

## Projet de procès-verbal

### Groupe de travail constitutionnel

Mercredi 9 novembre 2022

13.30- 15h CET

Détails de la réunion en ligne

Participants présents - membres du GTC

- Président : Klaus Lachwitz
- Thorkild Oelsen- comité exécutif du FED et DPOD
- Pat Clarke- Comité exécutif de l'EDF et EDSA
- Pirrko Mahlamaki (Comité des femmes)
- Christina Wurzinger (NC Autriche)
- Bruno Gaurier (NC France non membre actuel du conseil d'administration)
- Javier Guemes (membre ordinaire)
- Kristjan Grdan (membre ordinaire)
- Jolijn Santegoeds (membre d'ONGE)
- Jonathan Elebjork Walstrom (Comité des jeunes)

Secrétariat : Catherine (procès-verbal et soutien au président) et Raquel (organisation de la réunion et accessibilité)

La réunion sera enregistrée à des fins internes

1. Adoption de l'ordre du jour
2. Tour de table des présentations - (chaque personne dit son nom et son organisation)
  - Klaus - avocat, membre de l'exécutif d'EDF et membre du conseil d'administration d'IDA représentant EDF.
  - Thorkild- Président de DPOD et exécutif d'EDF
  - Pat - membres de l'exécutif de l'EDF, de l'EDSA, ancien président et membre du conseil d'administration de la Disability Federation of Ireland.
  - Pirrko- membre de l'exécutif et présidente du comité des femmes de l'EDF, connaissance de longue date de l'EDF, représentante du forum finlandais des personnes handicapées au sein du conseil d'administration, juriste également, et également intéressée par la participation des personnes handicapées dans toute leur diversité.
  - Christina : membre du conseil d'administration de l'EDF, représentant le Conseil autrichien des personnes handicapées, membre du comité des membres de l'EDF (ce comité s'occupe beaucoup des statuts) et également juriste.

- Bruno- du Conseil National des Personnes Handicapées, membres fondateurs d'EDF et du conseil national français, et également du programme Helios qui était un précurseur d'EDF.
- Il a commencé par rappeler qu'il y a quelques jours, en France, une mère désespérée et isolée a tué son fils autiste, ce qui nous rappelle que nous devrions être là pour toutes les personnes handicapées et que le soutien est encore insuffisant.
- Javier- pas encore présent
- Krijstian - Vice-président de Santé mentale Europe et nouveau membre du conseil d'administration d'EDF
- Jonathan- nouveau membre du comité des jeunes de l'EDF- originaire de Suède et également avocat, travaillant pour l'organisation suédoise et pour les jeunes malentendants.
- Yannis- Président d'EDF et de la confédération grecque, participant de droit au groupe de travail, souhaite la bienvenue à tous.

### 3. Examen du mandat du GTC et introduction aux principaux travaux du GTC.

Le président a souligné les principaux messages de l'AGA concernant le groupe de travail constitutionnel et les termes de référence du GTC.

Il a mentionné :

- Certains termes devraient être clarifiés, comme la diversité, ou ce que signifie être une **association robuste** préparée pour l'avenir.
- Il est important d'évaluer le travail qui doit être effectué par le GTC et de réfléchir aux points déjà soulevés dans l'EGA concernant l'ampleur de la tâche et le temps nécessaire pour l'accomplir.
- Le mandat mentionne des termes tels que **l'égalité des sexes**, la **diversité** et les **perspectives des jeunes**. **Comment relevons-nous actuellement le défi d'une définition large de la diversité ?** Qu'en est-il de l'implication des jeunes et des nouveaux talents ? Nous avons notre comité des jeunes, mais les **"jeunes" doivent-ils être représentés directement dans nos organes directeurs ?** Qu'en est-il des personnes âgées dans nos organes directeurs ? Et les migrants, les réfugiés handicapés et les membres de leur famille dans les organes directeurs de l'EDF ? Comment promouvoir "un renouveau positif" au sein des organes directeurs ? Certains talents nous échappent-ils ? Représentons-nous tous les types de handicaps et qu'est-ce que cela signifie par rapport à l'Art. 4.3 DE L'UNCRPD ? Devons-nous nous pencher sur la question de la **durée des mandats** ? Lesquels de ces changements sont les plus urgents ? Qu'est-ce qui est le plus important et qu'est-ce qui peut attendre ?
- La question de **savoir si tout cela peut être traité par le GTC** est importante et ouverte, étant donné que la résolution de l'AGA demande une révision constitutionnelle d'ici l'année prochaine.
- Quels articles peuvent être ajoutés ou modifiés ?

4. Tour de table des réactions de chaque membre du GTC concernant les priorités à aborder dans les articles des statuts de l'EDF.

#### **Thorkild :**

Il y a des questions juridiques et d'autres questions qui ne relèvent pas du texte juridique des statuts. Nous devons nous rappeler que l'EDF est un parapluie d'autres organisations parapluies. La façon dont le FEPH attire les talents, les jeunes, les personnes de genre différent, etc. dépend des personnes envoyées et représentées par nos membres dans les organes directeurs et les comités de l'EDF ? Au Danemark, nous vérifions également cette question. Nous menons une enquête (je pourrai vous en dire plus sur les résultats plus tard). Nous devons revoir la constitution et résoudre certains des problèmes liés à la définition de nos membres. En particulier, il faut déterminer si les ONGE à part entière doivent avoir des membres dans plus de 14 pays de l'UE. Les comités des jeunes et des femmes sont là pour faire entendre la voix des jeunes et des femmes. D'autres comités seraient-ils utiles pour attirer des talents nouveaux et divers ?

Nous n'avons pas besoin de changements constitutionnels révolutionnaires au sein de l'EDF. Nous devrions donc essayer de traiter les questions et problèmes susmentionnés sur la base de nos statuts actuels.

#### **Pat**

Je suis d'accord avec Thorkild pour dire qu'il y a beaucoup de travail à faire. Il est également d'accord sur le fait que certaines questions sont liées à la façon dont nous travaillons et que d'autres sont liées à la constitution. Ils sont également d'accord sur le fait que l'admission des ONGE avec droit de vote, qui dépend actuellement de l'établissement légal dans un certain nombre de pays, devrait être reconsidérée.

Le mandat des membres de notre conseil d'administration était l'une des questions litigieuses de l'AGA et c'est une question sur laquelle nous pouvons obtenir une victoire facile.

#### **Pirkko**

Se joint à Thorkild et Pat. Est d'accord avec Pat pour se concentrer sur un travail plus petit, plutôt que de tout déraciner, car la base de l'EDF est solide. Nous devrions nous concentrer sur une gamme minimale plutôt que maximale en termes de changements (sur la base des limites de temps et des problèmes clairs identifiés dans la discussion qui a conduit à la formation de ce groupe de travail).

Si quelque chose a plus à voir avec la politique qu'avec les règles juridiques, ces questions doivent être identifiées et mises de côté pour des discussions futures. Nous devrions nous concentrer sur la modification des rôles en termes de rotation et de représentation.

#### **Christina**

Il y a deux paires de chaussures différentes :

- L'aspect juridique dans nos statuts
- La perspective plus large de la manière dont nous devrions travailler à l'avenir en termes de diversité et d'attraction de nouveaux talents.

La partie légale est très claire et le CWG peut essayer de donner des réponses claires.

Mais la question de savoir comment le FEPH doit travailler pour devenir plus diversifié mérite plus de discussions. Nous devons nous poser la question, par exemple : Dans quelle mesure notre travail est-il accessible ? Nous devons aborder la diversité de manière différenciée.

#### **Bruno**

Nous sommes une organisation parapluie avec deux types principaux de membres à part entière : les ONGE et les conseils nationaux. Les **conseils nationaux** sont les signes évidents que chaque pays de l'UE est représenté au sein de l'EDF. Cela vient de la base dans chaque pays. **Plus nous serons solides dans tous les pays**, plus l'EDF sera solide, et vice versa.

En tant qu'organisation d'organisations, qui représentons-nous ?

**Nous représentons nos organisations, pas nous-mêmes.**

Si une organisation veut devenir membre de l'EDF, elle doit être acceptée par le conseil national, sinon les conseils nationaux seront redondants ou laissés de côté.

#### **Kristjan**

Nous devrions nous concentrer sur la **durée et le caractère renouvelable des mandats à EDF.**

Des **procédures plus démocratiques lors des élections - via le règlement intérieur - sont nécessaires.**

Diversité signifie variété. Cela signifie que nous devons nous assurer que les **personnes souffrant de différents handicaps ont une chance d'obtenir et d'occuper des postes de direction** au sein de l'EDF, en particulier le président, les vice-présidents et les membres du comité exécutif. **L'EDF n'est pas seulement destiné aux membres, mais à toutes les personnes handicapées en Europe.** Il est donc crucial d'apporter des modifications à nos statuts et de montrer que l'organisation est forte.

#### **Jolijn :**

La question principale est la **limitation des mandats** et la **diversité des personnes handicapées.** J'ai des idées originales sur la façon dont nous devrions travailler, mais je ne suis pas sûre de devoir les évoquer ici. Certaines d'entre elles dépassent le cadre de notre groupe de travail mais sont importantes pour la mise en œuvre de la démocratie de nos organisations.

Par exemple : Sur la base des systèmes modernes de démocratie, nous devrions traiter la question suivante : **Comment faire pour que les membres des membres votent ?** Devrions-nous faire voter uniquement les représentants des organisations ou également les membres des membres ?

#### **Jonathan :**

Je suis trop nouveau pour réfléchir aux moyens de changer le EDF en tant que nouveau membre, mais je contribuerai à apporter le point de vue des jeunes tout au long du processus.

**Pirkko** : nous pouvons avoir à l'esprit les articles de l'UNCRPD et l'Observation générale numéro 7 sur les articles 4.3 et 33.3 et le droit européen.

Au LEF, ils sont également en train de réviser leurs statuts. Ils ont des mandats courts, deux ans, trois fois renouvelables. La durée et la rotation des mandats doivent également être examinées attentivement.

Klaus : Je résume :

Deux approches différentes sont possibles, très générale, ou très juridique et spécifique.

Une approche générale

- Nous pouvons travailler sur les questions de diversité, de recherche de nouveaux talents, de durabilité, etc. qui n'impliquent pas toujours des changements constitutionnels, mais des changements dans notre façon de travailler et celle de nos membres.
- Nous devons explorer les points de vue des membres en termes de diversité et de représentativité au sein de l'EDF dans cette approche.

Approche juridique

- Durée du mandat et possibilité de renouvellement

Une réunion du conseil d'administration aura lieu la semaine prochaine. Nous ne devons pas cacher la réalité des différentes approches qui font partie des Termes de Référence (TdR), mais présenter cela au Conseil en mentionnant que nous venons juste de commencer par une réunion assez courte du GTC échangeant des points de vue sur le contenu et les tâches décrites dans les TdR. Il est trop tôt pour présenter des solutions, car nous devons déterminer si le GTC doit se concentrer en priorité sur les aspects juridiques liés aux statuts de l'EDF ou s'il doit adopter une approche plus large, allant au-delà des statuts et du règlement intérieur de l'EDF, en invitant, par exemple, non seulement les membres des organes directeurs de l'EDF, mais aussi et surtout les Conseils nationaux à discuter de sujets tels que la diversité, l'attraction de nouveaux talents, etc.

**Bruno** :

Il doute que nous soyons prêts à présenter un rapport au Conseil dans les dix jours, car nous avons à peine commencé les travaux.

**Christina** :

Il est préférable que le Conseil fasse des propositions concrètes, plutôt que d'avoir une discussion très large. Le Conseil devrait se voir poser des questions claires pour en discuter.

**Pirkko** est d'accord.

**Thorkild** est d'accord pour poser des questions claires pour la discussion lors de la réunion du conseil d'administration. Nous devons savoir quelles sont les questions juridiques les plus importantes afin d'être prêts pour l'AGA en mai de l'année prochaine. Cette priorité doit être décidée ici et maintenant.

Qu'est-ce que le conseil d'administration attend de nous comme priorité maintenant ? Qu'est-ce qui est nécessaire pour apporter des changements juridiques à nos statuts et à notre règlement intérieur, et qu'est-ce qui est lié à nos futures méthodes de travail ? Certains thèmes peuvent être présentés au Conseil d'administration dès maintenant. Certaines choses peuvent être présentées à l'AGA en mai prochain, et d'autres prendront plus de temps.

**Kristjan** : Selon les termes de référence du CWG, je vois que c'est notre tâche de discuter de ces questions, et non de les présenter comme un conflit. Nous sommes chargés d'aborder des questions telles que les changements constitutionnels, y compris la durée des mandats et la limitation des mandats.

**Klaus** : Il pourrait être intéressant de vérifier ce que d'autres Organisations de Personnes handicapées (OPD) internationales ont fait dans de telles situations. Il fait référence aux expériences qu'il a faites avec Inclusion International (II), où, au début de son mandat de président de II, les auto-advocates n'avaient pas participé aux réunions de l'organe directeur. Les parents étaient clairement en tête. Le résultat de la conversation avec les membres de II a été une déclaration d'unité qui visait l'indépendance et la participation des personnes présentant une déficience intellectuelle. À la suite de cette discussion, l'assemblée générale de II a décidé que la moitié des membres du conseil seraient des défenseurs de leurs propres intérêts. La déclaration d'unité a été suivie d'une proposition de modifications juridiques.

**Bruno** : la question la plus importante est de s'assurer que nous sommes représentés par des personnes handicapées. Au CFHE, il est dit que notre président est une personne handicapée ou un membre de la famille d'une personne handicapée. C'est également le cas à l'EDF, je pense que la majorité des membres du conseil d'administration de l'EDF sont des personnes handicapées.

**Thorkild** :

Nous pourrions rédiger un document sur certains des sujets doux, non juridiques. Il pourrait être proposé au conseil d'administration pour discussion. Au Danemark, nous menons une enquête sur ce sujet, et peut-être que d'autres membres le font aussi. Cela pourrait être une approche pour traiter l'aspect non juridique du travail de ce groupe.

**Christina** :

La partie douce du renouvellement peut être traitée par un processus décrit par Klaus et ensuite approuvé par Thorkild.

La légitimité et l'autorité d'EDF sont très importantes - nous avons une fonction de modèle. Au sein du GTC, nous ne représentons pas nos organisations, mais nous représentons EDF et faisons des propositions pour EDF. Nous n'avons pas besoin de suivre uniquement les opinions et les revendications de nos membres, mais de prendre les devants.

**Jolijn** :

Le rôle de la famille est très important, contesté et sensible et il ne concerne pas notre sous-groupe.

Je ne vois pas de discussion sur les obstacles à la nomination et à l'élection au sein de l'EDF. Nous devons avoir une discussion sur ce que sont ces obstacles.

Le fait que des personnes travaillent comme bénévoles n'est pas réaliste dans d'autres parties du monde. L'EDF devrait également prendre en compte la question des militants non rémunérés qui supportent la charge de travail.

**Bruno :**

En France, l'EDF est pleinement respecté et officiellement reconnu comme la véritable représentation européenne des personnes handicapées par l'intermédiaire de leurs conseils nationaux et de leurs ONG européennes, sur un pied d'égalité également et cela devrait être maintenu.

#### 5. Méthodes de travail et de communication du GTC

Réunions en ligne et en face à face.

#### 6. Les étapes futures :

- a. Résumé des points d'action
  - i. Rédiger le procès-verbal et le consulter (Catherine avec la supervision du président)
  - ii. Rédiger le document du conseil d'administration et consulter le CWG (Catherine avec la supervision et la contribution du président).
  - iii. Discussion au Conseil
- b. Date de la prochaine réunion

15 décembre<sup>th</sup> 13h00-15h00 CET sur Zoom

1er février<sup>st</sup> - réunion d'une journée à Bruxelles (avec invitation à l'apéritif du nouvel an de l'intergroupe handicap le 31 janvier<sup>st</sup> le soir pour les personnes qui arrivent le mardi.

Annexe :

Mandat du CWG

### **Projet de mandat du groupe de travail constitutionnel**

Un groupe de travail constitutionnel (CWG) devrait être créé, avec pour mandat de guider et de superviser le processus de consultation et de révision constitutionnelle qui portera sur les questions suivantes :

- Comment le FEPH peut-il garantir l'égalité des sexes, les perspectives des jeunes et la diversité au sein de ses membres et de ses organes directeurs ?

- Comment faire en sorte que les personnes handicapées aient le sentiment que les personnes siégeant dans les organes directeurs les représentent dans toute leur diversité ;
- Quelles mesures constitutionnelles et autres règles internes peuvent être adoptées pour assurer un renouvellement positif des organes directeurs, et pour renforcer et faire progresser la gouvernance participative au sein du FED ?
- Comment promouvoir ce renouveau et attirer de nouveaux talents pour siéger dans les organes directeurs ;
- Faut-il modifier la durée des mandats ou leur caractère renouvelable ?
- Quels sont les différents types de changements qui pourraient être apportés et quels sont les plus importants et les plus urgents ? Quelles sont les questions à traiter en priorité maintenant et celles sur lesquelles on peut travailler à l'avenir ? Quelles sont les questions qui nécessitent un changement constitutionnel, et celles qui devraient être traitées par d'autres moyens ?

### **Composition du GTC :**

Pour refléter la diversité du FED, le GTC sera composé de 9 membres.

- Un président du comité exécutif (Klaus Lachwitz)
- 2 membres du comité exécutif : un membre du Conseil national (Thorkild Olesen), un membre des ONGE (Pat Clarke).
- 4 membres du conseil d'administration - 2 membres du conseil national 2 membres d'ONGE : à nommer.
- Un représentant du comité des jeunes (à désigner), et du comité des femmes (Pirkko Mahamari)
- Participation d'office du président ou du secrétaire de l'EDF.



L'exécutif et le conseil d'administration peuvent répondre à un appel ouvert à la participation. Lors de la sélection, on veillera à ce qu'il y ait une large représentation des différentes cultures et traditions organisationnelles. Les compétences suivantes sont à privilégier :

- Expertise juridique sur les statuts
- Expérience des OPH au niveau national et européen, y compris dans l'élaboration et la révision participative des statuts et des règles de travail.
- Connaissance de la manière de faire progresser l'égalité des sexes et la participation des jeunes.
- Expérience en matière de renforcement de la participation des jeunes, d'égalité des sexes et de diversité.
- Connaissance de l'histoire du FED

### **Documentation et prise de décision**

Les ordres du jour et les procès-verbaux de chaque GTC seront communiqués au conseil du FED. Le conseil du FED prendra les décisions qui seront présentées à l'AGA pour adoption. Seule l'AGA peut adopter des modifications statutaires.

### **Communication et transparence**

Tous les membres de l'EDF seront informés et consultés par le biais du mailing des membres. Les ordres du jour des réunions, les procès-verbaux et les documents de référence seront disponibles dans la zone réservée aux membres sur le site web, afin que tous les membres puissent les consulter à tout moment. Le GTC donnera son avis à chaque réunion de l'exécutif de l'EDF, du conseil d'administration et de l'assemblée générale annuelle.

### **Réunions**

Il est prévu que le GTC se réunisse tous les mois, les réunions étant organisées par le secrétariat.

## Soutien au secrétariat du FED

Le secrétariat

- Planifier et participer à des réunions,
- Rédiger les procès-verbaux et les communiqués,
- émettre et évaluer les consultations selon les conseils du Conseil
- Créer et gérer la zone des membres pour l'examen
- Apporter activement le point de vue du secrétariat
- Assurer l'alignement sur le droit belge des ONG par un travail direct avec un avocat en Belgique.

### Langue de travail

Le GTC utilisera l'anglais comme langue de travail.

### Temps de travail estimé

On s'attend à ce que les membres du GTC investissent environ 10 heures de travail par mois, réunion comprise, mais il est difficile d'estimer ce chiffre à ce stade.

### Calendrier provisoire :

**Septembre** : Première discussion au sein de l'exécutif et adoption des termes de référence du groupe de travail constitutionnel (GTC), et accord sur les membres de l'exécutif qui feront partie du GTC.

**Septembre : après le 24<sup>th</sup>** - envoyer ces termes de référence au conseil d'administration pour qu'il puisse les commenter - date limite le 3 octobre<sup>rd</sup> .

**3 octobre<sup>rd</sup>** - appel au conseil d'administration pour savoir s'il est intéressé à rejoindre le GTC (réponse avant le 10 octobre<sup>th</sup> ) : approbation des membres du GTC et première réunion du GTC pour développer la feuille de route, préparation du document pour le conseil d'administration en novembre.

Le GTC se concentrera d'abord sur

- la définition des priorités pour la révision constitutionnelle (questions prioritaires pour la réforme constitutionnelle, questions à plus long terme pour la réforme constitutionnelle, autres mesures pour améliorer la diversité au sein du FED)
- méthodologie du cadre pour la révision constitutionnelle
- Établir un calendrier réaliste pour la présentation de la révision constitutionnelle au conseil d'administration.

**Novembre** : la réunion du conseil d'administration comprendra un point et une discussion sur la révision de la Constitution.

**Décembre** : Réunion du GTC et consultation des membres du FED sur la base de l'avis du conseil d'administration.

**Janvier** : Réunion du CWG, suivie d'une réunion du Comité exécutif pour faire le point sur les progrès accomplis.

**Mars** : Réunion du conseil d'administration

**Mai** AGA