

**REUNION EN PRESENTIEL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE
L'IPPF15-16 juin 2023, Berlin
PROCÈS-VERBAL PROVISOIRE**

Présents – Administrateur-riche-s	Participant-e-s
Rose-Marie Belle Antoine (en ligne)	Varun Anand, Directeur, Division Finance & Technologie
Hayathe Ayeva	Mina Barling, Directrice, Relations extérieures
Rosa Joyce Ayong-Tchonang (en ligne)	Fadoua Bakhadda, DR, Région du Monde arabe
Ulukbek Batyrgaliev (Vice-Président)	Alvaro Bermejo, Directeur-Général
Santiago Cosio	Tomoko Fukuda, DR, ESEAOR
Surakshya Giri	Caroline Hickson, DR, Réseau européen
Kate Gilmore (présidente)	Manuelle Hurwitz, Directrice, Développement & Impact des AM
Jon Lomoy	Eugenia Lopez Uribe, DR, Région des Amériques et des Caraïbes
Patrick Mwebesa (en ligne)	Ashish Kumar, Conseiller, Gouvernance & Accréditation
Sami Natsheh	Sonal Mehta, DR, Région Asie du Sud
Aurélia Nguyen (2 ^{ème} journée)	Marie-Evelyne Petrus-Barry, Directrice régionale, Région Afrique
Andreas Prager	M Achille Togbeto, Directeur, Gouvernance et Accréditation
Elizabeth Schaffer (point 11, en ligne)	Sonal Giani, Représentante de l'association du personnel (ou CE)
Excuses pour absence	Aileen McColgan, Conseil juridique
Isaac Adewole	Caroline Dickinson, Secrétaire de réunion (virtuellement)
	Participants à quelques sessions spécifiques :
	Neish McLean, Président du Comité des nominations & de la gouvernance (point 5.4 & 5.5, en ligne)
	Alice Janvrin, Responsable technique, pôle humanitaire (point 3)
	Vanessa Stanislas, Directrice, Protection et gestion des incidents (point 7, en ligne)

ACCUEIL

Kate Gilmore, Présidente, souhaite la bienvenue à toutes et tous à cette réunion en présentiel à Berlin du Conseil d'administration (CA) de l'IPPF. Spécialement bienvenus sont les nouveaux administrateurs : Patrick Mwebesa – Ouganda, qui assiste à la réunion en ligne et Jon Lomoy – Norvège.

Une session informelle pour faire connaissance fait suite, chaque personne présente étant invitée à répondre à la question « *Quand avez-vous entendu parler de l'IPPF pour la première fois et où étiez-vous ?* »

Après ces échanges, la réunion s'oriente vers son format plus formel et le Conseil prend ainsi connaissance des hommages reçus en mémoire des personnes décédées depuis sa dernière réunion. Le CA est particulièrement attristé d'apprendre le décès d'un volontaire de l'AM du Soudan, Hassam Ahmed, décédé à Khartoum lors des récentes violences au Soudan. Le CA observe une minute de silence pour se souvenir et honorer la vie de toutes celles et tous ceux qui ne sont plus parmi nous et pour exprimer sa gratitude à l'égard de ce qu'elles et ils ont contribué à la Fédération.

1. PROCÉDURES D'USAGE

1.1 Excuses pour absence

Des excuses pour absence partielle ont été reçues de la part de : Rose-Marie Belle Antoine qui n'a pas pu voyager mais qui se joindra à la réunion virtuellement, sous réserves du décalage horaire ; Aurelia Nguyen qui, en raison d'autres engagements, ne se joindra à la réunion en personne que le deuxième jour ; Rosa Joyce Ayong-Tchonang qui n'a pas pu voyager en raison de problèmes de visa mais qui se joindra à la réunion virtuellement sous réserves du décalage horaire et Liz Schaffer qui se joindra à la réunion virtuellement uniquement pour le point relatif au C-FAR. Isaac Adewole s'est excusé de son absence en raison d'un autre engagement.

Le Conseil d'administration note également que la procuration d'Aurélia Nguyen a été transmise à Andreas Prager pour le 15 juin.

1.2 Approbation du procès-verbal de la réunion précédente

Le Conseil **adopte** le procès-verbal de sa réunion des 9 & 10 mars 2023 comme rapport exact de ses délibérations.

1.3 Adoption de l'ordre du jour et horaire

Le Conseil, notant les ajustements mineurs apportés à l'horaire afin de faciliter la présence des personnes qui présenteront virtuellement certains points de l'ordre du jour, **adopte** l'ordre du jour et le calendrier de sa réunion.

2. PRESENTATION DES CANDIDATES ET CANDIDATS A LA PRESIDENCE DU CA

Un document relatif à la présentation et à l'élection du/de la Président-e du Conseil a été communiqué au CA en amont de la réunion (voir document référencé CA/06.23/DOC/2 & 12). Ce point est présidé par le Vice-Président, Ulukbek Batyrgaliev.

Achille Togbeto, Directeur, Gouvernance & accréditation, présente ce point au nom du Conseil juridique honoraire. Le Conseil est informé qu'il n'y a qu'une seule candidate à ce poste, à savoir l'actuelle Présidente, Kathryn (Kate) Gilmore.

Réunion du Conseil d'administration de l'IPPF - 15 & 16 juin 2023

Il est noté que la procédure suivie par le CNG fut la suivante :

- Un appel à candidatures est lancé le 27 avril, la date limite de réception des candidatures étant fixée au 8 mai. Deux membres du CA proposent que la Présidente actuelle, Kate Gilmore, soit nommée pour un second et dernier mandat en tant que Présidente du Conseil d'administration. Les formulaires de nomination sont accompagnés de déclarations de soutien et d'une lettre de la candidate indiquant son consentement, en conformité avec les procédures
- Le 19 mai, le CNG s'entretient avec Kate Gilmore afin de déterminer la recommandation pour le CA.
- Le 24 mai, le panel du CNG recommande vivement Kathryn Gilmore pour un second et dernier mandat en tant que Présidente du Conseil d'administration.

Le CA est informé qu'après la présentation des candidat-e-s éligibles, premier point non procédural de l'ordre du jour au premier jour de la réunion, l'élection de la Présidente sera le dernier point procédural de l'ordre du jour au deuxième jour de la réunion. Étant donné qu'il n'y avait qu'une seule personne nommée et recommandée, le CA devra déclarer Kate Gilmore élue à la présidence du Conseil d'administration pour un second et dernier mandat, se terminant le 15 mai 2026.

Pendant la discussion, les membres du Conseil remercient la Présidente pour son soutien, son leadership et l'énorme quantité de travail qu'elle a accompli pour l'IPPF. Il lui est demandé quels sont, selon elle, les principaux défis auxquels l'IPPF pourrait être confrontée au cours des deux prochaines années, comment elle envisage la réaction de l'IPPF face à ces défis et comment le Conseil peut œuvrer au renforcement de la Fédération.

La Présidente répond qu'elle est honorée de servir le Conseil pour un second mandat et que ce sera un partenariat avec le Vice-Président et le Directeur général, ainsi qu'avec tous les membres du Conseil. Elle rappelle que la question sur les défis auxquels l'IPPF est confrontée lui avait déjà été posée par le CNG et qu'elle avait alors répondu qu'au cours de son premier mandat l'une des principales priorités sera de panser les plaies causées par les difficultés de gouvernance qui avaient conduit à la réforme de la gouvernance. La première étape consista à aider à mettre en place une équipe d'administrateur-riche-s qui fonctionne et qui dispose d'une interface solide avec le DG et son équipe. La phase suivante consista à définir l'orientation stratégique de l'IPPF qui obtiendra la confiance de l'Assemblée générale. Pour cela, la Présidente remercie non seulement l'Assemblée générale, mais aussi l'ancienne Présidente du C-SIP, Abhina Aher, les membres du C-SIP et l'équipe du Secrétariat. À l'aube de son second mandat, elle identifie les priorités qu'elle entrevoit. La première est de consolider et de développer les réalisations du Conseil dans le cadre du nouveau système de gouvernance, tant en ce qui concerne l'institution elle-même qu'en ce qui concerne les relations des administrateur-riche-s avec les AM et l'exécutif. La seconde est d'aider le DG à consolider des changements constructifs au sein du Secrétariat. Les administrateur-riche-s doivent elles et eux aussi assumer leur responsabilité à cet égard, notamment parce que le Conseil a demandé des changements audacieux afin de garantir que le Secrétariat soit pleinement aligné sur la nouvelle stratégie. La troisième enfin concerne les défis : il s'agit de trouver un équilibre entre consolider le changement et pousser l'IPPF à faire encore et toujours mieux. Le Conseil doit être discipliné et solide en ce qui concerne la probité financière, la lutte contre la fraude, le respect des obligations de protection et l'accélération de la réforme de la gouvernance dans l'ensemble de la Fédération. Tout

cela cependant ne suffira pas. À une époque où le monde est confronté à une augmentation considérable de l'opposition à la santé et aux droits sexuels et reproductifs (SDSR), l'IPPF doit être encore plus ambitieuse et plus courageuse. La Présidente explique qu'une quatrième priorité est inévitable. L'actuel Directeur général de l'IPPF achève son dernier mandat en février 2026, date à laquelle le recrutement de la prochaine Directrice générale – ou du prochain Directeur général – de l'IPPF devra être achevé.

Le Conseil **note** que l'élection de la Présidente aurait lieu le deuxième jour (16 juin) de sa réunion, au point 12 de l'ordre du jour.

3. **La SDSR EN CRISE : L'ACTION HUMANITAIRE DE L'IPPF**

Un document relatif à l'action humanitaire de l'IPPF a été communiqué au CA en amont de la réunion (voir document référencé [CA/06.23/DOC/3](#)). Ce point est introduit par Manuelle Hurwitz, Directrice, Développement & Impact des AM, et présenté par Alice Janvrin, responsable technique de l'action humanitaire.

Le Conseil est informé que cette session examine ce que l'on entend par « humanitaire », étudie les réussites de l'IPPF en matière d'action humanitaire au cours des 18 derniers mois, et examine également comment l'humanitaire s'articule avec le féminisme.

La présentation initiale avait abordé la question suivante : « *Quelle est la différence entre travail humanitaire et travail en développement ?* » Le travail en développement s'attaque aux causes profondes des décès liés à la SSR, il implique une programmation à long terme, se concentre sur le nombre de services fournis et propose un paquet intégré de services essentiels (PISE).

L'action humanitaire, en revanche, s'attaque à l'excès de décès liés à la SSR causé par une crise. Il s'agit d'un programme rapide, à court terme, qui met l'accent sur le nombre de client-e-s atteint-e-s et qui fournit un paquet minimum de services initiaux (PMSI).

Notant que l'IPPF se concentre sur l'impact des catastrophes/crises/urgences, en particulier sur l'accès aux, et la qualité des, services de SSR, les principales réalisations de l'IPPF à ce jour sont alors présentées :

- L'IPPF a touché près de 10 millions de client-e-s dans des contextes humanitaires et fragiles, dans 44 pays.
- 1725 membres du personnel ont participé à des formations à la réponse humanitaire.
- De nouveaux partenariats ont été créés dans plusieurs pays, dont la Moldavie, la Turquie et Haïti.
- Le système de suivi et d'évaluation de l'action humanitaire a été réorganisé.
- En 2022, l'IPPF a dépensé 90 % du fonds interne dédié aux réponses humanitaires du Flux 3 et a touché toutes les régions. Mais en 2023, jusqu'à présent, il y a déjà eu 11 réponses humanitaires, avec 50 % du budget ainsi dépensé. Il est plus que probable que le nombre de réponses augmentera au cours des mois à venir.
- L'IPPF est devenue plus réactive et ses réponses plus rapides. Elle a doublé le nombre de personnes ciblées par ces réponses et les AM sont plus conscientes de ce que nous faisons dans l'espace humanitaire.

Une discussion en séance plénière a suivi, axée sur la question suivante : « *Que*

signifie pour vous une approche féministe de l'humanitaire ? » Voici les points essentiels qui sont sortis de cette séance :

- Toute crise humanitaire est synonyme d'effondrement social. Une approche féministe implique une reconstruction - idéalement pour une plus grande égalité des genres - du tissu social, en reconnaissant que le rôle des femmes est lié au fonctionnement social d'une communauté. Une approche humanitaire féministe vise la stabilité et la restauration du fonctionnement social sans exclusion et dans le respect des droits des femmes et des enfants.
- Nous devons faire la distinction entre conflit et catastrophe. Un conflit peut avoir différentes phases, dont certaines peuvent conduire à une catastrophe. Cependant, en raison de l'exclusion et des abus, de nombreuses femmes vivent dans une phase de catastrophe depuis très longtemps. L'humanitaire et le relèvement consistent à intégrer chaque personne dans la société retrouvée, les enfants, les femmes, les hommes.
- Il est important de faire le lien entre l'aide à court terme et l'aide à long terme. Les besoins en matière de sexualité et de SDRS, y compris en ce qui concerne la sexualité, ne peuvent pas attendre. La durée moyenne de vie dans un camp de réfugiés est de sept ans. Cela signifie beaucoup de grossesses, de grossesses non désirées, d'IST et de VIH. Ce qui ne semble pas urgent pour certain-e-s peut l'être pour la plupart.
- Il est essentiel d'écouter les femmes. Cependant, il ne s'agit pas seulement d'écouter, mais également de reconnaître leur expertise et de suivre les femmes et leurs communautés où qu'elles se trouvent.
- Nous devons également nous concentrer sur la diversité, l'inclusion et le patriarcat, et nous efforcer de rallier les hommes et les garçons à notre cause.
- Il est important de savoir qui sont les acteurs humanitaires influents. Par exemple, les acteurs gouvernementaux ne considèrent souvent pas l'eau, l'assainissement et l'hygiène comme essentiels. Plaider en faveur des femmes et des filles est également essentiel.
- Nous devons également être conscients des cadres juridiques et politiques applicables et des contextes, en notant qu'ils s'appuient souvent sur des mentalités patriarcales et coloniales. Le secteur lui-même présente ces caractéristiques et est souvent qualifié de « secteur de cow-boys ».

Le Conseil s'est ensuite penché sur ce que signifie « *Écouter les femmes et les filles lorsqu'il faut agir vite* ». En réponse, les points suivants ont été articulés :

- Commencer l'approche féministe beaucoup plus tôt. S'interroger en permanence sur les lieux et les détenteurs du pouvoir et réagir en conséquence.
- La préparation dans les périodes plus stables est essentielle. Cela commence par le renforcement de nos capacités d'agilité, de flexibilité et de profondeur et par la collaboration avec les communautés.
- Nous devons travailler à la préparation des femmes et des enfants et leur fournir des espaces sûrs avant que la crise ne se produise, notamment en aidant les femmes à accéder à, et exercer, des rôles de direction dans leurs communautés.
- Le respect des droits humains doit être la constante de notre préparation et de notre réponse humanitaires : comment garantir au mieux les droits de toutes les personnes traitées injustement et maximiser le respect de leurs droits en temps de crise. Il ne s'agit pas seulement de droits en matière de SSR, mais de lutte contre la remise en cause des droits, de tous les droits.

Réunion du Conseil d'administration de l'IPPF - 15 & 16 juin 2023

Le DG ajoute qu'étant donné que le monde de l'humanitaire est plutôt « macho », l'IPPF peut contribuer, et pas de la moindre façon, à la transformation du système en montant des partenariats avec des organisations de femmes et de LGBTQI et en les aidant à élargir leurs actions. La réponse féministe tient aussi à la manière dont nous positionnons ici l'IPPF par rapport à d'autres contextes.

Groupes de travail et restitution en plénière

GROUPE 1

Question 1: *Reconnaissant les efforts considérables et l'expansion de notre travail humanitaire, nous reconnaissons également que la SDSR n'est pas toujours considérée comme essentielle dans l'espace humanitaire, et que l'IPPF n'est pas non plus considérée comme un acteur clé. Comment devrions-nous continuer à façonner cet espace ?*

- Tout commence avant la crise et se poursuit longtemps après. La vision binaire de l'humanitaire par rapport au développement (interventions non humanitaires) appartient au passé.
- Notre plaidoyer doit viser à faire comprendre l'importance de la SDSR dans les contextes humanitaires - dans les documents politiques, les politiques et également dans les partenariats.
- L'IPPF doit chercher à faire plus en termes de ressources destinées à l'action humanitaire et aux actions médiatiques et de sensibilisation à ce que nous faisons en cas de crise. Cela permettra de mieux positionner l'IPPF en tant qu'acteur clé et de faire de la SDSR une priorité absolue.

Question 2: *Reconnaissant les façons uniques et disproportionnées dont les femmes sont affectées par les situations d'urgence, comment pouvons-nous travailler dans l'espace humanitaire de manière à remettre en question les inégalités structurelles - plutôt qu'à les perpétuer ? Comment suggèreriez-vous que l'IPPF utilise les situations d'urgence comme catalyseurs pour faire progresser les droits des femmes, des filles et des personnes de genre différent ?*

- Ce sont les gens eux-mêmes qui doivent être les premiers à répondre. Le pouvoir doit être entre leurs mains et l'IPPF doit respecter cela.
- Nous devons adopter une approche fondée sur les droits humains dans nos programmes et nos activités de plaidoyer afin de garantir que les droits de la SDSR reçoivent l'attention qu'ils méritent.
- Le respect des droits et une plus grande égalité entre les genres doivent être promus en tant qu'éléments centraux du relèvement – tous deux des éléments essentiels pour mieux reconstruire.

GROUPE 2

Question 1: *Reconnaissant les efforts considérables et l'expansion de notre travail humanitaire, nous reconnaissons également que la SDSR n'est pas toujours considérée comme essentielle dans l'espace humanitaire, et que l'IPPF n'est pas non plus considérée comme un acteur clé. Comment devrions-nous continuer à façonner cet espace ?*

- Nous devons impliquer les communautés avant que la crise n'arrive ; en

mettant en place des systèmes et des services spécifiques aux personnes marginalisées et en établissant des partenariats avec celles-ci. Nous pouvons nous focaliser sur la préparation aux catastrophes et parler aussi de la manière de « se sauver » en termes de SDSR.

- Les expériences personnelles doivent être au cœur de la démarche. Par exemple, celles des enfants séparés de leur famille et exposés au risque de trafic sexuel.
- Cela signifie également qu'il faut redéfinir les besoins en SDSR en y incluant les besoins matériels en matière de nourriture, de logement, d'eau et d'hygiène. Les femmes n'arrêtent pas d'avoir leurs règles pendant cette période et elles ont besoin d'un accès à des sanitaires et aux serviettes hygiéniques, par exemple.
- Il faut insister plus sur la perspective de la crise climatique – tout en reconnaissant qu'elle présente des défis différents selon les régions du monde.
- L'IPPF manque de visibilité sur ce terrain et, pour y remédier, nous avons besoin des bons partenaires avec lesquels collaborer.

Question 2: Les secteurs de l'aide et de l'assistance humanitaires puisent leurs racines dans une histoire coloniale et raciste. Comment pouvons-nous contribuer à redresser les inégalités de pouvoir au sein du système humanitaire et utiliser le pouvoir de manière responsable ? Existe-t-il des moyens de mieux transférer le pouvoir et de valider le savoir, l'expérience vécue et l'expertise des acteurs du Sud global, y compris les AM et les partenaires

- Souvent, dans les situations d'urgence, les grandes organisations arrivent et prennent le contrôle. L'IPPF doit contribuer à faire évoluer cette situation vers une approche beaucoup plus collaborative, en transférant le pouvoir aux structures locales.
- L'histoire officielle célèbre souvent les grandes organisations, nous devons donc également modifier le récit, tant celui du passé (l'historique) que celui de demain (le futur).
- Le vocabulaire humanitaire s'articule autour du verbe "aider". Comment intégrer plus clairement la SDSR dans ce contexte et nous positionner de manière plus influente ?
- L'expérience et l'expertise de nos AM constituent une riche ressource. Nous devons nous pencher sur les rôles de soutien que les AM/partenaires des pays voisins peuvent jouer, et jouent effectivement, tout en remettant en question notre langage lié l'assistance technique.
- Le Sud global peut se positionner dans l'arène : il y a une absence de financement pour la SDSR en général de la part du Sud global et c'est quelque chose qui pourrait être changé.
- En ce qui concerne la lutte contre le racisme, nous devons également interagir avec davantage de parties prenantes, tant à l'échelon gouvernemental qu'à l'échelon fédéral.

GROUPE 3

Question 1: Reconnaissant les efforts considérables et l'expansion de notre travail humanitaire, nous reconnaissons également que la SDSR n'est pas toujours considérée comme essentielle dans l'espace humanitaire, et que l'IPPF n'est non plus considérée comme un acteur clé. Comment devrions-nous continuer à donner forme à cet espace ?

- Nous parlons de préparation aux crises, mais nous-mêmes et les responsables des AM sommes-nous préparés ? Les bébés n'attendent pas et les règles ne s'arrêtent pas. Les AM sont la raison pour laquelle l'IPPF jouit d'une grande confiance, et elles et leurs dirigeants sont essentiels à notre réponse.
- L'IPPF doit davantage intégrer l'intersectionnalité au mix humanitaire, par exemple la thérapie pour le VIH et la thérapie hormonale dans les camps de réfugiés.
- L'IPPF a également mis en place sa nouvelle stratégie, qui est à la fois mondiale, régionale et locale. Avec l'appui de notre financement dans le cadre du Flux 3, elle nous permet d'être rapides et agiles. Nous pouvons rendre le plus accessible aux AM.
- Une communication et une visibilité systématiques de l'IPPF sur la SDSR, ainsi qu'à l'échelon des AM, sont essentielles :
- Nous devons nous efforcer d'augmenter le financement humanitaire, c'est-à-dire étudier le financement participatif et les dons individuels.

Question 2 : Comment notre engagement en faveur d'une réponse humanitaire féministe s'articule-t-il à la fois avec les tendances globales du secteur de la SSR et avec les engagements du secteur humanitaire ?

- En promouvant l'intersectionnalité et en intégrant les priorités en matière de SDSR dans les contextes humanitaires.
- Nous devons promouvoir les partenariats locaux et investir dans les AM.

La Directrice, Développement et impact des AM, formule quelques remarques finales et remercie également l'équipe humanitaire pour son travail et sa réactivité face aux crises. L'IPPF s'est transformée dans ce domaine essentiel. Elle est passée de trois millions de personnes servies en 2017 à 10 millions en 2022. Ce sont les AM de l'IPPF qui sont réellement en première ligne et qui permettent à l'IPPF d'être beaucoup plus visible dans la sphère humanitaire. Le Secrétariat retiendra les points clés de cette discussion lorsqu'il révisera son programme humanitaire en conformité avec la nouvelle stratégie.

La Présidente remercie le DG, Manuelle et Alice pour leur direction de la session et pour tout ce qu'elles et d'autres personnes à travers la Fédération font pour faire avancer la SDSR en temps de crise

4. RESPONSABILITE

4.1 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](#)). Le document rend compte des progrès réalisés à ce jour sur les 10 points d'action découlant de la résolution. Ce point est présenté par Eugenia Lopez Uribe, Directrice régionale de la région Amériques et Caraïbes.

Le Conseil est informé de ce qui suit :

- À la suite du processus de réalignement, l'objectif de recrutement du Secrétariat est de faire en sorte que 5 % des nouveaux membres du personnel soient des jeunes, dont davantage de jeunes du Sud.
- En ce qui concerne l'allocation des budgets à l'intention des jeunes, il est prévu

que les réseaux de jeunes influencent et prennent les décisions d'allocation et nous nous sommes attelés à l'ouvrage afin de définir les défis à relever dans les différentes régions.

- Le Secrétariat favorise la responsabilisation des jeunes en organisant des webinaires pour présenter le cadre de résultats de la nouvelle stratégie.
- Un groupe de travail intergénérationnel sera mis en place pour aider à institutionnaliser le point de vue des jeunes au sein du Secrétariat et des AM.

Au cours de la discussion, un membre du Conseil demande si la mise en œuvre de la réponse du Conseil à la résolution du Forum de la jeunesse s'est heurtée à des obstacles ou à des problèmes. On note en réponse que depuis l'Assemblée générale de 2022, il y a eu un changement majeur dans le personnel en raison de la restructuration du Secrétariat. Cependant, un processus de rassemblement et de mise en relation des jeunes est en cours afin de faciliter les apprentissages entre les régions. Le consortium des jeunes travaille également avec des organisations externes dirigées par des jeunes.

.Un membre du Conseil demande combien est disponible dans le budget pour les jeunes, car une allocation de 5 % n'est pas nécessairement très significative. Le Conseil est informé de ce que l'objectif est d'allouer au moins 5 % des subventions non restreintes aux jeunes et que ces derniers doivent décider de la manière dont ces fonds doivent être dépensés. Le Directeur, Finances et technologie ajoute qu'en termes monétaires cela représente US\$1,7 million par an, dont 20 % alloués aux réseaux de jeunes, soit \$ 340 000. Cette somme sera utilisée par les réseaux de jeunes pour les réunions régionales

Un membre du Conseil demande si l'IPPF souhaite réellement impliquer les jeunes, les faire participer à des activités et leur permettre de prendre des décisions, ou si elle se contente de leur fournir des programmes. Il/elle demande également si les évaluations entreprises sur les écarts de financement permettront d'effectivement mettre en place un environnement propice à l'action des jeunes. La DR, ACRO, reconnaît que les progrès relatifs aux évaluations sont assez lents pour le moment et que les jeunes ont également besoin de travailler sur la façon dont ils communiquent les uns avec les autres, ce qui sera facilité par le Secrétariat. Le DG ajoute qu'il serait très utile que les membres du Conseil venant d'AM apportent leur point de vue sur ce qui se passe sur le terrain dans leur AM eu égard à l'engagement des jeunes et à la prise de décision en termes de financement.

*Le Conseil **prend note** des progrès réalisés à ce jour en ce qui concerne la mise en œuvre de la réponse du Conseil à la résolution du Forum des jeunes à l'AG et convient que les futurs rapports de situation incluront des échéanciers.*

4.2 **Rapport d'activité de la Présidente et du DG**

Le Conseil a reçu le rapport d'activité de la Présidente et du DG (voir document référencé [CA/06.23/DOC/4.2](#)).

Le DG indique que depuis la publication du rapport, la réunion des donateurs a eu lieu à Berlin, en collaboration avec le gouvernement allemand. Ce dernier avait demandé que la réunion ait lieu à Berlin, dans le contexte d'une préoccupation commune face à l'émergence de gouvernements de droite en Europe. Nous avons longtemps pensé que l'Europe était une voix progressiste pour la SDSR, mais cela semble de plus en plus incertain. Le gouvernement allemand souhaite porter son partenariat avec l'IPPF à un niveau supérieur, et la réunion des donateurs à Berlin

était un moyen de ce faire.

La réunion des donateurs fut très positive. La Présidente et le Vice-président du Conseil étaient présents et l'accent mis par l'IPPF sur la jeunesse était évident. Les représentants des jeunes ont parlé à la réunion non seulement des jeunes et des programmes à leur intention, mais aussi de tous les éléments de l'action de l'IPPF. Les donateurs se sont exprimés sur le fort sentiment d'intersectionnalité véhiculé, en particulier par les présentations des jeunes. La réunion s'est déroulée dans un contexte d'opposition croissante, en particulier aux questions LGBTQI, notamment en Afrique et aux États-Unis. Il est demandé à l'IPPF d'envisager de collaborer avec les donateurs pour organiser une initiative de haut niveau qui réunirait de hauts responsables politiques afin de répondre à la crise – en un premier temps pour assurer la sécurité des personnes et des organisations et à plus long terme pour planifier une approche plus proactive.

Au cours de la discussion, un membre du Conseil s'interroge sur la réduction probable de 60 % du financement de la Suède à la suite du changement de gouvernement. Le DG indique que l'année dernière, la Suède a réduit son financement à l'IPPF de 6 % et que cette année, il semblerait que la réduction soit de US\$ 6 millions. En prévision de cela le Conseil, lors de sa dernière réunion, avait convenu d'une réserve de viabilité de \$6 millions. Cependant, depuis lors, d'autres donateurs ont augmenté leurs contributions ce qui signifie que l'IPPF dispose désormais d'un revenu supplémentaire de près de \$6 millions. Si la Suède procède à la réduction prévue cette année, des mesures peuvent être prises pour que cela n'affecte pas immédiatement les AM ou le Secrétariat. Toutefois, il s'agit d'une mauvaise nouvelle à plus long terme. Une fois qu'un donateur procède à des coupes de cet ordre, il est difficile de reconstituer cette subvention sans un changement de gouvernement. Cela signifie que l'année prochaine pourrait être un défi.

Un membre du Conseil demande plus d'informations sur les financements à long terme en provenance des gouvernements, notant que la plupart des fonds non restreints sont d'origine gouvernementale. L'IPPF doit réduire cette dépendance et les AM ont besoin de soutien pour devenir plus autonomes. Le DG répond que l'IPPF a une stratégie, mais que la mise en œuvre du changement est trop lente, ce qui explique l'accent mis sur cette fonction dans le cadre de la restructuration du Secrétariat. L'autre bonne nouvelle est que l'IPPF parvient de mieux en mieux à remporter les appels d'offres des fondations privées et que le programme de dons individuels piloté aux États-Unis donne des premiers signes de réussite.

La Présidente demande au DG de faire le point sur le financement humanitaire du Flux 3. Le DG indique que 49 % du budget annuel du Flux 3 a déjà été engagé. Dans certains cas, en raison de la nature des urgences, le DG a demandé aux Présidentes du C-FAR et du CA d'approuver des allocations supérieures au montant standard de US\$ 50 000. Le Flux 3 est un succès stratégique, il suffit par exemple de constater l'extraordinaire travail accompli en Ukraine. Si le montant total alloué de US\$ 1,2 million devait être dépassé, le DG demandera au C-FAR et au Conseil de revoir le budget. Le DG note qu'il est parfois possible de reconstituer les fonds, mais pas toujours.

*Le Conseil **prend note** du rapport d'activité de la Présidente et du DG.*

5. QUESTIONS RELATIVES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET A LA GOUVERNANCE

5.1 Revue de plan de travail du CA

Le plan de travail actualisé du Conseil a été communiqué au CA en amont de la réunion (voir document référencé [CA/06.23/DOC/5.1](#)).

La Présidente rappelle que, lors de sa dernière réunion, le Conseil finalisait son nouveau plan de travail sur la base des discussions suite à l'Assemblée générale de 2022. Le plan de travail est l'outil de responsabilisation du Conseil d'administration, et il est important pour le process de revue par les auditeurs de l'IPPF, la Commission britannique de surveillance des œuvres de bienfaisance et, bien entendu, les AM de l'IPPF. La colonne « progrès réalisés à ce jour » du plan utilise un système de feux de circulation (rouge, orange et vert) pour signaler les progrès, mais les suggestions des membres du Conseil sur les moyens de rendre cette colonne plus informative sont les bienvenues.

Au cours de la discussion, un membre du Conseil note que la plupart des objectifs sont en cours de réalisation et demande s'il y a un calendrier pour les différents éléments du plan de travail. La Présidente indique que les étapes clés ont été fixées à des intervalles tenant compte des échéances. Le Conseil doit également veiller à ne pas empiéter sur les domaines de responsabilité du Secrétariat. Son rôle est davantage axé sur le contrôle et le suivi des progrès accomplis que sur la conduite ou la réalisation d'actions selon un échéancier spécifique.

La Présidente indique également que les trois grands thèmes du Conseil sont la préparation humanitaire, la pertinence et la participation des jeunes, ainsi que la réforme de la gouvernance à l'échelon des AM. La Présidente souligne qu'une discussion est également nécessaire sur les moyens par lesquels le Conseil communique de manière proactive avec les AM. Les membres du Conseil disent de conserve souhaiter que les AM soient informées des travaux du Conseil. Il serait sain que le Conseil communique sur ses affaires non confidentielles avec les instances de gouvernance des AM. Le DG rappelle que l'ordre du jour et les documents des réunions du Conseil sont mis à la disposition des AM après chaque réunion. La Présidente suggère qu'une lettre résumant les délibérations du Conseil pourrait être envoyée aux AM après chacune de ses réunions.

*Le Conseil **note** que l'objectif du plan de travail du Conseil relatif à la communication entre le Conseil et les AM nécessite une mesure, **note** également que la Charte de l'IPPF et le rebranding constitueront un axe majeur de cette communication jusqu'à la prochaine AG et **convient** que la communication avec les AM et la réforme de la gouvernance soient inscrits à l'ordre du jour de sa prochaine réunion.*

5.2 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/06.23/DOC/5.2](#)). La Présidente souligne que la prochaine réunion du Conseil aura lieu les 23 et 24 novembre 2023. Le Directeur, Finances et technologie, indique qu'il pourrait être nécessaire d'être flexible en ce qui concerne cette date, étant donné qu'elle est liée au calendrier de l'approbation du budget 2024.

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

5.3 **Rotation des membres des comités du Conseil**

Un document relatif à la rotation des membres de comités a été communiqué au CA en amont de la réunion (voir document référencé [CA/03.23/DOC/5.3](#)). Le document résume les affectations des administrateur-riche-s aux comités et aux groupes de travail du Conseil et souligne également ce qu'impliquent la fin du dernier mandat de deux administrateur-riche-s et l'arrivée de deux nouveaux administrateur-riche-s.

Le Conseil **convient** d'affecter les administrateur-riche-s aux comités et groupes de travail du Conseil comme suit :

- *Comité d'audit, des finances, et des risques (C-FAR) – Patrick Mwebesa*
- *Comité technique d'allocation des ressources (C-TAR) – Hayathe Ayeva (quitte le C-FAR)*
- *Groupe de travail sur le rebranding et la Charte (CTRG) – Jon Lomoy (en remplacement de Santiago Cosio)*
- *Groupe de travail sur l'antiracisme (GTAR) Sami Natsheh (Président) – intérim en attendant la nomination de nouveaux-elles administrateur-riche-s*

6. **MISE A JOUR SUR L'ALIGNEMENT DU SECRETARIAT**

Une mise à jour sur l'alignement du Secrétariat a été communiquée au CA en amont de la réunion (voir document référencé [CA/06.23/DOC/6](#)).

Le DG, notant que le dernier organigramme a été communiqué au Conseil, indique que la restructuration du Secrétariat respecte le budget et que le process se déroule selon le calendrier prévu. Le nombre de postes du Secrétariat est passé de 311 postes à 285, ce qui permet d'utiliser le budget pour aligner les fonctions et les activités sur les priorités stratégiques et d'intensifier les contacts avec les AM. La plupart des membres du personnel concernés sont partis et le process est aujourd'hui dans une phase de recrutement, 86 postes étant actuellement vacants. Le DG note également que l'un des objectifs est de consolider l'équipe financière au sein du nouveau pôle en Inde.

Il s'agit d'une période de transition difficile, souvent douloureuse, au cours de laquelle de nombreuses personnes sont parties et celles restantes se sont senties et trouvées surchargées de travail. Néanmoins, le process s'est déroulé tant bien que mal et sans doute aussi bien que ce à quoi on pouvait s'attendre. À ce jour, il n'y a pas eu d'action en justice, ce qui confirme que la procédure a été respectée. Cela dit, il est également vrai que l'on aurait pu faire preuve d'encore plus d'attention, de reconnaissance et d'appréciation.

En ce qui concerne le genre des personnes concernées, une proportion légèrement plus élevée d'hommes est partie. L'âge moyen des personnes ayant quitté l'institution était légèrement plus élevé (45 ans) que celui des personnes restées sur place (43 ans). Le principe du « dernier arrivé, premier parti » n'a pas été suivi et aucun jeune de moins de 25 ans n'est parti. En termes de grades, un grade est touché de manière disproportionnée soit un grade inférieur à la moyenne.

Le DG note également qu'il est demandé au Conseil d'approuver la création d'un nouveau poste de Directeur commercial pour la nouvelle Unité de la viabilité financière du Secrétariat.

Au cours de la discussion, un membre du Conseil demande si le Secrétariat a pris toutes les mesures nécessaires pour protéger les droits des employés licenciés. Le

DG indique qu'une équipe de consultants RH a été engagée pour apporter son soutien dans toutes les régions afin de veiller à ce que les dispositions légales et les procédures soient respectées. Il rappelle que le Conseil a approuvé un montant de \$ 2 millions pour financer les indemnités de licenciement et la restructuration. Un programme d'assistance aux employés a également été mis à la disposition de l'ensemble du personnel.

Un second membre du Conseil demande quand la restructuration sera terminée et quand l'IPPF disposera d'un Secrétariat raisonnablement opérationnel. Le DG indique qu'un dispositif d'accueil et d'intégration nouvelles et nouveaux arrivant-e-s et des personnes occupant de nouvelles fonctions débutera en septembre, date à laquelle la majorité du personnel devrait être en place, et l'ensemble d'ici octobre.

Un membre du Conseil note que le processus de recrutement a pris un peu de retard et demande quelles en sont les causes. Le DG répond que les niveaux de salaire ne sont pas un problème pour attirer des candidats de qualité mais que les retards sont principalement dus à la complexité du process et de ce que nous devons être certains de trouver les meilleures personnes. Un poste, par exemple, a attiré environ 400 candidatures mais dans certaines régions, certains postes n'ont fait l'objet d'aucune candidature. Il se peut que l'intitulé et la description du poste ne soient pas suffisamment clairs. Des cabinets de RH sont désormais utilisés pour les postes de niveau supérieur. En Amérique latine, le changement d'emplacement du bureau (de Bogota à Mexico) a probablement eu un impact.

L'un des objectifs de la restructuration était de rajeunir et de diversifier le Secrétariat. Ainsi, pour certains postes, les candidat-e-s n'étaient pas tenu-e-s de justifier de leurs années de service ou de leurs qualifications académiques. Des canaux de recrutement non traditionnels ont également été utilisés, par exemple pour attirer des personnes issues des communautés LGBTQI et des travailleur-se-s du sexe. Moins de postes sont basés à Londres et il est précisé que les postes de direction au niveau mondial peuvent être basés dans n'importe quel bureau. Le DG informe aussi le CA de changements importants dans les fonctions de communication. Dans le Secrétariat restructuré, la communication est désormais liée à la « conquête des cœurs et des esprits » (« winning the hearts and minds [*c'est une expression courante dans le jargon du management –ndt*]), ce qui exige un profil différent. Le recrutement de personnes possédant ces compétences pourrait prendre plus de temps. Le Secrétariat est en contact avec les AM, les tient informés par le biais de forums et de réunions régionales et leur demande de faire preuve de patience.

En réponse à une question sur le soutien psychologique au personnel, le DG indique que le programme d'assistance aux employés est en place et qu'il peut être élargi si besoin est. Il note que l'Association du personnel a fait preuve de leadership tout au long du processus. Le DG exprime sa gratitude pour le travail accompli.

Avec l'accord du Conseil et du DG, et ce à titre exceptionnel, la représentante de l'association du personnel, présente à la réunion du Conseil en tant qu'observatrice, fait passer le message suivant : « Nous aimerions qu'il y ait une revue et une réflexion sur l'ensemble du processus et que la confiance soit rétablie au sein de toute l'équipe. »

La Présidente exprime la gratitude du Conseil au DG et à l'ensemble du personnel pour avoir entrepris ce changement difficile comme ils l'ont fait. Le Conseil en porte également la responsabilité, puisqu'il a donné une instruction directe au DG pour que

le Secrétariat s'aligne fortement et immédiatement sur la nouvelle stratégie de l'IPPF. Elle note que le Conseil est très attaché à la défense des droits du personnel, y compris leurs droits du travail, et attend avec impatience de connaître les mesures prises par le DG pour instaurer la confiance entre et avec le personnel dans le cadre de la nouvelle structure.

Le DG conclut ses remarques en notant que le Secrétariat s'est bien aligné sur la stratégie et que, bien qu'il reste des postes vacants, le Secrétariat fera tout ce qu'il peut pour les pourvoir. La Présidente note également qu'à la lumière de l'opposition croissante et dangereuse à la SDSR, le Conseil et le Secrétariat doivent continuer à se demander si la nouvelle stratégie est suffisamment audacieuse.

*Le CA **note** les progrès réalisés en égard à la restructuration du Secrétariat, dont la création de l'Unité de viabilité financière et **approuve** la création d'un poste de Directeur-riche du service commercial.*

7. RAPPORT SUR LA PROTECTION ET LA GESTION DES INCIDENTS

Le rapport trimestriel sur la protection et la gestion des incidents du 1^{er} trimestre 2023 et le rapport de gestion des incidents de mars 2023 ont été communiqués au CA (voir documents référencés [CA/06.21/DOC/8.1](#) et [CA/06.23/DOC/7b](#)).

Ce point est présenté par Vanessa Stanislas, Directrice de la protection et de la gestion des incidents, qui s'est jointe virtuellement à la réunion.

Le Conseil est informé que le rapport sur la protection et la gestion des incidents a été remanié pour le rendre plus succinct. Des informations sommaires sont fournies à la première page. Le rapport couvre la période janvier – mars 2023. Ce trimestre, l'accent est mis sur la restructuration du Secrétariat. L'une des principales réussites en matière de protection tient au resserrage des pratiques de recrutement afin de les rendre plus sûres et la normalisation de ces pratiques dans l'ensemble du Secrétariat.

En ce qui concerne la gestion des incidents, l'amélioration de la collecte et de la communication des informations constitue une réussite majeure. On dispose désormais d'un plus grand nombre de cas, ce qui permet de tirer des enseignements et de mieux appuyer les coordinateur-riche-s d'incidents. En réponse à une demande du Conseil, le nouveau format a également apporté plus de clarté sur le nombre de cas corroborés ou non.

Au cours de la discussion, le Conseil exprime son appréciation de la façon dont l'environnement de protection de l'IPPF a été transformé pour le mieux. Il est demandé à Vanessa de faire part de ses réflexions sur ces changements et sur les orientations futures. Le Conseil est informé qu'en effet, d'énormes changements ont été faits. La question de la protection est abordée par les cadres de l'IPPF et dans tous les secteurs de l'organisation. Sans cela, le changement n'aurait pas été possible. Le Conseil est informé que les questions de protection sont traitées rapidement et correctement. Toutefois, certaines voix s'élèvent encore pour mettre en doute les résultats des process et l'équipe chargée de la protection réfléchit à la manière de mieux communiquer les résultats sans porter atteinte à la confidentialité.

Un membre du Conseil demande comment la protection pourrait être mieux promue à l'échelon des AM. Le Conseil est informé que certaines et certains collègues dans les AM craignent encore de signaler des allégations de faute, mauvaise gestion et/ou mauvaise conduite. Il convient de travailler davantage avec les AM pour montrer que

les arguments en faveur d'un changement à cet égard se ventilent sur trois volets, l'institution, l'humain et les finances. À défaut, la prochaine étape consiste à renforcer l'obligation de conformité. Mais il est très encourageant d'apprendre que l'équipe de protection va avoir l'occasion de faire une présentation devant toutes les AM de la région Afrique.

Un membre du Conseil note que la région Afrique a le plus grand nombre de dossiers de protection ouverts – c'est-à-dire ici ouverts depuis plus de 18 mois. Le Conseil est informé qu'en tant que plus grande région de la Fédération, on peut s'attendre à ce que l'Afrique ait également le plus grand nombre de cas. Toutefois, le traitement des dossiers jusqu'à leur clôture progresse bien. La plupart des dossiers présentés dans le rapport du T1 ont déjà été clôturés. L'un des dossiers encore ouverts est historique et difficile à traiter, car il se rapporte à la suspension d'une AM. Vanessa remercie la DR, région Afrique, et son équipe pour leur travail sur ces dossiers.

Un membre du Conseil demande si l'équipe Protection prend le temps de s'occuper de ses propres membres. L'inquiétude du Conseil est appréciée. Vanessa reconnaît que certains dossiers peuvent avoir un impact sur la santé mentale de l'équipe, mais qu'elle bénéficie, comme d'autres, d'un accompagnement et d'un soutien.

La Présidente souligne que le devoir de prudence de la Fédération à l'égard du personnel et des volontaires doit être une priorité, d'autant plus que l'opposition à la SDSR ne cesse de croître. Le DG acquiesce cette remarque et indique que cette question est abordée lors de la réunion des donateurs. Dans le contexte actuel, les AM vont probablement constater une augmentation du niveau de stress et des traumatismes en raison des actions de l'opposition, comme on peut déjà le constater eu égard à nos actions en faveur des droits des LGBTQI et de l'avortement. La protection du personnel, des bénévoles et des organisations pourrait induire des changements opérationnels.

La Directrice, Développement & impact des AM, indique qu'en réponse aux attaques contre les cliniques et les prestataires, un système de protection des prestataires a été mis en place. Il nécessite des investissements et le soutien du Conseil pour garantir la mise en place de protections juridiques, financières et opérationnelles ainsi que de systèmes de données sécurisés. Il est nécessaire d'aborder spécifiquement la question de la protection des données en ce qui concerne les systèmes d'enregistrement des clientes et clients des AM.

*Le Conseil **prend note** de la mise à jour sur la protection et la gestion des incidents et **convient**, compte tenu de l'influence croissante des groupes d'opposition, qu'il faut accorder plus d'attention aux questions relatives au devoir de prudence ainsi qu'à la protection des personnes, des opérations et des informations.*

5. QUESTIONS RELATIVES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET A LA GOUVERNANCE (suite)

5.4 Revue de performance du Conseil et de ses Comités

Un document du CNG faisant le point sur la revue de performance du Conseil et de ses comités, a été communiqué au CA en amont de la réunion (voir document référencé [CA/06.23/DOC/5.4](#)). Ce point est présenté par Neish McLean, Président du CNG, qui s'est joint virtuellement à la réunion.

Le Président du CNG dit avoir apprécié œuvrer en appui du Conseil d'administration

et qu'il est reconnaissant de la collaboration des membres du CA.

Il est noté qu'au cours de la première semaine d'avril 2023, le CNG a commencé l'évaluation annuelle de la performance des membres du Conseil et des comités du Conseil, pour la période allant d'avril 2022 à mars 2023. Une fois les auto-évaluations des administrateur-riche-s et des membres des comités terminées, le CNG les a partagées avec les Président-e-s du Conseil et des comités.

En ce qui concerne l'évaluation des membres du Conseil, il est noté qu'un-e administrateur-riche n'a pas été en mesure de soumettre son formulaire à temps mais qu'il/elle a pu faire part de ses commentaires. Bien que certain-e-s administrateur-riche-s sortant-e-s n'aient pas soumis leur formulaire, il est clair que les évaluations des administrateur-riche-s et du Président sont alignées.

En ce qui concerne les comités, le taux de réponse de leurs membres n'a pas été aussi élevé que le CNG l'aurait souhaité. Les membres des comités ont été encouragés à répondre et le Président du CNG a demandé quelles mesures pourraient être prises pour favoriser un meilleur retour d'information. Cette année, le processus s'est déroulé à l'aide d'un outil d'enquête en ligne, ce qui a semblé être un meilleur moyen de participation.

On explique au Conseil que lorsqu'il y a concordance entre le membre du comité et le/la Président-e de ce comité, il n'est pas nécessaire d'organiser des entretiens individuels. En revanche, en cas de divergence, le CNG tient à créer un espace pour ces conversations individuelles. Des conversations ont eu lieu entre le Président du CNG et la Présidente du CA, ainsi qu'entre les membres du CNG et les Président-e-s de leurs comités. Cela a bien fonctionné jusqu'à présent, mais tout commentaire sera le bienvenu.

La Présidente du Conseil confirme qu'il y a une symétrie qui est la bienvenue entre les réponses des membres du Conseil et les siennes. En revanche, le taux de réponse des membres et des Président-e-s des comités est préoccupant. Elle souligne l'importance du processus d'évaluation de performance en termes de responsabilité mutuelle et exhorte les administrateur-riche-s à se faire les champions de ce processus et à encourager les autres membres des comités à s'y engager.

La Présidente reconnaît l'énorme charge de travail du CNG au cours de son premier mandat et remercie son Président pour son leadership exceptionnel, ainsi que le Secrétariat pour son soutien.

*Le Conseil **prend note** des résultats de l'évaluation de performance des membres du Conseil et de ses comités.*

5.5 Développement des capacités des instances de gouvernance

Un document du CNG sur les domaines proposés de renforcement des capacités du CA et de ses comités, ainsi que des suggestions pour leur mise en œuvre, a été communiqué au CA en amont de la réunion (voir document référencé [CA/06.23/DOC/5.5](#)). Ce point est présenté par le Président du CNG.

Le Conseil est informé que le processus d'évaluation de la performance du Conseil et de ses comités offre l'occasion de réfléchir aux besoins en matière de formation et de développement. À l'issue de la période d'évaluation 2021-22, le CNG propose pour 2023 trois domaines de renforcement des capacités à l'intention des membres du

Conseil et de ses comités : Normes des membres, Gestion financière et Politiques de SDSR.

Il est également noté que les réunions en ligne représentent désormais une grande partie du mode de communication entre les instances de gouvernance de l'IPPF. Le CNG est donc en train d'étudier comment il pourrait aider le Conseil à cet égard, en particulier pour rendre ces réunions plus interactives et plus attrayantes.

Au cours de la discussion, un membre du Conseil félicite le CNG pour cette initiative de renforcement des capacités et ajoute qu'il est également important de prendre ce modèle comme exemple pour les AM et leurs instances.

*Le Conseil **prend note** des domaines proposés de renforcement des capacités du CA et de ses comités, ainsi que des suggestions pour leur mise en œuvre, et **convient** d'étudier la manière de les faire progresser, peut-être par le biais de sessions de renforcement des capacités lors des réunions du CA.*

8. REVUE ANNUELLE DE LA PERFORMANCE - 2022

Le rapport annuel d'évaluation de la performance 2022 a été communiqué au Conseil en amont de la réunion (voir document référencé [CA/06.23/DOC/8](#)). Ce point est présenté par Manuelle Hurwitz, Directrice, Développement & impact des AM.

Le Conseil est informé que la présentation soulignera certaines des histoires derrière les données. Le rapport annuel complet est disponible sur le site web de l'IPPF. Les principaux points de la présentation sont les suivants :

- **Résultat 1 – défense des droits** : le nombre d'interventions politiques réussies en 2022 a augmenté de 24 % par rapport à 2021. La majorité des victoires en matière de plaidoyer a été remportée aux États-Unis.
- **Résultat 2 – autonomisation des communautés** : les résultats ont stagné. En 2021, l'AM de la Chine représentait 89 % des résultats et en 2022, 80 %. Si l'on exclut la Chine, on constate une augmentation de 30 % dans les autres pays. Au Togo, 1,5 million de jeunes ont bénéficié de l'ESI. L'AM du Togo est un centre d'excellence en matière d'ESI, ce qui constitue une indication clé des résultats obtenus, en plus de ceux de la Chine.
- **Services de SSR, par type** : ces services sont restés stables, soit au même niveau qu'en 2021, mais le nombre de services fournis par l'intermédiaire des structures de l'IPPF a augmenté. La fermeture du programme WISH explique la réduction des services de contraception et de CAP. Les services liés au VIH et aux IST ont diminué de 8 %, mais les services liés à l'avortement ont augmenté de 11 %, dont 69 % ont été fournis par avortement médicalisé (contre 60 % en 2021). L'avortement médicalisé augmente au fil du temps. Si l'on considère le programme financé par le grand donateur anonyme en 2022, 29 000 services d'avortement ont ainsi été fournis. Le principal prestataire de services est l'AM du Nigeria, suivi de celle du Soudan. Près de la moitié des services de l'IPPF sont fournis par la région Afrique.
- **Mix de méthodes de CAP** : une baisse de 9 % a été enregistrée par rapport à 2021, attribuée à deux AM et à d'autres AM soutenues par le programme WISH. Toutefois, certaines AM ont également enregistré des augmentations. Les trois premières sont les AM du Nigeria, de la Colombie et du Soudan. La

contraception à long terme et réversible représente 63 % du CAP.

- Servir les pauvres et les vulnérables : en 2022, 71 millions de client-e-s ont été servi-e-s. Parmi elles et eux, 62 millions étaient marginalisé-e-s et pauvres et 28 millions avaient moins de 25 ans. Le nombre de personnes ayant recours aux services d'urgence a augmenté de manière significative en 2022 par rapport à 2021. Les trois principaux fournisseurs de services d'avortement sont les AM du Nigéria, des États-Unis et de Colombie.
- Autres résultats clés en 2022 : des *Directives cliniques centrées sur le/la client-e* ont été développées et publiées ; des interventions humanitaires ont été menées dans 42 pays, dont l'Ukraine, le Pakistan et l'Inde ; la nouvelle *base de données sur les produits d'avortement médicamenteux* a été lancée et a déjà été utilisée par près de 100 000 personnes.
- Tendances par catégorie de services 2015-2022 : il y a eu un net fléchissement en 2020, dû à la Covid, mais une reprise rapide et significative en 2021. Il y a eu quelques baisses dues à la réduction des programmes restreints en 2021/22.

Les conclusions des RAP (*rapports annuels de performance*) 2022 confirment les hypothèses qui sous-tendent la nouvelle stratégie de l'IPPF, à savoir les avantages qu'il y a à se concentrer sur les lieux où les services sont fournis et sur les personnes touchées, plutôt que sur les chiffres. Une analyse plus approfondie sera effectuée et les enseignements tirés de celle-ci continueront d'éclairer la mise en œuvre de la nouvelle stratégie.

Au cours de la discussion, un membre du Conseil fait remarquer que les données montrent que le nombre de services fournis semble être basé sur la capacité des AM plutôt que sur les besoins. S'il est bon que le Togo puisse fournir un taux élevé d'ESI, il s'agit d'un petit pays. La question est de savoir comment fournir les services là où ils sont le plus nécessaires. En réponse, la Directrice, Développement & impact des AM, indique que les besoins ne sont pas nécessairement plus élevés dans les plus grands pays. Le résultat du Togo est significatif car l'IPPF y est le principal fournisseur et 30% de la couverture totale du pays est assurée par l'IPPF. Si l'on examine des pays similaires, on constate que les contributions sont tout aussi impressionnantes. En Palestine, l'IPPF est le seul prestataire et nous devons en être très fiers. Le DG ajoute qu'il est nécessaire d'être plus précis dans notre démarche et de nous remettre en question dans les pays où il n'y a pas de prestataire. Un autre membre du Conseil offre un commentaire sur l'AM du Togo en indiquant que, bien qu'il s'agisse d'un petit pays, l'AM a travaillé dur pour développer l'ESI. C'est un centre d'excellence, elle partage ses connaissances avec d'autres AM en Afrique et sa stratégie est multisectorielle.

Le DG déclare qu'il serait utile d'avoir l'avis et les conseils du CA sur ce qui constituerait une bonne « empreinte de service » géographique pour l'IPPF. Un membre du CA déclare qu'il/elle n'encouragerait pas un objectif défini géographiquement parce que la géographie ne détermine pas les besoins et qu'il/elle préférerait que l'on accorde plus d'attention aux taux de mortalité maternelle.

Un autre membre du CA se demande si l'IPPF ne s'est pas mise en situation d'échec dans certains domaines en fixant des objectifs beaucoup trop ambitieux. Le Secrétariat est interrogé sur la capacité de ces indicateurs à capturer ce que nous

voulons. Par exemple, les États-Unis sont en tête pour les soins liés à l'avortement, ce qui, à première vue, semble surprenant. Le Conseil est informé en réponse que, dans le cadre de la nouvelle stratégie, les indicateurs seront plus qualitatifs et plus complexes. Il est en outre noté que la stratégie précédente cherchait – entre autres objectifs – à augmenter le financement afin d'atteindre un plus grand nombre de personnes, mais que cet objectif n'a pas été atteint. En fait, les fonds collectés par les AM ont diminué.

Le Conseil est également informé que les AM ont leur propre politique de calcul des coûts. Certaines le font bien, d'autres moins. Ces politiques doivent être basées sur l'environnement des AM et sur leurs créneaux. De nombreuses AM fournissent des services gratuits, en particulier de contraception, et de nombreux produits sont fournis par le FNUAP et les gouvernements. Cependant, l'inflation a eu un impact important. Il semblerait que les personnes qui paient pour les services paient davantage.

En réponse à une question sur les soins obstétricaux, le CA est informé que les AM s'y intéressent de plus en plus car il y a une demande au sein des communautés. Il s'agit également d'une source de revenus dans de nombreux pays, et donc d'une opportunité de croissance. Il y a différents degrés de réussite. Parfois, cela touche beaucoup de monde, parfois non. Il s'agit d'un sujet largement couvert dans les *Directives cliniques centrées sur le/la client-e*.

Le DG dit ensuite au Conseil qu'il est difficile d'examiner les performances sans tenir compte de la base financière et celle-ci a diminué. Les mesures financières et les mesures de performance sont différentes. L'IPPF peut fournir des informations financières pour une centaine d'AM, mais la performance de la Fédération inclut les AM, les partenaires de collaboration et l'AM des États-Unis, dont les finances sont distinctes. Le Secrétariat doit probablement améliorer la façon dont il présente ces différents paramètres. Cela dit, le maintien des services au niveau actuel est une grande réussite alors que l'assiette financière a baissé.

Il est noté que, dans la stratégie précédente, l'accent était mis sur l'obtention de chiffres. La nouvelle stratégie a une optique différente. L'IPPF ne cherche plus à être le plus grand prestataire de services au monde, mais elle se concentre sur les pays où elle est le principal prestataire, en essayant d'étendre ces services et d'atteindre les plus vulnérables.

*Le Conseil **prend note** du rapport annuel d'évaluation de la performance 2022.*

9. RAPPORT DU COMITE DES MEMBRES (CM)

Le rapport relatif aux associations membres a été communiqué au CA en amont de la réunion (voir document référencé [CA/06.23/DOC/9](#)). Ce point est présenté par le Vice-Président du Conseil, Ulukbek Batyrgaliev, qui est également Président du Comité des membres.

Conclusion de la revue d'accréditation

Le Conseil **note** que le CM a examiné les conclusions de la revue d'accréditation de la Tonga Family Health Association. Notant qu'il y a des normes avec lesquelles l'AM du Tonga n'est toujours pas en conformité, et que l'association est en train de prendre des mesures pour y remédier, l'AM du Tonga ne peut pas aujourd'hui être ré-accréditée mais demeurera membre accrédité de l'IPPF, dans le cadre du cycle 2, et ce sans changement à leur statut de membre.

Suivi des revues d'accréditation

Le Conseil d'administration **note** que le Comité des membres a examiné les rapports de situation des revues d'accréditation ayant été effectuées dans les 6 associations suivantes dans le cadre du 3^{ème} cycle d'accréditation :

- *Tanzanie - Uzazi na Malezi Bora Tanzania*
- *République slovaque - Spoločnosť pre plánované rodičovstvo*
- *Chine - China Family Planning Association*
- *Vietnam - Vietnam Family Planning Association*
- *Indonésie - The Indonesian Planned Parenthood Association*
- *Népal - Family Planning Association of Nepal*

Notant qu'il y a des normes avec lesquelles les Associations membres précitées ne sont toujours pas en conformité, et notant que celles-ci sont en train de prendre des mesures pour y remédier, ces associations ne peuvent pas aujourd'hui être ré-accréditées. Les divers Bureaux régionaux continueront de surveiller la mise en œuvre des plans d'action de suivi durant la période prévue. Pendant cette période les Associations membres de **Tanzanie** ; de la **république Slovaque** ; de **Chine** ; du **Vietnam** ; de **l'Indonésie** et du **Népal** demeureront membres accrédités de l'IPPF dans de le cadre du 2^{ème} cycle sans que leur statut de membre ne soit affecté.

Accréditation

Sur recommandation du Comité des membres, le Conseil d'administration **approuve** que les associations membres suivantes soient dûment ré-accréditées membres de plein droit de la Fédération :

- *Cameroon National Association for Family Welfare*
- *Associação Moçambicana para Desenvolvimento da Família (Mozambique)*
- *Association Malienne pour la Promotion et la Protection de la Famille*
- *Association Tchadienne pour le Bien-Etre Familial*
- *Associação Guineense para o Bem Estar Familiar (Guinée Bissau)*
- *Association Nigérienne pour le Bien-Etre Familial*
- *République démocratique du Congo - Association pour le bien-être familial/ Naissances désirables*
- *Belgique - Belgische Federatie voor Seksuele en Reproductieve Gezondheid en Rechten / Fédération Belge pour la Santé et les Droits Sexuels et Reproductifs*
- *Societatea de Educatie Contraceptiva si Sexuala (Roumanie)*
- *Israel Family Planning Association*
- *Samoa Family Health Association*
- *Korea Population, Health and Welfare Association*
- *Vanuatu Family Health Association*
- *Kiribati Family Health Association*

Mise à jour sur la suspension de l'AM de Lituanie

Le CA note que l'AM lituanienne a fait l'objet d'une revue d'accréditation en novembre 2020 dans le cadre du troisième cycle d'accréditation. La non-conformité à 16 normes fut constatée au moment de la revue. Le Bureau régional (BR) a depuis, et par plusieurs fois, apporté son soutien à l'Association dans ses efforts de mise en conformité, mais en août 2022, quatre normes restaient en suspens, malgré la prorogation accordée pour remédier à cette situation. Suite à une recommandation de

la DR et à l'aval du DG de suspendre l'AM lituanienne des membres de l'IPPF, le CM et le Conseil d'administration ont approuvé cette recommandation lors de leurs réunions respectives d'octobre et novembre 2022. En l'absence de réponse à la notification initiale de suspension, le bureau régional du Réseau européen avait envoyé un rappel à l'AM, ce qui a déclenché une réponse de la directrice exécutive de l'AM qui a souhaité savoir quelles étaient les options disponibles. Le BR a donc ensuite contacté l'AM pour l'informer des trois options suivantes :

1. Maintien de la suspension. La recommandation de lever la suspension ne sera faite qu'après présentation d'un plan et d'un budget formels, approuvés par l'instance de gouvernance, et démontrant comment l'AM envisage de se maintenir à flot sans le financement non restreint de l'IPPF, afin d'être accréditée. Le plan doit être soumis à l'IPPF au plus tard le 31 août 2023.
2. Démission de l'IPPF. La décision de démissionner de l'IPPF doit être prise par l'organe de décision suprême de l'association membre. Si cette démission est reçue, l'IPPF fournira une subvention à cet effet.
3. Recommandation d'expulsion : Si le plan et le budget de l'option 1 ne sont pas satisfaisants, une recommandation de la DR du Réseau européen de l'IPPF visant à expulser *Seimos Planavimo ir Seksualines Sveikatos Asociacija* de l'IPPF sera présentée lors de la réunion d'octobre 2023 du Comité des membres.

*Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des membres, **convient** de proroger la suspension de l'AM lituanienne – **Seksualines Sveikatos Asociacija** – jusqu'à la prochaine réunion du CM, au cours de laquelle la réponse de l'AM sera examinée.*

Mise à jour sur la suspension de l'AM d'El Salvador

Le CA note que l'AM d'El Salvador – Asociación Demográfica Salvadoreña (ADS) – a fait l'objet d'une revue d'accréditation dans le cadre du 3^{ème} cycle en octobre 2018 et qu'elle fut accréditée en mai 2020. L'AM a été suspendue des membres de l'IPPF en mars 2023 en raison d'allégations de malversations en matière de gouvernance et de gestion.

Il est noté que le CM a examiné la mise à jour concernant l'AM du Salvador, y compris la réponse de celle-ci dans laquelle elle conteste la raison de sa suspension sans fournir quelques preuves que ce soit de mesures par elle prises. La DR, Amériques et Caraïbes, a répondu à l'AM et clarifié les points qu'elle avait soulevés ainsi que les raisons justifiant la validité de la suspension. L'AM a été invitée à soumettre les éléments suivant :

- La preuve d'un nouveau règlement intérieur dûment approuvé, ou de nouveaux règlements de procédure, levant l'ambiguïté quant à l'interprétation de la rétroactivité de l'article 22 des statuts limitant les termes consécutifs et cumulatifs dans les règlements de procédures actuellement en vigueur ou de tout nouvel amendement à ces derniers ;
- La preuve dûment approuvée que l'instance de gouvernance actuelle de l'ADS s'est conformée à l'établissement d'une nouvelle instance en accord avec le processus stipulé à l'article 12 des règlements de procédure et dans le respect des conditions relatives à l'inclusion de jeunes de moins de 25 ans comme stipulé à l'article 22.
- Les documents de l'audit qui avait été missionné ainsi que le cahier des charges du cabinet d'audit.

- Le code de gouvernance et les ajustements suggérés, le cas échéant, par le bureau régional de l'IPPF, Amériques et les Caraïbes (ACRO).

*Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des membres, **convient** de proroger la suspension de l'**Asociación Demográfica Salvadoreña/Pro-Familia (AM d'El Salvador)** jusqu'à la prochaine réunion du CM, au cours de laquelle la réponse de l'AM sera examinée.*

Recommandation de suspension : AM de Namibie

Le CA note que la Namibia Planned Parenthood Association est membre de l'IPPF depuis de nombreuses années et que ses problèmes institutionnels et financiers datent de 2016 suite à l'annulation d'un programme financé par USAID d'une valeur de US\$ 500k par an sur cinq ans. Cette annulation était due à la réintroduction de la règle du bâillon mondial (*Global Gag Rule*) par le gouvernement des États-Unis. En mars 2017, le Bureau régional fut informé par un donateur qu'il suspendait son financement à l'AM en raison de préoccupations concernant la gestion de la subvention. En juin 2019, l'AM fut invitée une fois de plus par le Bureau régional à se restructurer afin de pouvoir survivre en tant qu'institution. L'AM a ignoré ce conseil et le réalignement inadéquat de sa structure organisationnelle à un niveau compatible avec ses capacités financières a plongé l'organisation dans une profonde crise financière. En conséquence, l'AM enregistre un déficit important depuis 2017. Les rapports statutaires ont été soumis avec des retards importants.

L'AM a fait l'objet d'une revue d'accréditation en janvier 2022. Sur les 25 cas de non-conformité identifiés lors de la revue, seuls quatre ont été traités à ce jour. En 2022, les fonds de l'IPPF acheminés par l'intermédiaire de l'AM, mais destinés à une organisation communautaire locale, furent utilisés pour payer les salaires du personnel de l'AM.

En mars 2023, après plusieurs réunions avec le bureau régional, l'AM soumettait une feuille de route comportant trois structures alternatives de dotation en personnel avec les implications financières correspondantes : la structure souhaitée, la structure actuelle et la structure crucialement souhaitée. Les trois structures ne prennent en compte que les projections des salaires et coûts administratifs ; les coûts des programmes et des activités n'ont pas été intégrés. Après une analyse détaillée par le bureau régional, aucune des trois options n'a été jugée viable et durable.

Au cours de la discussion, un membre du Conseil demande si les difficultés rencontrées par cette AM sont dues à une mauvaise administration. Le Directeur, Gouvernance et accréditation, indique qu'il s'agit d'une situation qui perdure depuis longtemps. Le BR a apporté un soutien technique à l'AM, mais la situation ne s'est pas améliorée. La Présidente du Conseil ajoute que ce rapport démontre l'ampleur du travail accompli par le Secrétariat avant d'en arriver au stade de la suspension.

*Sur la base des arguments présentés ci-dessus et sur recommandation du Comité des membres, le Conseil d'administration **convient** que la **Namibia Planned Parenthood Association** soit suspendue des membres de l'IPPF.*

Recommandation de suspension : AM de Sierra Leone

Il est noté que ce rapport est soumis à la politique de Confidentialité et de partage d'information de l'IPPF.

Le CA **note** que le CM recommande que la *Planned Parenthood Association of Sierra*

Leone (PPASL) soit suspendue des membres de l'IPPF en raison de sa piètre gouvernance et de l'absence de réponse et d'action appropriée face aux allégations de harcèlement sexuel au sein de la PPASL. L'enquête sur les allégations est maintenant terminée et a conclu que les allégations étaient fondées, selon la prépondérance des probabilités.

*Sur recommandation du Comité des membres, le Conseil d'administration **convient** que la **Planned Parenthood Association of Sierra Leone** soit suspendue des membres de l'IPPF.*

Au cours d'une discussion générale sur les suspensions et les expulsions, un membre du Conseil se dit préoccupé par le nombre important de personnes qui risquent de ne pas avoir accès aux services et demande quelles sont les alternatives possibles. Le Directeur, Gouvernance et accréditation, assure le Conseil que les BR sont déjà à la recherche d'autres organisations dans ces pays pour qu'elles deviennent des partenaires de collaboration. L'IPPF sera toujours présente dans ces pays, mais par l'intermédiaire d'une autre organisation. Le DG ajoute qu'une Fédération saine a besoin d'un processus rapide pour traiter du problèmes des AM qui faillent, ainsi que d'un processus rapide de régénération et d'introduction de nouvelles organisations, et qu'une accélération de ces processus serait la bienvenue.

Mise à jour sur les expulsions

Le CA note que l'AM de Djibouti a été suspendue des membres de l'IPPF en juin 2022 pour ne pas s'être engagée à se soumettre à une revue d'accréditation dans le cadre du 3^{ème} cycle d'accréditation. En mars 2023, le CA acceptait la recommandation du CM d'entamer la procédure d'expulsion de l'AM de Djibouti des membres de l'IPPF et de donner à l'AM un délai pour répondre et démontrer les raisons pour lesquelles l'expulsion ne devrait pas avoir lieu. Le CM note que l'AM de Djibouti n'a pas répondu à la notification qui lui fut envoyée le 13 mars 2023 concernant la recommandation de l'expulser de l'IPPF.

*Sur recommandation du CM, le Conseil d'administration convient que le processus d'expulsion de l'**Association Djiboutienne pour l'Equilibre et la Promotion de la Famille** des membres de l'IPPF soit mené à son terme.*

Candidature au statut de membre associé

*Sur recommandation du CM, le CA **approuve** la candidature de **Respect Educate Nurture Empower Women (RENEW) (Bhutan)** au statut de membre associé. Il est noté que cette organisation est un ancien membre associé et aujourd'hui partenaire de collaboration.*

MISE A JOUR SUR LA MISE EN OEUVRE DU 4^{ème} CYCLE D'ACCREDITATION

Le CA **note** que le Comité des membres a examiné le rapport sur la mise en œuvre du 4^{ème} cycle d'accréditation et comment la restructuration du Secrétariat unifié au début de l'année a perturbé les plans d'exécution des revues d'accréditation dans les régions. Le processus de restructuration a créé des postes vacants qui doivent être pourvus et une formation devra être dispensée au personnel nouvellement recruté afin de procéder à la mise en œuvre du 4^{ème} cycle d'accréditation.

*Compte tenu de l'impact de la restructuration du Secrétariat sur les revues d'accréditation et sur recommandation du Comité des membres, le Conseil d'administration **approuve** le report de six mois de la date officielle de début de la mise en œuvre du 4^{ème} cycle d'accréditation afin que celui-ci soit mis en œuvre de juillet 2023 à juin 2027 pour permettre de pourvoir les postes vacants et d'organiser*

des formations avec celles et ceux effectuant les revues d'accréditation.

Au cours de la discussion, un membre du Conseil fait remarquer que certaines AM sont encore dans le 3^{ème} cycle d'accréditation et demande si le passage au cycle IV créera des retards. Le Directeur, Gouvernance et accréditation, indique qu'il ne s'agit pas d'une situation nouvelle et que les AM aujourd'hui accréditées dans le cadre du 3^{ème} cycle passeront ensuite au cycle IV. Les deux cycles se dérouleront simultanément au cours des six prochains mois, période au cours de laquelle les sept AM restantes du cycle III devraient avoir parvenu à se mettre en conformité.

Un membre du Conseil demande quel est le niveau de préparation du Secrétariat pour entamer les revues d'accréditation du 4^{ème} cycle. Le Directeur, Gouvernance et accréditation, répond que la restructuration du Secrétariat est à l'origine du retard. Le 4^{ème} cycle est très différent du cycle précédent et est aligné sur la nouvelle stratégie. Le Secrétariat a également entrepris un projet pilote pour le nouveau cycle. Le DG ajoute que ce cycle est passé de cinq à quatre ans et que, par conséquent, le Secrétariat doit passer en revue davantage d'AM chaque année. Mais le retard de démarrage du cycle IV permettra ainsi au Secrétariat d'entreprendre l'accréditation de toutes ses AM au cours des quatre prochaines années.

10. MISES A JOUR SUR LE REBRANDING ET LA CHARTE

Un document sur l'initiative d'identité (Charte et image de marque/rebranding) a été communiqué au Conseil en amont de la réunion (voir document référencé [CA/06.23/DOC/10](#)). Ce point est présenté par Mina Barling, Directrice, Relations extérieures.

Le Conseil est informé des progrès de la *Charte des valeurs de l'IPPF* et de la nouvelle image de marque mondiale / rebrand mondial. Le Conseil note que les consultations avaient commencé par une réunion du *Groupe de pilotage de la Charte* et du *Comité du rebranding*, et plus récemment avec la Planned Parenthood Association of Thailand (Association thaïlandaise pour la planification familiale). Le dialogue avec les AM et le personnel du Secrétariat se poursuit. Un fort consensus autour des valeurs clés, telles que la transparence, l'amour/la compassion, la diversité/l'inclusion, le courage, la passion, l'empathie, la flexibilité, l'adaptabilité, le partenariat et la responsabilité, s'est dégagé au cours des nombreuses consultations. Un cabinet externe, IDEO, a été engagé pour travailler avec les AM sur la refonte globale de la marque et un plan d'engagement des jeunes a été élaboré et sera lancé dans les mois à venir.

Le Conseil **prend note** des progrès réalisés à ce jour et s'en félicite.

La discussion s'oriente ensuite sur les contextes dans lesquels les menaces pesant sur la SDSR pour toutes et tous s'intensifient.

Le Conseil **convient** que l'IPPF continuera à développer, et à s'investir dans, sa réponse aux menaces pesant sur la SDSR aux horizons suivants :

1. **Garantir une action immédiate en cas de besoin pour les personnes exposées à un risque imminent** : Évaluer les mesures à prendre pour renforcer la protection des membres du personnel, des volontaires, des partenaires et des services directement visés en raison de leurs actions et de leur travail pour la SDSR. Élaborer des scénarios et des plans d'urgence, avec des protocoles de « désamorçage » pour garantir que l'IPPF remplit ses devoirs de protection envers ceux qui affrontent les menaces et se trouvent en

première ligne.

2. **Prendre des mesures efficaces pour contrer les menaces à moyen terme, lancer une campagne d'intensification des mesures de lutte** : En mettant l'accent sur la création de coalitions avec d'autres acteurs de la SDSR entre autres, tout en consolidant les leçons tirées des travaux déjà en cours, élaborer une campagne d'influence qui sera mise en œuvre au cours des 24 prochains mois, campagne intense visant à nettement repousser l'opposition à la SDSR, à l'échelle nationale comme mondiale.
3. **Renforcer la lutte contre les menaces à long terme, scruter l'horizon afin d'évaluer les possibilités d'une prévention plus efficace** : Afin d'aider l'IPPF pour qu'elle puisse prendre des mesures efficaces pour contrer les tendances et les développements régressifs à plus long terme, entreprendre une analyse prospective des contextes opérationnels / « marchés » / structures de l'IPPF et de la SDSR à l'échelon mondial. Identifier et analyser ceux qui sont susceptibles d'être ciblés par des forces régressives – ou qui sont vulnérables à des développements régressifs – au cours des cinq prochaines années et au-delà. Analyser les points pivots probables de ces ciblages et escalades et envisager les possibilités d'atténuation correspondantes. Développer des outils appropriés, par exemple des modules à ajouter au Registre des risques de l'IPPF, pour aider à établir et à surveiller efficacement les profils de menace aux contextes opérationnels / « marchés » / structures de l'IPPF, y compris les risques pour les personnes, la viabilité financière, la réputation, les biens, les actifs et les opérations.

11. **ACTUALISATION FINANCIERE, COMPTES ET RAPPORT ANNUEL 2023**

Les rapports du Comité des finances, d'audit et des risques (C-FAR) ont été communiqués au CA en amont de sa réunion, à savoir le rapport financier 2022, le rapport d'audit, la note de continuité d'exploitation, la révision du budget 2023, le registre des risques stratégiques et le business plan du Secrétariat 2023 – voir documents référencés [CA/06.23/DOC/11, 11a-11f](#). Ce point est présenté par Liz Schaffer, Présidente du C-FAR, qui se joint en ligne à la réunion.

Le Conseil est informé que le C-FAR s'est réuni deux fois depuis la dernière réunion du CA. Le C-FAR a pris note des éléments suivants : Recettes et dépenses du T1 2023 et autres modifications du bilan ; renforcement des systèmes financiers et technologiques ; rapports d'audit interne, de Protection et de gestion des incidents. Le comité a accepté de se réunir en présentiel une fois par an et il est en train d'élaborer sa propre transition, conformément à celles du Conseil et des autres comités. Le C-FAR soumet à l'approbation du Conseil les documents suivants : Note sur la continuité de l'exploitation ; rapport financier provisoire 2022 ; plan et budget révisés 2023 ; et registre des risques stratégiques 2023-24.

Le Conseil prend connaissance des recettes et dépenses de 2022 par rapport à celles de 2021. Il est noté qu'en 2022, le revenu net non restreint fut de US\$ 5,14 millions, contre US\$ 15,33 millions en 2021. En 2022, il y eut un déficit des produits restreints. Toutefois, il est expliqué que les fonds restreints ne sont pas toujours reçus et dépensés au cours du même exercice, ce qui explique le déficit de 2022.

Le Conseil examine les soldes de fonds 2022 par rapport à 2021. Bien que le Fonds général ait diminué en 2022 par rapport à 2021, il est noté qu'il demeure dans la fourchette convenue. Les fonds affectés 2022 sont très légèrement supérieurs à ceux de 2021. En revanche, les fonds restreints sont en baisse, mais cela s'explique par le fait que des fonds avaient été levés au cours des périodes précédentes.

Il est noté que le plan et le budget révisés 2023 du Secrétariat comprennent des produits plus élevés, des charges plus faibles et une allocation au Secrétariat inférieure à celle du budget approuvé. Un excédent d'exploitation est prévu. L'impact probable au 31 décembre 2023 sur le solde de fonds, toutes sources confondues, resterait positif. Les principaux changements apportés au plan et au budget révisés du Secrétariat sont les suivants :

- Intégration des coûts du réalignement de la structure et du soutien à la transition et des licenciements ; ajout de nouveaux projets ; alignement des indicateurs sur la nouvelle stratégie ; identification des risques de haut niveau susceptibles d'entraver la mise en œuvre.
- Activités supplémentaires, dont les déplacements, le coût des réunions régionales et la lutte contre le racisme.
- Allocation requise (sur les réserves générales) pour la formation et l'accueil/l'intégration du personnel dans la structure réalignée et pour la mise en place du nouveau bureau régional de l'ACRO au Mexique.

Le DG ajoute que la fin de l'évaluation externe a eu lieu pendant la procédure de réalignement du personnel et que malgré cela elle s'est déroulée dans les temps et sans heurts. Le DG remercie ensuite l'équipe financière qui est en train de faire face à une importante transition, ainsi que d'autres personnes du Secrétariat pour leur travail pendant l'audit. La Présidente remercie à son tour l'équipe financière et la Présidente du C-FAR pour sa gestion.

Au cours de la discussion, un membre du Conseil réitère son inquiétude quant à la dépendance des AM à l'égard du financement public, en particulier dans un monde politique en mutation, et il/elle souligne l'importance pour la Fédération de diversifier ses sources de revenus. La Présidente du C-FAR partage ces préoccupations mais ajoute que plusieurs Fondations soutiennent l'IPPF et qu'elles ne sont pas soumises à l'environnement politique de la même manière.

En réponse à une question sur les frais de fonctionnement, en particulier à la lumière des taux d'inflation actuels et de l'évolution des modes d'utilisation des espaces de bureaux, le DG répond que le Secrétariat a reçu du Conseil le mandat de ne pas dépasser ni le plafond approuvé pour le budget global 2023, ni les coûts annuels totaux. Cette année, le nombre de postes est légèrement inférieur à celui de l'année dernière, ce qui permettra de dégager plus d'argent pour les activités et les visites aux AM. Ce sera la base du budget 2024 plus l'inflation. En ce qui concerne l'évolution de l'utilisation des bureaux, le Directeur, Finance et technologie, informe le CA que cette question sera abordée à mesure que de plus en plus de membres de l'équipe quitteront le bureau de Londres. Cette question sera également prise en compte par le C-FAR lorsqu'il se penchera sur le processus budgétaire 2024.

Un membre du Conseil fait remarquer que le registre des risques montre que certains risques augmentent et demande plus d'informations à ce sujet. La Présidente du C-FAR explique que ce document est désormais davantage un outil de planification et d'apprentissage qui met l'accent sur l'atténuation des risques. Le DG indique que ce document a été rédigé il y a plusieurs semaines, au plus fort de la restructuration. Toutefois, grâce au soutien des RH et au respect des procédures, cet aspect est désormais considéré comme peu risqué. Le Directeur, Finance et technologie, ajoute que la transition de l'ancienne structure vers la nouvelle et la transmission des rôles vont induire un travail opérationnel considérable sur le terrain, de sorte que le risque

opérationnel subsiste toujours.

Un autre membre du CA demande s'il existe un mécanisme permettant de communiquer à certains comités les discussions sur des risques spécifiques qui les concernent. Le Directeur, Finance et technologie, indique que chacun des risques est attribué à un membre de l'équipe de direction et qu'à chacun des comités siège un membre de l'équipe de direction. Les Président-e-s des comités devraient également dialoguer avec les membres de l'équipe de direction siégeant à leur comité sur les risques liés aux travaux de leur comité.

En réponse à une question concernant la note sur la continuité d'exploitation, le Conseil est informé qu'il s'agit d'une mesure de la viabilité de la Fédération au cours des deux prochains exercices, et que c'est une norme que recherchent les auditeurs. Le Directeur, Finance et technologie, ajoute que les auditeurs sont satisfaits du statut de continuité de l'IPPF jusqu'à la fin de l'exercice 2024.

Un autre membre du Conseil demande ensuite si le nouveau modèle de business plans triennaux pose des problèmes aux AM. Le Directeur, Finance et technologie, indique que le premier cycle triennal de planification et de budgétisation a été introduit pour la période 2023/25. Il a été demandé aux AM de fournir plus de détails pour le budget 2023 que pour le budget 2024/25. Le processus s'est déroulé sans heurts et les plans triennaux ont été transmis rapidement. Ces plans seront créés sous forme de tableaux de bord. Un défi opérationnel subsiste quant à la manière d'en rendre compte mais le Secrétariat souhaite simplifier au maximum les choses pour les AM.

Le CA **prend note** du rapport soumis par la Présidente du C-FAR, et dur recommandation du C-FAR, **approuve** :

- a) *Le registre des risques stratégiques 2023-24 avec les modifications convenues*
 - b) *la version abrégée de la note sur la continuité d'exploitation pour la période 2023-24*
 - c) *Le rapport et les comptes annuels de l'exercice 2022*
 - d) *Le plan et le budget révisés de l'exercice 2023.*
 - e) *Les affectations de :*
 - i) *US\$ 200k pour la relocalisation du bureau d'ACRO de la Colombie au Mexique.*
 - ii) *US\$ 500k pour l'intégration et la formation du personnel.*
- La fermeture des fonds affectés suivants (sous réserve, le cas échéant, de derniers ajustements dans les comptes) :*
- iii) *Fonds SEAP \$20.5k.*
 - iv) *Flux 2 2021 Sex og Politikk (Norvège) \$95k.*

Le Conseil exprime sa profonde gratitude à la Présidente du C-FAR, au Comité et à l'équipe financière pour leur travail.

12. ELECTION DU/DE LA PRESIDENT-E DU CA

Ce point est présidé par le Vice-Président, Ulukbek Batyrgaliev. La Présidente actuelle propose alors de quitter la réunion pour ce point, mais les membres du Conseil acceptent qu'elle reste.

Le Vice-Président confirme qu'il n'y a eu qu'une seule candidature, celle de Kate Gilmore, à la présidence du Conseil et que le CNG recommande au CA qu'il approuve la nomination de Kate Gilmore au poste de Présidente du Conseil pour un

second et dernier mandat.

Au cours de la discussion, les membres du Conseil disent leur soutien à la candidature de Kate et la remercient pour sa vision et son leadership.

*Le Conseil d'administration **approuve** la recommandation du Comité des nominations et de la gouvernance d'élire Kathryn (Kate) Gilmore à sa présidence pour un second et dernier mandat, qui prendra fin le 15 mai 2026.*

13. QUESTIONS DIVERSES

Il **est noté** qu'il s'agit de la dernière réunion du Conseil pour deux administrateurs, à savoir Andreas Prager et Santiago Cosio, dont les mandats s'achèveront prochainement. Les membres du Conseil les remercient tous deux pour leur immense contribution au Conseil. La Présidente à son tour remercie Andreas et Santiago pour leur sagesse et pour avoir enrichi les discussions du Conseil. Des cadeaux leur sont remis en guise de remerciement et le Conseil leur souhaite plein de bonnes choses.

Le Directeur général ajoute ses remerciements : avec Donya Nasser, Andreas et Santiago ont siégé au précédent Conseil de gouvernance et ont joué un rôle clé dans la réforme de la gouvernance, sans laquelle l'IPPF serait bien plus faible. Ils ont joué un rôle crucial en aidant l'organisation à emprunter sa nouvelle voie.

Clôture de la réunion

En clôturant la réunion, la Présidente remercie le Vice-Président et les administrateur-ice-s pour leur leadership, leur participation et leurs contributions tout au long de la réunion. Au nom du Conseil d'administration, elle remercie ensuite le DG et l'équipe de direction pour leur soutien, ainsi que toutes celles et tous ceux qui ont travaillé à la préparation d'une réunion des donateurs réussie et, immédiatement après, d'une réunion du Conseil également réussie. Sharon Tagoe, Caroline Dickinson – pour la rédaction des procès-verbaux – et les autres membres du personnel de soutien – support informatique, interprètes et techniciens – sont enfin particulièrement remerciés pour avoir permis à la réunion du Conseil de se dérouler dans d'excellentes conditions.