



7 octobre 2021

CIRCULAIRE CTOI 2021-59

Madame/Monsieur,

EN CE QUI CONCERNE UNE PROCEDURE POUR LE RECRUTEMENT DU SECRETAIRE EXECUTIF DE LA CTOI

A sa 25^{ème} Session tenue au mois de juin cette année, la Commission a adopté une procédure pour le recrutement du Secrétaire exécutif de la CTOI qui impliquait des amendements de l'Article V, de l'Article X et de l'Appendice II du Règlement intérieur de 2014. Ce faisant, la Commission a examiné les documents [IOTC-2021-S25-03_Rev1](#) et [IOTC-2021-S25-03_add1_Rev1](#). Des informations complémentaires sur les consultations tenues avec la FAO sont incluses dans le document [IOTC-2020-04_Rev3](#).

La Commission a reconnu que, étant donné que le Secrétaire exécutif de la CTOI est nommé par le Directeur général de la FAO (Article VIII.1 de l'Accord CTOI), la procédure proposée doit être conforme aux textes fondamentaux de la FAO. La Commission a donc demandé à la Présidente de transmettre la procédure proposée au Président indépendant du Conseil de la FAO pour qu'il l'approuve avant qu'elle ne soit soumise au Conseil de la FAO pour approbation.

En outre, la Commission a demandé que, si nécessaire, la Présidente de la CTOI et le président du groupe de rédaction restreint assureraient la liaison entre la FAO et les Chefs de délégation de la Commission sur tout autre amendement qui pourrait être proposé à l'issue de l'examen de la procédure par la FAO.

Le 14 juillet, je me suis réunie avec le nouveau Président indépendant du Conseil de la FAO, le Conseil juridique de la FAO et le Directeur des Ressources humaines de la FAO. Ils ont été en mesure de confirmer la position de la FAO sur la plupart des éléments du texte le plus récent de la Commission et ont soumis des explications sur certains changements supplémentaires qui seraient requis par la Direction de la FAO.

Le 28 septembre, le Président indépendant du Conseil m'a transmis sa solution de texte final pour la procédure de sélection et de nomination des Secrétaires des Organismes relevant de l'Article XIV. Ce texte était tiré, en partie, des discussions tenues le 14 juillet mais également de consultations (ultérieures) entre le Président indépendant du Conseil et les Présidents de deux autres Organismes relevant de l'Article XIV. Alors que notre consultation antérieure indiquait qu'il pourrait y avoir une marge de différence entre les processus utilisés au sein des Organismes relevant de l'Article XIV, il semble que la Direction de la FAO vise principalement à adopter un processus de recrutement générique qui serait également utilisé pour tous les Organismes relevant de l'Article XIV.

Alors que certains des amendements proposés par le Président indépendant du Conseil sont de nature éditoriale ou sont destinés à rendre le processus générique afin de pouvoir être utilisé pour plusieurs Organismes relevant de l'Article XIV, il y a des différences majeures par rapport au texte adopté par la Commission en juin.

Les changements proposés aux Procédures adoptées par la Commission sont indiqués à l'Appendice 1, accompagnés de commentaires supplémentaires.

Les versions propres des Procédures proposées par le Président indépendant du Conseil figurent en Appendice 2.

Distribution

Parties contractantes de la CTOI : Australie, Bangladesh, Chine, Comores, Érythrée, Union Européenne, France (Territoires), Inde, Indonésie, Iran (Rép. Islamique d'), Japon, Kenya, Rép. de Corée, Madagascar, Malaisie, Maldives, Maurice, Mozambique, Oman, Pakistan, Philippines, Seychelles, Somalie, Afrique du Sud, Sri Lanka, Soudan, Rép. Unie de Tanzanie, Thaïlande, Royaume-Uni, Yémen. **Parties coopérantes non-contractantes** : Sénégal **Organisations intergouvernementales, organisations non-gouvernementales. Présidente de la CTOI. Copie** : Siège de la FAO, Représentants de la FAO auprès des CPC.

Ce message est envoyé uniquement par email.

Chers collègues, la négociation d'une procédure de recrutement du Secrétaire exécutif de la CTOI avec la Direction de la FAO dure depuis plus de cinq ans et le processus pour finaliser une procédure est dans une phase décisive. Pour tenter de clarifier la position de la Commission sur ce processus, j'utiliserai un simple vote intersessions afin d'obtenir une orientation précise de la part des Membres quant à savoir s'ils souhaitent accepter le texte indiqué ci-après à l'Appendice 2 ou poursuivre les négociations avec la FAO. Je demande aux Membres de garder à l'esprit que le Président indépendant du Conseil nous a averti que la procédure actuelle proposée est le point le plus loin auquel la Direction de la FAO peut emmener la proposition, ce qui nous donne à penser qu'il y a peu, voire aucune, marge de négociation additionnelle.

Le Président indépendant du Conseil entend présenter le texte final ci-dessous (Appendice 2) à la prochaine Session du Comité des Questions Constitutionnelles et Juridiques de la FAO (CCLM113) du 25 au 27 octobre 2021 et solliciter l'approbation de la procédure auprès de la Session du Conseil de la FAO (CL168) qui se tiendra du 29 novembre au 3 décembre 2021.

Afin de pouvoir informer le Président indépendant du Conseil de la position de la CTOI sur la procédure, à temps pour le CCLM, je propose de suivre le processus intersessions suivant :

- Notant qu'à sa 25^{ème} Session de juin 2021, la Commission a demandé que, si nécessaire, la Présidente de la CTOI et le président du groupe de rédaction restreint assureraient la liaison entre la FAO et les Chefs de délégation de la Commission sur tout autre amendement qui pourrait être proposé à l'issue de l'examen de la procédure par la FAO.
- Notant que certains changements importants à apporter à la procédure (adoptée par la Commission en juin) sont proposés par le Président indépendant du Conseil (indiqués à l'Appendice 1).
- Rappelant qu'en l'absence d'une procédure spécifique de prise de décision intersessions de la CTOI, la Commission (conformément à l'Article X.8 du Règlement intérieur de la CTOI) peut recourir au Règlement général de la FAO. Dès lors, l'Article XXV(13) du Règlement général de la FAO permet une procédure exceptionnelle de consultations et de prise de décisions et fournit la base à la CTOI pour prendre une décision intersessions sur la procédure proposée par le Président indépendant du Conseil.
- Rappelant que tout amendement ou ajout au Règlement intérieur de la CTOI requiert l'accord d'une majorité des deux tiers des Membres (Art VI.3 de l'Accord CTOI).
- Les Chefs de délégation (tels qu'indiqués sur les Lettres de créances pour la S25) seront invités à voter sur l'adoption des procédures pour le recrutement du Secrétaire exécutif de la CTOI proposées à l'Appendice 2.
- Le vote aura lieu à l'aide de la plateforme Survey Monkey et les Chefs de délégations seront invités, par e-mail, à exprimer leur vote, à partir du 11 octobre. Le vote sera ouvert pendant 2 semaines et se clôturera à minuit, heure des Seychelles, le 24 octobre 2021. Le Secrétariat s'attachera à s'assurer que chaque Chef de délégation a bien reçu l'e-mail.
- J'informerai la Commission et le Président indépendant du Conseil du résultat du vote.

Étant donné que la procédure de recrutement du Secrétaire exécutif de la CTOI nécessite l'approbation du Conseil de la FAO, les Membres de la CTOI sont encouragés à consulter leurs Représentants permanents auprès de la FAO sur cette question.

Action requise : Les Chefs de délégation (tels qu'indiqués sur les Lettres de créances pour la S25) voteront sur l'adoption des procédures pour le recrutement du Secrétaire exécutif de la CTOI proposées à l'Appendice 2. Le vote aura lieu à l'aide de la plateforme Survey Monkey et les Chefs de délégations seront invités, par e-mail, à exprimer leur vote, à partir du 11 octobre. Le vote sera ouvert pendant 2 semaines et se clôturera à minuit, heure des Seychelles, le 24 octobre 2021.

Cordialement,

Jung-re Riley Kim
Présidente

Pièces jointes :

- Appendice 1 et 2

APPENDICE 1

INDIQUANT LES CHANGEMENTS MARQUES PROPOSES AU REGLEMENT INTERIEUR ADOPTE A LA S25

APPENDICE II DU REGLEMENT INTERIEUR DE LA CTOI

Procédure de sélection et de nomination du Secrétaire exécutif de la Commission.

(Les suppressions sont indiquées en « barré » et les ajouts sont soulignés).

- 1) ~~Dans les 30 jours suivant une demande du président de la CTOI d'entamer un processus de recrutement, un~~ Un avis de vacance de poste sera est rédigé par les départements techniques ~~de la FAO en consultation avec le~~ Président de la CTOI, avec le soutien ~~du Bureau de la Division des Ressources Humaines (CSH) comme dans le~~ cas de tous les postes de hauts fonctionnaires (D1 et au-delà). Le projet d'avis de vacance de poste est communiqué au Président de l'Organisme concerné qui est invité à soumettre son avis à cet égard.
- 2) L'avis de vacance sera est publié et affiché pendant ~~au moins 46~~ 30 jours¹ [note de bas de page : 1 À moins que l'Organisme relevant de l'Article XIV ne demande un délai plus long, pouvant aller jusqu'à 45 jours maximum], ~~à moins que la CTOI ne demande un délai plus long. La FAO publiera l'avis de vacance de poste sur son site Internet et la CTOI le publiera sur son site Internet et par voie de Circulaire, et partagera l'avis avec les autres~~ ORGP et les organisations concernées.
- 3) Un premier examen et une première sélection des candidats sont effectués par le CSH sur la base des critères et des qualifications minimales énoncés dans l'avis de vacance de poste.
- 3)bis ~~La liste des candidats établie après le premier examen provisoire effectué par le CSH conformément au~~ paragraphe 3 sera fournie à la CTOI pour qu'elle procède à un examen interne et désigne cinq candidats ~~préférés qui seront examinés par la commission d'entretien chargée d'établir une liste restreinte~~ conformément au paragraphe 4.
- 4) Un deuxième examen sera est effectué par les bureaux du Directeur général adjoint et du Directeur (D2) concernés et par trois représentants des Membres ~~de la CTOI~~ l'Organisme relevant de l'Article XIV afin d'établir une liste restreinte de candidats à interviewer². La liste restreinte doit contenir au moins sept candidats, dont au moins une femme. Si la liste restreinte ne comporte aucune candidate, le rapport du jury doit fournir une justification. Si la liste restreinte ne contient pas sept candidats, le rapport doit contenir une justification.
- 5) Un jury d'entretien sera est créé, ~~et~~ qui est composé comme suit :
 - a) Le Directeur général adjoint ou le Directeur (D2) concerné ;
 - b) Deux hauts fonctionnaires de la FAO ;
 - c) Trois représentants des Membres ~~de la CTOI~~² l'Organisme relevant de l'Article XIV ; ~~et~~
 - d) Un membre externe qui sera sélectionné par le jury parmi trois candidats proposés par le CSH ; ~~et~~
 - e) Un représentant du CSH, qui n'aura pas le droit de participer à la prise de décision. Le rôle du représentant du CSH est d'offrir un soutien administratif au jury. Il/elle ne sera pas impliqué(e) dans les entretiens ou l'évaluation des candidats.
- 6) Les entretiens avec les candidats présélectionnés seront menés par le jury qui rédigera un rapport. Le rapport du jury identifiera un minimum de 3 et un maximum de 5 candidats qualifiés. Si aucune femme n'est sélectionnée à ce stade, le rapport du jury doit contenir une justification.
- 7) La liste restreinte de candidats à interviewer ainsi que des trois à cinq candidats soumis au Directeur général ~~seront~~ est établie en tenant dûment compte de l'équilibre entre les sexes et de l'équilibre géographique, conformément à la politique de l'Organisation. Si cet équilibre n'est pas atteint, le rapport du jury doit contenir une justification. Tous les efforts devront être déployés pour parvenir à une décision par consensus.
- 8) Des vérifications des références ~~seront~~ sont effectuées par le CSH.
- 9) Le rapport du jury sera est soumis à l'examen du Directeur général.

- 10) Le Directeur général ~~identifiera~~ identifie un candidat ~~proposé,~~ parmi les candidats ~~proposés~~ identifiés dans le rapport du jury, pour la nomination, dont le nom et le curriculum vitae ~~seront~~ sont soumis à l'approbation de ~~la CTOI~~ l'Organisme relevant de l'Article XIV pertinent, conformément aux dispositions de ~~l'Accord CTOI du traité concerné~~. Le nom et le curriculum vitae, ainsi qu'une déclaration écrite que les vérifications des références ont été réalisées, seront transmis au Président de ~~la CTOI~~ l'Organisme relevant de l'Article XIV, qui veillera à la confidentialité des informations, dans les dix semaines suivant la clôture de l'avis de vacance de poste.
- 11) Sur approbation de l'Organisme, une offre ~~sera~~ est faite au candidat. En cas de refus, le Directeur général proposera à l'Organisme un autre candidat, identifié dans le rapport du jury, recommandé pour la nomination. Si aucun des candidats identifiés dans le rapport du jury n'est approuvé par l'Organisme, l'avis de vacance sera republié.
- 12) Une fois l'offre acceptée, le Directeur général ~~nommera~~ nomme le candidat.

¹~~Les représentants de la Commission de la CTOI sont le Président et les Vice-Présidents de la Commission, sauf décision contraire de la Commission de la CTOI.~~

²~~Comme ci-dessus.~~

En ce qui concerne 3 bis La CTOI a adopté la procédure de recrutement ci-dessus, en Appendice II de son règlement intérieur. Ce faisant, la CTOI a accepté les changements par rapport à la procédure adoptée en 2020, tels que proposés par la FAO, mais a demandé que le paragraphe supplémentaire (indiqué comme paragraphe 3bis) soit pris en considération. Toutefois, reconnaissant la nécessité de parvenir à un accord sur cette question, la CTOI a également convenu que si la FAO n'est pas en mesure d'accepter ce nouveau paragraphe, la CTOI acceptera la décision de la FAO.

En ce qui concerne les changements proposés à l'Appendice II du Règlement intérieur de la CTOI

Paragraphe 1. À réviser.

De: « Dans les 30 jours suivant une demande du président de la CTOI d'entamer un processus de recrutement, un avis de vacance de poste sera rédigé par les départements techniques de la FAO en consultation avec le Président de la CTOI, avec le soutien du Bureau des Ressources Humaines (CSH). »

Par: « Un avis de vacance de poste est rédigé par les départements techniques, avec le soutien de la Division des Ressources Humaines (CSH) comme dans le cas de tous les postes de hauts fonctionnaires (D1 et au-delà). Le projet d'avis de vacance de poste est communiqué au Président de l'Organisme concerné qui est invité à soumettre son avis à cet égard. »

Ce changement vise à se conformer à la terminologie et aux procédures de recrutement standards de la FAO.

Paragraphe 2. À réviser.

De: « L'avis de vacance sera publié et affiché pendant au moins 46 jours, à moins que la CTOI ne demande un délai plus long. »

Par: « L'avis de vacance sera publié et affiché pendant au moins 30 jours, à moins que la CTOI ne demande un délai plus long. »

Ce changement vise à se conformer aux procédures de recrutement standards de la FAO, tout en permettant à la Commission de demander une période de publication dépassant 30 jours, si nécessaire.

Paragraphe 3bis. Ne pas inclure le paragraphe 3bis.

La Direction de la FAO note que ce paragraphe renvoie à un processus interne de la CTOI et, dès lors, ne requiert pas de décision de la part du Conseil de la FAO (comme cela est le cas pour le reste du texte de l'Appendice) ; par conséquent, la Direction de la FAO a demandé à ce que le paragraphe 3bis ne soit pas inclus à ce stade avancé. La CTOI a déjà convenu que si la FAO n'est pas en mesure d'accepter ce nouveau paragraphe, elle accepterait la décision de la FAO.

Paragraphe 4. À réviser.

Le texte a été amendé en général afin de le rendre générique pour les Organismes relevant de l'Article XIV. En particulier, la note de bas de page adoptée par la CTOI, incluse après la première phrase et stipulant que «les représentants de la Commission de la CTOI sont le Président et les Vice-Présidents de la Commission, sauf décision contraire de la Commission de la CTOI » n'est plus incluse ici. Toutefois, cette précision concernant les représentants de la CTOI participant au jury est incluse dans la révision apportée à l'Article V.2 du Règlement intérieur de la CTOI.

Paragraphe 7. À réviser.

De: « La liste restreinte de candidats à interviewer ainsi que les trois à cinq candidats soumis au Directeur général seront établis en tenant dûment compte de l'équilibre entre les sexes et de l'équilibre géographique, conformément à la politique de l'Organisation. Si cet équilibre n'est pas atteint, le rapport du jury doit contenir une justification.»

Par: « La liste restreinte de candidats à interviewer ainsi que des trois à cinq candidats soumis au Directeur général est établie en tenant dûment compte de l'équilibre entre les sexes et de l'équilibre géographique, conformément à la politique de l'Organisation. Si cet équilibre n'est pas atteint, le rapport du jury doit contenir une justification. Tous les efforts devront être déployés pour parvenir à une décision par consensus. »

La phrase « Tous les efforts devront être déployés pour parvenir à une décision par consensus » a été rajoutée pour se conformer aux procédures de recrutement standards de la FAO.

Paragraphe 10. À réviser.

De: « Le Directeur général identifiera un candidat proposé pour la nomination, dont le nom et le curriculum vitae seront soumis à l'approbation de la CTOI, conformément aux dispositions de l'Accord CTOI. Le nom et le curriculum vitae seront transmis au Président de la CTOI, dans les dix semaines suivant la clôture de l'avis de vacance de poste. »

Par: « Le Directeur général identifie un candidat, parmi les candidats proposés identifiés dans le rapport du jury, pour la nomination, dont le nom et le curriculum vitae sont soumis à l'approbation de l'Organisme relevant de l'Article XIV pertinent, conformément aux dispositions du traité concerné. Le nom et le curriculum vitae, ainsi qu'une déclaration écrite que les vérifications des références ont été réalisées, seront transmis au Président de l'Organisme relevant de l'Article XIV, qui veillera à la confidentialité des informations, dans les dix semaines suivant la clôture de l'avis de vacance de poste. »

Le texte a été amendé pour se conformer à la terminologie standard de la FAO mais le contenu du paragraphe adopté par la CTOI n'a pas changé. Les références à la CTOI ont été supprimées car la procédure est générique et vise à être utilisée pour les autres Organismes relevant de l'Article XIV. Le Président indépendant du Conseil a confirmé que l'intention de ce paragraphe est de s'assurer que le nom et le CV ne sont pas diffusés dans le domaine public, mais que le Président de la CTOI dispose d'un pouvoir discrétionnaire quant à la façon de communiquer à la Commission les informations sur le candidat identifié.

Paragraphe 11. À réviser.

De: « Sur approbation de l'Organisme, une offre sera faite au candidat. En cas de refus, le Directeur général proposera à l'Organisme un autre candidat recommandé pour la nomination. »

Par: « Sur approbation de l'Organisme, une offre est faite au candidat. En cas de refus, le Directeur général proposera à l'Organisme un autre candidat, identifié dans le rapport du jury, recommandé pour la nomination. Si aucun des candidats identifiés dans le rapport du jury n'est approuvé par l'Organisme, l'avis de vacance sera republié. »

La republication de l'avis de vacance est conforme à l'Article X.8 du Règlement intérieur de la CTOI.

Article V.2 du Règlement intérieur de la CTOI

ARTICLE V: SECRÉTARIAT

2. Le Secrétaire exécutif de la Commission est nommé par le Directeur général avec l'approbation de la Commission ~~Le Secrétaire exécutif de la Commission est choisi par la Commission et nommé par le Directeur général, conformément à la procédure adoptée par la Commission et approuvée par le Conseil de la FAO, telle que détaillée en Appendice II. Les trois représentants de la CTOI visés à l'Appendice II sont le Président et deux Vice-présidents de la CTOI, sauf décision contraire de la Commission. Ces représentants de la CTOI agissent avec impartialité et consultent les Membres de la Commission afin de veiller à ce qu'un point de vue de la CTOI soit représenté tout au long du processus de recrutement. Les trois représentants de la CTOI s'assurent que la liste des candidats qualifiés est diffusée aux Chefs de délégation pendant au moins 30 jours après la clôture des candidatures, mais avant le second processus d'examen au cours duquel la liste de pré-sélection est déterminée. Les Chefs de délégation sont invités à classer leurs 5 meilleurs candidats par ordre de préférence, en utilisant un score allant de cinq points à un point, 5 étant le candidat préféré, dans les 30 jours suivant la réception des candidatures émanant du Président de la CTOI. Les classements sont transmis au Secrétaire exécutif qui compile les résultats et identifie les 5 meilleurs candidats en se basant sur les scores totaux les plus élevés d'après les classements reçus. La Commission est tenue informée des résultats du classement et les noms des 5 meilleurs candidats sont communiqués par les représentants de la CTOI aux autres membres du jury pour prise en compte dans le processus de pré-sélection visé au paragraphe 4 de l'Annexe I.~~

En ce qui concerne les changements proposés à l'Article V du règlement intérieur de la CTOI

Paragraphe 2 (1^{ère} phrase). À réviser :

De: « Le Secrétaire exécutif de la Commission est choisi par la Commission et nommé par le Directeur-général, conformément à la procédure détaillée en Appendice II. »

Par: « Le Secrétaire exécutif de la Commission est nommé par le Directeur-général avec l'approbation de la Commission, conformément à la procédure adoptée par la Commission et approuvée par le Conseil de la FAO, telle que détaillée en Appendice II. »

Le texte prévoyant que le Secrétaire exécutif serait choisi par la Commission était un reliquat du Règlement intérieur de 2014 et est incompatible avec l'Acte constitutif de la FAO. Le texte proposé prévoyant que le Secrétaire exécutif de la Commission est nommé par le Directeur général avec l'approbation de la Commission est conforme à l'Article VIII.1 de l'Accord CTOI et reflète le processus déjà convenu par la CTOI et la Direction de la FAO pour le texte proposé de l'Appendice II du Règlement intérieur de la CTOI.

Paragraphe 2. Suppression du texte concernant le classement des candidats par la Commission.

La Direction de la FAO note que les processus de recrutement de la FAO reposent sur les plus hauts niveaux d'intégrité, de professionnalisme et de confidentialité ; et surtout, la sélection du personnel de la FAO est apolitique et fondée sur le mérite. En outre, la FAO considère que la protection des données personnelles des candidats est une priorité. En réalité, les Membres de la FAO ont récemment souligné l'importance des questions de protection des données, à plusieurs reprises, au sein des Organes directeurs. De surcroît, au regard de l'importance du rôle de Secrétaire exécutif dans la communauté des ORGP, traiter les aspirations professionnelles de chaque candidat selon la plus stricte confidentialité devrait attirer davantage de candidats, et protégera la vie privée et la réputation professionnelle des candidats non retenus.

En conséquence, le processus proposé incluant la distribution des CV et le classement des candidats par les Membres de la CTOI n'est pas acceptable pour la Direction de la FAO. De plus, la Direction de la FAO est fermement convaincue que les Membres de la CTOI devraient se fier à l'intégrité des trois représentants de la CTOI présents dans le jury de recrutement pour représenter les intérêts de la Commission et veiller à la meilleure issue possible pour la Commission.

Article X du Règlement intérieur de la CTOI

ARTICLE X : DISPOSITIONS ET PROCÉDURES RELATIVES AU VOTE

5. ~~Sauf pour le poste de Secrétaire exécutif,~~ Lorsqu'aucun candidat à un poste électif n'obtient au premier tour de scrutin la majorité des suffrages exprimés, il est procédé à un second tour, mais le vote ne porte plus que sur les deux candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix. S'il y a encore partage égal des voix au second tour, il est procédé à autant de scrutins que nécessaires pour départager les candidats.
7. Si la Commission est également partagée lors d'un vote portant sur une question autre que l'élection et sur les recommandations concernant le nom du Secrétaire exécutif qui seront transmises au Directeur général aux fins de nomination, un deuxième et un troisième votes peuvent avoir lieu pendant la session en cours à la demande de l'auteur de la question. S'il y a encore partage égal des voix, la question ne sera plus examinée pendant ladite session.

En ce qui concerne les changements proposés à l'Article X du Règlement intérieur de la CTOI

Les paragraphes 5 et 7 de l'Article X du Règlement intérieur de 2014 ont été modifiés pour tenir compte des amendements concernant le processus de classement apportés à l'Article V. Les amendements révisés proposés de l'Article V ne requièrent plus de modifications de l'Article X. En conséquence, le texte de l'Article X revient à la formulation de 2014.

APPENDICE 2

PROCEDURES FINALES PROPOSEES POUR LA SELECTION ET LA NOMINATION DU SECRETAIRE EXECUTIF DE LA CTOI (EN DATE DE SEPTEMBRE 2021)

Règlement intérieur de la CTOI : APPENDICE II

- 1) Un avis de vacance de poste est rédigé par les départements techniques, avec le soutien de la Division des Ressources Humaines (CSH) comme dans le cas de tous les postes de hauts fonctionnaires (D1 et au-delà). Le projet d'avis de vacance de poste est communiqué au Président de l'Organisme concerné qui est invité à soumettre son avis à cet égard.
- 2) L'avis de vacance est publié et affiché pendant 30 jours¹.
- 3) Un premier examen et une première sélection des candidats sont effectués par le CSH sur la base des critères et des qualifications minimales énoncés dans l'avis de vacance de poste.
- 4) Un deuxième examen est effectué par les bureaux du Directeur général adjoint et du Directeur (D2) concernés et par trois représentants des Membres de l'Organisme relevant de l'Article XIV afin d'établir une liste restreinte de candidats à interviewer. La liste restreinte doit contenir au moins sept candidats, dont au moins une femme. Si la liste restreinte ne comporte aucune candidate, le rapport du jury doit fournir une justification. Si la liste restreinte ne contient pas sept candidats, le rapport doit contenir une justification.
- 5) Un jury d'entretien est créé, qui est composé comme suit :
 - a) Le Directeur général adjoint ou le Directeur (D2) concerné ;
 - b) Deux hauts fonctionnaires de la FAO ;
 - c) Trois représentants des Membres de l'Organisme relevant de l'Article XIV ;
 - d) Un membre externe qui sera sélectionné par le jury parmi trois candidats proposés par le CSH ; et
 - e) Un représentant du CSH, qui n'aura pas le droit de participer à la prise de décision. Le rôle du représentant du CSH est d'offrir un soutien administratif au jury. Il/elle ne sera pas impliqué(e) dans les entretiens ou l'évaluation des candidats.
- 6) Les entretiens avec les candidats présélectionnés seront menés par le jury qui rédigera un rapport. Le rapport du jury identifiera un minimum de 3 et un maximum de 5 candidats qualifiés. Si aucune femme n'est sélectionnée à ce stade, le rapport du jury doit contenir une justification.
- 7) La liste restreinte de candidats à interviewer ainsi que des trois à cinq candidats soumis au Directeur général est établie en tenant dûment compte de l'équilibre entre les sexes et de l'équilibre géographique, conformément à la politique de l'Organisation. Si cet équilibre n'est pas atteint, le rapport du jury doit contenir une justification. Tous les efforts devront être déployés pour parvenir à une décision par consensus.
- 8) Des vérifications des références sont effectuées par le CSH.
- 9) Le rapport du jury est soumis à l'examen du Directeur général.
- 10) Le Directeur général identifie un candidat, parmi les candidats proposés identifiés dans le rapport du jury, pour la nomination, dont le nom et le curriculum vitae sont soumis à l'approbation de l'Organisme relevant de l'Article XIV pertinent, conformément aux dispositions du traité concerné. Le nom et le curriculum vitae, ainsi qu'une déclaration écrite que les vérifications des références ont été réalisées, seront transmis au Président de l'Organisme relevant de l'Article XIV, qui veillera à la confidentialité des informations, dans les dix semaines suivant la clôture de l'avis de vacance de poste.
- 11) Sur approbation de l'Organisme, une offre est faite au candidat. En cas de refus, le Directeur général proposera à l'Organisme un autre candidat, identifié dans le rapport du jury, recommandé pour la nomination. Si aucun des candidats identifiés dans le rapport du jury n'est approuvé par l'Organisme, l'avis de vacance sera republié.
- 12) Une fois l'offre acceptée, le Directeur général nomme le candidat.

¹ À moins que l'Organisme relevant de l'Article XIV ne demande un délai plus long, pouvant aller jusqu'à 45 jours maximum

Règlement intérieur de la CTOI : Article V.2

ARTICLE V: SECRÉTARIAT

2. Le Secrétaire exécutif de la Commission est nommé par le Directeur général avec l'approbation de la Commission, conformément à la procédure adoptée par la Commission et approuvée par le Conseil de la FAO, telle que détaillée en Appendice II. Les trois représentants de la CTOI visés à l'Appendice II sont le Président et deux Vice-présidents de la CTOI, sauf décision contraire de la Commission. Ces représentants de la CTOI agissent avec impartialité afin de veiller à ce qu'un point de vue de la CTOI soit représenté tout au long du processus de recrutement.