

REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION des 9 & 10 mars 2022 (réunion virtuelle)

PROCÈS-VERBAL PROVISOIRE

Administrateur-ric-e-s présent-e-s	Participant-e-s
Isaac Adewole	Varun Anand, Directeur, Division Finance & Technologie
Abhina Aher	Mina Barling, Directrice, Relations extérieures
Rose-Marie Belle Antoine	Fadoua Bakhadda, DR, Région du Monde arabe
Rosa Ayong-Tchonang	Alvaro Bermejo, Directeur-Général
Ulukbek Batyrgaliev	Tomoko Fukuda, DR, ESEAOR
Santiago Cosio	Caroline Hickson, DR, Réseau européen
Bience Gawanas	Mme Manuelle Hurwitz, Directrice, Division des programmes
Kate Gilmore – Présidente	Claire Jefferey, Directrice par intérim, Division Personnel, Organisation & Culture
Sami Natsheh Aurélia Nguyen	Eugenia Lopez Uribe, DR, Région des Amériques et des Carraïbes
Andreas Prager Elizabeth Schaffer	Ashish Kumar, Haut conseiller technique, Développement Institutionnel & Soutien à la Gouvernance
	Sonal Mehta, DR, Région Asie du Sud
Excuses pour absence	Marie-Evelyne Petrus-Barry, Directrice régionale, Région Afrique
Surakshya Giri	M Achille Togbeto, Directeur, Gouvernance et Accréditation
Donya Nasser	Estelle Wagner, Présidente, Association du personnel (2ème journée)
Aileen McColgan	Caroline Dickinson, Secrétaire de réunion
Conseil juridique	
	<u>Participants à quelques sessions spécifiques</u>
Absentes :	Jane Disborough, Contrôleuse financière (point 5)
Jacob Mutambo	Casper Erichsen, Responsable, Stratégie & Planning (point 4 de l'ordre du jour)
	Riva Eskinazi, Directrice, Partenariats et développement stratégiques (point 4 de l'ordre du jour)
	Don Gunawardena, CGN (point 2.3)
	Neville van Sittert, Directeur, Risque & Assurance (point 5)
	Vanessa Stanislas, Responsable, protection (point 6,3)
	Sanne Thijssen, Consultante (point 4)

Première journée : 9 mars 2022

Bienvenue et introduction

Kate Gilmore, Présidente, souhaite la bienvenue à toutes et tous à cette réunion du Conseil d'administration (CA) de l'IPPF. Au nom du Conseil, la Présidente remercie le

Directeur général (DG) et le personnel pour tout le travail accompli en vue de cette réunion.

Le Conseil **prend note** des hommages en souvenir de celles et sont disparu-e-s depuis la dernière réunion. Le Conseil fait alors une minute de silence en souvenir.

La Présidente commence par reconnaître que pour de nombreux-ses administrateur-ice-s, les premières semaines de 2022 ont été difficiles et tristes. Le Conseil s'est également réuni dans l'ombre du conflit en Ukraine. La Présidente fait remarquer que si la peur, la douleur et la souffrance du peuple ukrainien sont les mêmes que celles des peuples de Syrie, d'Irak et du Yémen, ainsi que des peuples d'Éthiopie, du Mali, de Palestine et du Myanmar, les événements de ces derniers jours ont révélé la rapidité avec laquelle une poignée d'hommes peut amener le monde au bord de l'extinction et l'impuissance que nous pouvons ressentir face à cela. Le monde est maintenant à une croisée de chemins et il nous incombe une fois de plus de nous détourner du bord de la falaise et aux organisations de la société civile comme l'IPPF de se hisser plus haut et de s'organiser encore mieux. Nous devons tous faire preuve de plus de courage et agir selon nos convictions. Les puissants nous ont failli mais nous ne pouvons pas faillir les impuissants. Les gens fuient les conflits dans certains pays qui ont l'habitude d'être hostiles aux droits sexuels et reproductifs. Mais les DSSR sont au cœur de la dignité de ceux qui vivent sous la répression, les conflits et la violence. Aujourd'hui plus que jamais, l'IPPF doit renforcer et inspirer ses associations membres pour qu'elles défendent sans relâche des démarches et des solutions qui s'appuient sur les droits.

Le Conseil **prend note** du document de synthèse sur la réponse de l'IPPF à la crise humanitaire en Ukraine

Au cours de la discussion, un membre du Conseil réitère le commentaire « les puissants nous ont failli mais nous ne pouvons pas faillir les impuissants », en soulignant le fléau de l'inégalité et de l'iniquité. Un autre membre indique être en contact avec des amis en Ukraine et que le/la Directeur-riche exécutif-ve de l'AM d'Ukraine n'a pas quitté le pays. Il remercie le Directeur général pour l'opportunité offerte par le financement du volet 3 de fournir des mesures et un soutien immédiats.

La Présidente indique que les thèmes clés de cette réunion sont le cadre stratégique, la responsabilité, la protection, la santé financière, la préparation de l'assemblée générale et la gouvernance.

1. PROCÉDURES D'USAGE

1.1 Excuses pour absence

Des excuses ont été reçues de Surakshya Giri et d'Aileen McColgan, Conseil juridique honoraire. Aurélia Nguyen s'est excusée pour le deuxième jour.

Le Conseil note que les pouvoirs suivants ont été reçus :

Surakshya Giri à Abhina Aher pour le 1^{er} jour et à Ulukbek Batyrgaliev pour le 2^{ème} jour.

Le Directeur, Gouvernance et Accréditation, confirme que le quorum est atteint.

1.2 Approbation du procès-verbal de la réunion précédente

Le Conseil **adopte** le procès-verbal de la réunion virtuelle du Conseil d'administration des 2 & 3 décembre 2021 comme rapport exact de ses délibérations.

Conseil **adopte** le procès-verbal confidentiel de la réunion virtuelle du Conseil d'administration des 2 & 3 décembre 2021 comme rapport exact de ses délibérations, sous réserve des amendements que les membres du Conseil peuvent souhaiter communiquer à la Présidente.

1.3 Adoption de l'ordre du jour et horaire

La Présidente informe le Conseil que le point 3.3 sera traité après le point 5. Notant cet amendement à l'horaire :

Le CA **adopte** l'ordre du jour et l'horaire de la réunion.

Le Conseil d'administration a reçu l'état des points d'action de la réunion précédente et note que la plupart des points ont été complétés.

2. RESPONSABILITE

2.1 Rapports d'activité de la Présidente et du DG

Le Conseil a reçu le rapport d'activité du Président-e et du DG (voir document référencé [CA/3.21/DOC/2.1](#)).

Au cours de la discussion, les membres du Conseil remercient l'IPPF pour toutes les actions qu'elle effectue dans les pays en conflit, et en particulier pour son travail en Afghanistan, avec l'aide du Japanese Supplementary Fund, ainsi que pour sa réponse humanitaire en Ukraine.

En réponse à une question sur la transition vers le nouveau processus de planning et de budgétisation et sur la manière dont les AM réagissent et le soutien qu'elles reçoivent, le DG indique que l'année dernière était un cycle d'un an et que le système a été testé. Une seule condition a changé, le passage d'un cycle annuel à un cycle triennal. Il faudra appuyer les AM car nombreuses sont-elles à travailler selon des cycles annuels et ce processus n'a pas encore commencé. Des équipes des bureaux régionaux apporteront un appui AM.

Le DG reconnaît le travail de la Directrice régionale de la région Asie du Sud, du Directeur, Risque et Assurance, et du personnel financier pour leur travail dans la transmission de fonds à l'Afghanistan, ce qui atteste que l'IPPF fait d'énormes efforts pour naviguer parmi les récifs/blocages.

La Présidente remercie le DG et l'équipe du Secrétariat pour le rapport détaillé qui témoigne de l'ampleur du travail entrepris et de notre réactivité aux événements mondiaux. Le DG reconnaît le travail du Directeur des Affaires extérieures et des différentes équipes dans la réalisation de ce rapport.

Le Conseil **note** les rapports de la Présidente et du DG.

2.2 Politique de conflits d'intérêts

Le Conseil a reçu en amont de la réunion le projet de politique de conflit d'intérêts à l'intention des instances de gouvernance de l'IPPF (voir document référencé [CA/03.22/DOC/2.2](#)).

Le Directeur, Gouvernance et Accréditation, présente ce point et remercie Andreas Prager pour sa contribution à la nouvelle politique de conflits d'intérêts qui s'appuie sur les principes convenus par le Conseil d'administration lors de sa réunion de décembre 2021.

Au cours de la discussion, un membre du CA demande que l'obligation annuelle de soumettre le formulaire de déclaration soit vraiment mise en avant. Le Directeur, Gouvernance et Accréditation, indique qu'il s'agit d'une condition minimale et que lorsqu'un conflit potentiel survient, il incombe à chaque administrateur-riche de déclarer cet intérêt.

Un second membre du Conseil demande s'il s'agit d'une nouvelle politique ou d'une modification d'une politique actuelle, notant que le conflit d'intérêts est l'un des aspects évalué dans le cadre du système d'accréditation des AM. Le Directeur, Gouvernance et Accréditation, indique que la pratique consistant à faire signer un formulaire de conflit d'intérêts par les administrateur-riche-s existe depuis un certain temps, mais qu'il s'agit ici d'une nouvelle politique qui s'applique à l'ensemble des instances de gouvernance de la Fédération. Les AM devraient également aligner leurs politiques en matière de conflits d'intérêts sur cette politique.

Suite aux commentaires des membres du Conseil d'administration, il **est convenu** que le projet de politique de conflits d'intérêts sera mis à jour pour inclure les points suivants :

- Clarification sur le processus de signalement d'un conflit d'intérêts potentiel par une tierce partie
- Renforcer le point 31 de la politique concernant les mesures prises par les administrateur-riche-s pour éliminer tout conflit et retravailler le point 31.4
- Fournir des détails sur les voies de recours ou d'appel disponibles concernant un conflit d'intérêts allégué
- Notant que la phrase du point 28 selon laquelle « les administrateur-riche-s/membres de comité sont tenus d'agir uniquement dans le meilleur intérêt de l'IPPF » est une exigence légale, cet article devrait être lié au point 20, l'un des principes directeurs.
- Inclure l'obligation de déclarer les rôles et fonctions que les administrateur-riche-s/membres des comités occupent dans le domaine public.
- Élargir le spectre de la politique pour y intégrer le conflit de rôle, tant dans le contenu de la politique que dans le titre.

Le Conseil **approuve** la nouvelle politique sur les conflits d'intérêts, sous réserve que les commentaires du Conseil y soient intégrés. La version finale sera distribuée au Conseil sous peu.

2.3 Evaluation du Conseil et de ses membres (sur une base individuelle)

La Présidente souhaite la bienvenue à Don Gunawardena, qui présente, au nom du Comité des nominations et de la gouvernance (CNG), la proposition du comité relative à l'évaluation de la performance du Conseil et de chacun-e des administrateur-riche-s.

Le Conseil est informé que le CGN a examiné les trois questions suivantes : premièrement, les indicateurs clés de performance (ICP) du Conseil afin d'évaluer la performance des administrateur-riche-s individuels, deuxièmement, l'évaluation des trois administrateur-riche-s dont le mandat se termine en juin 2022 et troisièmement, l'examen de la performance des comités du Conseil.

ICP pour l'évaluation de la performance des administrateurs

Le CNG a examiné le document sur les indicateurs clés de performance et convenu que les indicateurs et les actions étaient bien définis, mais que tout était très quantitatifs. Le CNG souhaite donc explorer certains aspects qualitatifs de la performance. Cela pourrait se faire par le biais de conversations entre individus et groupes, peut-être par le biais des comités du Conseil. Il serait également important que chacun-e réfléchisse à sa propre performance, par le biais d'une forme d'auto-évaluation. Le CGN a noté que le document relatif aux ICP a été élaboré en tenant compte de ce que certains éléments de la performance du Conseil doivent être améliorés. À l'avenir, le CGN souhaite examiner les benchmarks pour une performance exemplaire, plutôt que de partir d'une ligne de base. Le CNG souhaitera sans doute avoir accès à d'autres documents pour se faire son opinion sur la performance, par exemple les PV des réunions du Conseil et les points d'action. Il pourrait également souhaiter voir un autre indicateur relatif aux aspects qualitatifs de la performance, par exemple l'observation des réunions ou la demande aux administrateur-riche-s d'envoyer leurs observations sur leur participation aux réunions. En ce qui concerne le premier ICP relatif à la participation, le Conseil national souhaitera étudier plus avant la manière dont la valeur de la participation peut être déterminée. En conclusion, le CNG approuve le document sur ICP, notant qu'il s'agit d'un document évolutif et que les enseignements tirés de sa mise en œuvre aideront à le développer davantage. Il est également noté que le CNG souhaitera à l'avenir lever la barre plus haut.

Evaluation des trois administrateur-riche-s dont les mandats se terminent en juin

Le CNG convient que l'outil IPC approuvé sera utilisé comme base à cette évaluation. Le CNG aura également des entretiens avec la Présidente du Conseil et des entretiens séparés avec les trois personnes en question. À l'issue de ce processus, une décision sera prise quant au renouvellement du mandat de ces trois administrateur-riche-s.

Revue de la performance des comités du Conseil

Le CNG a été invité à examiner la proposition et à déterminer le mécanisme à suivre pour effectuer l'évaluation de la performance des comités du Conseil. Le CGN a pris en compte un mix de paramètres quantitatifs et qualitatifs, tels que :

- Qualité des réunions
- Présence des membres
- Evaluation des contributions et initiatives
- Accomplissement des tâches inscrites au plan de travail du CA dans le respect des délais prescrits
- Feedback à 360°

Le CNG propose que la Présidente de chaque comité du Conseil soit responsable de certaines de ces tâches, tandis que le CNG, quant à lui, sera responsable du processus conformément aux politiques de l'IPPF. Un questionnaire standard sera développé à fins d'utilisation par tous les comités, avec des questions spécifiques supplémentaires pour chacun des comités spécifiques. Le questionnaire sera élaboré en collaboration avec le CNG.

La Présidente remercie le CNG d'avoir défini le processus d'évaluation de la performance des administrateur-riche-s. Il est noté que l'IPC est un document évolutif. Il est également noté que le Conseil fit l'objet d'un examen par le cabinet Russell Reynolds l'année dernière, avec examen qualitatif et quantitatif, et le Conseil s'est engagé à ce que ce process ait lieu sur une base régulière. La Présidente note également qu'un plan de travail des priorités a été approuvé et que le Conseil rendait compte de ses progrès à chacune de ses réunions. Ces rapports sont également mis à la disposition du CNG.

En réponse à une question sur la mise en œuvre du process proposé par le CNG, le DG suggère qu'il pourrait être nécessaire de faire revenir Russell Reynolds la première année, jusqu'à ce que l'équipe du Secrétariat soit suffisamment renforcée.

Un membre du Conseil note que si l'auto-évaluation est importante, il est également important que les administrateur-riche-s puissent mettre en évidence les domaines de développement dont ils et elles pourraient bénéficier grâce à l'apport d'une formation.

Le Conseil **prend note** du rapport du CNG sur l'évaluation du Conseil et de ses membres.

Don Gunawardena remercie le Conseil pour ses commentaires et suggestions qu'il portera à l'attention du Comité.

2.4 CADRE D'EVALUATION DE LA PERFORMANCE DU DG

Il a été communiqué au Conseil un document sur le cadre d'évaluation de la performance du Directeur général – voir document référencé [CA/03.22/DOC/2.4](#).

La Présidente indique que cette tâche a été effectuée par elle-même et le Trésorier, dans le cadre du processus annuel d'évaluation de la performance du DG. Les objectifs présentés ont été convenus avec le DG.

Au cours de la discussion, le Conseil formule divers commentaires et suggestions sur le document présenté :

- Il y a un mélange d'objectifs qualitatifs et d'IPC quantitatifs, et il sera peut-être difficile d'évaluer la performance sur la base des objectifs.
- L'accent est davantage mis sur les moyens que sur les fins, alors que la réalisation de ces activités devrait conduire l'IPPF à certains résultats ou produits. Ceci devrait être complété par une évaluation de l'impact de ces différentes activités.
- L'accent pourrait être mis davantage sur l'engagement des parties prenantes, le plaidoyer et les droits humains.
- L'élément de réflexion prospective n'est pas apparent dans le document
- Alors que les jeunes sont inclus dans le document, le genre y est absent
- Comment la performance individuelle est-elle mesurée, par exemple, l'organisation d'une Assemblée générale réussie ?
- L'objectif relatif aux ressources humaines fait référence à l'adaptation à un monde du travail post-pandémique. Cela inclut-il la mise en place de méthodes de travail hybrides et l'investissement dans la santé et le bien-être ? Le temps investi dans ce domaine devrait être reconnu.
- Pourquoi l'un des objectifs fait-il spécifiquement référence à l'équipe de direction plutôt qu'au Secrétariat général ?

Le DG indique que cette liste a été établie en tenant compte des domaines dans lesquels le niveau d'effort et d'influence du DG est le plus direct. Le plan stratégique a ses propres indicateurs et IPC qui font l'objet d'un rapport annuel, mais la majorité d'entre eux mesurent l'impact des AM. Pour l'instant, il est difficile de faire un lien entre les performances du Secrétariat ou des personnes aux IPC du Plan stratégique. L'ajout d'une colonne supplémentaire au cadre d'évaluation de la performance du DG, indiquant qui est impacté par ces points, pourrait contribuer à répondre à certains des questionnements du Conseil. Les objectifs et les IPC pertinents seront également ajustés, tout en gardant à l'esprit que certains membres du Conseil souhaitent que certains aspects qualitatifs soient conservés. En ce qui concerne le monde post-pandémique, le Conseil est informé qu'un processus de consultation a été lancé eu égard à l'hybridisation du travail bien qu'il y ait des défis à relever en raison de la nature du Secrétariat mondial. Le Secrétariat travaille sur la santé et le bien-être des employés et il serait utile que les membres du Conseil fassent à l'avenir part de leurs attentes à cet égard. En ce qui concerne l'accent mis par le DG sur l'équipe de direction plutôt que sur l'ensemble du Secrétariat, cela reflète les domaines dans lesquels le DG concentre la plupart de ses efforts directs.

Un membre du Conseil ajoute qu'il s'agit d'un cadre provisoire et qu'une fois la nouvelle stratégie mise en place, il devrait être possible de mettre au point un nouveau cadre, avec de nouveaux IPC pour le DG et pour l'équipe de direction.

Il **est noté** que les commentaires du Conseil seront intégrés au document relatif au cadre d'évaluation de la performance du Directeur général et que ce document sera à nouveau communiqué au Conseil.

2.5 Mandats et rotation des membres des instances de gouvernance

Il a été communiqué au Conseil un document sur les mandats et la rotation des membres des instances de gouvernance – voir document référencé [CA/03.22/DOC/2.5](#).

Le Directeur, Gouvernance et Accréditation, présente ce document qui rappelle la raison d'être et les dispositions politiques de l'échelonnement des mandats des membres du Conseil. Le document donne également un aperçu des mandats approuvés à ce jour et met en évidence ceux arrivant à échéance en mai/juin 2022. Le document souligne également la nécessité pour le Conseil d'envisager l'échelonnement des mandats des membres des comités du Conseil et l'harmonisation des politiques de l'IPPF.

Au cours de la discussion, un membre du Conseil demande des éclaircissements sur le fait que tout mandat effectué au niveau mondial avant la réforme de la gouvernance devait être pris en compte pour déterminer la durée cumulée des mandats. Le Directeur, Gouvernance et Accréditation, confirme qu'une décision a été prise lors d'une précédente réforme de la gouvernance en 1999, selon laquelle les services antérieurs doivent être pris en compte, et que cette décision est statutaire, comme indiqué dans les règlements de l'IPPF. En outre, cette décision se trouve renforcée par la réforme de la gouvernance de 2019/2020, au cours de laquelle la Commission indépendante de réforme de la gouvernance avait clairement identifié le service à long terme des parties prenantes comme partie intégrante du problème de gouvernance impactant négativement l'IPPF. Des mesures furent alors inscrites aux règlements de l'IPPF pour que du "sang neuf" soit régulièrement instillé dans le système, permettant ainsi de surmonter les défis identifiés en matière de durée de service prolongée.

La Présidente du C-FAR souligne que le Comité allait se lancer dans une campagne de planification de la succession avec le CNG, le C-FAR ayant besoin de nouveaux membres l'année prochaine.

Le Conseil prend note des étapes proposées pour le renouvellement ou non des mandats des trois administrateurs suivants : Ulukbek Batyrgaliev, Isaac Adewole et Jacob Mutambo, telles que présentées par le représentant du CNG.

Le Conseil considère l'échelonnement des mandats des membres individuels des comités du Conseil et **demande** aux président-e-s de ces derniers d'examiner cette question et de revenir devant le Conseil lors de sa réunion de juin 2022 avec des propositions sur la marche à suivre.

Le Conseil **prend note** du plan « d'échelonnement » des mandats du Comité des nominations et de la gouvernance, tel que convenu par celui-ci.

Le Conseil examine l'harmonisation des politiques de l'IPPF sur les mandats des organes du Conseil et adopte la résolution suivante :

- *Considérant les amendements précédents apportés à la politique 1.8 de l'IPPF qui ont supprimé la limitation à un seul mandat des administrateur-riche-s externes.*
- *Considérant la nécessité d'assurer la cohérence et l'homogénéité de toutes les politiques pertinentes de l'IPPF sur la possibilité pour tou-te-s les administrateur-riche-s et les membres du Comité de servir jusqu'à un total de deux mandats.*
- *Prenant en considération les défis et les ressources nécessaires au recrutement des membres des instances de gouvernance de l'IPPF.*
- *Tenant compte de la position de l'IPPF de donner des chances égales à tous et toutes.*

*Le Conseil d'administration **approuve** les amendements à toutes les politiques pertinentes de l'IPPF qui limitent le mandat des membres externes à un seul mandat afin qu'ils/elles puissent également se présenter pour un maximum de deux mandats et demande au Secrétariat de donner effet à ces amendements dans le « Manuel des politiques de l'IPPF ».*

3. ASSEMBLEE GENERALE, PRIORITES DU CONSEIL 2022 ET GOUVERNANCE

3.1 Plan de travail - mise à jour

Le Conseil d'administration a reçu un projet de plan de travail définissant les priorités du Conseil d'administration jusqu'à l'Assemblée générale de 2022 – voir document référencé CA/12.21/DOC/3.1.

Le Conseil **prend note** des avancées effectuées eu égard au plan de travail qui est en bonne voie.

3.2 Contribution du conseil à la forme et à la réalisation de l'AG

Il a été communiqué au Conseil un document relatif aux plans pour l'Assemblée générale (AG) de novembre 2022 – voir document référencé CA/03.22/DOC/3.2). Celui-ci est alors présenté par le Directeur des relations extérieures, qui souligne la création d'un groupe de surveillance pour guider et superviser les travaux de préparation de l'Assemblée générale.

Au cours de la discussion, un membre du Conseil demande comment le succès du Sommet de la jeunesse, qui aura lieu en amont l'AG, sera mesuré. Il rappelle au Conseil qu'il y a eu des discussions antérieures concernant la mise en place d'un groupe consultatif des jeunes du Conseil. À l'heure actuelle, la manière dont le Comité des jeunes et les réseaux de jeunes s'intègrent à la structure de gouvernance n'est pas claire. Le Directeur des relations extérieures répond que l'une des responsabilités du groupe de surveillance consiste à veiller à ce qu'il existe des liens clairs entre le Sommet de la jeunesse et l'AG. En ce qui concerne le Sommet, un document concept est en cours d'élaboration qui sera communiqué au groupe de surveillance.

En réponse à une question concernant le système de bons pour les AM et la garantie que les jeunes puissent participer au Sommet de la Jeunesse et à l'AG, le Directeur, Relations extérieures, indique qu'il sera en mesure de répondre à cette question après avoir parlé au responsable des jeunes en Colombie la semaine prochaine.

Un membre du Conseil demande que le groupe de surveillance fournisse des mises à jour régulières au Conseil. La Présidente précise que le groupe de surveillance présentera des recommandations au Conseil et veillera à ce que les décisions soient prises au bon moment, mais qu'il incombe au Conseil de prendre les décisions de gouvernance.

Une membre du Conseil, était également Présidente d'une AM, demande des conseils sur le travail de préparation des AM avant l'AG. Elle propose également son expertise pour aider au processus de redressement des AM d'Amérique latine.

Un membre du Conseil demande comment le groupe de surveillance a été formé. La Présidente indique que ce dernier a été mis en place en tenant compte de la charge de travail des administrateur-riche-s et en veillant à ce que les responsabilités et les engagements de participation soient répartis entre les membres du Conseil.

Le Conseil **approuve** la démarche visant à assurer la réussite de l'Assemblée générale – voir document référencé CA/03.22/DOC/3.2.

Le Conseil **approuve** la création d'un groupe de surveillance chargé de guider et superviser les préparatifs de l'Assemblée générale.

3.3 Introduction du poste de vice-président-e du CA (et, si d'accord, ajustement aux fonctions du/de la Président-e du C-FAR) (ce point a été examiné après le point 2.5)

Il a été communiqué au Conseil un document concernant l'introduction du poste de Vice-président du Conseil – voir document référencé [CA/03.22/DOC/3.3](#). Ce point est présenté par le Directeur, Gouvernance et Accréditation, qui explique qu'il est proposé d'introduire un poste de vice-président du Conseil, à la place du poste actuel de Trésorier. Le document fournit la justification de cette proposition et détaille les étapes à suivre d'ici l'AG de novembre 2022 pour mettre en œuvre cette recommandation.

Bience Gawanas ajoute que, bien qu'elle ait assumé le rôle de trésorière, il y a un manque de clarté quant à la manière dont ce rôle s'intègre à celui de Président-e du CFAR, qui assume en état de fait les fonctions de Trésorier-ère. Ceci a conduit à la conclusion que le rôle de trésorier est superflu et qu'un-e Vice-Président-e serait plus utile à l'IPPF, notamment en aidant le/la Président-e du Conseil.

Un administrateur, qui fut également l'ancien président du Comité de transition, indique que les réformes initiales prévoyaient un vice-président plutôt qu'un trésorier. Cependant, le poste de trésorier fut introduit car il s'agissait d'une attente de nombreuses AM qui travaillent toujours avec ce modèle et qui pensent que le rôle de trésorier est nécessaire à la bonne gestion financière. Dans la foulée, un membre du Conseil fait remarquer que dans certains pays, la loi exige d'une société qu'elle ait un trésorier et demande si c'est le cas au Royaume-Uni. Le Directeur, Gouvernance et Accréditation, répond que ce n'est pas une obligation légale au Royaume-Uni. Le Conseil joue un rôle essentiel dans la supervision des finances de l'organisation. Au sein de l'IPPF, il s'agit d'une responsabilité qui est également déléguée au C-FAR. La proposition permettrait de consolider le rôle de la Présidente du C-FAR et de fournir un soutien et une assurance accrue au Conseil et à sa Présidente.

Il est noté que les attributions du poste de vice-président seront préparées, et que celles de la Présidente du C-FAR seront également mises à jour, comme décrit dans le document.

Un membre du Conseil souligne qu'il s'agit également d'une bonne occasion d'encourager le leadership des jeunes.

Le Conseil **approuve** le processus de création du poste de Vice-président et la cessation de celui de trésorier ainsi qu'il est détaillé dans le document [CA/03.22/DOC/3.3](#).

Il **est noté** que la communication de cette proposition aux AM doit être faite avec soin et précaution, car nombreuses d'entre elles fonctionnent dans le cadre d'une structure de gouvernance avec poste de trésorier, et dans certains pays, c'est une exigence légale.

La Présidente rend hommage à Bience, qui a assumé le rôle de trésorière ainsi que des fonctions similaire à celles d'une vice-présidente. Ce poste est très nécessaire et, jusqu'à présent, le Conseil a travaillé de cette manière de manière informelle.

3.4 Charte de la Fédération et marque

Il a été communiqué au conseil un document sur une proposition de charte de la Fédération et sur le rebranding de cette dernière à l'échelle mondiale - voir document référencé [CA/03.22/DOC/3.4](#).

Le DG présente ce point en soulignant que la transition de l'IPPF vers sa nouvelle stratégie constitue une occasion unique pour la Fédération de s'accorder sur une expression commune des valeurs qui nous unissent (une « Charte de l'IPPF ») et de créer une marque mondiale plus forte, s'appuyant sur l'identité individuelle des AM tout en exprimant l'universalité des droits sexuels et reproductifs et en incarnant la solidarité mondiale. Les AM semblent penser que les valeurs partagées par l'IPPF il y a 70 ans n'ont pas grand-chose à voir avec celles nécessaires aujourd'hui, et que c'est ici une opportunité de tourner notre regard et de se mettre d'accord sur une déclaration plus puissante des droits et des valeurs que nous partageons.

Au cours de la discussion qui suit, les membres du Conseil accueillent avec enthousiasme cette initiative. Un membre du Conseil fait remarquer que les AM doivent être soutenues par des médias dans différentes langues pour promouvoir la SDRS, surtout en ces temps où les fausses nouvelles (« fake news ») se multiplient.

Un membre du Conseil déclare que la marque actuelle de l'IPPF n'est pas à jour et qu'elle ne s'adresse pas toujours aux personnes que nous voulons toucher. La marque actuelle ne couvre pas l'immense éventail des actions de l'IPPF.

Le Conseil exprime sa profonde appréciation et son enthousiasme pour ce projet et approuve la proposition de développement d'une *Charte de l'IPPF* ainsi que la création d'une marque mondiale plus forte qui s'appuiera sur l'identité individuelle des AM tout en exprimant l'universalité des droits sexuels et reproductifs et en incarnant la solidarité mondiale.

Documents de réunion

Il est noté que certains documents de cette réunion du Conseil d'administration n'ont pas été distribués dans le délai convenu de deux semaines en amont de la réunion, y compris certains documents dans des langues autres que l'anglais. La Présidente souligne la nécessité pour les membres du Conseil de recevoir les documents dans les délais convenus, afin de leur laisser suffisamment de temps pour se préparer correctement à la réunion. Le DG **convient** de veiller à ce que le secrétariat s'efforce de respecter ce délai pour les réunions futures. Il est **convenu** que cela sera également souligné dans le plan de travail du Conseil.

2^{NDE} JOURNEE : 10 MARS 2022

La Présidente souhaite la bienvenue à Estelle Wagner, Présidente du Comité de l'association du personnel (ou comité d'entreprise-CE), à la réunion. Il est noté que Donya Nasser n'a pu assister à la réunion pour des raisons de santé. Le Directeur, Gouvernance et Accréditation, confirme que le quorum est atteint.

La Présidente indique qu'elle et d'autres administrateur-riche-s ont reçu une plainte anonyme contre un membre senior du personnel, qui a également été communiquée à un large groupe de personnes. Cette plainte n'a pas été traitée par le portail *SafeReport* de l'IPPF. Le document sera transmis à la responsable de la protection à fins de traitement par *SafeReport* conformément à la politique en la matière. La Présidente demande aux administrateur-riche-s qui ont reçu cet e-mail de ne pas le transmettre mais de le supprimer. Les administrateur-riche-s recevront également le texte d'une brève réponse s'ils et elles sont interrogés à ce sujet. Le Secrétariat gèrera les communications avec les donateurs et la presse si nécessaire.

4. LA STRATEGIE DE LA FEDERATION, FINANCEMENT ET RESULTATS

4.1 Rapport du C-SIP, stratégie provisoire 2028 incluse

Le rapport du C-SIP, avec 1^{ère} mouture de la stratégie 2028, a été communiqué au Conseil en amont de la réunion – voir document référencé CA/03.22/4.1.

Abhina Aher, Présidente du C-SIP, présente ce point et indique que l'objectif de cette session est de recueillir les commentaires des administrateur-riche-s sur la première mouture de la stratégie. La contribution et les orientations du Conseil serviront de base à une nouvelle mouture de la stratégie, la version 2. Il est proposé de communiquer la 1^{ère} version avec la Fédération demain, afin que la deuxième version soit prête pour la fin mars.

Le thème principal de la stratégie est "Come Together" (« *Mobilisons-nous* »), qui est un appel à la solidarité et à la collaboration mondiales. Le projet de stratégie comporte quatre piliers, dont trois sont tournés vers l'extérieur et un vers la Fédération. Chaque pilier a un objectif ainsi que trois voies critiques pour atteindre les objectifs.

Un tableau est présenté au Conseil indiquant les éléments que le C-SIP apprécie dans le projet actuel ainsi que ce qu'il considère comme pouvant être modifié et ce qui, toujours selon lui est absent. Le C-SIP aime bien le titre, mais se demande s'il rend bien compte de l'essence de la stratégie. Le double sens – avec l'aspect sexuel (*qui n'a pas été rendu dans le titre en français*) – suscite à la fois souci et appréciation. Le C-SIP est globalement satisfait des piliers, mais s'interroge quant aux intitulés des piliers 1 et 4. En ce qui concerne la mise en page et le graphisme, le C-SIP est d'opinion que des couleurs plus vives doivent être utilisées au lieu des couleurs pastel de la version actuelle. Il devrait également y avoir plus de liens avec le thème « *Mobilisons-nous* » dans le texte et le design. Le C-SIP aime beaucoup le fait que la stratégie aborde les thèmes de la solidarité, de la prise en charge et de l'intersectionnalité, mais s'inquiète du fait que celui de l'amour ait disparu. En outre, le leadership des jeunes n'est pas mis en évidence. Le C-SIP souhaite également une explication des liens entre les piliers.

Il est demandé au Conseil d'examiner les questions suivantes lors de sa discussion sur cette première mouture de la stratégie :

- Quels sont, selon vous, les principaux moteurs de cette stratégie ?
- Quelles sont, selon vous, les principales différences avec la stratégie actuelle ?
- Que pensez-vous de la voix du récit ?
- Que pensez-vous de la maquette - design, graphisme, couleurs, etc. ?

En réponse à une demande d'informations supplémentaires sur les consultations prévues sur la 1^{ère} mouture de la stratégie, le Conseil est informé qu'il est prévu de communiquer demain cette mouture dans toute la Fédération et ce dans les quatre langues de l'IPPF. Ensuite, trois canaux de consultation seront ouverts, à savoir un formulaire à remplir, un questionnaire en ligne et un travail de groupe sur une présentation en ligne. La contribution du Conseil et la consultation de la Fédération seront consolidées dans la 2^{nde} mouture. Ce process sera ensuite répété et des consultations parallèles seront organisées avec les donateurs.

Au cours de la discussion, les membres du Conseil contribuent de manière non négligeable à la première mouture de la stratégie :

- C'est une ébauche étonnante, elle est empreinte d'émotion. Le document tente de montrer que l'IPPF est une organisation humaine, en utilisant des mots tels que "soin/prise en charge" et "amour". Ces éléments doivent être préservés, voire légèrement affinés.
- Il faut insister davantage sur la nécessité de rompre avec le passé et d'embrasser l'avenir – le sentiment d'aller de là où nous étions à là où nous voulons être
- Le document doit rendre compte d'un sentiment d'urgence. De nouveaux défis qui exigent de nouvelles solutions ont-ils suffisamment été mis en avant ? Il y a de nouvelles formes d'inégalité et d'injustice que la Fédération ne peut ignorer.
- Le mot "équité" est absent.
- Dans la prochaine version, il serait bon de ne pas perdre de vue l'individu et la personne ainsi que l'individu en relation avec la communauté. Sur la première page, nous devrions dire que nous œuvrons avec tout le monde, sans exclusion. C'est un message fondamental qui doit être transmis.
- Il y a un problème technique à propos des droits humains. Les normes font l'objet de messages contradictoires. Le document n'est pas clair sur la différence entre les normes toxiques et les normes juridiques par exemple, et il ne mentionne pas les normes relatives aux droits humains. Nous devons être clairs sur le fait que nous respectons les normes et que nous ne nous contentons pas de les contester et de les remettre en question.
- En ce qui concerne les références à l'opposition, voulons-nous vraiment avoir un dialogue avec elle ? Nous devons être courageux et directs. Nous avons un ennemi bien organisé qui viole les droits humains et nous voulons qu'il en soit tenu comptable.
- Il n'y a aucune référence au racisme dans le document. C'est une occasion manquée. Le racisme est contraire à la SDSR.
- Dans "Special delivery" (*démarche d'ouverture, ou, offre spéciale en français*) il n'y a pas mention d'égalité.
- Le titre "Special Delivery" est remis en question. Il pourrait impliquer une approche ponctuelle et il faut mettre davantage l'accent sur la croissance.
- Le sous-titre "Get Our House in Order" est un peu négatif.
- En ce qui concerne la présentation, ce serait l'occasion de s'aligner sur le rebranding.

Le Conseil **prend note** du rapport du C-SIP. La Présidente conclut en disant que le Conseil est très positif sur la stratégie et la façon dont elle se développe. Cependant, ce document est du ressort du Conseil qui y a contribué de façon non négligeable, contribution que le Conseil aurait aimé voir incorporé à la mouture qui sera communiquée à la Fédération. La Présidente se dit déçue que ce document soit distribué sans que certains de ces changements aient été effectués.

La Présidente remercie le C-SIP et l'équipe du secrétariat pour leur excellent travail, et en particulier, la Présidente, Abhina Aher, pour son leadership.

4.2 **Stratégie : Cadre de résultats et financement**

Il a été communiqué au Conseil un document sur le cadre de résultats et le financement actuels de la Fédération, ainsi que les grandes lignes du cadre de résultats proposé pour la période 2023-28 – voir document référencé [CA/03.22/DOC/4.2](#). Ce point est présenté par le Directeur général.

Le Conseil est informé que la nouvelle stratégie sera accompagnée de son cadre de résultats, qui est un mécanisme permettant de rendre des comptes au monde et en

particulier aux donateurs. Le nouveau cadre de résultats a été mis au point en tenant compte des enseignements tirés du cadre actuel dans lequel, par exemple, certains des résultats ne sont pas mesurables et ne peuvent être tracés. Il ne permet pas de suivre les résultats et les financements de certaines grandes AM, ce qui donne une vision biaisée de la Fédération. Le document présenté au Conseil donne une idée réelle de la taille de la Fédération. Il n'a pas été communiqué auparavant parce que l'on craignait que les donateurs aient l'impression que leurs contributions étaient trop faibles pour être significatives. Mais il est maintenant proposé que l'IPPF se présente comme une véritable Fédération mondiale d'organisations nationales membres, plutôt que comme une ONGI du développement.

Pendant les débats, les membres du Conseil disent leur accord pour cette approche transparente. Les donateurs doivent savoir à quoi ressemble l'IPPF et cela envoie également un message fort sur la viabilité et la solidité de l'IPPF. Cela ne signifie pas que nous avons besoin de moins de donateurs, mais le message doit être juste et l'IPPF doit leur faire savoir que leurs dons peuvent avoir un impact important.

Un membre du Conseil demande quels sont les plans mis en place pour s'assurer que les petites AM deviennent moins dépendantes des subventions de l'IPPF. Le DG répond qu'un projet de développement des dons individuels est en cours ainsi que celui du pôle d'entreprises sociales et à cet égard il est nécessaire que le Secrétariat acquière ici plus d'expertise pour aider les AM.

Le Conseil **prend note** du travail sur le nouveau cadre de résultats. Il est également noté qu'à l'avenir, le Conseil consultera le nouveau cadre de résultats et le cadre de génération de revenus en même temps que la nouvelle stratégie.

5. FINANCE

5.1 Rapport du C-FAR – Plan & budget 2022

Le rapport du Comité des finances, d'audit et des risques (C-FAR) a été communiqué au CA en amont de sa réunion – voir document référencé CA/03.22/DOC/5.1.

Ce point est présenté par Elizabeth Schaffer, Présidente du C-FAR. Elle indique que le Comité s'est réuni deux fois depuis la dernière réunion du Conseil. Les états financiers audités de l'exercice 2021 seront présentés au Conseil lors de la réunion de juin. Le budget 2023 devra être approuvé par le Conseil en novembre/décembre. Cependant, comme il y aura des contraintes de temps pour que tous les documents soient préparés à temps pour la réunion du Conseil en novembre et pendant l'Assemblée générale elle-même, le C-FAR propose une réunion virtuelle supplémentaire du Conseil début décembre, pour approuver le budget pour 2023-25.

Le Conseil est informé que la Fédération a terminé l'exercice 2021 avec un excédent budgétaire de près de \$20 millions. Les recettes non restreintes ont été plus importantes que prévues, à savoir : les subventions supplémentaires des gouvernements, le recouvrement des transactions, les demandes de legs, la sous-utilisation dans certains secteurs et les bons retours sur les devises étrangères. Certaines des économies réalisées sont le résultat de la réduction des dépenses du Secrétariat due à la Covid. Ceci a eu pour résultat une augmentation de \$10 millions des produits par rapport au budget et une réduction des dépenses de \$9 millions. Ce résultat a permis au C-FAR de recommander au Conseil de prendre des mesures spécifiques.

Premièrement, l'IPPF a une obligation importante envers certains anciens employés dans le cadre d'un régime de retraite à prestations déterminées. La dette totale étant imprévisible, il est proposé de négocier avec les membres du régime de retraite pour fixer une contribution annuelle au régime de retraite à court terme, afin de minimiser la dette de l'IPPF. Il est proposé de mettre de côté \$4 millions de l'excédent budgétaire de 2021 à cette fin.

Deuxièmement, il y a une proposition d'affecter des subventions et des financements particuliers de 2021 à 2022, à savoir le « financement exceptionnel du triplé [COVID, réductions du FCDO et/ou nouvelle formule de financement] » du gouvernement danois, le financement alloué à l'Assemblée générale et la subvention d'urgence allouée à l'Afghanistan. Ces affectations auront un impact sur le budget 2022, ce qui nécessite que le Conseil approuve les changements liés à ce budget.

Au cours de la discussion, un membre du Conseil demande plus d'informations concernant la proposition de régler l'endettement du régime de retraite de l'IPPF. Le Directeur, Finance & Technologie, indique que l'IPPF gère désormais un régime à cotisations déterminées, mais que cette proposition concerne le régime de retraite à prestations déterminées qui a pris fin il y a 10 ans. Historiquement, aucune organisation n'a été en mesure de conserver de tels régimes et nombreuses sont-elles à avoir fait faillite en raison de leurs obligations dans le cadre de ces régimes. L'ancien régime de retraite de l'IPPF compte actuellement 118 membres, dont des retraités qui perçoivent un revenu fixe soumis à des augmentations annuelles et un groupe de personnes qui n'ont pas encore pris leur retraite, et c'est avec celles-ci que l'IPPF souhaite négocier. Il y a trois options de négociation :

1. Faire passer les gens à un autre régime en augmentant leurs allocations maintenant
2. Un règlement unique pour quitter le régime
3. Négocier avec un fournisseur d'assurance pour qu'il prenne en charge le régime.

L'étape suivante consistera à ce que le secrétariat engage un expert pour l'aider à élaborer une proposition qui sera envoyée à tous les membres tout en ciblant les membres non encore retraités. L'objectif est de permettre à l'IPPF de réduire sa responsabilité, qui représente actuellement 25% du budget du bureau de Londres, tout en respectant les droits des anciens employés.

Un membre du Conseil demande plus d'informations sur la levée des restrictions de fonds par les banquiers de l'IPPF et l'autorisation de déblocage d'ici août 2022. Le Conseil est informé que la banque considère l'IPPF comme une organisation à haut risque, car elle continue à mener des actions dans des pays soumis à des sanctions. Le Secrétariat travaille en étroite collaboration avec l'équipe de conformité de la banque pour s'assurer que ces fonds ne sont pas utilisés à mauvais escient. Des progrès satisfaisants ont été réalisés et l'IPPF a procédé aux changements requis par la banque.

Le Conseil, suivant les recommandations du C-FAR :

Prend note du rapport du C-FAR et des mesures prises.

Approuve l'affectation au 31 décembre 2021 des sommes suivantes :

- a. Un financement supplémentaire afin de commencer l'examen et la négociation avec les membres du régime de retraite à prestations déterminées, l'objectif étant de réduire le passif global, **soit \$4 millions**.
- b. Un financement exceptionnel (solde) du triplé à remettre sous forme de subventions de trésorerie et en nature, sur les fonds reçus tardivement en 2021 du gouvernement danois - **\$ 2 675 083,64**.
- c. Fonds alloués pour l'Assemblée générale en 2022 - **\$ 340 000**.
- d. Subvention d'urgence allouée en 2021 à l'Afghanistan dans le cadre du Flux 3 - **\$ 199 089**.
- e. Révision du budget 2022 du Secrétariat unifié résumée ci-dessous :

(chiffres en US\$ '000)

	Budget approuvé	Ajustements nets	Budget révisé
Produits			
Non restreints	67 445	(768)	66 677
Affectés			
Restreints	10 220	768	10 988
Total produits	77 665	0	77 665
Charges			
Non restreintes	66 220	-	66 220
Affectées	6 776	9 881	16 657
Restreintes	27 003		27 003
Total charges	99 999	9 881	109 880
Non restreints	1 225	(768)	457
Affectés	(6 776)	(9 881)	(16 657)
Restreints	(16 783)	768	(16 015)
Excédent total	(22 334)	(9 881)	(32 215)

Approuve une réunion supplémentaire et virtuelle du Conseil qui se tiendra le 8 ou le 9 décembre 2022, afin de répondre à d'importantes demandes opérationnelles/statutaires, notamment l'approbation du budget pour 2023-25.

6. PROTECTION ET GESTION DES INCIDENTS

6.1 Rapports du 4^{ème} trimestre 2021 et annuel sur la protection et la gestion des incidents

Les rapports sur la protection et la gestion des incidents annuels et du 4^{ème} trimestre 2021 ont été communiqués au CA – voir document référencé [CA/03.22/DOC/6.1](#).

Ce point est présenté par Vanessa Stanislav, responsable de la protection, qui indique que des améliorations significatives et mesurables ont été réalisées dans le taux de clôture des dossiers depuis la mise en service du service en décembre 2018. Le nombre total de signalements au cours de l'année 2021 s'élève à 45, contre 81 en 2020.

Au cours du débat, les membres du Conseil remercient le Secrétariat pour ce rapport très complet. Un membre fait remarquer que de nombreuses AM continuent d'avoir des problèmes de protection et demande plus d'informations sur la formation et le renforcement des capacités des membres du personnel et des volontaires des AM. Vanessa Stanislav reconnaît que de nombreuses AM continuent d'éprouver des difficultés à pleinement mettre en œuvre et intégrer la protection. Un programme de formation est en cours de mise en place afin de permettre aux AM et aux organisations partenaires de comprendre le cadre de protection de l'IPPF et de renforcer leurs propres capacités. A plus long terme, il s'agira de réfléchir à la manière dont la protection peut être mise en première ligne afin que les utilisateur-riche-s des services puissent voir ce que l'IPPF fait pour assurer leur sécurité.

Un autre membre demande comment l'IPPF communique ses résultats en matière de protection à ses parties prenantes. La responsable de la protection répond que l'on s'emploie à communiquer des nouvelles positives aux parties prenantes internes, ce qui est également une façon de contribuer au changement de culture. La Présidente ajoute que les donateurs estiment que l'IPPF est très transparente en la matière. Elle en rend compte publiquement dans son rapport d'audit.

Un autre membre enfin indique qu'il/elle souhaiterait que les incidents soient classés par catégories et éventuellement en fonction du risque potentiel qu'ils représentent pour l'IPPF.

En réponse à une question sur le financement de la protection par les AM, le DG indique que certains grands projets restreints peuvent inclure un financement à cet égard. La Présidente ajoute que le Conseil aimerait que la protection reçoive les ressources correspondant à l'exposition au risque.

En réponse à une demande de communication au Conseil d'informations sur les cas susceptibles de présenter un risque pour la Fédération, y compris les risques financiers, la responsable de la protection indique que ces informations sont annuellement communiquées aux assureurs de l'IPPF et qu'elle étudiera la manière dont elles peuvent également être transmises au Conseil.

Le Conseil **prend note** de la mise à jour sur la protection et la gestion des incidents. La Présidente remercie la responsable de la protection et Claire Jefferey, directrice par intérim de la division Personnel, Organisation et Culture, pour son soutien ici.

7. QUESTIONS DIVERSES

Réunion du Conseil, Maroc, juin 2022

Fadoua Bakhadda, Directrice régionale de la région du Monde arabe, fait le point sur les dispositions prises par l'AM marocaine pour le programme de visites précédant la réunion du CA, qui se tiendra à Marrakech en juin. Les membres du Conseil arriveront le mercredi 15 juin et une soirée sera organisée. Le matin du 16 juin, les membres du Conseil visionneront une vidéo sur le travail de l'AM marocaine, suivie de visites de

cliniques. La réunion du Conseil aura lieu les 17 et 18 juin, et un dîner surprise aura lieu le 17 juin au soir. Les participant-e-s partiront le dimanche 19 juin. La Présidente s'excuse de ne pouvoir arriver au Maroc avant le 16 juin au soir en raison d'autres engagements.

Ratifications des décisions concernant IPPF WWI

Il a été communiqué au Conseil un document décrivant le contexte de la création d'IPPF Worldwide Inc (IPPF WWI) et donnant des informations sur la nomination des administrateur-riche-s et sur le conseil juridique demandé concernant IPPF WWI – voir document référencé CA/03.22/DOC/7.

Le DG indique que cette société fut constituée aux États-Unis en 2006 afin de lever des fonds pour l'IPPF. La nomination de directeurs aurait dû nécessiter alors une décision du Conseil. Il s'agit en fait d'une coquille vide et l'IPPF cherche aujourd'hui à l'activer pour collecter les dons individuels. Un donateur indique qu'il fera transiter les fonds par cette société à l'avenir. Le DG précise que les activités de la société seront supervisées par le C-FAR et qu'elle sera traitée comme une succursale de l'IPPF.

Le Conseil **approuve** la délégation de pouvoir au Directeur général de nommer les Directeurs d'IPPF WWI et **ratifie** les noms des Directeurs actuels, les nominations des anciens Directeurs et les décisions qu'ils/elles ont prises.

Clôture de la réunion

En clôturant la réunion, la Présidente remercie les administrateur-riche-s pour leurs discussions sages et collégiales au cours des deux derniers jours. Elle remercie le DG et les membres de l'équipe de direction pour leur soutien au Conseil et leur demande de transmettre la reconnaissance du Conseil aux autres collègues impliqués. Les interprètes, techniciens et personnel de soutien sont également remerciés.