

**REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION des 9 & 10 mars 2023 (réunion virtuelle)**

**PROCÈS-VERBAL PROVISOIRE**

<b>Administrateur-riche-s présent-e-s</b>	<b>Participant-e-s</b>
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
Hayathe Ayeva	Alvaro Bermejo, Directeur-Général
Rosa Joyce Ayong-Tchonang	Tomoko Fukuda, DR, ESEAOR Caroline Hickson, DR, Réseau européen
Ulukbek Batyrgaliev	Mme Manuelle Hurwitz, Directrice, Division des programmes
Santiago Cosio	Claire Jefferey, Directrice, Division Personnel, Organisation & Culture
Surakshya Giri	Eugenia Lopez Uribe, DR, Région des Amériques et des Caraïbes
Bience Gawanas	Ashish Kumar, Haut conseil technique, Développement Institutionnel & Soutien à la Gouvernance
Kate Gilmore – Présidente	Sonal Mehta, DR, Région Asie du Sud
Donya Nasser	Marie-Evelyne Petrus-Barry, Directrice régionale, Région Afrique
Aurélia Nguyen	M Achille Togbeto, Directeur, Gouvernance et Accréditation
Andreas Prager	Estelle Wagner, Représentante de l'association du personnel (CE)
	Caroline Dickinson, Secrétaire de réunion
<b>Excuses pour absence</b>	
Sami Natsheh	<u>Participant-e-s à quelques sessions spécifiques</u>
Elizabeth Schaffer	Vanessa Stanislas, Responsable, protection (point 8)
Aileen McColgan, Conseil juridique	

**Bienvenue et introduction**

Kate Gilmore, Présidente, souhaite la bienvenue à tous les participants et participantes à la première réunion de 2023 du Conseil d'administration de l'IPPF. Au nom du Conseil, elle remercie le Directeur-général (DG) et le personnel pour tout le travail effectué en amont de cette réunion.

Elle indique qu'il y aura des décisions difficiles à prendre au cours de la réunion en ce qui concerne le plan de travail du Conseil, la nomination des Président(e)s des comités, la composition des comités du Conseil et l'élection du/de la nouveau/nouvelle Vice-Présidente du Conseil.

Le Conseil **prend note** des hommages en souvenir de celles et sont disparu-e-s depuis la dernière réunion. Le Conseil est particulièrement attristé d'apprendre le décès de Neville van Sittert, Directeur, Risques juridiques et Conformité, qui avait

travaillé en étroite collaboration avec le C-FAR et le Conseil. Le Conseil observe une minute de silence pour se souvenir et honorer la vie de ces personnes qui ne sont plus parmi nous et pour exprimer sa gratitude pour leurs contributions à l'œuvre de la Fédération.

## 1. PROCÉDURES D'USAGE

### 1.1 Excuses pour absence

Des excuses pour absence ont été reçues de Sami Natsheh and Elizabeth Schaffer. Il est noté qu'Abhina Aher et Isaac Adewole ne seront pas en mesure de se joindre à la réunion du 10 mars. Il est également noté qu'Aileen McColgan, Conseil juridique, n'est pas en mesure d'assister à cette réunion.

Le Conseil **note** que le pouvoir suivant a été reçu :

Pouvoir d'Elizabeth Schaffer à Bience Gawanas.  
Pouvoir de Sami Natsheh à Ulukbek Batyrgaliev.

Abhina Aher informe le Conseil que les quatre ou cinq derniers mois ont été très difficiles. Son mandat actuel se termine normalement en juin 2023 mais elle a pris la décision difficile de démissionner du Conseil à la fin de cette réunion.

Au nom du Conseil, la Présidente exprime sa tristesse et fait savoir que le Conseil comprend et respecte cette décision. Elle poursuit en faisant remarquer que la contribution d'Abhina a été extraordinaire tout au long de son mandat, et tout particulièrement en ce qui concerne son leadership lors de l'élaboration de la nouvelle stratégie de l'IPPF. Le Conseil est très fier d'avoir compté Abhina parmi ses membres et lui est extrêmement reconnaissant.

D'autres administrateur-riche-s expriment elles et eux aussi leurs remerciements disant leur gratitude à Abhina pour son inspiration, son leadership et son courage. Toutes et tous soulignent que la nouvelle stratégie sera l'héritage durable d'Abhina.

### 1.2 Approbation du procès-verbal de la réunion précédente

Le Conseil **adopte** les procès-verbaux des réunions virtuelles du Conseil d'administration des 25 & 26 novembre 2022 et du 8 décembre 2022 comme rapports exacts de ses délibérations.

Le DG précise que le procès-verbal de la séance à huis clos de la réunion du Conseil d'administration du 26 novembre 2022 sera distribué aux administrateur-riche-s ayant assisté à la réunion.

Les progrès réalisés eu égard aux points d'action de la dernière réunion sont **notés**.

### 1.3 Adoption de l'ordre du jour et horaire

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

## 2. RESPONSABILITE

### 2.1 Présentation des candidatures à la fonction de Vice-président-e du Conseil

Un document relatif à la présentation et à l'élection du/de la Vice-président-e du

Conseil a été communiqué au CA en amont de la réunion (voir document référencé [CA/02.23/DOC/2.1 & 9](#)). Ce point est présenté par Achille Togbeto, Directeur, Gouvernance & Accréditation.

Le Conseil est informé que suite aux réunions de l'Assemblée générale (AG) et du CA en novembre 2022, le Comité des nominations et de la gouvernance (CNG) lança en janvier 2023 un appel à candidatures pour le poste de Vice-président-e du Conseil d'administration. Une candidature fut reçue de la part d'Ulukbek (Uluk) Batyrgaliev après la prolongation du délai initial. Après un entretien avec le candidat en février, le CNG recommandait Uluk au poste, suite à quoi le Conseil recevait ensuite un commentaire du jury d'entretien du CNG et la biographie d'Uluk.

On informe le CA qu'une décision sur la nomination sera prise à la fin de la réunion du CA le 10 mars.

Uluk est invité à dire quelques mots à l'appui de sa candidature. Il informe le Conseil qu'il est membre de l'Association membre du Kirghizstan depuis l'âge de 12 ans en tant qu'éducateur pair et qu'il a siégé à l'instance de gouvernance de l'AM en tant que président du comité de pilotage du réseau international des jeunes YSAFE et qu'il est également le point relais des jeunes de la plateforme *Planification familiale 2030*. Uluk indique qu'il pouvait générer le changement du point de vue des jeunes en faisant entendre leur voix, ainsi que celle de la communauté LGBTI et des personnes mal desservies.

Les membres du Conseil félicitent Uluk pour avoir été le seul candidat à la vice-présidence et expriment leur soutien à sa nomination.

## 2.2 **Rapport de la Présidente et du DG**

Le rapport d'activité de la Présidente et du DG a été communiqué au Conseil en amont de la réunion (voir document référencé [CA/03.23/DOC/2.2](#)) et a **été noté**.

Le DG indique qu'à l'occasion de la Journée internationale de la femme, le Bureau des affaires étrangères, du Commonwealth & du développement (FCDO) du Royaume-Uni a annoncé la poursuite du programme WISH avec un montant supplémentaire de £ 200 millions sur six ans. Il s'agit d'une réduction du financement par rapport au cycle précédent, mais ce financement reste cependant très conséquent. L'IPPF sera en concurrence avec d'autres organisations pour obtenir ce financement, comme ce fut le cas pour WISH 1.

Pendant la discussion, les membres du Conseil remercient la Présidente et le DG pour leur excellent rapport et reconnaissent la grande quantité de travail accompli.

Un membre du Conseil note que le rapport indique que l'IPPF a poursuivi le réajustement de l'empreinte des AM, en particulier dans les Amériques, et demande plus d'informations sur l'empreinte de l'IPPF à l'échelle mondiale. Le DG compare l'IPPF à un organisme vivant qui, ensemble, est beaucoup plus fort que son maillon le plus faible. De nouvelles adhésions ont été enregistrées dans la région des Amériques et des Caraïbes, ainsi que dans d'autres régions, en particulier en Afrique et en Europe. En outre, les procédures d'admission et de retrait de l'IPPF – certaines organisations devant quitter l'IPPF – sont désormais beaucoup plus rapides que par le passé. Le DG remercie le Comité des membres pour son travail dans ce domaine, en particulier entre les réunions.

Un membre du Conseil s'inquiète de la détérioration de la situation des femmes en Afghanistan et suggère qu'à l'avenir, une section du rapport de la Présidente et du Directeur général souligne les pays dont la situation en matière de SDRS s'aggrave. Le DG indique que le travail en Afghanistan est effectué avec beaucoup de précaution afin de permettre à l'AM de continuer à fonctionner. L'AM a une nouvelle présidente, qui est une militante anti-corruption et qui peut quitter le pays. Elle a récemment visité le bureau de Londres. L'AM a clairement défini ses lignes rouges et mérite d'être félicitée pour son travail en Afghanistan. Le DG convient que le Conseil devrait recevoir plus de détails sur les pays confrontés à des situations difficiles et sur la manière dont l'IPPF travaille avec leurs AM.

En réponse à la question de savoir si l'IPPF prévoyait quelque action spécifique pendant la réunion du G20 en Inde, le DG indique qu'en raison d'autres priorités, le Secrétariat n'investira pas massivement dans les réunions du G7 ou du G20. Toutefois, il apportera son soutien aux AM dans la mesure du possible.

La Présidente accueille favorablement la suggestion visant à donner de la place lors des prochaines réunions du Conseil, ainsi que dans les rapports du DG et de la Présidente, afin d'examiner les contextes nationaux et régionaux où la SDRS se détériore de manière significative.

### 2.3 **Evaluation de la performance du Conseil d'administration et de ses membres**

Le rapport annuel d'évaluation de la performance a été communiqué au Conseil en amont de la réunion (voir document référencé [CA/02.23/DOC/2.3](#)).

Le Conseil **note** que le CNG est tenu de déterminer la performance du Conseil en procédant à une évaluation annuelle de celui-ci. Le CNG propose de procéder à l'évaluation des performances de chaque administrateur-riche en mars 2023. Les résultats de ces évaluations détermineront le renouvellement ou non des membres du Conseil. Le Conseil **prend note** des étapes proposées de l'évaluation telles que détaillées dans le document.

### 2.4 **Résolution du forum des jeunes lors de l'AG 2022**

Le document relatif à la résolution du forum des jeunes a été communiqué au Conseil en amont de la réunion (voir document référencé [CA/02.23/DOC/2.4](#)). Ce point est présenté par Eugenia Lopez Uribe, Directrice régionale de la région Amériques et Caraïbes.

Le Conseil rappelle que la nouvelle stratégie de l'IPPF témoigne d'un engagement fort en faveur des jeunes, en particulier dans les communautés marginalisées et exclues. En outre, en réponse à la résolution du Forum des jeunes à l'AG, le Conseil demande que 10 actions spécifiques soient entreprises. La Directrice régionale, Amériques et Caraïbes, indique qu'une attention particulière a été donnée aux points auxquels il faut cette année donner suite. Il s'agit notamment de la création d'un groupe de travail intergénérationnel, l'objet étant d'intégrer la perspective des jeunes au sein du Secrétariat et des AM. Ce groupe de travail sera constitué de membres de l'équipe de direction et de représentant-e-s des AM, jeunes et adultes.

Un membre du Conseil souligne que la clé de la mise en œuvre de la résolution du Forum des jeunes réside dans la conformité et la responsabilité. Le Conseil est informé qu'un élément de responsabilité a été pris en compte. Un autre membre du Conseil demande à être assuré que le groupe de travail sera inclusif et représentatif,

ce qui est confirmé.

Un autre membre suggère que le groupe de travail s'inspire des réseaux régionaux de jeunes qui fonctionnent bien. On reconnaît qu'il existe déjà une multitude de bonnes pratiques au sein de la Fédération et qu'elles seront mises à profit.

En ce qui concerne l'allocation de fonds aux AM à des objets visant les jeunes, un membre du Conseil fait remarquer que certaines AM ne disposent pas de fonds suffisants pour payer les salaires de leurs personnels et qu'elles utilisent ces fonds à cette fin plutôt que pour les jeunes. Le DG reconnaît que certaines AM connaissent des difficultés financières mais précise que celles qui n'utilisent pas leurs fonds de manière appropriée doivent être interpellées.

En réponse à une question sur la communication, le Conseil est informé que des postes de Conseillers Jeunes seront créés dans chaque région afin de veiller à ce que les réseaux de jeunes soient directement informés. La participation des jeunes aux échelons de gouvernance est cruciale et des outils seront développés afin d'y veiller.

La Présidente remercie la DR, Amériques et Caraïbes, et son équipe pour tout le travail effectué afin de mettre les jeunes au centre de la Fédération. Il est **noté** qu'une mise à jour de ce point sera fournie à chaque réunion du Conseil d'administration.

### **3. PRIORITES DU CONSEIL EN 2023 ET GOUVERNANCE**

#### **3.1 Plan de travail du Conseil**

Un document de réflexion sur le plan de travail du Conseil jusqu'à la prochaine AG a été communiqué au CG en amont de la réunion (voir document référencé [CA/03.23/DOC/3.1](#)).

La Présidente explique qu'il est demandé au Conseil d'administration d'examiner, d'une part, ses priorités telles qu'elles furent identifiées lors de sa réunion de novembre 2022, suite à l'Assemblée générale et, d'autre part, les questions reportées du plan de travail précédent. Dans ce document de travail, les questions sont regroupées autour de grands thèmes tels que les jeunes, la lutte contre le racisme et la stratégie 2028. Une fois que les grands objectifs de chaque catégorie auront été approuvés, la prochaine étape consistera à travailler sur des objectifs précis et sur les étapes clés. La Présidente invite alors le Conseil à soulever des questions sur le document dans son ensemble avant d'examiner chaque thème individuellement.

Au cours de la discussion, les membres du Conseil d'administration **font** l'éloge du document. On souligne que les réactions des délégués lors de l'AG ont mis en évidence l'absence de certains concepts clés, tels que l'absence du mot "femme", la mortalité maternelle et les grossesses des adolescentes. Ceci n'a pas été repris dans le plan de travail provisoire. Une autre question concerne la pérennité des AM et le rôle du Conseil dans la promotion d'un sentiment de priorité et d'urgence. Un membre s'interroge enfin sur le rôle de soutien du Conseil au Secrétariat eu égard au financement de l'IPPF. Il est également suggéré d'inclure le plaidoyer international et la lutte contre les mouvements anti-SDSR dans le monde. Un membre du Conseil fait alors remarquer que les domaines de la communication avec les AM et de l'engagement avec celles-ci englobent tous les autres domaines d'activité.

La Présidente répond que certaines des questions soulevées pourraient être

couvertes dans la section sur la mise en œuvre de la stratégie 2028, par exemple la viabilité financière et les actions contre l'opposition. Elle convient que la viabilité des AM doit être incluse et que le mot « femme » doit être clairement mis en évidence dans le document. Il est convenu que la communication avec les AM est une question transversale.

Le Conseil d'administration examine ensuite tour à tour chacune des priorités clés.

**Les jeunes** – 7 thèmes clés ont été identifiés

**Lutte contre le racisme** – 3 thèmes clés ont été identifiés.

Un membre du Conseil d'administration suggère l'inclusion d'une théorie du changement – ce que la Présidente approuve en ajoutant qu'il faudra demander au Secrétariat de faire avancer ce dossier. Il est souligné que des ressources devraient être consacrées à la lutte contre le racisme et au suivi de la théorie du changement. Il est également noté que nous devons traiter de deux priorités parallèles, à savoir la Charte et le rebranding (image de marque) d'une part, et la lutte contre le racisme d'autre part, et qu'il faut veiller à ne laisser aucune d'elle de côté.

**Mise en œuvre de la stratégie 2028** – 3 thèmes clés ont été identifiés

On suggère ici l'inclusion de la levée de fonds, de la viabilité financière et du plaidoyer. Un membre du Conseil demande qu'un outil de suivi soit mis en place pour contrôler le reporting et les progrès réalisés. Le DG indique que le cadre de résultats a été élaboré et que le Secrétariat est en train de travailler sur un tableau de bord qui sera présenté au Conseil.

En ce qui concerne la pérennité et la viabilité des AM, le DG indique que la récente vague de recrutement a permis d'intégrer des capacités supplémentaires afin de travailler sur ce dossier.

En ce qui concerne la levée de fonds, le DG fait remarquer que jusqu'à présent, l'IPPF n'avait pas adopté le modèle d'un Conseil leveur de fonds et que cette position avait été la bonne. Toutefois, les donateurs demandent désormais de plus en plus souvent que les membres du Conseil fassent une petite contribution, même très modeste – au niveau convenant à chacun. De nombreux membres du Conseil se disent inquiets de cette proposition. On insiste sur le fait que le Conseil contribue déjà volontairement de plusieurs autres façons, tant en termes de temps que d'expertise. Le Conseil pourrait travailler avec les donateurs, mais cette question de contribution personnelle crée un malaise au sein du CA. Ce pourrait dissuader d'aucuns de rejoindre le Conseil ou alors cela signifierait qu'il s'agit d'un autre type de Conseil, un Conseil dont les administrateurs apportent leur richesse, ce qui n'enverrait pas le bon message aux personnes qui pourraient apporter leur temps, leur engagement et leur expertise. Un membre du Conseil souligne que cette pratique est en train de devenir de plus en plus courante, car les donateurs le demandent. La Présidente estime qu'il s'agit d'un concept très nord-américain et elle fait part de son souhait de faire mieux comprendre que le volontariat est en soi un don de grande valeur.

**La charte et le rebranding** - 4 thèmes clés ont été identifiés.

**Engagement et communication des AM** - 3 thèmes clés ont été identifiés.

Un membre du Conseil réitère alors la proposition d'avoir un flux global de haut niveau couvrant les divers aspects de la communication, afin de s'assurer de la cohérence des messages.

### **La prochaine Assemblée générale** - 5 thèmes clés ont été identifiés

Un membre du Conseil souligne combien il est nécessaire de choisir avec soin le lieu de la prochaine assemblée générale, afin de réduire au minimum les restrictions en matière de visas. Il est également noté que l'ordre du jour de l'AG devrait être moins chargé, avec plus de temps pour la discussion et la détente. La question du vote doit également être clarifiée et simplifiée. Un autre membre du Conseil ajoute qu'il est important de maintenir la dynamique entre les AG – l'AG ne doit pas être conçue comme un moment unique mais intégrée dans une dynamique.

La Présidente **note** que le Conseil est globalement d'accord avec le plan de travail proposé jusqu'à la prochaine assemblée générale de 2025 et remercie les administrateur-riche-s pour leurs commentaires. Elle demande ensuite aux membres du Conseil de lui envoyer des suggestions de formulation sur les points qu'ils et elles ont soulevés, afin de renforcer le document.

### **3.2 Rotation des Président-e-s des Comités du Conseil et des administrateur-riche-s membres de Comités**

Un document relatif à la rotation des Président-e-s des Comités du Conseil et des administrateur-riche-s membres de comités a été communiqué au CA en amont de la réunion (voir document référencé [CA/03.23/DOC/3.2](#)). Ce document présente les différents paramètres à prendre en compte et fournit des détails sur les postes vacants ainsi que sur les possibilités pour les administrateur-riche-s de siéger en tant que membres ou Présidentes de Comités. Il décrit également la procédure à suivre à l'avenir pour assurer une transition en douceur au niveau des Comités du Conseil.

La Présidente demande aux membres du Conseil de lui envoyer un courriel avant le 10 mars pour lui faire part de leur intérêt pour les rôles de Président-e-s et de membre de Comités.

Au cours de la discussion, un membre du Conseil demande si tous les administrateur-riche-s sont censé-e-s être membres d'un Comité et si cela est pris en compte lors de l'évaluation des performances. La Présidente rappelle que c'est le CNG qui est responsable de l'évaluation des performances du Conseil. Néanmoins, on part du principe qu'être membre ou Président-e d'un Comité est à la fois un privilège et une charge. Étant donné qu'il y a plus d'administrateur-riche-s que de membres de Comités, la rotation des administrateur-riche-s est importante. Chaque administrateur-riche doit avoir la possibilité de siéger à un Comité. Les attributions de chacun des Comités ont été mises à la disposition du Conseil et seront rediffusées.

Le Conseil discute de la procédure proposée concernant l'affectation des administrateur-riche-s aux Comités (à la fois les Président-e-s et les membres). La première étape consiste pour les membres du Conseil à indiquer leur souhait de siéger à l'un des Comités ou d'en assurer la présidence. Une fois que toutes les manifestations d'intérêt reçues, la Présidente fait rapport au Conseil. Si plusieurs personnes ont manifesté leur intérêt pour le même poste, le Conseil aura alors une conversation confidentielle sur la manière de procéder. On rappelle que l'affectation des administrateur-riche-s aux Comités est une prérogative du Conseil et non du CNG. Il est précisé que les administrateur-riche-s peuvent nommer d'autres administrateur-riche-s ou se nommer eux/elles-mêmes.

Le Conseil **approuve** les principes et la procédure proposés pour la nomination des administrateur-riche-s aux postes de Président-e-s et de membres des Comités du

Conseil. La Présidente demande aux administrateur-riche-s de lui envoyer un courriel avant le 10 mars pour lui faire part de leur intérêt pour les rôles de Présidente et de membre de Comité. En outre, les administrateur-riche-s peuvent nommer d'autres administrateur-riche-s à ces fonctions, après avoir obtenu l'accord du/des candidat(s) avant de procéder à la nomination. La Présidente demande également aux administrateur-riche-s de réfléchir à la possibilité d'adhérer à des Comités ad hoc, à savoir le Comité de la charte et du rebranding et le Comité de lutte contre le racisme.

Bience Gawanas informe alors le Conseil qu'elle ne renouvellera pas son mandat d'administratrice après mai 2023. Elle indique avoir décidé d'offrir un seul mandat aux organisations avec lesquelles elle souhaite travailler. Toutefois, Bience assure le Conseil qu'elle sera toujours disponible pour l'IPPF et que ce fut un honneur de siéger au Conseil. Cette décision signifie également que le poste de Présidente du Comité de lutte contre le racisme sera vacant après mai 2023. Au nom du Conseil, la Présidente exprime sa tristesse face au départ de Bience et la remercie de son inestimable engagement envers l'IPPF.

Il **est convenu** qu'un document détaillant les mandats des administrateur-riche-s, ainsi que les dates de renouvellement et d'expiration de ces mandats, sera distribué aux membres du Conseil avant la réunion du 10 mars.

### 3.3 **Mise à jour sur le recrutement des membres des Comités du Conseil d'administration**

Un document relatif au recrutement des membres des Comités du Conseil a été communiqué au CA en amont de la réunion (voir document référencé [CA/03.23/DOC/3.3](#)). Ce document communique des informations sur l'état des postes vacants et des postes vacants anticipés au sein de chacun des quatre Comités permanents du Conseil et sur les travaux du CNG pour les pourvoir.

Le CNG a lancé un appel à candidatures en février et la date limite de réception des candidatures avait été fixée à cette semaine. Des efforts ont été faits pour contacter les candidat-e-s potentiel-le-s par l'intermédiaire des bureaux régionaux, mais ces efforts ont été limités en raison de la restructuration en cours du secrétariat. Il est demandé aux membres du Conseil d'encourager les personnes rencontrées lors de l'AG par eux considérées comme de bons candidat-e-s à présenter leur candidature.

Le Conseil prend **note** de la mise à jour concernant le recrutement des membres des Comités du Conseil.

### 3.4 **Examen du calendrier de gouvernance**

Un document relatif au calendrier de la gouvernance a été communiqué au CA en amont de la réunion (voir document référencé [CA/03.23/DOC/3.4](#)). Ce point est présenté par Ashish Kumar, Conseiller technique principal qui explique que le calendrier comprend les réunions et les événements prévus en date du 6 février 2023.

Le DG est interrogé sur la réunion du CA qui doit avoir lieu en présentiel en juin. Il explique que la réunion se tiendra à Berlin et que le gouvernement allemand a augmenté sa contribution à l'IPPF d'année en année et dispose désormais d'une politique de développement féministe. Il a été convenu de co-organiser la réunion annuelle des donateurs à Berlin en juin, à laquelle deux membres du Conseil sont habituellement invités. Il sera très utile que la réunion du Conseil et celle du Comité des membres aient lieu à Berlin en même temps.

Le Conseil **prend note** du calendrier de gouvernance 2023.

**4. ALIGNEMENT DU SECRETARIAT ET MISE EN OEUVRE DE LA STRATEGIE 2028**

Un document relatif à l'alignement du Secrétariat a été communiqué au CA en amont de la réunion (voir document référencé [CA/03.23/DOC/4](#)).

Le DG rappelle au Conseil que, suite à l'approbation du nouveau cadre stratégique, le Secrétariat se devait transformer son mode de fonctionnement. Le Conseil avait demandé que ce changement ne soit ni progressif, ni timoré. L'IPPF ne peut pas se présenter comme une fédération d'AM dédiée au renforcement de l'équité, à la promotion de l'antiracisme et au démantèlement du colonialisme sans fondamentalement recalibrer la manière dont le Secrétariat soutient les AM et dont il s'exprime en faveur de la justice et des droits sexuels et reproductifs.

L'équipe de direction a adopté une approche rigoureuse et réfléchie pour redéfinir le Secrétariat de manière à ce qu'il appuie les progrès au sein des quatre piliers stratégiques. Des consultations avec le personnel ont été organisées et des entretiens ont maintenant lieu avec celles et ceux dont les postes ont été supprimés et qui postulent les nouveaux postes. Le Secrétariat est passé de 301 postes (dont 52 étaient vacants au moment du lancement de la restructuration) à 285 postes. Quarante-deux postes sont actuellement menacés. Sur ces 97 personnes, 21 ont décidé de ne pas postuler les nouveaux emplois mais de se faire licencier. 76 personnes ont décidé de postuler au moins un des 134 postes disponibles. Sur ces 134 postes, il y en a 37 pour lesquels personne ne s'est porté candidat. Ces postes feront l'objet d'une publicité plus large au sein du Secrétariat, puis à l'extérieur. Il n'y a pas de préjugés de genre significatifs parmi les personnes dont les postes sont menacés.

Le DG indique que le personnel avait été surpris de constater que la restructuration était plus transformatrice que prévu. Le processus de consultation a cependant également permis aux membres du personnel de faire des suggestions d'amélioration qui ont été prises en compte. Rien n'indique que le personnel ait remis en question la nécessité et le principe de la restructuration. Toutefois, le DG reconnaît que c'est plus difficile pour celles et ceux qui ne se voient pas de rôle dans la nouvelle structure, en particulier lorsqu'ils/elles sont passionnés par la mission de l'IPPF. Un soutien est en place pour les personnes concernées et l'équipe de direction travaille avec l'association du personnel qui a appuyé le processus.

Estelle Wagner, représentante du Comité de l'association du personnel – ou Comité d'entreprise (CE) s'adresse au Conseil. Elle indique que pendant la restructuration, le CE a mené les activités suivantes :

- Réunions hebdomadaires
- Communications hebdomadaires au personnel et à l'équipe de direction pour recueillir les questions du personnel
- Réunions hebdomadaires avec les points relais de l'équipe de direction
- Réunions avec le DG
- Participation aux assemblées générales du personnel et transmission des questions anonymes
- Après la période de consultation, six sessions avec le personnel de chaque région.
- Ces sessions se sont poursuivies chaque semaine sur deux fuseaux horaires jusqu'à la fin du mois d'avril.

Sur la base de cette expérience, le CE a distillé les messages et les soucis les plus fréquemment exprimés par le personnel :

1. Cette restructuration est beaucoup plus spectaculaire que prévu. Les mises à jour fournies par le DG au Conseil et aux AM ne reflètent pas pleinement l'importance des changements. La majorité de l'expertise technique et du soutien dont dépendent les AM dans leur travail quotidien devait être supprimée sans qu'il y ait de plan pour la continuité du travail existant. Le personnel travaille quotidiennement en tête-à-tête avec les AM et s'inquiète vivement de l'effet que ce retrait de ce soutien aura sur les AM. Le personnel de toutes les équipes et de toutes les régions s'est dit préoccupé par le fait que cette proposition ne reflète pas une compréhension du travail actuel et de ce qui est nécessaire pour le faire.
2. Le personnel est très préoccupé par le fait que les AM n'ont pas été informées ou consultées sur cette interprétation du plan stratégique (PS) et sur la question de savoir si elle répondra à leurs besoins. Le PS est visionnaire et ambitieux, mais il n'est pas spécifique quant aux méthodes de travail et aux objectifs concrets et peut donc être interprété de plusieurs façons. Étant donné que l'une des forces motrices de cette transformation est d'être centrée sur les AM et gérée par elles, le CE recommande fortement que des informations détaillées (et pas seulement des principes généraux) sur le processus soient communiquées aux AM afin d'obtenir leurs commentaires. Si le personnel comprend bien que cela n'est pas obligatoire, il estime que ne pas le faire ne serait pas conforme aux valeurs de l'IPPF.
3. Le CE a la responsabilité de partager les opinions et points de vue du personnel sur ce processus. Il se sent également investi d'un devoir de vigilance à l'égard du personnel, et il est donc important de partager ce que nous entendons de la part du personnel. Dans leur grande majorité, les membres du personnel ont dit se sentir dévastés, que leur travail et eux-mêmes ne sont pas valorisés et qu'ils n'ont pas confiance dans le processus de prise de décision.

Il est largement admis qu'un processus d'une telle ampleur ne peut manquer d'avoir un impact significatif sur le bien-être des personnels, et ces derniers comprennent la nécessité d'un changement, tant au sein de l'IPPF que dans le monde du développement. Cependant, le personnel estime que la manière dont ce processus a été et est mené a entraîné des souffrances inutiles et n'est pas conforme à nos valeurs en tant qu'organisation de défense des droits humains.

Le CE estime que cela présente un risque sérieux pour l'organisation en termes de réputation, de continuité du travail et de bien-être du personnel. Au vu du niveau de traumatisme exprimé, le CE est très inquiet pour le personnel, qu'il soit à risque ou non. Le CE recommande vivement qu'un processus de réconciliation et de rétablissement de la confiance ait lieu au cours de l'année à venir, ainsi qu'un examen externe du processus qui puisse informer de manière positive toute transition future.

Au cours de la discussion, les membres du Conseil reconnaissent que toute restructuration est douloureuse et demandent d'être assurés que les personnels

seront soutenus et leurs droits respectés. La question est posée au DG de savoir si tous les membres du personnel peuvent postuler un nouvel emploi au sein du Secrétariat et si les employés actuels ont la priorité.

Le DG précise qu'il y a 285 nouveaux postes au sein du Secrétariat. Bien que ce nombre soit supérieur à celui des personnes actuellement disponibles, l'adaptation des types de postes disponibles signifie que des compétences et des méthodes de travail différentes sont nécessaires, ce qui signifie que certaines personnes ne trouveront pas de position au sein du Secrétariat. Le Conseil avait également demandé un secrétariat plus diversifié et plus jeune. Les personnes qui quittent l'IPPF percevront des indemnités de licenciement et l'IPPF leur fournira une aide pour rédiger leur CV, se préparer aux entretiens et à l'évolution de leur carrière, ainsi qu'un soutien psychologique. Dans un premier temps, seules les 97 personnes occupant des postes à risque peuvent postuler les nouveaux emplois. Mais elles doivent prouver qu'elles répondent aux critères et aux spécificités du poste et qu'elles peuvent faire ce qui est demandé. Certaines personnes ont décidé de ne postuler à aucun des postes.

En ce qui concerne la nouvelle organisation, le Conseil est informé que le nombre de postes en contact avec les AM a augmenté. Toutefois, ceux-ci seront moins axés sur l'apport d'un soutien technique direct et plus sur l'optimisation des capacités techniques des AM. Le Secrétariat ne sera plus le dépositaire des meilleures connaissances techniques de la Fédération ; ce sont les AM qui s'en chargeront. Le DG précise également que la valeur ajoutée par l'association du personnel a été magnifique et qu'il en appréciait énormément le travail.

On rappelle qu'avant le lancement du Programme d'action contre le racisme, on s'interrogeait sur la diversité au sein du Secrétariat. On demande au DG dans quelle mesure cette question sera prise en compte dans la nouvelle structure. La Directrice, Personnel, Organisation & Culture, indique que de nouveaux rôles ont été créés au sein de la nouvelle structure afin d'offrir des opportunités aux jeunes et qu'un objectif a été fixé afin d'augmenter le nombre de jeunes au sein du Secrétariat. De nouvelles fonctions ont également été créées afin de pouvoir toucher les communautés qui ne sont pas actuellement représentées au sein du Secrétariat. Le DG ajoute que les membres du personnel ont été questionnés sur la manière dont elles/ils s'identifiaient en termes d'ethnicité et que l'impact de la restructuration fait l'objet d'un suivi par rapport à ces profils. Le Conseil est également informé qu'il y aura une réduction du nombre de personnes à Londres de 60 et plus à plus de 40 et plus.

Les membres du Conseil demandent des organigrammes montrant la structure actuelle et la structure future. Le DG indique que la période de consultation s'est achevée trop tard pour que les documents puissent être finalisés et distribués à temps pour la réunion du Conseil de mars. Toutefois, ces documents seront communiqués en même temps que les données démographiques du personnel.

En réponse à une question sur les risques juridiques et les impacts économiques de cette restructuration, le DG répond que l'IPPF apportait plus de soutien au personnel que ce qui est statutairement requis et que cela signifie que le risque est aussi faible que possible. Toutefois, un changement organisationnel de cet ordre comporte inévitablement des risques et des difficultés.

Il est demandé au Secrétariat de réfléchir au processus d'intégration d'un grand nombre de nouvelles personnes au même moment et à l'impact que cela pourrait

avoir sur l'organisation.

Un membre du Conseil demande également si un soutien spécifique en matière de reclassement externe sera apporté au personnel international, en particulier dans le contexte du Brexit. La Directrice, Personnel, Organisation & Culture, répond que cette question est très importante pour les collègues, en particulier en Afrique et dans d'autres régions. Il est prioritaire d'examiner la manière dont le personnel est soutenu à cet égard, en particulier si les permis de travail sont directement liés aux visas. Les collègues en situation de vulnérabilité, par exemple les femmes enceintes, ont les mêmes droits que les autres de postuler des postes.

Un membre du Conseil fait remarquer qu'il/elle a entendu dire que du nouveau personnel a été recruté à court terme à l'échelon régional et demande pourquoi il n'y a pas de recrutement ferme. Le DG indique que le Secrétariat a gelé les recrutements avant et depuis l'AG. Les manques éventuels de personnel sont comblés par des contrats à court terme, et le personnel en est parfaitement conscient.

La représentante de l'association du personnel apprécie la compassion et le soutien dont témoigne le Conseil. Le personnel a eu l'impression que l'élément humain manquait et elle rendra compte au personnel des messages que le Conseil a transmis aujourd'hui.

La Présidente **demande** à la représentante de l'association du personnel de faire savoir à l'ensemble du personnel que le Conseil comprend que la restructuration est un processus très douloureux, en particulier pour les membres du personnel qui sont déçus. Toutefois, le Conseil demande au DG d'aligner le Secrétariat sur la nouvelle stratégie, de transférer le pouvoir du Secrétariat aux AM, et de profiter de cette occasion pour accroître la diversité du personnel en termes d'ethnie, de langue et d'âge, ainsi que pour protéger l'équilibre entre les genres, tant en termes de nombre que de classifications. Le Conseil exprime ses remerciements et sa gratitude à tous les membres du personnel qui ont servi l'IPPF et réitère son engagement à garantir le respect des droits de chacun-e et à faire en sorte que le processus de changement soit aussi équitable et transparent que possible.

La Présidente remercie le DG et la représentante de l'association du personnel pour leurs rapports. Il est **noté** que plus de détails sur la restructuration seront fournis lors de la prochaine réunion du CA.

Le CA prend **note** de la mise à jour sur le réalignement du Secrétariat sur la stratégie 2028.

## 5. PROJETS LIÉS À LA MARQUE ET À LA CHARTE

Un document sur l'initiative d'identité (*charte et rebranding*) a été communiqué au CA en amont de la réunion (voir document référencé [CA/03.23/DOC/5](#)). Ce point est présenté par Mina Barling, Directrice, Relations extérieures.

Le Conseil est informé que depuis l'AG une équipe du Secrétariat avait été constituée pour gérer à la fois la Charte et le processus de rebranding. Un appel d'offres a été lancé à l'échelle mondiale, l'accent étant mis sur le « Sud global », afin de recruter une agence créative pour le rebranding. Le groupe de pilotage, qui supervisait le processus de la Charte des valeurs, est en place, avec deux positions pour deux administrateur-riche-s. Ce groupe présente un bon mix genre et diversité, avec sept femmes, une personne non binaire et trois hommes. L'orientation sexuelle est

diversifiée et deux membres extérieurs à l'IPPF représentent des communautés avec lesquelles nous souhaitons travailler. La première réunion en présentiel aura lieu la semaine prochaine à Bangkok afin de dégager un consensus et un accord sur l'approche et le calendrier et d'établir des liens entre la charte et le processus d'accréditation.

Un membre du Conseil demande des précisions sur la composition du groupe de pilotage. Le Conseil est informé de la présence de membres de Palestine, de Nouvelle-Zélande, du Soudan, de Namibie et de Thaïlande, et de ce qu'il a été tenu compte de l'origine ethnique, du genre et de l'âge des 13 membres, dont cinq jeunes. Il est confirmé qu'il y a un engagement similaire en faveur de la diversité au sein de l'équipe du Secrétariat.

Le Conseil d'administration de **prendre note** de la mise à jour sur l'initiative d'identité, y compris des candidat-e-s au *Groupe de pilotage de la charte et Comité consultatif du rebranding*.

## 6. QUESTIONS LIEES AUX ASSOCIATIONS MEMBRES

Le rapport relatif aux associations membres a été communiqué au CA en amont de la réunion (voir document référencé [CA/03.23/DOC/6](#)). Ce point est présenté par le Directeur, Gouvernance & Accréditation.

Le Bureau est informé que la première réunion de 2023 du CM aura lieu en juin, en même temps que la réunion du CA en Allemagne. Cependant, compte tenu de l'urgence des décisions à prendre, le Comité des membres a examiné cinq dossiers en février 2023 concernant trois expulsions potentielles de l'IPPF, une suspension potentielle et une candidature en tant que membre associé. Ces dossiers ont été communiqués par courrier électronique et les membres du CM ont été invités à voter électroniquement sur chacun des cinq points. Ces points concernent la recommandation d'expulsion des AM du Kenya, du Bangladesh et de Djibouti, la suspension de l'AM du Salvador et le statut de membre associé du partenaire collaborateur de l'IPPF à São Tomé.

Au cours de la discussion, un membre du Conseil mentionne l'AM du Kenya et, notant qu'une affaire judiciaire est en cours, demande s'il existe un lien légitime entre l'affaire judiciaire et les problèmes auxquels est confrontée cette AM. Le Directeur, Gouvernance et Accréditation, explique que le CM avait d'abord souhaité attendre l'issue de l'affaire, mais celle-ci ne cesse d'être reportée et le CM a estimé qu'il est préférable de permettre à un PC de joindre l'IPPF afin ainsi de pouvoir fournir de SDSR à la population du pays. La Directrice régionale de la région Afrique ajoute que le nouveau procès est prévu pour la fin 2023 et qu'il pourrait durer de nombreuses années. L'IPPF dispose désormais d'un très bon partenaire de collaboration au Kenya et il est préférable de tourner la page et de travailler avec celui-ci.

Suites aux recommandations du CM :

Le CA **approuve** la menée à bien du processus d'expulsion de Family Health Options Kenya de l'IPPF.

Le CA **approuve** la menée à bien du processus d'expulsion de la Family Planning Association of Bangladesh de l'IPPF.

Le CA **approuve** le commencement du processus d'expulsion de l'IPPF de

*l'Association Djiboutienne pour l'Equilibre et la Promotion de la famille.*

*Le CA **approuve** la suspension de l'association membre du Salvador, Asociación Demográfica Salvadoreña.*

*Le CA **approuve** l'admission de l'Associação Santomense para Promoção Familiar à titre de membre associé de l'IPPF.*

## **7. RAPPORT DU C-FAR**

Ont été communiqués au Conseil le rapport du Comité d'audit, des finances et des risques – C-FAR – (voir document référencé [CA/03.23/DOC/7](#)) ainsi que les comptes financiers de l'exercice 2022 (voir document référencé [CA/03.23/DOC/7a](#)). Ce point est présenté par Varun Anand, Directeur, Finance & Technologie.

Le Conseil a reçu les comptes de gestion pour le semestre se terminant le 31 décembre 2022, montrant les chiffres réels par rapport aux prévisions du T3. Le Conseil est informé que les chiffres pourraient être modifiés en raison de dépenses ou de revenus non comptabilisés au moment de la finalisation des comptes, d'ajustements suite aux commentaires des auditeurs, de certaines dernières factures approuvées par le FCDO et de certaines recommandations du C-FAR.

Le budget de base non restreint a terminé l'exercice avec un excédent de US\$ 7,8 millions. Les fonds restreints ont enregistré des recettes plus élevées que prévu, ce qui a permis de réduire les prélèvements sur les fonds existants par rapport à ce qui avait été budgété. Les fonds affectés ont enregistré un prélèvement de seulement \$9 millions, alors que le budget prévoyait \$12 millions.

Il est proposé de clôturer certains des fonds affectés pour un montant d'environ US\$2,7 millions qui seront reversés à la réserve générale. Il a également été demandé d'affecter \$6 millions de dollars US à un Fonds de stabilisation. Le Secrétariat est actuellement en négociation avec les donateurs eu égard aux projets liés à la nouvelle stratégie. Si ces négociations aboutissent, le fonds de stabilisation ne sera pas nécessaire, mais la demande a été faite afin de s'assurer que la Fédération puisse traverser cette période d'incertitude sans compromettre le lancement de la stratégie. Ces décisions auront pour impact de faire passer la réserve générale de US\$ 24,3 millions à US\$ 21 millions.

Un membre du Conseil demande plus d'informations sur le fonds de stabilisation proposé. Le Directeur, Finances et technologie, explique que l'objectif de ce fonds est le suivant : tout d'abord, le Secrétariat négocie avec presque tous les principaux bailleurs de fonds non restreints afin qu'ils étendent leurs engagements à la prochaine stratégie ; deuxièmement, de nombreuses AM continuent d'éprouver des difficultés financières et il se peut qu'elles aient besoin de versements anticipés ; troisièmement, l'IPPF fait actuellement l'objet d'un audit juricomptable et il est jugé prudent de garder un montant en réserve pour couvrir tout risque potentiel.

La Présidente demande une mise à jour sur le fonds de pension de l'IPPF et la proposition de rachat, et comment cela affecterait les réserves. Il est répondu au Conseil que le Secrétariat n'a pas eu la capacité de négocier le rachat du fonds de pension et que cet argent est donc disponible. Le DG ajoute que les négociations se sont arrêtées au milieu de l'année dernière, lorsque l'IPPF fut informée que la Suède réduirait son financement.

Le DG rappelle au Conseil qu'il a approuvé une fourchette de réserves comprise entre US\$ 19 et 26 millions, ce qui est la bonne fourchette pour une année normale. Cependant, cette année n'est pas normale. L'IPPF a conclu avec divers donateurs de nombreux contrats liés à la stratégie et il est donc nécessaire de négocier de nouveaux contrats quinquennaux au début de la nouvelle stratégie. Il est difficile de prévoir les résultats de ces négociations et le risque est donc accru. En laissant \$6 millions en réserve, le Fonds de réserves passerait donc à US\$30 millions et les donateurs pourraient être beaucoup moins enclins à prioriser l'IPPF.

La Présidente félicite le Secrétariat pour les très bons résultats financiers.

Le Conseil prend **note** du rapport du C-FAR et **approuve** la clôture des fonds affectés suivants :

1. Assemblée générale : US\$341k
2. Fonds 2022 du développement de la stratégie : US\$95k
3. Triplé du gouvernement danois [COVID, réductions du FCDO et/ou nouvelle formule de financement] US\$164K
4. Création de la région Amériques & Caraïbes : US\$263k
5. Solution 1 & 2 Fonds Construire le mouvement & Opposition : US\$ 685k
6. Solution 4 Développer la capacité des AM - Règle du bâillon mondial : US\$ 957k
7. Solution 5 Favoriser un meilleur accès aux SDSR en situation de crise : US\$ 200k

Il est **noté** que ces montants sont basés sur des comptes provisoires et qu'ils sont donc susceptibles d'être modifiés.

Le CA **approuve** l'affectation de la somme de US\$ 6 millions – qui sera prélevée sur les réserves générales – à titre de **fonds de stabilisation**, afin de s'assurer que le Secrétariat et les AM sélectionnées puissent naviguer dans l'incertitude actuelle sans compromettre le lancement de la stratégie.

## **COMITES – PRESIDENT-E-S ET MEMBRES DU CA**

Le Conseil **approuve** les Président-e-s et les membres suivants des Comités du Conseil :

### **C-FAR**

Présidente : Liz Schaffer

Membre du CA : Hayathe Ayeva

### **C-SIP**

Président : Sami Natsheh à partir de maintenant suite à la démission d'Abhina.

Membre du CA : Aurelia Nguyen de remplacer Santiago Cosio en août

### **CM**

Président : Uluk Batyrgaliev après le mois de mai

Membre du CA : Surakshya Giri après le mois de mai

### **C-TAR**

Président : Isaac Adewole de poursuivre en tant que Président

Membre du CA : Non pourvu

**Groupe de travail sur le rebranding et la Charte**

Membres du CA : Joyce Ayong-Tchonang et Santiago Cosio

**Groupe de travail sur l'antiracisme**

Présidente : Bience Gawanas jusqu'en mai

Membres du CA : Joyce Ayong-Tchonang, Rose-Marie Belle Antoine et Surakshya Giri

Il est noté que des ajustements peuvent être faits au fur et à mesure de l'arrivée de nouveaux-elles administrateur-riche-s.

**8. RAPPORT SUR LA PROTECTION ET LA GESTION DES INCIDENTS**

Les rapports sur la protection et la gestion des incidents du 4<sup>ème</sup> trimestre 2022 et de gestion des incidents de 2022 ont été communiqués au CA (voir documents référencés [CA/03.23/8b](#) and [8c](#)).

Ce point est présenté par Vanessa Stanislas, responsable du service de protection, qui expose les grandes lignes des documents :

Rapport de gestion des incidents 2022 – trois réussites clés :

1. A la fin de l'année 2022, seuls sept dossiers en souffrance restaient ouverts, soit un taux de clôture de 80 % des dossiers en souffrance en 2022.
2. Le plan de remédiation a commencé en novembre 2021 et 80 % des actions de gestion ont été menées à bien
3. Le Secrétariat a mis en place la politique, le processus et la procédure concernant les incidents graves ou à signaler.

Rapport de protection 2022 – trois réussites clés :

1. Le taux d'achèvement de la formation annuelle de remise à niveau sur la protection est de 95 % dans l'ensemble du Secrétariat, ce qui représente une augmentation significative par rapport à l'année dernière et illustre l'intégration d'un changement culturel.
2. La formation a été dispensée à 55 AM, ce qui a permis de sensibiliser et de clarifier les droits en matière de protection.
3. L'équipe a travaillé dur pour soutenir les nouveaux membres du personnel, afin qu'ils comprennent rapidement le cadre de protection de l'IPPF. L'objectif est désormais que chaque nouvelle personne rejoignant l'organisation reçoive cette formation dans les huit semaines suivant son arrivée ce qui fut le cas pour 67% d'entre elles. Le nouvel objectif 2023 a été fixé à quatre semaines après la date d'entrée en fonction.

En résumé, la situation en matière de protection est désormais très différente de ce qu'elle était les années précédentes. Toutefois, il reste encore beaucoup à faire pour atteindre les personnes vulnérables bénéficiant des services de l'IPPF.

Au cours de la discussion, un membre du Conseil fait remarquer qu'il avait été informé, lors de l'AG, qu'il y avait chez les AM un manque de connaissances sur la protection, tant chez les adultes que chez les jeunes, et il demande quels sont les plans pour faire changer cette situation. La responsable de la protection répond qu'il y

a de nombreuses raisons pour lesquelles certaines AM ne sont pas aussi alignées que d'autres sur le cadre de protection de l'IPPF, dont : la localisation, la taille de l'organisation et le niveau de financement. L'équipe de protection s'est fixé pour objectif de veiller à ce qu'en 2023 70 % des AM aient reçu une formation à la protection à l'échelon des instances et de la direction. Vanessa précise qu'avant de former en cascade le personnel, les volontaires et les client-e-s, il est nécessaire de commencer par les DE des AM afin de s'assurer que le Conseil et l'équipe de direction comprennent leurs responsabilités en matière de protection. Il y a maintenant plus de ressources dédiées à la protection dans les différents bureaux du Secrétariat.

La Présidente remercie la responsable de la protection et son équipe, le DG, les Directrices régionales et l'équipe de direction pour tout le travail accompli afin de promouvoir une protection solide dans l'ensemble de la Fédération.

Le Conseil **prend note** des rapports sur la protection et sur la gestion des incidents.

## 9. ELECTION DU/DE LA VICE-PRESIDENT-E DU CA

Le CA **approuve** la recommandation du Comité des nominations et de la gouvernance d'élire Ulukbek (Uluk) Batyrgaliev à la vice-présidence du Conseil d'administration pour la durée de son deuxième et dernier mandat d'administrateur, qui prendra fin le 15 mai 2025.

## 10. QUESTIONS DIVERSES

### **Appréciation et remerciements aux membres sortants du Conseil**

Il est noté que cette réunion du Conseil est la dernière à laquelle assistent Bience Gawanas et Donya Nasser – ainsi qu'Abhina Aher qui a été remerciée plus tôt au cours de la réunion. Le Conseil prend le temps de remercier Donya et Bience pour leurs remarquables contributions au Conseil d'administration et à l'IPPF.

Les membres du Conseil ont apprécié la sagesse et la passion de Bience et **font** remarquer que son rôle fut essentiel sur deux dossiers, à savoir l'égalité et la lutte contre le racisme ainsi que l'édification d'une Fédération différente. Donya est remerciée pour son dévouement et son engagement à la cause de l'IPPF. Il est **noté** qu'elle fut autrefois une représentante des jeunes et qu'elle appartenait à la génération du « pont ». Les membres du Conseil déclarent avoir beaucoup appris de Bience et de Donya et leur souhaitent bonne chance.

Le DG remercie Bience et Donya pour leur inspiration et leur courage et pour leurs actions visant à induire le changement.

Bience déclare être heureuse de passer le bâton à Uluk, car l'avenir de l'IPPF repose sur les jeunes. Elle poursuit en disant qu'elle travaille sur la SDRS aussi loin que remontent ses souvenirs et que ce n'est pas la fin de son voyage. Elle eut le privilège de rejoindre l'IPPF au moment de la transformation et de pouvoir lui apporter son expérience, ses compétences et sa passion. Elle remercie les membres du Conseil pour leur soutien et leur esprit de camaraderie. Bience remercie Kate, reconnaissant qu'il n'avait pas été facile de traverser de nombreuses tempêtes, et qu'elle avait dirigé le Conseil dans des circonstances difficiles et éprouvantes. Bience remercie le DG et le Secrétariat en ajoutant que ce fut un honneur de siéger au Conseil et de prendre des décisions qui ont un impact sur la vie des hommes et des femmes dans le

monde, en particulier celles et ceux qui sont vulnérables et marginalisé-e-s et celles et ceux qui se trouvent dans des situations de conflit.

A son tour Donya remercie le DG et le secrétariat pour leur soutien. Elle dit avoir beaucoup grandi pendant son séjour à l'IPPF et que le pouvoir de l'organisation lui a donné la force de plaider en faveur de la SDSR. Ce fut un honneur et un privilège de faire partie de ce Conseil d'administration.

**Demande de relocalisation du Bureau régional des Amériques et des Caraïbes de Bogota à Mexico City.**

Un document sur relocalisation du Bureau régional des Amériques et des Caraïbes (ACRO) a été communiqué au Conseil (voir document référencé [CA/03.23/DOC/10](#)). Ce point est présenté par le Directeur général.

On rappelle au Conseil qu'après le retrait officiel du bureau régional de WHR, le Conseil d'administration décidait en novembre 2020 d'avoir un seul bureau régional avec deux sites sans hiérarchie entre les deux bureaux, l'un à Bogota, Colombie, et l'autre à Port of Spain, Trinité-et-Tobago. Cependant, après presque deux ans, force est de constater que l'équipe régionale n'a pas été en mesure d'assurer le fonctionnement de base du bureau de Bogota. Les principales difficultés tiennent à l'environnement juridique difficile dans le pays pour les organisations comme l'IPPF, qui ne peuvent pas obtenir de locaux, aux problèmes de recrutement, aux visas et à d'autres difficultés logistiques. Le Secrétariat étant en cours de restructuration, le moment est venu de transférer le bureau régional de Bogota et, après une analyse approfondie, il est proposé de le relocaliser à Mexico City.

Le Conseil d'administration **approuve** la demande de transfert du bureau régional des Amériques et des Caraïbes de Bogota à Mexico City, tout en maintenant l'équipe des Caraïbes à Trinité-et-Tobago.

**Clôture de la réunion**

En clôturant la réunion, la Présidente remercie les administrateur-riche-s pour leurs discussions sages et collégiales. La Présidente remercie le DG et les membres de l'équipe de direction pour leur soutien à ce nouveau Conseil. Les interprètes, techniciens et personnel de soutien sont également remerciés.

La Présidente remercie Abhina, Bience et Donya pour tout ce qu'elles ont apporté au Conseil et à la Fédération et leur souhaite bonne chance.