

YEŞİM NAZLAR :

Bonjour et bonsoir à tous. Bienvenue à cet appel de l'équipe de développement du leadership d'ATLAS III. Nous sommes mardi 12 février 2019, il est 15:00 UTC.

Sur cet appel, nous avons sur le canal anglais Maureen Hilyard, Alan Greenberg, Olivier Crépin-Leblond, Cheryl Langdon-Orr, Tijani Ben Jemaa, Pasteur Peters Omoragbon, Vernatius Ezeama, Natalia Filina, Lianna Galstyan, Justine Chew, Amrita Choudhury, Aris Ignacio, Ejikeme Egbuogu, Kaili Kan et Priyatosh Jana.

Sur le canal espagnol, nous avons Sylvia Herlein Leite. Et sur le canal français, nous avons Gabdibé Gab-Hingonne et Michel Tchonang Linze.

Nous avons reçu les excuses d'Eduardo Diaz, de Sandra Hoferichter et d'Alberto Soto.

Sur cet appel, pour le personnel de l'ICANN, nous avons Gisella Gruber et moi-même, Yeşim Nazlar. Nous avons un service d'interprétation en espagnol et en français. Nos interprètes d'espagnol sont Marina et David et nos interprètes de français sont Claire et Isabelle.

Avant de commencer, je veux rappeler à tout le monde que vous devez donner votre nom avant de prendre la parole pour que les interprètes puissent vous identifier sur le canal correspondant.

Je vous donne la parole, Maureen. Vous pouvez y aller.

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.

MAUREEN HILYARD : Merci beaucoup Yeşim. Bienvenue à tous pour cette séance d'aujourd'hui. Aujourd'hui, je sais qu'il y a eu beaucoup d'activités mais j'étais ravie de voir que notre équipe a bien travaillé sur différents problèmes et sur les tâches qui leur avaient été assignées. Je voulais entendre un petit peu l'opinion des différents groupes concernant les critères, qu'une discussion ait lieu, votre opinion aussi concernant les indicateurs.

Nous voudrions que chacun ait le temps de faire sa présentation. Donc nous allons donner la parole à chaque groupe, groupe un, groupe deux, etc. et le responsable de chaque équipe fera une présentation au nom de son groupe avec tous les critères qui ont été choisis, pourquoi ils étaient importants et quels sont les indicateurs qui sont choisis ici.

Ensuite, nous verrons les étapes ultérieures et la consolidation de ces critères. Nous allons voir quels sont les points communs entre toutes les équipes.

Nous allons donc passer aux présentations. Nous allons commencer par Tijani. Les présentations doivent être prêtes s'il vous plaît pour chaque orateur. Nous donnons la parole à Tijani.

YEŞIM NAZLAR : Tijani ? Oui, on vous entend, vous pouvez y aller. Allez-y Tijani.

TIJANI BEN JEMAA : Parfait, merci beaucoup. Notre sous-groupe a cherché des critères importants. Nous aimions beaucoup cette idée de critères plus techniques et les critères plus liés à l'attitude ou au comportement.

Avant de commencer à vous présenter nos critères, je voudrais vous dire qu'il y a eu de longues discussions dans notre groupe, et avec Maureen aussi, concernant la représentation régionale.

Maureen avait dit que l'on ne devait pas prendre en considération la représentation régionale. La plupart des membres de notre groupe voulaient qu'il y ait une représentation au niveau régional. Certains étaient contre les possibilités qu'il n'existe pas d'équilibre au niveau régional. Nous faisons nos propositions à l'intérieur de ce modèle. Et comme il n'y a pas d'endroit où le dire, j'ai gardé cela pour la dernière partie du tableau. Et j'ai dit que l'équilibre régional basé sur le concept d'At-Large, qui se base bien sûr sur cet équilibre régional, cela figure dans nos statuts constitutifs. Certains d'entre nous ont aussi dit que nous n'avions peut-être pas suffisamment de personnes de certains pays. Dans le cas de certains pays, il n'y avait personne. Donc voilà, c'est ce que je voulais dire.

Pour en revenir aux critères en eux-mêmes, le premier critère a été donné par Maureen, donc je n'en parlerai pas.

Le deuxième concernait la participation et la contribution aux activités des RALO et de l'ALAC. Les indicateurs étaient les enregistrements que nous avons, les appels et réunions d'ALAC, les appels et réunions de RALO, [inintelligible] et des webinaires de formation de développement des capacités de l'ALAC.

On n'a pas dit les personnes qui devaient se porter candidates doivent avoir fait tout cela, mais nous pensons que ce serait bien, selon nous, que les candidats qui se présentent respectent ces critères dans tous les cas. De cette façon, nous verrons comment les exigences que nous

allons fixer – que nous ne pouvons pas établir encore – nous verrons comment ces critères pourront être appliqués.

Ensuite, au niveau des critères de comportement, le premier est des compétences en groupe de travail, nous pensons que c'est important, et une participation aux groupes de travail, donc aux groupes de travail en général de RALO, d'ALAC, de l'ICANN.

Ensuite, les rapports sur les activités locales et régionales. Pour nous, les activités régionales forment un point important et fondamental pour les activités.

Le troisième point est la contribution au niveau politique. Nous pensons que c'est très important. Tout le monde n'est pas capable de faire des contributions dans tous les types de politique mais au moins, dans certains cas plus simples que les autres, les personnes doivent avoir fait quelques contributions au niveau des politiques.

Ensuite les activités de sensibilisation. Nous pensons que c'est très important, que tout le monde devrait en avoir fait.

Et le dernier point est les activités de gouvernance de l'internet au niveau local, régional et mondial.

Donc voilà, ce sont les critères techniques et les critères au niveau des connaissances personnelles.

Ensuite, nous avons parlé de l'équipe régionale et du travail de l'équipe. Notre opinion, le travail de l'équipe est très important pour les membres des communautés parce que les membres qui ne travaillent pas au sein de l'équipe ne peuvent pas être sélectionnés. Donc c'est un

critère que nous voulions faire figurer au premier niveau. Mais il y a d'autres critères qui sont aussi très importants, bien sûr.

Ensuite, le critère concernant la gestion de la complexité. Comme nous n'avons pas d'indicateur pour ce critère-là, nous voudrions être proactifs. Peut-être qu'on pourrait demander à At-Large et aux RALO certains indicateurs ici. Au niveau de la motivation, il n'y a pas d'indicateur, la même chose pour la partie de proactivité, le point neuf et le dernier point, le point 11, la même chose.

Donc ce sera tout pour notre part. Voilà, merci.

MAUREEN HILYARD :

Merci Tijani, merci beaucoup.

Nous allons entendre tous les participants. Je vais donner maintenant la parole à Justine, qui est la participante suivante.

JUSTINE CHEW :

Bonjour ou bonsoir à tous. J'espère que vous pouvez lire ce qui est sur l'écran. D'abord, je voudrais remercier les membres de mon équipe pour leurs contributions. Je crois que nous avons eu des discussions très riches sur les principaux points. Et ce que nous avons fait, cela a été de nous concentrer sur une liste des cinq ou six principaux critères qui ont été organisés suite à l'enquête faite par Maureen. La plupart de ces suggestions se basent sur ces cinq ou six critères principaux.

D'abord, je voudrais souligner le fait que dans notre groupe, on pensait qu'il fallait partir de certains principes de base. Donc en partant de ce principe de base...

Je voudrais mettre l'accent sur par exemple le point deux. Au niveau de la présentation des intérêts, il y a eu une discussion dans notre groupe sur la possibilité d'avoir des membres de ce groupe de leadership en particulier. Nous voulions que ce soit un critère parce que nous avons eu une confirmation que les membres de cette équipe ne seraient pas les membres qui allaient évaluer. Donc il y aurait un conflit d'intérêt. Nous allons tirer profit de ces critères que nous allons nous-mêmes établir et que nous allons ensuite devoir évaluer. Nous avons inclus ce point-là.

Nous sommes partis aussi du principe qu'il allait y avoir une vérification, une corroboration au niveau de la soumission des candidatures. Je reviendrai sur ce point-là quand nous parlerons des indicateurs.

Nous sommes aussi partis du principe que le système d'ICANN Learn existait déjà. Donc il y a quelques suggestions concernant la façon dont on pourrait travailler avec ICANN Learn. Mais au niveau de la mise en œuvre, il nous faut cela pour plus tard.

J'ai divisé cela en différents critères. Et sur le point deux, il y a deux critères qui nous ont paru importants. D'abord, les indications de l'engagement et la passion des participants. Donc nous avons pensé que cette personne qui se portait candidate devait être au moins dans deux groupes de travail, Tijani l'a dit. Cela peut être des groupes intercommunautaires ou d'At-Large ou du PDP de la GNSO ou de la ccNSO aussi. Et la période de temps sera dans les derniers 24 mois. Et il faudra aussi qu'il y ait la possibilité de faire un suivi du travail réalisé dans ces groupes de travail.

Ensuite, nous pensons que ces candidats doivent appartenir à des groupes de travail. Et l'autre commentaire était que le candidat peut soit nommer deux de ces groupes de travail et indiquer quelle était sa contribution dans ces groupes de travail pour que nous puissions évaluer la capacité de ce candidat à se présenter.

Alors pour ce critère numéro deux, il faut spécifier la nature des contributions. Il faut que ce soit également corroboré. Nous avons pensé à une exception. Si les contributions sont difficiles à identifier ou à corroborer, à ce moment-là, on pourra utiliser tout l'historique de présence.

En ce qui concerne les connaissances, le candidat doit avoir les connaissances nécessaires sur l'ICANN, sur l'écosystème de l'ICANN et doit pouvoir avoir un impact important sur les politiques dans la communauté. L'indicateur est assez long, avoir terminé certains modules d'ICANN Learn, des modules A à D qui sont en fait tirés de la liste qui a été présentée dans les résultats du questionnaire.

Et en ce qui concerne ICANN Learn, il y a eu une suggestion de l'équipe comme quoi on pourrait peut-être avoir un test ou un questionnaire sur les modules d'ICANN Learn de manière à établir si la personne est passée par le processus d'apprentissage ou a bien suivi les modules.

Passons maintenant à l'indicateur numéro deux. Il faut que la personne puisse présenter des exemples de connaissances démontrables ou de leadership dans le domaine des politiques. Alors cela peut être trois éléments : 1) participation au groupe de travail sur les politiques en tant que personne qui contribue ou qui prend des notes dans le cadre des déclarations, des énoncés ou alors quelqu'un qui s'est présenté

volontaire pour revoir différents éléments d'une déclaration de l'ALAC ; deuxième élément, c'est participer en tant que participant, informé par tout ce qui est enregistrement des présences aux webinaires At-Large sur les capacités ; troisièmement, participation aux événements, par exemple le FGI, APRICOT, RIPE, forums DNS, etc. ou au moins dans la mise en place des programmes. Pas de la logistique, mais il s'agirait de quelqu'un qui ait contribué à quelque chose, au contenu, à la programmation de ces événements, de ces activités dans le cadre du contenu de manière à ce que la personne puisse prouver qu'elle connaît le sujet.

Ce que l'on note également pour l'élément deux si vous regardez dans les commentaires, c'est qu'il faut des jugements de valeur qui seront utilisés par la personne qui évaluera le candidat et corroboration, surtout si les critères ne sont pas établis de manière claire.

Ensuite, en ce qui concerne les compétences non techniques, premièrement, ceci est tiré des résultats du questionnaire qui a été envoyé. Donc numéro un, personne collaboratrice. Alors on a combiné en fait différents attributs, compétences. Nous avons rassemblé tout ceci dans un indicateur, donc personne qui collabore, qui promeut le travail en équipe. Il faudrait que le candidat fournisse un ou deux exemples passés qui démontrent ces traits, ces attributs, ces compétences, des exemples qui soient liés à leur appartenance à deux groupes de travail. En ce qui concerne ceci, il faut qu'il y ait une corroboration par des responsables ou par la direction du groupe de travail At-Large, donc deux collègues At-Large également...

YEŞİM NAZLAR : Désolée de vous interrompre, Justine. J'ai une petite note des interprètes. Votre audio n'est pas assez fort. Est-ce que vous pouvez parler un peu plus fort et vous rapprocher du micro s'il vous plaît ? Il est très difficile de vous entendre.

JUSTINE CHEW : Oui, merci. Je vais effectivement le faire.

Alors critère numéro deux : motive et inspire les autres. En termes d'indicateurs, ce qui est suggéré, c'est que le candidat fournisse un ou deux exemples passés qui, encore une fois, démontrent ces attributs, ces compétences. Les exemples doivent être liés à son appartenance à deux groupes de travail nommés pour l'évaluation ou alors à la personne...

INTERPRÈTE : Excusez-nous, on a une petite interruption de son.

JUSTINE CHEW : Autrement, on peut leur demander de fournir un ou deux exemples passés de leur influence au niveau local ou régional dans la communauté ou même au niveau international en ce qui concerne la sensibilisation et l'engagement pour l'ICANN ou l'At-Large. Ceci serait lié à toutes les questions relatives à la gouvernance de l'internet. Et encore une fois, ceci doit être corroboré. Encore une fois, la corroboration est nécessaire, la confirmation est nécessaire pour ces indicateurs.

Critères numéro trois, la capacité à être un exemple. Donc les exemples devront être limités à l'écosystème de l'ICANN et doivent être

corroborés encore une fois. Ces exemples de ces caractéristiques seraient par exemple avoir été coprésident d'un groupe de travail, avoir mis en place une politique, avoir organisé une discussion, avoir organisé une politique ou une activité ou alors une publication. Donc vous pouvez noter que beaucoup de ceci, c'est en fait des exigences du côté de l'évaluateur. Donc je ne vais pas répéter tous les commentaires qui sont à droite.

Ensuite, passons au critère numéro quatre, quelqu'un qui communique de manière efficace. Je crois que c'est important également. Ceci pourrait être identifié dans l'expression d'intérêt qui a été soumise pour justement prouver que la personne communique bien.

Deuxièmement, lorsque cela est possible, le candidat pourrait fournir des exemples de présentations, d'interventions que la personne aurait effectuées en spécifiant la nature, la plateforme, l'occasion et qui il ou elle représente.

Numéro cinq, gestion de la complexité. C'est important également dans ce cas. Les indicateurs, ce serait un ou deux exemples passés, encore une fois limités à l'écosystème de l'ICANN de manière à ce que cela puisse être corroboré. Et il y a une suggestion dans ce domaine d'un des membres de notre équipe comme quoi on pourrait avoir un exercice d'étude de cas pour demander en fait aux candidats de proposer une solution à un problème, un problème un peu complexe, voir un petit peu comment la personne répond, est-ce que la personne est capable de répondre aux problèmes complexes.

Alors tâche numéro deux maintenant. Les autres critères que nous avons sélectionnés. Numéro six : redevable, responsable, honnête et

intègre. Les indicateurs, on les obtiendrait de l'EOI, de l'expression d'intérêt. Ensuite, le candidat pourrait nommer deux collègues de l'At-Large qui peuvent se porter témoins de ces attributs.

Numéro sept : agit de manière stratégique. Encore une fois, le candidat devra fournir un ou deux exemples qui démontrent cette qualité.

Numéro huit : il doit avoir une mission et une vision claire pour l'avenir avec un objectif très clair. Il est suggéré que le candidat doive fournir une brève déclaration ou alors une vidéo peut-être par rapport à son point de vue sur les activités de leadership, de participation à l'At-Large. Personnellement, je ne sais pas. Cette suggestion me semble un petit peu compliquée mais étant donné qu'elle a été soumise par un membre de notre équipe, je la suggère quand même.

Et dernièrement, numéro neuf, je ne sais pas si c'est quelque chose dont on parlé. C'est quelque chose qui existait dans le questionnaire. Un des membres de l'équipe a suggéré la question de la créativité et de l'utilisation de nouvelles idées dans le cadre du travail et des tâches de l'ICANN et d'At-Large. Pour nous, c'est un critère qui peut être important. Pour évaluer les indicateurs, ce serait de demander aux candidats de fournir un ou deux exemples passés limités à l'écosystème de l'ICANN de manière à ce que cela puisse être corroboré. Cela permettrait de démontrer cet attribut, cette qualité. Encore une fois, dans beaucoup des cas, c'est un jugement de valeur qui est appliqué par l'évaluateur avec une corroboration de différentes parties ou groupes de parties prenantes.

Voilà, c'est tout. Merci.

MAUREEN HILYARD : Merci beaucoup Justine, merci pour cette présentation très complète qui nous sera très utile lorsque l'on rassemblera tous ces éléments plus tard. Nous en parlerons, donc, par la suite.

Nous avons ensuite Lianna.

PASTEUR PETERS : Est-ce que je peux faire un commentaire s'il vous plaît ?

MAUREEN HILYARD : Qui est-ce ?

PASTEUR PETERS : Est-ce que je peux parler ?

MAUREEN HILYARD : Je préférerais que les commentaires soient faits à la fin si possible.
Merci.

Lianna, c'est à vous.

LIANNA GALSTYAN : Oui, merci de me donner la parole. Je voudrais d'abord remercier mon équipe pour le travail qui a été effectué. Nous avons des critères sélectionnés. Nous avons organisé un appel avec l'équipe. Il y avait également des exemples qui ont été fournis.

Donc par rapport au critère numéro un, comme l'a dit Maureen, je crois que tout le monde n'a pas nécessairement compris que les gens doivent être membres ALS ou membres individuels enregistrés de l'At-Large.

YEŞİM NAZLAR :

Oui, Lianna. Encore une fois, je viens de recevoir un message de nos interprètes. Donc est-ce que vous pourriez parler plus fort et plus proche du micro ? Parce que votre audio est vraiment difficile à entendre pour les interprètes. Merci.

LIANNA GALSTYAN :

Très bien Yeşim, je vais essayer de parler un petit peu plus fort.

Donc ce que nous avons fait dans notre équipe au niveau des critères techniques, nous pensions que les candidats devaient participer à des groupes quels qu'ils soient ou contribuer aux appels de commentaires publics. Donc c'est un des points importants pour notre groupe. Les candidats doivent avoir une expérience dans ces domaines et les indicateurs peuvent être fournis par le personnel de l'ICANN et le groupe de travail dans le cas des groupes de travail, le candidat doit démontrer qu'il a eu une expérience dans un groupe de travail. Et le président groupe de travail peut faire un commentaire concernant le niveau de contribution de ce candidat.

Le deuxième critère technique que nous avons sélectionné est que le candidat doit participer aux activités d'ICANN au niveau local. Ici, nous avons eu des discussions concernant les priorités par rapport aux critères techniques et non techniques. Nous avons pensé que les événements locaux étaient très importants et que les indicateurs

devaient être donnés dans ce sens au niveau local, qu'il y ait des missions, des réussites au niveau local et montrer que l'on sait ce qui se passe au niveau de l'ICANN et porter les informations à la communauté au niveau local. C'est un critère qui nous apparut très important.

Les candidats peuvent mentionner tout type d'évènements, travailler dans ces évènements comme organisateur ou autre, tout ce qui aurait une relation avec les activités d'ICANN.

Ensuite, les candidats peuvent fournir le lien des évènements et des activités locales qu'ils mentionnent. Donc il y a au niveau de ces critères deux critères.

Et ensuite, nous avons considéré des critères non techniques. Le premier, c'est que le candidat doit être un participant actif des réunions mensuelles des RALO. Tijani dans son groupe l'a dit, cela peut être des participants de réunions d'ALAC, de RALO et des gens qui participent. Le personnel de l'ICANN peut fournir des informations démontrant qu'ils participent, par exemple aux réunions mensuelles des RALO. On peut parler de ce qui se fait dans la région, du travail fait avec l'ALS. Les réunions d'ALAC aussi peuvent fonctionner, donc nous les accepterions. Et les présidents des RALO peuvent mettre des commentaires sur la communication générale, le niveau, les réponses aux enquêtes, etc., que ce candidat a fournis. Si c'est un candidat qui est très actif dans son ALS, si ce candidat communique ou s'il y a des contributions qui sont faites, le président du RALO peut donner cela.

Ensuite, ce que nous avons considéré aussi, c'est l'expérience de coaching des boursiers. Cette expérience va être ajoutée. Elle va être fournie par le personnel. Les candidats ont souvent beaucoup

d'informations concernant ce qu'est ICANN dans le cas où ils travaillent comme coach, de ce qu'est ALAC, de ce qu'est At-Large ; toutes ces informations sont utiles. Ensuite, des bons indicateurs dans ce sens, ces informations peuvent être aussi fournies par le personnel ou dans le cas du programme de boursiers, Siranush peut aussi fournir ses propres commentaires.

Ensuite l'autre critère est le nombre de réunions présentielles d'ICANN auxquelles le candidat a participé, une indication de quel rôle le candidat a participé à ces réunions. On peut voir qu'un candidat a eu différents rôles, a travaillé dans différentes unités constitutives. Donc le nombre de réunions présentielles peut être une bonne information parce que les réunions présentielles ne peuvent pas être comparées à la participation à distance. Une personne qui participe aux réunions présentielles est quelqu'un qui va avoir des connaissances qui peuvent être prises en compte. Pour les personnes qui participent activement, nous pensons qu'il faut inclure ces réunions présentielles.

L'autre critère est l'expérience de leadership quelle qu'elle soit au sein d'ICANN. Ici, nous avons eu une discussion concernant cette expérience. Cette expérience pouvait être à l'extérieur d'ICANN ; toute expérience de leadership pouvait servir. Nous pensons quand même qu'il y a certaines spécifications dans le cas d'ICANN, donc nous préférons que cette expérience de leadership soit à l'intérieur d'ICANN. Ensuite, cette information peut être fournie par le candidat, il peut fournir le lien. Et cela peut être confirmé par le personnel de l'ICANN.

Un autre critère qui nous apparut important de mentionner, c'est l'expérience de leadership à l'extérieur de l'ICANN. Nous avons

considéré que c'était deux critères différents, l'expérience à l'intérieur et à l'extérieur de l'ICANN, avec des informations fournies par le candidat.

Ensuite des critères additionnels dont nous avons parlés. Il s'agit des cours d'ICANN Learn. Nous avons pensé que cela pourrait être en général un très bon ajout et qu'il y avait des manières de prouver ces connaissances. On a aussi pensé que si ce n'était pas un problème pour les candidats, il pourrait être plus facile pour ces derniers de prendre ces cours – et je remercie Justine qui a indiqué quels cours d'ICANN Learn pourraient être considérés, c'est très utile. Nous avons seulement mis qu'il faudrait que nos candidats aient des notions générales, qu'ils aient fait des cours d'ICANN Learn, qu'ils présentent des certificats et des preuves qu'ils ont suivi ces cours ; on en tiendra compte.

Un autre point qui nous apparut important est l'expérience dans le domaine de la facilitation ou de la modération des discussions. L'expérience pour modérer, faciliter des ateliers, des séances de groupe. C'est quelque chose qui concerne les critères de communication et de facilitation qui nous paraissent très importants, que nous devons considérer dans le domaine du travail de leadership en équipe qui peut être démontré. Et cette information peut être présentée par le candidat. Quelle que soit cette expérience que le candidat aura, il devra démontrer cette expérience.

Ensuite, un autre point qui nous apparut important, il s'agissait des activités dont on peut tenir compte dans les réseaux sociaux. L'impact, l'activité, les abonnés qu'ils ont, la façon dont ils... le nombre d'abonnés qui va montrer l'impact ; ce serait des indicateurs pour l'impact des

activités réalisées en général par ces candidats, des articles publiés sur les réseaux sociaux, ce type de chose qui pourraient avoir un impact sur les connaissances de ce candidat.

C'est le travail que nous avons fait dans notre groupe. J'ai terminé. Je vous remercie.

MAUREEN HILYARD :

Merci beaucoup Lianna. Très bon travail, je vous félicite.

Nous avons maintenant le groupe de Sylvia, à qui nous donnons la parole.

SYLVIA HERLEIN LEITE :

Merci beaucoup. C'est très intéressant d'être la dernière parce que je vois ce que les autres groupes ont fait. Je voudrais maintenant remercier mon groupe de travail. Nous avons travaillé, nous avons communiqué à travers un groupe de WhatsApp, à travers un groupe de courriels. Et voilà, je vais maintenant vous présenter le travail que nous avons fait.

Je voulais vous dire avant de commencer que nous avons considéré deux principes de base. Un principe était le principe d'équité et ensuite, le principe de participation dans les RALO en général. Une des discussions que nous avons eues était que comme nous considérons ATLAS III comme source de nouveaux leaders, nous ne voulons pas qu'il y ait toujours les mêmes personnes qui se présentent. Donc nous avons constaté qu'il était un peu difficile de considérer des critères qui

pourraient être associés à des activités passées, des activités dans l'écosystème d'ICANN.

En ce qui concerne la participation et les critères de participation, nous pensons que comme nous appartenons à At-Large, les critères doivent dépendre des RALO puisqu'elles sont une représentation des ALS, selon les principes que nous suivons tous, qui sont des principes ascendants au sein d'At-Large.

En ce qui concerne l'équité, nous pensons que nous avons besoin d'un niveau d'équité, toutes les RALO doivent avoir les mêmes possibilités, et qu'il doit y avoir une représentation juste entre les RALO.

En ce qui concerne les principes que Maureen a mentionnés lorsqu'elle nous a donné ces critères qui étaient déjà dans le tableau, nous avons considéré qu'il devait y avoir un nombre minimum de principes ou de critères techniques et non techniques. Nous pensons que les critères techniques, les trois critères que nous avons placés ici dans ce tableau, sont obligatoires. Et c'est pour cela que nous les appelons des critères techniques. Ils sont indispensables.

Nous avons eu une discussion au sein du groupe et c'est pour cela que j'ai souligné en jaune le premier point qui se rapporte aux membres individuels enregistrés d'At-Large. La moitié de notre groupe considérait que les candidats devraient être des membres d'une ALS parce que notre objectif ici, dans le cas d'un leader, si on définit ce qu'est un leader, c'est une personne qui participe à un groupe ou à des mouvements sociaux. Donc lorsqu'on cherche un nouveau leader, dans ce premier critère, on va avoir une personne qui peut démontrer le

leadership qu'il a réalisé, les postes de leadership qu'il a eus. C'est pour cela que nous ne pouvons que considérer des membres d'ALS.

Si vous regardez le critère numéro deux, ce candidat doit être un participant. Et cela peut être démontré par la participation aux réunions de RALO. Même LACRALO, qui est dans la région dans laquelle tous les membres de notre groupe vivent et proviennent, nous avons des webinaires. Et pendant une demi-heure de notre réunion mensuelle, nous allons enregistrer tous les participants. Nous faisons même un appel et nous avons même une manière de démontrer quels étaient les membres qui étaient présents lors de ces réunions virtuelles.

Troisième critère, la connaissance de l'écosystème de l'ICANN. Pour nous, c'est un point très important. Il y a différentes manières de démontrer cette connaissance. ICANN Learn, ce serait une bonne façon ; c'est essentiel, les autres groupes l'ont déjà dit. Certains ont dit qu'il faudrait chercher quelque chose de nouveau, mais je pense que la certification que nous fournissons est déjà très correcte. Et puis la participation à toutes les réunions, aux webinaires, démontrée par le personnel de l'ICANN, sera aussi utile.

En ce qui concerne maintenant les critères non techniques, nous avons défini cinq critères de ce type ici. Dans le premier critère, le candidat doit satisfaire à ces critères. Nous voulions voir comment est-ce que ces critères pouvaient être pondérés de façon à ce que les évaluateurs puissent voir. Nous avons attribué une pondération à chaque critère. Donc l'évaluateur pourra ainsi dire si un candidat répond ou satisfait au moins trois critères. Et en fonction du résultat final, on pourra savoir si le candidat satisfait à cinq critères non techniques, par exemple le fait

d'avoir été président ou coprésident d'un groupe de travail ou d'une RALO ou au sein d'ALAC ou d'ICANN. Et aussi, nous pensons que le personnel peut nous aider à prouver cette participation et ces fonctions.

Dans le cas du numéro deux, nous avons donné beaucoup d'importance au mentorat parce que nous pensons que c'est quelque chose très important pour les leaders.

Dans le critère numéro trois, nous avons dit que ces candidats doivent avoir occupé une fonction de leadership à l'intérieur ou à l'extérieur d'ICANN. Beaucoup de gens sont nouveaux et nous ne pouvons pas leur demander qu'ils aient une expérience au sein d'ICANN s'ils sont nouveaux et si leurs compétences peuvent être confirmées à l'extérieur de l'ICANN.

Ensuite, numéro quatre, qu'il ait eu une position de leadership auprès des RALO précédemment ; et numéro cinq, qu'il ait eu une position de leadership au sein de l'ICANN.

En ce qui concerne le reste des critères dans la partie B, nous avons ajouté sept de ces critères. Et nous pensons que le candidat doit au moins correspondre à quatre d'entre eux.

Vous avez là un résumé de ce qui a déjà été dit. Il faut que la personne travaille, que la personne coopère, participe, soit présente.

Numéro sept par exemple, nous avons que la personne doit toujours être en contact avec ses collègues, avec les membres des ALS, les représentants, de manière à voir si effectivement cette personne a de vraies relations, de vrais liens et s'il y a un sentiment comme quoi la

personne est réellement en lien avec la région et les ALS, si la personne est vraiment engagée par rapport au travail.

Et dernier point, nous pensons que, étant donné que tout ceci est assez subjectif et personnel, l'évaluateur pourrait être en contact avec les deux derniers présidents de RALO, que ce soit le président ou le secrétaire peut-être. Je pense que c'est important parce que l'évaluation est difficile à faire. Nous croyons que les anciens présidents et anciens secrétaires peuvent en fait faire un petit feedback et parler au nom de cette personne de manière à donner une idée un petit peu plus large sur tout ceci. Tout ceci est subjectif donc il nous semble important que les anciens présidents et les anciens secrétaires contribuent.

Voilà, c'est tout ce que j'avais à dire. Merci beaucoup.

MAUREEN HILYARD :

Merci beaucoup Sylvia. Merci à tous nos dirigeants, nos responsables pour leur présentation ce matin, enfin ce matin pour moi.

Il nous reste quelques minutes pour vos questions. Donc on va voir un petit peu quelles sont les questions que l'on reçoit. On ne va pas passer non plus beaucoup de temps là-dessus. Mais j'aimerais décrire les étapes suivantes, il s'agit du point cinq à l'ordre du jour, mais simplement pour vous dire un petit peu le contexte dans lequel on travaille.

Il y a des critères complètement différents, des approches complètement différentes. Et en tant qu'équipe organisatrice, il nous faut un petit peu vérifier ou superviser tout ceci. Mais ce qui est

intéressant, c'est de voir comment les différents groupes ont interagi et comment les leaders ont travaillé à cette activité. Donc en fait maintenant, on voit bien ce qui est important pour nos membres, pour les membres de ce groupe.

Donc c'est très positif. Et ce que l'on souhaite faire maintenant, c'est en fait consolider ces résultats et essayer de voir un petit peu quels sont les points communs, quels sont les points vue des uns et des autres sur ce qui a été présenté.

Mais je vois qu'Alan a la main levée. Allez-y Alan.

ALAN GREENBERG :

Merci. Quelques commentaires. Tijani a parlé tout à l'heure de l'équilibre régional et on en a reparlé plus tard aussi. Alors l'équilibre régional, c'est une cible positive mais ce n'est pas quelque chose que l'on peut garantir, en partie parce que nous n'aurons qu'un nombre limité de candidats et en partie également parce que à la fin du processus, il y aura sans doute des substitutions. Donc étant donné ceci, on ne va pas en arriver à un équilibre régional exact ou parfait. Donc je crois qu'il faut garder ceci à l'esprit au fur et à mesure que nous avançons dans notre travail.

Il y a une chose que je n'ai pas entendue. Je ne sais pas exactement comment cela a été présenté, je crois que c'était un critère technique, mais donc la question de l'engagement du candidat pour une participation active et pour une certaine quantité de temps qui soit investie à l'avenir dans la participation à l'At-Large. Donc je ne sais pas exactement à quoi vont s'engager les personnes mais je crois qu'il nous

faut dire par exemple : « Est-ce que vous êtes prêt à investir X nombre d'heures dans ce projet ? » Et ensuite, il faudra faire le suivi là-dessus. Parce que simplement de dire : « Oui, je suis engagé. » Mais s'il n'y a pas d'engagement précis... On ne peut pas non plus nécessairement tout vérifier mais je crois qu'il nous faut au moins avoir un engagement précis de la part des gens.

Donc voilà, ce sont les deux points que je souhaitais mentionner pour notre travail à l'avenir.

MAUREEN HILYARD :

Merci Alan.

Tijani, c'est à vous. Allez-y.

TIJANI BEN JEMAA :

Merci Maureen. Merci Alan pour ces remarques.

Je vais parler du deuxième point. Je suis d'accord avec vous. Nous devons effectivement ajouter un critère concret en termes d'engagement. L'engagement, ce n'est pas simplement : « Je suis engagé. » mais c'est par exemple : « Suivant le programme défini, je ferai parti de tel groupe, je ferai parti de tel sujet, de telle discussion, etc. » Et ensuite, il faudra faire un suivi dans le cadre du travail avec le groupe : « Je participerai aux réunions de l'A-Large, etc. » de manière précise, il y aura des tâches auxquelles les gens s'engagent. Je crois que c'est ce qui est le plus important en termes de critères parce qu'on l'a déjà vu lors d'autres sommets, les gens viennent simplement pour faire

du tourisme mais ne travaillent pas. Donc à mon avis, c'est très important. Merci.

MAUREEN HILYARD : Merci Tijani.

Sergio ?

SERGIO SALINAS PORTO : Merci Maureen. Je vais être très bref. Je crois que le principe d'équilibre ou d'équité du point de vue de l'ATLAS, déjà, il y aura peu de personnes qui vont participer. C'est pour cela que c'est essentiel. Il y a beaucoup de critères que j'ai vus présentés ici, par exemple : « Le nombre de cours en espagnol dans ICANN Learn, quel est-il ? », donc le nombre de cours. Mais il est tout à fait probable que le nombre de cours en espagnol n'est pas le même que celui des cours en anglais. Donc certaines personnes ne pourront pas suivre ces cours. De toute évidence, cela élimine certains candidats hispanophones.

Donc je crois qu'il nous faut garantir cet équilibre régional et faire un effort de manière à s'assurer qu'aucune RALO n'a plus de participants que d'autre. Je ne dis pas qu'il faut que ce soit absolument à égalité mais il doit y avoir quand même un principe d'équité de manière à ce que lorsqu'on a par exemple la participation d'une organisation internationale, et bien on pourra démontrer qu'il n'y a pas un grand nombre d'une région et peu de personnes d'une autre.

MAUREEN HILYARD : Merci beaucoup, Sergio, d'avoir apporté cette contribution. C'est très important.

Pasteur Peters, est-ce que c'est vous ? Il y a Cheryl qui voulait parler et après, ce sera à vous. Alan, vous avez la parole.

ALAN GREENBERG : Je crois que Tijani parlait d'autres choses par rapport à ce que je disais. Certes, ils vont s'engager à participer à l'ATLAS et à ne pas partir en vacances. Mais moi, ce que je voulais dire, c'est qu'il y a aussi l'engagement à long terme, donc après, ce à quoi ils doivent s'engager après. Donc peut-être que les gens s'engagent à un certain nombre d'heures par mois. On cherche de nouveaux leaders, on cherche des personnes qui veulent travailler. Donc il faut que les personnes s'engagent après aussi.

Je pense qu'avec le temps, les intérêts seront très clairs. Donc on ne va pas nécessairement leur demander de manière spécifique à quoi ils s'engagent. Par exemple si quelqu'un dit : « Je ne peux pas participer aux réunions le soir et je ne peux pas participer aux réunions pendant les heures de travail non parce que j'ai autre chose. » bon, il faut que les gens, à l'avenir, puissent bénéficier de ce que nous faisons. Donc il faut qu'il y ait un engagement après, à long terme.

MAUREEN HILYARD : Merci Alan.

Cheryl, j'ai vu que votre main était levée, ensuite elle s'est baissée. Je ne sais pas Cheryl si vous souhaitez prendre la parole.

CHERYL LANGDON-ORR : Je n'ai pas de problème si ce n'est qu'avec mon clavier qui ne marche pas bien. Désolée.

MAUREEN HILYARD : Alors Pasteur Peters, c'est à vous.

PASTEUR PETERS : Oui. J'ai un commentaire. J'aimerais suggérer, en ce qui concerne la vérification de la participation d'un participant aux activités de l'ICANN aux sous-groupes, aux activités, etc., je pense que le personnel de l'ICANN a tout ceci, a enregistré les membres, la participation aux groupes et aux sous-groupes. Tout le monde n'enregistre pas toutes les activités auxquelles on a participé au fil des années. Donc je pense qu'on peut utiliser les ressources de l'ICANN. Lorsqu'on a participé pendant dix ans à l'ICANN, je pense que tout ceci existe. Je pense que le personnel de l'ICANN a les ressources nécessaires pour ceci.

MAUREEN HILYARD : Merci Pasteur Peters. Effectivement, je crois qu'on a parlé de cela dans les soumissions qui ont été effectuées par les responsables. Justement l'engagement et la participation sont très appréciés.

Cheryl, allez-y.

CHERYL LANGDON-ORR : Merci Maureen. Je voulais simplement mentionner plusieurs choses qui ont été mentionnées par d'autres. Tout d'abord par rapport au point

d'Alan par rapport au travail après, il y a des critères sur lesquels on se mettra d'accord. Et effectivement, tout ceci permettra au processus de bien se passer. Il y a un certain nombre de points dans tout le processus qui permettront de s'assurer que les engagements du candidat sont effectifs. On pourrait déjà en parler au début lors de l'expression d'intérêt. On peut également évaluer ceci avant l'attribution des remboursements de voyage. Il y a aussi l'étape des voyageurs confirmés. Il y a peut-être une liste de sondage, je ne sais pas, il y a peut-être d'autres méthodes. Et peut-être aussi on pourrait évaluer ceci pendant l'ATLAS également. Donc l'idée, ce serait de voir un petit peu quelles sont les personnes qui se sont prouvées, qui se sont montrées comme étant vraiment des personnes très utiles pendant la réunion. Donc je pense que ces évaluations doivent être de bonne foi. Les gens ne vont pas, je pense, disparaître, enfin je l'espère après avoir eu l'opportunité de se rendre quelque part pour faire du tourisme. C'est vrai que c'est arrivé par le passé. Je crois que dans le cas où quelqu'un devient touriste, l'ICANN a le droit de lui demander de rembourser en partie ou en totalité l'argent qui aura été donné à cette personne. Donc déjà à la base, ceci devrait décourager les gens à faire trop de tourisme.

Je vais m'arrêter maintenant parce que je vois que Tijani a la main levée. Allez-y Tijani. Je voudrais entendre votre opinion Tijani.

MAUREEN HILYARD :

Tijani, allez-y.

TIJANI BEN JEMAA : Merci beaucoup. Cela n'a rien à voir avec ce que vous venez de dire, Cheryl. Je suis en train d'essayer de dire seulement que nous devons faire attention de ne pas mettre dans les critères techniques des choses que la plupart des membres de notre communauté ne peuvent pas démontrer, parce que ces critères seront éliminatoires. Les personnes qui ne satisferont pas à ces critères ne pourront pas se rendre au sommet. Donc nous devons mettre dans ces critères des critères essentiels. Comme Maureen l'a dit et comme elle l'a mis en première place, ces candidats doivent être des membres de la communauté et participer. Ce sont des critères minimums auxquels nos membres devront satisfaire de façon à pouvoir participer au sommet. Nous ne devons pas mettre d'autres critères qui risquent d'éliminer les participants parce que tout le monde dans notre communauté ne peut pas tout faire. Donc deux engagements, un engagement concernant la participation au sommet et la participation après le sommet.

MAUREEN HILYARD : Merci Tijani.

Cheryl, est-ce que vous pourriez résumer parce que nous avons très peu de temps.

CHERYL LANGDON-ORR : Je pense que tout est important, y compris la partie des langues. Nous devons tout considérer, ICANN Learn. Il y a une diversité ici aussi. Maureen, vous devez vous occuper de cela, peut-être pour augmenter cette diversité lorsqu'on décide ce qui sera obligatoire ou souhaitable. Il faudra le faire en sachant qu'ICANN fonctionne en anglais. ALAC et At-

Large ont déjà fait beaucoup pour s'assurer que la diversité linguistique ne soit pas un empêchement pour contribuer à At-Large aujourd'hui. Donc il y a une série de défis ici à affronter.

L'autre chose que je voulais dire, c'est qu'il faut tenir compte du haut degré de points communs qui existent entre ces critères techniques et non techniques. C'est un exercice très intéressant, à réaliser de toute façon.

MAUREEN HILYARD :

Merci beaucoup Cheryl. Je suis d'accord. Nous en tiendrons compte. Je suis sûr qu'Olivier qui est sur cet appel a aussi noté tout ce qui a été dit ; certains points sont très importants. Et nous devons nous assurer que tout le monde aura la possibilité aussi de participer.

Je pense que nous devons voir maintenant quelles sont les étapes suivantes. Maintenant que nous avons établi une relation entre les principaux participants de notre groupe, nous devons maintenant voir quels sont les quatre points principaux et les discussions qui vont découler à partir de là. C'est très important et comme Alan l'a dit, nous voulons avoir des leaders qui s'engagent à continuer à participer. C'est un point important. Les volontaires doivent avoir du temps ; c'est un critère important aussi.

Et ce que nous devons faire avant, c'est que le groupe présente les quatre critères les plus importants et consolider cela dans la liste finale de façon à ce que nous puissions avoir une liste et voir quels sont les points communs qui existent entre chaque groupe de travail en tenant compte des discussions qui ont eu lieu aujourd'hui et des discussions

qui ont eu lieu précédemment de façon à avoir notre liste finale en fonction de tout cela. Bien.

Nous sommes déjà en retard pour conclure cette réunion. Par conséquent, je vous remercie. Je suis sûre que d'autres discussions passionnantes vont avoir lieu dans nos groupes de travail. On se retrouve dans deux semaines. Et nous vous tiendrons au courant de la date et de l'horaire de notre prochaine réunion. Merci beaucoup.

YEŞİM NAZLAR :

Cette réunion est terminée. Merci à tous. Bonne journée.

[FIN DE LA TRANSCRIPTION]