
DUBLIN – Réunion de synthèse de l'ALAC et la direction régionale [F]

Jeudi 22 octobre 2015 – 10h45 à 12h45 IST

ICANN54 | Dublin, Irlande

ALAN GREENBERG : Donc, il y a certaines personnes qui manquent mais tout le monde est au courant de l'heure de début de cette réunion.

Donc j'aimerais résumer quelques problèmes qui ont été soulevés ces derniers jours. Et ce n'étaient pas véritablement des problèmes toujours graves.

Mais en ce qui concerne le mentorat, on a parlé de mentorat depuis 3 ans. Nous avons essayé de lancer un mouvement où quelqu'un allait faire des activités de mentorat pour quelqu'un d'autre et on ne devait pas attendre 6 mois pour que ça se fasse. Et, dans certains cas, on a beaucoup attendu mais moins parfois.

Je n'ai pas toujours suivi le mouvement, j'ai pris du retard donc ce n'est pas facile de se porter volontaire en tant que mentor et d'assurer, donc, son travail. Donc j'espère qu'avec le nouvel ALAC, la nouvelle version d'ALAC qui est un ALAC redynamisé,

Remarque : Le présent document est le résultat de la transcription d'un fichier audio à un fichier de texte. Dans son ensemble, la transcription est fidèle au fichier audio. Toutefois, dans certains cas il est possible qu'elle soit incomplète ou qu'il y ait des inexactitudes dues à la qualité du fichier audio, parfois inaudible ; il faut noter également que des corrections grammaticales y ont été incorporées pour améliorer la qualité du texte ainsi que pour faciliter sa compréhension. Cette transcription doit être considérée comme un supplément du fichier mais pas comme registre faisant autorité.

nous allons être en mesure de bien travailler dans les activités de mentorat et que cela va pouvoir se développer.

Donc je sais que vous êtes tous très, très occupés et que vous vous engagez dans beaucoup de domaines. Donc je parle surtout aux nouveaux et on va voir qui va être le mentor de qui. Et on va essayer de faire de notre mieux pour que ça se fasse véritablement.

Donc on a parlé de la rotation : la rotation à l'ALAC. Donc Rafid dit « Non », ce n'est pas de ça qu'il parlait ? Mais on en a parlé pas mal : trouver de nouvelles personnes, du sang neuf à l'ALAC. Donc il faut penser à cela, le garder à l'esprit.

Comment bien comprendre ce qui se passe pour les postes de leadership ? Tous les 6 mois, nous avons des postes de leadership qui se libèrent et nous allons encourager les personnes à participer également aux conférences. Pour le moment c'est tout ce que je voulais dire.

Donc on s'est arrêtés avec des personnes qui voulaient intervenir. Sandra était la première, puis nous avons Kaili, Tijani, Tim et Olivier. Olivier n'est pas arrivé encore mais il devra nous dire quelques mots je crois. Il voulait le faire. Donc nous allons recommencer ces débats avec Sandra.

SANDRA HOFERICHTER : Donc je ne sais pas si cela fait sens, mais je voulais directement répondre à Rafid. Il dit « quelqu'un qui dit oui et qui ne poursuit pas, ça ne devrait pas être le cas. » Je ne pense pas cela, je ne suis pas d'accord. Moi je suis au milieu de beaucoup de choses, beaucoup de travail.

Moi je suis assez nouvelle. Je ne me sens pas véritablement comme une ancienne. Je ne me sens pas si familière que ça avec tout ce qu'il y a à l'ALAC. Cela fait 5 ans que je suis ici et je suis un exemple peut-être. J'ai été élue et on m'a proposée, on m'a nommée pour l'équipe de leadership. Et je ne veux pas donner l'impression à la communauté externe que l'ALAC est un groupe de gens qui disent toujours oui. Ce n'est pas le cas et on n'est pas des gens qui disent oui à tout. Le groupe ALAC n'est pas un groupe de ce type.

Leon, vous avez commencé à peu près en même temps que moi avec la NomCom et je crois que Leon est un excellent exemple. C'est quelqu'un qui est relativement nouveau et qui est monté très haut très rapidement. Et c'est un bon exemple à suivre.

Donc ce que je veux dire, c'est que je ne suis pas d'accord mais je suis désolée si cela vous arrive. Je crois qu'il faut creuser un

petit peu la situation et analyser la situation. Vous n'avez pas toujours à dire oui. Vous n'avez pas... Oui, je parle de vous parce que je l'ai entendu de votre part et je veux dire que je ne suis pas d'accord publiquement. Je ne suis pas d'accord avec vous et je suis prête à partager mon expérience. Je ne suis pas d'accord avec vous. Cette communauté n'est pas une communauté qui dit toujours oui, ce n'est pas la communauté ALAC. Cela ne représente pas la communauté ALAC. Et, vraiment, ne dites pas que la communauté ALAC c'est une communauté qui dit toujours oui à tout.

KAILI KAN :

Oui moi je ne suis arrivé vraiment qu'il y a peu de temps à l'ALAC. Je suis vraiment un nouveau venu. Donc ça ne fait que quelques jours que je suis là et j'ai réfléchi à ce problème de rotation un petit peu. Et selon moi, la rotation, c'est un des moyens d'être efficace, d'un leadership efficace. La rotation du leadership nous permet d'être plus efficaces. Cela sert à ça cette rotation du leadership, le changement de leader : que l'ALAC fasse un bon travail.

Donc je ne pense pas que ce soit un problème grave et que ce doive être quelque chose de véritablement mesuré.

ALAN GREENBERG : Merci beaucoup. Tijani, vous avez la parole. Une question de processus ? Oui je crois qu'il y a des micros ouverts quelque part. Donc je vais demander au personnel ce qu'il en est. Oui Sébastien, vous le dites parce que c'est à l'écran ou que vous êtes branché dessus ?

SEBASTIEN BACHOLLET : Oui, je suis branché, connecté et je vois que... je ne suis pas sûr mais il me semble qu'il y a des personnes qui ne sont pas supposées être dans cette salle qui sont à cette réunion. Mais peut-être ai-je tort ?

ALAN GREENBERG : Est-ce qu'il y a l'audio, est ce qu'on entend sur Adobe Connect ? Donc maintenant, c'est une réunion fermée, à huis clos, et à huis clos sur internet également.

Tijani, vous avez la parole. Donc, une question de procédure qui devrait être modifiée ?

TIJANI BEN JEMAA : Je ne crois pas que ce soit un problème de procédure du tout. Nous venons de modifier nos règles de procédures. Cela prend beaucoup de temps et je ne crois pas qu'un changement de nos règles va changer quoi que ce soit.

Le problème est le suivant : il y a des personnes qui se joignent à l'ALAC, qui travaillent à l'ALAC, et qui ne travaillent pas de la même manière. Pendant leur mandat, les personnes travaillent et démontrent qu'ils sont bien présents. Certaines personnes sont promues et nous avons eu des exemples de cela. Les autres qui ne travaillent pas ou travaillent peu ne vont pas connaître ce type de promotion.

Donc, moi je ne suis pas d'accord pour que des gens qui viennent d'arriver à l'ALAC arrivent au niveau du ALT, de l'équipe du leadership. Il faut un minimum, je crois, de deux ans de connaissances pour y arriver. Une fois qu'on est resté pendant deux ans à l'ALAC, on commence à bien comprendre ce qui se passe, et là on peut faire partie de l'équipe du leadership.

Je crois qu'il faut être plus clair sur ce dont on a besoin à l'ALAC et à At-Large. On a besoin de personnes qui travaillent. On a besoin de personnes qui participent. On n'a pas besoin de personnes qui ne participent pas. Ceux qui participent vont connaître le succès, vont monter les échelons.

Dave, quand il est arrivé pour la première fois, il était très silencieux mais il travaillait efficacement en coulisses. Et on aimerait qu'il soit encore plus présent à l'ALAC. Donc c'est une

question de participation, une question de travail. Si on ne participe pas, il n'y a aucune chance de se retrouver à un poste de direction, dans l'équipe de direction.

ALAN GREENBERG : La parole est à Tim.

TIMOTHY DENTON : Oui, je ne suis pas compétent pour parler avec force aujourd'hui. Je crois qu'on a tous la possibilité de commencer à zéro, de recommencer à zéro et j'espère que, d'ici quelques temps, la situation s'améliorera. Je suis très heureux d'être ici, de travailler à l'ALAC et j'espère être utile, productif. Et je ne ferai aucune critique aujourd'hui parce que je ne suis pas compétent pour critiquer quoi que ce soit au niveau où je suis pour le moment.

ALAN GREENBERG : Olivier devait prendre la parole. Il va nous rejoindre. Donc je ne sais plus quel était l'ordre des interventions. C'est à qui ?

GARTH BRUEN : Je crois que c'était Raf, Sébastien, moi et Seun.

ALAN GREENBERG : Merci. Donc Raf, Sébastien. Raf, vous avez la parole.

RAFID FATANI : Oui, merci. Pour clarifier un point de vue, donc je ne vais pas répéter ce que j'avais déjà dit. Je veux qu'on ait une réunion productive. Ce que j'ai mentionné auparavant c'est le pouvoir doux, discret.

Il y a des personnes, lorsque l'on parle de productivité, la productivité ça ne vient pas en une période, puis elle disparaît. Tout le monde va avoir des cycles où l'on est très productif, très actif et des périodes où l'on est moins actif, moins productif. C'est la nature même de notre travail. Mais il y a un autre élément qui rentre en ligne de compte : lorsque les autres membres de la communauté acceptent ou n'acceptent pas les personnes qui travaillent dur, avec acharnement.

Je vois des gens qui arrivent, qui travaillent beaucoup et je vois des personnes qui les repoussent, je vois des personnes qui sont extrêmement désagréables. Il y a des personnes qui arrivent, qui reviennent, qui sont rejetées malgré leurs efforts. On leur parle d'une manière inacceptable. On s'adresse à eux d'une manière inacceptable et on s'attend à ce qu'ils restent et continuent à travailler. Et après on leur dit « Vous savez, vous n'êtes pas un membre très productif de la communauté. Peut-être que vous

devriez être mis de côté, vous mettre de côté, que quelqu'un vous remplace. »

Cela, c'est une réponse sur la productivité, et sur la productivité en tant qu'instrument de mesure. Je crois qu'il y a beaucoup de facteurs qui rentrent en ligne de compte et que, parfois, on ne soutient pas les personnes qui travaillent le plus.

Je ne suis pas d'accord avec Tijani qui a dit qu'il devrait y avoir un minimum de deux ans pour que l'on arrive à l'ALT. Je ne crois pas que ce soit dans les règles et j'aimerais que l'on clarifie cela.

ALAN GREENBERG : Donc ce n'est pas dans les règles de procédure. Leon a été membre de l'ALT et de l'équipe de direction après un an.

RAFID FATANI : C'est pour cela que je ne suis pas d'accord avec Tijani.

ALAN GREENBERG : Sébastien ?

SEBASTIEN BACHOLLET : Oui, merci. Je crois qu'il faut être prudents. C'est arrivé pour une personne et on dit que ça peut arriver pour d'autres. Parce que

les régions ne sont pas les mêmes et les choix que nous avons de choisir une des trois personnes à l'ALT ne sont pas les mêmes. On ne peut pas comparer.

L'autre point: comment est-ce que nous accueillons les nouvelles personnes? Je vais vous parler de mon expérience au Conseil d'Administration, lorsqu'on arrive au Conseil d'Administration de l'ICANN. Ce n'était pas mon cas, moi j'avais été sélectionné avant l'AGM.

Lorsqu'on arrive au Conseil d'Administration, immédiatement, absolument immédiatement, on devient tout de suite un véritable membre. On reçoit tous les documents, on reçoit tous les emails, on participe aux débats, on est membre à part entière sauf pour le droit de vote. On n'a pas le droit de vote. On n'est pas encore dans les comités ou commissions mais ils peuvent choisir d'aller dans les commissions.

Et je crois que c'est également une bonne chose qu'on doit faire également à l'ALAC. On doit être ouverts. Dès que possible, dès que quelqu'un arrive, dès que quelqu'un devient membre de l'ALAC à la fin de l'AGM, et bien on doit faire tout cela à l'ALAC comme au Conseil d'Administration de l'ICANN.

Et dernier point, réfléchissons au taux de rotation d'une année sur l'autre parce que c'est très instable. Une organisation devient très instable lorsque le comité change totalement d'une année sur l'autre. J'ai fait une proposition il y a de cela quelques années au sujet de la rotation des membres. Je pourrai la refaire.

ALAN GREENBERG :

Oui, la pratique depuis de nombreuses années, c'est que lorsqu'il y a de nouveaux membres de l'ALAC, ils reçoivent tous les documents, tous les emails. Ils sont sur la liste. Je l'ai dit, ça a été la pratique pendant de nombreuses années, cela n'a pas été fait cette fois-ci.

Cela a été une grave erreur donc je dois admettre que les nouveaux membres, parfois, ne demandent pas grand-chose parce qu'ils ne sont pas bien au courant de tout. Mais s'il y a des membres de cette année qui n'ont pas été mis sur la liste dès qu'on a annoncé leur venue, et bien j'aimerais le savoir. On le fera de manière privée.

Deuxièmement, la moitié du groupe qui part tous les ans, ce n'est jamais arrivé. Et après, la période intérimaire de l'ALAC, moi je ne me rappelle pas de cela, non. Je ne pense pas qu'on

avait eu autant de départs et de rotations. Ce n'était pas très commun.

Merci. Nous donnons la parole à Garth.

GARTH BRUEN :

Oui merci. Donc Sandra, on n'est pas des gens qui disent oui à tout et on ne serait pas là si on était des gens qui disent oui à tout. Et l'expérience de Raf, c'est une expérience que j'ai eue aussi dans cette communauté.

On apporte de nouvelles idées, des idées différentes. Et parfois j'ai été choqué par le niveau de résistance que j'ai obtenu de certains leaders dans notre propre communauté. Et je dois dire que, parfois, on hésite au niveau de ce processus très ouvert au niveau des promotions.

Et j'ai écouté ce qu'a dit Tijani: des personnes qui sont engagées, qui ont de l'expérience, uniquement ce type de personnes au niveau du leadership. Moi je crois qu'il y a des personnes qui peuvent travailler pendant longtemps à At-Large et puis qui arrivent à l'ALAC et qui peuvent devenir très rapidement des leaders. Il peut y avoir d'anciens membres de l'ALAC qui reviennent. Donc je crois qu'on a la possibilité d'avoir

des gens à l'équipe de direction ALT qui sont relativement nouveaux à l'ALAC. Je crois que c'est possible.

ALAN GREENBERG : Merci Garth. Je ne crois pas qu'on ait proposé de changer les règles de procédures. Ce n'est pas ce que je propose en tout cas.

SEUN OJEDEJI : Oui, c'est Seun au micro.

Beaucoup a été dit sur ces questions et ce besoin qui existe de coordination, de mentorat, de soutien pour les entrants. Ce qu'il y a d'important c'est de faire attention à ne pas décourager la participation. Si nous participons tous, nous sommes des membres de la communauté qui sont productifs et il faut participer, non pas pour devenir des membres du groupe de direction mais ne faut pas être obsédé par les promotions, par devenir membre du groupe de direction. Il faut qu'on participe parce que ça nous intéresse, parce que l'on est passionnés par cela, parce que ce sont nos valeurs: la participation à ces questions qui nous intéressent, qui nous interpellent.

Je crois que les membres de l'ALAC, qu'ils soient nouveaux ou qu'ils soient avec quelques années d'expérience, il faut qu'ils puissent voir ce que fait l'équipe de direction, qu'ils puissent

avoir voix au chapitre et qu'ils puissent mieux comprendre comment la direction du groupe est effectuée. Il faut qu'ils comprennent bien comment on travaille, comment tout le groupe travaille, ce qu'on attend d'eux. Et également, il faut bien qu'on ait des rapports entre nous, des rapports positifs. Nous sommes de différentes cultures et il est important...

Pour moi, ce qui a été le plus difficile, c'est les rapports qu'on a entre nous. On doit se respecter. Le respect est essentiel. Et si on se respecte entre nous, le monde nous considérera avec plus de respect. Je ne suis pas là pour défendre le groupe direction ou quoi que ce soit. Je sais que j'écris beaucoup sur la liste et c'est différent. (Inaudible), et bien ce type il écrit beaucoup de choses.

Comment vous allez répondre à cela en tant que membres de l'ALAC ? Comment est-ce que vous défendez vos membres et les autres membres de l'ALAC ? Nous devons nous soutenir entre nous, nous devons être solidaires. On a fait beaucoup d'efforts. On n'est pas ici pour évaluer le processus mais il faut être bien conscients qu'on a besoin de se soutenir entre nous. Et ça, ça manque je crois ici.

ALAN GREENBERG : Merci beaucoup Seun.

Les réunions de l'ALT sont ouvertes et elles ont toujours été ouvertes. IL y a très peu de personnes qui viennent mais vous pouvez venir aux réunions du comité de direction ALT. Vous êtes absolument tous les bienvenus. Parfois nous avons quelques séances à huis clos, tous les 8 mois, tous les 6 mois.

Mais il y a une liste de communication entre les membres de l'ALT. C'est une liste publique que l'on peut voir. On y a réfléchi. Est-ce que ça peut être une liste uniquement pour la lecture ? Mais on ne peut pas... c'est une décision de l'ALAC, on peut changer cela mais personne ne l'a demandé. Mais c'est disponible. On peut absolument lire, lier un message qui s'échange entre les membres de l'ALT. Cela, c'est des décisions qui ont été faites il y a très longtemps, il y a de très nombreuses années. Et on peut toujours changer ce mode de procédure.

Je crois que Raf, Tijani, vous voulez dire quelque chose ? Donc je ne sais pas quel est l'ordre mais nous avons Raf, Tijani, Glenn et Sébastien.

TIJANI BEN JEMAA :

Donc moi je ne serai pas d'accord pour avoir dit... je n'ai pas dit que c'était interdit ou que c'était dans les règles. Je ne serai pas mécontent si c'était dans les règles, j'accepterais les règles. Je n'ai pas demandé à changer les règles de procédure. Je ne veux

pas changer et modifier les règles de procédure. Mais ce que je veux dire, c'est que les tous nouveaux...

Lorsque je suis arrivé à l'ALAC, à cette réunion de l'ALAC, j'étais assis dans la salle, je comprenais 10 % de ce qui était dit. Comment je pouvais être membre du comité de direction si je ne comprenais pas tout ? C'est cela que je veux dire. Leon a été mentionné mais Leon avait déjà fait un mandat et c'est normal qu'il soit à l'ALT. Il comprend bien la situation, il a travaillé, il a été productif, c'est excellent.

Dernière chose que je voudrais dire, Raf si quelqu'un vous a parlé avec peu de respect, et je ne pense pas que ce soit le cas, je voudrais que vous nous disiez qui vous a manqué de respect et qui vous a parlé de cette manière. Pas publiquement, pas maintenant, pas publiquement mais ce ne serait pas acceptable. Ce serait absolument inacceptable. Ce serait un grand échec si quelqu'un vous avait manqué de respect et ne vous avais pas parlé d'une manière civile. Ce ne serait pas acceptable et il faudrait gérer la situation.

On est là pour se respecter et on doit travailler dans le respect, tout particulièrement envers les nouveaux venus. Il faut les aider, il faut les soutenir ces nouveaux venus. On ne doit pas les

rejeter. Ce serait absolument un problème très, très grave pour moi si c'était le cas. Alors si c'est le cas, dites-le-nous, merci.

RAFID FATANI :

Merci beaucoup Tijani. Vous avez soulevé un point tout à fait valide et je ne vais pas nommer le nom de cette personne qui est une personne qui m'a mal traitée, qui n'a pas été aimable avec moi. J'ai obtenu des excuses de la part du comité de direction mais j'ai bien compris que je n'avais pas été la seule personne qui avait été mal traitée et harcelée par cette personne. Et je ne vais pas nommer publiquement cette personne qui est dans la salle. Et je crois que nous avons eu des excuses du comité de direction. Il y a un problème. Il y a un problème dans ce groupe et est-ce que ce problème va être réglé ? Je ne sais pas, c'est à vous de voir, mais oui, le problème existe.

GLENN MCKNIGHT :

Oui je crois que tout le monde se dit : ce n'est pas seulement Raf, c'est nous tous, tous les nouveaux. Moi, je n'ai reçu aucun soutien. On a parlé du programme de mentorat. Je n'ai jamais reçu de mentorat. Je crois que l'environnement est hostile, que l'on arrive ici, que l'on ne connaît pas les règles et responsabilités des membres de l'ALAC. On ne comprend pas la situation de NomCom. J'ai reçu un appel d'une personne qui m'a posé beaucoup de questions et j'ai dit « Oh, vous savez, on

n'a pas eu d'orientation, on n'est pas au courant.» On croit qu'on peut commencer tout de suite et rentrer dans le groupe, être incorporé au groupe. Ce n'est pas très réaliste.

On a parlé de formation. On a toutes ces formations qui existent. On place beaucoup, beaucoup d'argent à la formation, mais la véritable formation sur les politiques, sur le développement de politiques, sur le processus. Je connais des gens qui connaissent bien certains processus mais le processus des politiques. Il y a des gens qui connaissent cela très bien dans la salle, pour (Arin ?) par exemple. Mais il y avait quelqu'un qui soutenait au niveau du board qui était un mentor un petit peu. Mais est-ce que je me suis engagé dans le développement des politiques de l'ALAC ? Non. Moi j'ai travaillé dans les autres groupes de travail principalement.

Lorsqu'à ATLAS2 nous avons travaillé, j'ai fait un énorme effort de communiquer à l'avance avec ces personnes et ça, ça a créé un petit peu un monstre. Donc, ce n'est pas enregistré, je reviens en arrière. Je n'aurais pas dû dire cela, on peut revenir en arrière. On ne l'aura pas dit. Donc, non c'est comme une deuxième femme. Donc (inaudible) Sullivan, et Constantine et... J'ai compris et j'ai travaillé à l'avance pour savoir ce qu'ils voulaient et il y a eu un suivi qui a été effectué. Mais est-ce que ça a été fait à l'ALAC ? Je dirais que non.

Donc cette personne qui est une personne désagréable, on sait très bien qui c'est et c'est vraiment très désagréable ce type de dialogue qui n'est pas du tout productif. Donc parfois je ne suis pas content d'être dans ces réunions désagréables donc je vous souhaite tout le succès possible à l'avenir.

SEBASTIEN BACHOLLET : Merci. Donc ce que j'entends, et là c'est la réalité, et je demande à notre Président d'agir.

L'autre chose que je voulais dire, c'est que différentes personnes disent qu'elles ont été découragées de participer à l'ALT. Je suggère que nous allons finir rapidement. Nous allons prendre les 4 ou 5 propositions faites par Olivier pour entrer dans l'ALT mais je pense que ce n'est pas une question de règles de procédure.

Je pense, j'espère que nous allons être capables avec cette équipe et avec ALAC de résoudre ce problème, d'aborder et de pouvoir ensuite accueillir les nouveaux arrivants et de ne pas décourager qui que ce soit de dire quelque chose, de faire quelque chose même si nous ne sommes pas d'accord avec ce qu'il veut dire ou veut faire. C'est important d'avoir l'esprit ouvert. Et j'espère que nous serons capables d'avoir cette

attitude dans le futur et de ne pas passer trop de temps sur ce problème. Je pense que certains problèmes et certaines choses ont été incorrects mais bon, essayons d'affronter le futur correctement. Merci beaucoup.

ALAN GREENBERG : Seun, vous avez la parole.

SEUN OJEDEJI : Donc, on a dit beaucoup de choses à propos de tout cela, du harcèlement. Je ne sais pas si c'est vraiment du harcèlement mais moi, j'ai aussi eu des problèmes de harcèlement de ce type. Je crois qu'il faut que ce soit réglé... ou d'intimidation. Vous parlez, chacun parle à son propre niveau, a essayé de régler le problème à son propre niveau, je ne sais pas, dans le cas de ces réunions. Après de nos collègues des fois on est découragés. Et ensuite nos collègues sont à leur tour découragés. Donc je crois qu'il faut régler ce problème.

Et au niveau du mentorat, je pense que c'est une bonne chose. Je pense qu'il faut faire attention, il ne faut pas formaliser cela trop non plus. Par exemple, moi j'ai eu une occasion informelle d'obtenir une certaine expérience à travers Tijani dans ce cas. Je lui pose beaucoup de questions et certains d'entre vous aussi. Alan, etc... répondent à mes questions donc je pense qu'il faut

qu'il y ait, donc selon mon expérience, quelqu'un de disponible pour répondre à nos questions, pour répondre à nos demandes. C'est très important. Je ne sais pas si on peut formaliser cela. A mon avis, c'est quelque chose qui peut être fait, une décision qui doit être prise. Chaque dirigeant doit décider et voir comment on peut améliorer ce système pour qu'il fonctionne mieux, peut-être, dans l'avenir. Merci.

ALAN GREENBERG :

Merci. Tim ?

TIMOTHY DENTON :

Je crois que c'est une suggestion tout à fait intéressante. On pourrait analyser cette possibilité de regarder les statuts, voir si nous avons, dans les statuts, et si ce groupe pourrait tirer profit d'une procédure qui existe au niveau du développement de politiques. On ne veut pas ici rentrer dans le détail à ce propos, mais il y a des manières de formuler des politiques. Et je serai intéressé, si vous pouviez nous envoyer certains commentaires, des commentaires qu'on pourrait obtenir et voir un petit peu ce que l'on a, comparer la façon dont nous faisons les choses avec la manière dont travaillent d'autres institutions dans le domaine du développement de politiques. Cela m'intéresserait. Voilà, c'est tout ce que j'avais à dire. Merci.

ALAN GREENBERG : Je ne pense pas que nous puissions vous donner un petit aperçu à ce propos avant vendredi. Heidi a quelque chose à ce propos. Elle va vous donner ce document.

TIMOTHY DENTON : Je suis une personne très bureaucratique.

ALAN GREENBERG : C'est la première fois que nous faisons cette session du vendredi et nous avons décidé de la faire longtemps avant. Donc je dirais qu'en rétrospective c'est une bonne chose. Mais c'est quelque chose qui a été lancé par la GNSO il y a deux ans et ça s'est avéré productif. Et je pense que ce sera aussi utile pour nous.

On aurait peut-être dû le faire avant mais bon... Les gens participaient à des programmes de formation, on n'avait pas vraiment l'occasion de le faire, au début de la semaine non plus. Donc voilà, c'est pour ça qu'on a mis ça le vendredi et donc on apprend. On apprend tous les jours et on essaie de s'améliorer.

Bien, maintenant nous avons Tijani qui demande la parole. Tijani, vous avez la parole.

TIJANI BEN JEMAA : Merci beaucoup Alan. Je voudrais tout d'abord remercier Raf pour ce qu'il a dit, parce qu'apparemment ce n'est pas le premier cas ou le seul cas. Je sais qu'il y a eu la situation de Seun et j'ai fait ce qui devait être fait. Et je suis prêt à continuer à le faire si cela arrive à nouveau. Mais dans le cas de Raf, je n'avais jamais entendu parler de cela. Donc merci de l'avoir dit, c'est nécessaire. Je pense que l'ALT doit se réunir avec ceux qui ont des problèmes et les écouter de manière à ce que tout le monde sache ce qui se passe. Et puis, à ce moment-là, nous pourrons prendre une décision quant à ce que nous devons faire. C'est le minimum. Voilà, c'est mon opinion.

Un autre point important maintenant. J'aimerais demander à tout le monde au sein d'ALAC de ne jamais soutenir une décision parce qu'on est timide ou parce que tout le monde soutient une décision. S'il vous plait, exprimez-vous, donnez votre opinion. Si vous avez l'impression que la personne a proposé quelque chose qui ne correspond pas, qui ne répond pas à votre position, s'il vous plait, dites-le, dites non. C'est important pour nous, comme ça on peut savoir quelle est votre opinion. Si tout le monde dit oui à tout, tout le monde va penser que cette personne est d'accord avec ce qui vient d'être proposé. Donc ne répondez pas en fonction de l'opinion générale. Si vous pensez que vous n'êtes pas d'accord, dites-le. C'est la seule manière pour nous d'avoir une idée, vraiment, de ce que vous pensez.

Et le dernier point, je voudrais demander à tout le monde ici, les personnes qui sont arrivées après moi, si un jour ils m'ont posé une question et si je ne leur ai pas répondu. Si un jour ils m'ont demandé de l'aide et si je ne leur ai pas donné cette aide. Si c'est le cas, en tout cas, je m'en excuse. Merci.

ALAN GREENBERG : Merci. Olivier, vous étiez dans la queue. Donc vous êtes dans la queue. Vous étiez dans la queue lors de la dernière réunion et donc, vous êtes dans la queue pour cette réunion.

OLIVIER CREPIN-LEBLOND : Je passe.

ALAN GREENBERG : Parfait, merci Olivier. Seun? Ah non, c'est Beran qui veut prendre la parole. Beran, vous avez la parole et ensuite je prendrai la parole.

BERAN GILLEN : Je voudrais répondre à ce que Tijani a dit. En tant que nouvelle arrivante, ce n'est pas facile de prendre la parole Tijani, surtout lorsqu'on a une liste de diffusion dans laquelle les gens nomment quelqu'un, quelqu'un que vous connaissez. Des fois,

on a un problème avec le processus en lui-même. C'est difficile de parler lorsqu'il y a neuf ou dix personnes qui soutiennent une nomination par exemple. Donc c'est facile pour vous de dire « Vous devez le dire » mais ce n'est pas facile pour nous de prendre la parole.

Donc je pense que la suggestion de Sébastien lors de la dernière réunion est une bonne suggestion, c'est-à-dire une personne qui présente une nomination et l'autre qui soutient cette nomination. A partir du moment où il y a huit personnes qui soutiennent une nomination, cette personne est automatiquement nommée. Et ça, c'est un problème même si on n'a pas suivi le processus. Donc la suggestion de Sébastien pourrait être adoptée, oui.

ALAN GREENBERG : Merci. En ce qui concerne ce que Beran vient de dire, je ne sais pas comment répondre puisque nous avons des nominations ouvertes. Quelqu'un est nommé, quelqu'un qui est un bon candidat est nommé selon l'opinion de tout le monde. Je ne peux pas empêcher les gens de dire « Je soutiens cette personne. » Nous n'avons pas un processus formel dans cette organisation pour la nomination.

Cependant, lorsqu'au cours des années, les gens ont commencé à dire « Je soutiens cette personne, je soutiens cette personne. » c'est devenu une espèce de tradition. Moi, en tant que Président, je ne sais pas comment je peux empêcher cela d'arriver. Mais bon, il y a en tout cas des nominations, comme Leon l'a dit l'année dernière.

Nous ne faisons pas comme ça au début, on travaillait au cas par cas et il y avait des oppositions et ALAC prenait les décisions qu'il fallait prendre. Je ne me souviens pas vraiment de la façon dont on travaillait auparavant mais je pense qu'il n'y avait pas ce problème. Mais bon, ces soutiens de plusieurs personnes qui surgissent, c'est quelque chose qui a lieu et je ne sais pas comment empêcher cela d'avoir lieu.

Cette année, cela aurait été particulièrement difficile parce qu'il y avait peu de gens qui n'étaient pas complètement nouveaux qui pouvaient se présenter. Et finalement, les gens ne veulent pas prendre ce type de position, la position qui demande beaucoup de temps. Une position d'ALT ça demande beaucoup de temps, c'est une charge de travail.

Donc je vais faire un commentaire sur la question de l'intimidation. On en a parlé avec Cheryl, on est au courant. On voudrait faire une recherche internet en dessous de son nom, en

rajoutant le consultant de TTG. Dans le cadre de ce processus, le comité de nomination ces dernière années, a fait de nombreuses révisions et les ont publiées pour les personnes du niveau senior. C'est intéressant de le lire parce que si on lit cela, on se rend compte que, oui, elle parle trop, oui elle a beaucoup de caractère mais en même temps, elle a beaucoup d'autres qualités. Et si on fait un équilibre, elle a beaucoup de qualités. Ce sont les qualités qui gagnent. Ce n'est pas une défense, mais voilà, c'est une manière de voir les choses. C'est un peu mon problème aussi, je coupe les gens, je ne les laisse pas terminer, je ne les laisse pas finir de parler. Des fois, je suis un petit peu arrogant, je suis un petit peu désagréable. J'essaie de modifier mon attitude mais des fois, je ne le fais pas exprès. Je ne pense pas que Cheryl le fasse exprès non plus mais elle ne s'en rend pas vraiment compte.

Donc on a tous notre caractère, on a tous certains défauts et certaines qualités. On essaie de faire un équilibre entre les deux. Certaines personnes ont des défauts qui sont un petit peu forts. On essaie de les atténuer mais on sait que ces personnes ont aussi des bons côtés. Donc je ne défends pas ces gens-là mais il est intéressant de voir ces rapports. Ces rapports sont faits par des consultants externes professionnels. Donc c'est intéressant de lire ces rapports, ça peut être intéressant. Je ne dis pas que c'est quelque chose qui puisse être appliqué directement à

notre discussion ici mais ça nous permet de voir les choses avec une autre perspective, avec une autre manière.

Tijani, je vois que vous avez levé la main. Vous avez la parole.

TIJANI BEN JEMAA :

Merci Alan. Je voudrais vous donner un exemple de cette manière d'exprimer votre point de vue.

Lorsque je suis rentré à l'ICANN, j'ai passé une année à travailler au sein d'AFRALO sur les téléconférences ou à travers les téléconférences. Et à la fin de l'année, quelqu'un qui était au niveau senior, qui était nommé, a nommé une personne pour les NomCom, qui représentait AFRALO. J'étais tout à fait nouveau, j'étais dans ICANN depuis un an et j'ai dit « Je ne l'ai jamais vu, je ne l'ai jamais entendu dans toutes nos activités. » Donc on ne peut pas sélectionner quelqu'un qui n'appartient pas à nos activités. Et cette personne est très connue, et cette personne avait déjà été pendant un an dans le NomCom. Et cette personne n'a pas été sélectionnée. Et la personne que je proposais parce que j'avais vu que cette personne avait de nombreuses activités au sein de notre groupe a été nommée et sélectionnée.

Donc il ne faut pas avoir honte. Qu'est-ce que vous risquez de perdre. « Même si tous, vous êtes d'accord sur une personne, moi je ne suis pas d'accord » et vous le dites. Et c'est comme ça, et seulement comme ça, qu'on va pouvoir surmonter ce problème. Nous ne devons pas être... finalement nous sommes des amis mais on n'est pas vraiment des amis. On doit dire quand même, on doit donner quand même nos opinions.

ALAN GREENBERG : Je ne vois pas de main levée, à moins que je me trompe. Olivier ?

OLIVIER CREPIN-LEBLOND : Merci beaucoup Alan. Je me souviens de quoi je voulais parler. C'était il y a longtemps j'ai l'impression et j'allais faire quelque chose que je n'ai pas fait, donc ça complique un peu les choses.

Nous avons une douzaine de groupes de travail. Et je pense que sur cette douzaine de groupes de travail, trois ou quatre ont le mêmes président. Et c'est Dave (nom incompréhensible). Il n'a jamais été dans notre ALT si je me souviens bien, il n'a jamais voulu l'être. Mais il est le président de plusieurs groupes de travail. Il assume les responsabilités de ces groupes de travail. C'est quelqu'un qui a une grosse, grosse charge de travail. Donc je crois que je comprends cette question.

Et le fait d'être au sein de l'ALT, finalement personne ne se dispute pour devenir le président d'un groupe de travail. Il y a même un groupe qui n'a pas de président : le groupe de travail qui travaille sur les questions techniques. Je comprends que tout le monde n'ait pas un esprit technique mais on n'a pas de président pour ce groupe de travail. Et le groupe de travail sur les nouveaux GTLD, pareil, n'a pas de président. Nous avons une série de gens qui ont été les co-présidents parce qu'il y a beaucoup de travail. Avery a été un très bon président pour ce groupe de travail.

Mais c'est de ce type de choses dont on a besoin parce que si vous montrez vos capacités dans un groupe de travail... Etre président d'un groupe de travail, ça demande beaucoup de mal et beaucoup de travail. Mais à ce moment-là, vous n'aurez pas besoin de lutter pour ces positions au sein de l'ALT ou ces fonctions en tant que liaison, représenter ALAC dans les groupes, dans le CCWG, parce qu'on va vous demander de le faire. On va vous dire « Puisque vous êtes président d'un groupe de travail, vous pouvez le faire. » et vous allez dire « OK, bon d'accord, j'accepte. » Il faut donc que vous montriez vos compétences et, à ce moment-là, on vous réclamera. Et, à ce moment-là, vous deviendrez encore plus actif que ce que vous ne le voulez.

ALAN GREENBERG : Et bien merci. J'ai trois personnes dans la salle, quatre personnes qui veulent prendre la parole. Nous restons sur un timer d'une minute. Bien, donc nous avons Seun, je crois que vous êtes le prochain. Donc j'ai Seun, Holly, Heidi et Garth. Ou Fatima peut-être ? Je ne sais pas ici si c'est Fatima. Ah ok, c'est Fatima. Bien. Est-ce que quelqu'un d'autre voulait prendre la parole ? Bien, je n'ai oublié personne. Donc on donne la parole à Seun.

SEUN OJEDEJI : Je pense qu'Olivier vient de résumer ce que je disais justement avant qu'il rentre. Nous devons mettre l'accent sur le fait que le pouvoir... Et pour peut-être parvenir à ce pouvoir, nous devons nous focaliser sur des niveaux plus bas. Si nous travaillons dans des groupes, si nous sommes présidents de groupes, si notre travail est reconnu, ce n'est pas une question de titre. Si le travail qui doit être fait est fait, en même temps vous allez peut-être monter dans la hiérarchie. Mais en même temps, les choses qui ont été dites sont très importantes. Je crois qu'il faut simplifier le niveau de flexibilité d'At-Large.

Une chose que je voudrais dire sur un autre thème : vous avez dit que le travail des technologies n'a pas de président. Je suis tout

à fait d'accord pour être le président de ce groupe de travail et PV6, SSAC, etc... Ok.

ALAN GREENBERG : Merci beaucoup. Je ne suis pas sur la liste des personnes qui sont dans la queue. Tout le monde ne veut pas être un administrateur. Certaines personnes veulent vraiment faire du vrai travail donc il faut garder cela en tête. Bien, Holly vous avez la parole.

HOLLY RAICHE : L'autre groupe de travail auquel vous devriez participer, peu importe la présidence, c'est le groupe de travail de la GNSO. Vous allez voir vraiment ce qui se passe au sein de l'ICANN, participer à nos réunions hebdomadaires, mensuelles. Il y a une question politique ici qui surgit, c'est le monde réel. C'est comme ça que l'on comprend vraiment ce qui se passe au sein de l'ICANN.

Donc je participe à ces réunions même si c'est à deux heures du matin parce que personne ne veut changer les horaires et que je suis à Sidney, mais ça vaut la peine. Merci.

HEIDI ULLRICH : Quelques thèmes que je voudrais aborder. Au niveau des compétences pour être facilitateur d'un groupe de travail, je sais que Tijani est en train d'organiser un webinaire pour, donc, la formation de compétences pour At-Large, qui va être présenté en 2016 par certains des présidents des groupes de travail At-Large.

Et si vous êtes intéressés, si vous voulez qu'il y ait un programme de leadership avec des cours pour les présidents des groupes de travail de tous les groupes, pas seulement At-Large, dites-le. Cela pourrait être quelque chose que l'on vous offrirait.

Et une dernière suggestion pour demain, pour la session de demain. Cela va être une session pour les membres d'ALAC entrants à laquelle vous voulez peut-être participer. Donc les nouveaux, si vous voulez nous le dire, si vous voulez qu'on organise quelque chose avec certains membres des ALT pour discuter des groupes de travail, ceux qui sont ouverts, etc... Venez nous le dire et vous pouvez participer et il n'y a pas de problème. Bien, maintenant Fatima et Raf sont dans la queue.

FATIMA CAMBRONERO : Je vais parler en espagnol. En réalité je trouve que la question des groupes de travail, ce thème ne doit pas être discuté maintenant. Je crois que c'est important d'en discuter et de

discuter de la réalité que décrit Olivier mais ça n'a rien à voir avec notre réunion de l'ALT.

Dans l'exemple donné dans le cas de Dave, Dave n'a jamais été membre de l'ALT parce qu'il ne veut pas. Il n'aime pas argumenter, il aime travailler dans d'autres domaines. C'est un exemple, c'est un cas différent.

Si nous voulons parler des groupes de travail et si nous voulons parler honnêtement, sincèrement, certains d'entre nous sont fatigués des groupes de formation de compétences parce qu'on a fait de nombreux apports, de nombreuses contributions qui n'ont pas été pris par Tijani. Peut-être qu'il y a un problème au niveau de la communication mais j'ai l'impression qu'on n'a jamais pu s'entendre avec Tijani. Et beaucoup des contributions faites par LACRALO n'ont pas été prises en compte. On a fait des webinaires sur IANA, sur la responsabilité qui n'intéressent pas les gens, qui n'intéressent que deux ou trois personnes et puis c'est tout.

Donc ne nous éloignons pas, revenons à l'ALT. Moi non plus, je n'ai jamais voulu appartenir à l'ALT, ça ne m'intéresse pas. Par contre, j'aimerais qu'on discute avec sincérité de la procédure et des gens qui participent à cette réunion de l'ALT. Merci.

ALAN GREENBERG : Merci. Raf, vous avez la parole.

RAFID FATANI : Merci. Je vais être bref. Pour avancer, je pense qu'il y a eu des points très importants qui ont été discutés par rapport à la dernière réunion, des suggestions par rapport au processus, par rapport aux groupes de travail. Et tout cela est très important. Je pense que c'est important mais maintenant, je pense qu'on devrait voir quels sont les groupes de travail qui sont ouverts, qui sont actifs, qui sont inactifs. Il y a eu des discussions sur les processus, les processus de nomination. Sébastien les a mentionnés au cours de cette réunion et de la dernière réunion. J'espère que cela est enregistré quelque part et qu'on va appliquer tout cela après cette réunion. Merci.

ALAN GREENBERG : Merci. Il y a eu une discussion qui a eu lieu au sein d'ALAC et qui a eu lieu au sein d'ALAC pas seulement au sein d'ALT. Nous allons vitaliser nos groupes de travail, nous allons annuler ce qui sont morts et nous allons nous assurer d'avoir de l'aide pour les personnes qui travaillent au sein de ceux qui continuent à être actifs. Donc il faut continuer à travailler dans le domaine des groupes de travail, c'est important. Cela demande du temps mais c'est important.

Tijani, vous avez la parole.

TIJANI BEN JEMAA :

Merci beaucoup. La formation de compétences, le groupe de travail sur la formation de compétences, j'invite tous les membres du groupe de travail sur la formation de compétences à venir lors de la prochaine téléconférence et à s'exprimer. Si je refuse certains thèmes proposés par les membres, je rappelle à tout le monde que le groupe est un groupe. Ce n'est pas une personne qui prend la décision et que, à plusieurs reprises, le personnel peut vous le dire, j'ai donné des thèmes et proposé des thèmes et j'ai reçu d'autres thèmes et je les ai réunis. Et j'ai demandé aux gens de nous dire ce qu'ils préféreraient : « Choisissez. » Et je suis toujours l'opinion des gens. Peut-être Fatima que vous n'êtes pas d'accord avec cette opinion des gens, c'est un autre problème. Mais je n'ai jamais imposé un seul thème. Cela a toujours été discuté au sein du groupe de travail. Merci.

ALAN GREENBERG :

Tim, c'est vous qui sonnez ? Raf est la dernière personne qui a demandé la parole. Raf, vous avez la parole.

RAFID FATANI : Oui, rapidement, on a aussi mentionné la question de l'intimidation. Nous avons reçu des excuses et on a compris pourquoi, on nous a dit pourquoi cette personne agissait comme cela. Mais je pense que ça ne suffit pas. Cela doit être fait de manière formelle. On m'a dit « C'est comme ça qu'elle est. » Ok, mais je ne suis pas d'accord. Je pense que ce n'est pas juste et on ne peut pas laisser cela de côté. Il y a beaucoup de gens qui considèrent que vous excusez cette personne et je pense que ces excuses ne sont pas acceptables.

ALAN GREENBERG : Je ne sais pas si vous avez des preuves comme quoi vos commentaires ont été ignorés. En tout cas, je peux vous assurer que vos commentaires n'ont pas été ignorés. Si c'est ce que vous avez l'impression qui s'est passé, non. Et certaines discussions ont lieu en privé et n'ont pas lieu en public.

RAFID FATANI : Oui mais le problème reste.

GARTH BRUEN : Est-ce que nous pouvons avoir un enregistrement dans un procès-verbal, quelque chose quelque part pour nous dire que des mesures vont être prises à propos de ce problème, pour résoudre cette question, ce problème.

ALAN GREENBERG : En tant que Président, j'écoute les gens et j'agis. Et je ne suis pas omnipotent. Il y a différentes considérations, il y a différents problèmes qui sont ici en jeu. Il n'y a pas une seule personne, comme Tijani l'a dit, qui disons, gouverne ici. Bien, donc ce que je peux vous dire, c'est que tout ce que vous avez dit a été noté mais c'est tout ce que je peux vous dire. Merci.

GLENN MC KNIGHT : Non, excusez-moi. A propos d'un autre thème, c'est une idée que je voulais vous proposer. Le poste de Président de l'ALAC, cette fonction a été dominée par un certain petit groupe de gens mais ALAC est une organisation internationale. Donc il serait bien d'avoir des gens qui viennent d'autres régions qui soient le Président d'ALAC.

Et je ne sais pas si cela sera cité dans le procès-verbal mais j'aimerais voir des personnes avec un peu plus de couleurs au sein de notre présidence. Nous avons une personne proéminente de couleur qui est notre Président. Si vous ne la connaissez pas, je peux vous la présenter, c'est notre PDG. Je ne parlerai pas de couleur, je dirais d'autres cultures. Certaines cultures ont des peaux plus foncées, d'autres ont la peau plus

sombre ou plus claire. Je pense que vous ne devriez pas parler de couleur, vous devriez parler de culture.

ALAN GREENBERG : Bien, nous avons fini. Je ne vois plus de main levée. Cette réunion est terminée. Nous avons une heure maintenant pour notre prochaine réunion.

[FIN DE LA TRANSCRIPTION]