
ICANN75 | Réunion générale annuelle – Enquête d’At-Large relative à la diversité des groupes de direction de l’ICANN

Lundi 19 septembre 2022 – 16h30 à 17h30 KUL

CLAUDIA RUIZ :

... au sondage d’At-Large sur la diversité dans les groupes de direction de l’ICANN. Je m’appelle Claudia Ruiz et je suis chargée de la participation à distance pour cette séance. Veuillez noter que cette séance est enregistrée et qu’elle est régie par les normes de comportement attendu à l’ICANN.

Pendant cette séance, les questions ou commentaires soumis dans le chat seront lus à haute voix s’ils sont soumis dans le bon format, tel qu’indiqué sur le chat.

Si vous participez via audio à distance, veuillez attendre jusqu’à ce qu’on vous appelle par votre nom pour activer votre micro sur Zoom. Pour ceux d’entre vous qui se trouvent dans la salle principale, veuillez lever la main sur Zoom et lorsqu’on vous appellera par votre nom, veuillez activer ou allumer votre micro de table. Pour le bénéfice des autres participants, veuillez indiquer votre nom pour les enregistrements et parler à un rythme raisonnable.

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.

Pour les participants en présentiel, vous êtes invités à utiliser un récepteur et utiliser vos propres écouteurs pour écouter l’interprétation. Toutefois, veuillez vous souvenir de retirer vos écouteurs si vous activez votre micro de table afin d’éviter toute interférence. Les participants virtuels peuvent avoir accès à l’interprétation par l’intermédiaire de la barre d’outils sur Zoom. Merci.

Et sur ce, je vais céder la parole à Sébastien Bachollet, président d’EURALO.

SÉBASTIEN BACHOLLET : Merci beaucoup. Je vais parler en anglais étant donné que la présentation est en anglais, cela va être plus simple.

On parle ici des résultats d’un sondage qui a été réalisé et qui porte sur la diversité dans le leadership de l’ICANN. Je vais vous dire de quoi il s’agit. Mais même si on est dans la salle de l’ALAC et je suis président d’EURALO, il ne s’agit pas d’une étude d’At-Large ou d’EURALO. C’est une étude beaucoup plus vaste, beaucoup plus large.

Nous allons d’abord parler des résultats de ce sondage. Puis, le personnel qui nous aide et qui nous a aidés avec cette étude va nous aider à faire un état des lieux par rapport à ce que l’on fait

par rapport à la collecte de ces données relatives à la diversité à l’ICANN. Ensuite, on va parler spécifiquement de la question liée aux activités du NomCom sans pour autant révéler aucun secret – mais j’espère que ce sera utile. Et ensuite, on va vous permettre d’intervenir dans la salle ou en ligne et ensuite voir éventuellement quelles sont les prochaines étapes. Diapo suivante s’il vous plaît.

D’où vient cette étude ? Pourquoi a-t-elle été menée ? D’abord, pour deux motifs. Lorsque j’étais membre du Conseil d’Administration, on a décidé de prendre une photo de tous les membres du Conseil d’Administration et moi, en parallèle, j’ai ajouté des informations publiques relatives à chacun des membres du Conseil d’Administration. J’ai essayé de voir ce qui se passait à ce niveau-là. Malheureusement, je n’ai pas pu les utiliser avec les données que j’avais collectées qui étaient des données personnelles, donc il a fallu procéder d’une autre manière.

Et après la transition IANA piste de travail 2, on a commencé à parler de la diversité. La diversité, c’était l’une des thématiques avec sept éléments liés à la diversité. Et nous avons considéré que ce pouvait être une bonne manière de travailler sur ces questions et de mener un sondage en espérant qu’on allait trouver autant de participants que possible, aussi bien à l’intérieur de

l’organisation qu’à l’extérieur. L’idée, c’était d’essayer, même si c’est assez compliqué avec toutes les contraintes en termes de traitement des informations personnelles, vous allez voir certains des résultats de ce sondage. Vous ne verrez pas beaucoup de graphiques ; ces graphiques sont contenus dans le rapport et vous pouvez retrouver ce rapport sur la page de l’ordre du jour. Mais lors de la prochaine présentation, on espère pouvoir vous montrer tout cela. Mais aujourd’hui, c’est une première.

On a essayé, je vous le disais, avec le personnel d’appeler les membres du Conseil d’Administration, d’anciens membres du Conseil d’Administration, les membres de l’ALAC, du conseil de la GNSO présents, passés, etc. dans l’organisation et on a pu observer un certain nombre de résultats.

Premier résultat, au Conseil d’Administration, il y a beaucoup plus d’hommes que de femmes et c’est particulièrement vrai au poste de président. Il n’y a eu pour l’instant qu’une femme présidente du Conseil d’Administration. Quant au PDG, on attend encore la première femme.

Les membres du Conseil d’Administration qui ont répondu à notre sondage proviennent essentiellement d’Amérique du Nord et d’Europe. La plupart des membres du Conseil d’Administration passent moins de cinq ans à leur poste au Conseil

d’Administration. Et on voit de grandes différences si vous voyez le temps passé au Conseil d’Administration, d’où viennent les gens, quelle langue ils parlent, pour ne prendre qu’un exemple – et je vous prie de le prendre comme un exemple – aucun francophone membre du Conseil d’Administration n’a pu avoir un second mandat. Très souvent, les gens d’Amérique du Nord ont eu deux mandats, voire trois mandats. C’est le cas pour bon nombre d’entre eux, et certains d’Europe aussi.

D’où viennent-ils ? Surtout du secteur des affaires et du secteur académique. Bon nombre des membres du Conseil d’Administration ont fait leurs études en Amérique du Nord et en Europe. Et d’ailleurs, ce ne sont pas seulement des Nord-Américains qui habitent en Amérique du Nord, mais c’est beaucoup plus varié et compliqué que cela.

J’ai déjà dit pas mal d’informations qui figurent à l’écran. Cette étude provient d’une demande budgétaire supplémentaire. C’est là que nous avons pu débloquer le budget pour réaliser ce sondage. Et les gens ont déclaré ce qu’ils souhaitaient déclarer lorsqu’ils ont répondu à ce sondage.

Ce sondage a été réalisé dans les six langues de l’ONU ainsi que le portugais. On a eu trois semaines pour organiser ce sondage, 187 personnes y ont participé, ce qui représente un peu moins de la

moitié des membres du Conseil d’Administration pour vous donner une idée, ce qui nous offre évidemment une perspective partielle de la situation au niveau de la diversité. Mais en tout cas, une vision partielle de la situation, c’est déjà un bon départ.

Lorsqu’on a essayé de ventiler un petit peu au niveau des personnes qui ont répondu à notre sondage, nous avons 98 personnes provenant des organisations de soutien, 66 personnes provenant des comités consultatifs – lorsque je parle de comités consultatifs, par exemple pour l’At-Large, cela inclut les personnes des RALO qui ont répondu, pas simplement les membres de l’ALAC ou d’anciens membres de l’ALAC. Dix personnes provenaient des groupes historiques de l’ICANN. De quoi s’agit-il ? En 2002, l’ICANN a opéré une restructuration et la division de la DNSO est devenue la GNSO et la ccNSO et les gens qui étaient leaders de la DNSO, de ce groupe historique, on a de ces gens qui proviennent de ces organisations historiques. Ensuite, 50 membres du Conseil d’Administration, 38 du NomCom, ceux qui participent à la sélection et non pas ceux qui sont sélectionnés. Diapo suivante.

La liste des principaux résultats et résultats initiaux aussi, vous la voyez à l’écran. Il y a neuf résultats. On en a inscrit neuf pour lancer la discussion, mais il y a beaucoup plus de résultats. Lorsque vous aurez l’occasion de lire ce rapport, vous trouverez

des informations complémentaires et j’espère que ces résultats vous seront utiles.

L’Europe et l’Amérique du Nord figurent parmi les régions les plus communes de résidence, l’Afrique est la moins commune. Plus de la moitié des répondants parlent l’anglais, c’est leur langue maternelle. Le chinois est la langue la moins commune et pourtant, elle est soutenue par l’ICANN. La communauté et le Conseil d’Administration, les postes à responsabilités sont occupés surtout par les hommes. Plus de la moitié des répondants sont devenus leaders ou dirigeants entre l’âge de 40 et 54 ans.

La plupart des participants au sondage n’ont pas indiqué avoir des besoins spécifiques ou particuliers en termes d’accessibilité ou besoins spéciaux qui empêcheraient leur participation à l’ICANN. Plus de la moitié des répondants à ce sondage ont fait des études supérieures aux États-Unis ou au Royaume-Uni. Et la communauté technique est le groupe de parties prenantes ayant le plus participé à ce sondage.

Écoutez, j’ai déjà trop parlé. À moins qu’il y ait des questions urgentes dans la salle, si ce n’est pas le cas, je vais céder la parole à Betsy pour nous donner un aperçu de la collecte de données relatives à la diversité à l’ICANN.

BETSY ANDREWS : Merci.

Je suis directrice de projet au département de responsabilité publique de l’ICANN. Mon équipe s’occupe justement de cette demande budgétaire supplémentaire. Il serait utile d’ajouter un petit peu plus d’informations par rapport à ce sondage et à cet effort de collecte de données relatives à la diversité à l’ICANN.

Vous le savez, le sous-groupe sur la diversité piste de travail 2 a défini sept éléments qui sont essentiels à prendre en considération à l’ICANN. Vous voyez sur ce graphique la représentation géographique ou régionale, les langues, le genre, l’âge, le handicap physique, les compétences diverses et les groupes de parties prenantes ou unités constitutives.

L’organisation ICANN a mis en place deux sondages de participation qui se sont concentrés chacun sur ces sept éléments. Il y a eu un sondage sur le genre en 2017 et 2019 qui a eu lieu au niveau de la communauté dont l’objectif était de collecter des données pour soutenir et étayer cette discussion sur la diversité au niveau de la communauté. Comme Sébastien l’expliquait, nous avons ce sondage sur la diversité qui vient

d’être fait. C’est, je vous le disais, un recensement par rapport aux leaders actuels et passés et le recensement de leurs données.

Le sondage par rapport à la diversité, en termes d’âges et de participation, a permis de mettre en lumière les entraves, les barrières à la participation des uns et des autres à la communauté de l’ICANN. Ces différents types de données relatives à la diversité permettent d’alimenter nos discussions, mais il est important de bien comprendre la nature différente de ces deux études.

Par rapport aux collectes futures de données, il y a deux domaines que j’aimerais mettre en lumière. D’abord, les préoccupations par rapport à la confidentialité. Sébastien en a déjà parlé et conformément aux bonnes pratiques, on doit s’assurer que tous les individus ont la possibilité d’autodéclarer leurs propres données, tandis que d’autres ne peuvent pas déclarer ces informations en fonction de leur perception de cette personne. Comme Sébastien l’a dit, c’est une autre discussion. Et cela peut être frustrant si vous pensez : « Mais je sais que Betsy vient des États-Unis, c’est une femme, etc. » quelles que soient les données que vous aimeriez collecter par rapport à moi. Mais ici, ce qui est important, c’est que c’est à moi de déclarer les choses qui me concernent, même si vous avez pu observer cela, donc pensez-y lorsque vous pensez aux sondages, résultats de ce

sondage et types de données que vous voulez collecter pour l’avenir.

Derrière la conception de ce sondage, nous avons invité les personnes à s’autodéclarer dans les catégories qui les concernent. Nous avons tenu compte des questions relatives à la confidentialité. Par exemple, dans le sondage évoqué par Sébastien, nous avons analysé les données où il y avait 20 participants ou plus. Il y a un potentiel pour certains groupes, comme le Conseil d’Administration, d’augmenter la catégorie des personnes sondées. Il s’agit de groupes de la communauté chargés de la coordination pour explorer d’autres sujets. Si vous souhaitez collecter d’autres données, c’est quelque chose qui peut être envisagé. Par exemple, les sondages de perception peuvent être envisagés.

Maintenant, nous allons parler de la sous-représentation au sein de l’équipe de direction. C’est Yrjö qui va nous en parler.

YRJÖ LÄNSIPURO :

Je suis membre du comité de nomination et je voudrais vous apporter un point de vue ici du comité de nomination et aussi issu des sept autres comités de nomination auxquels j’ai participé.

Comme chacun le sait, le NomCom ne crée pas les choses de toutes pièces. Nous dépendons du vivier de candidats que nous avons. C’est là que nous sélectionnons les candidats. Je maintiens que le sujet qui nous intéresse aujourd’hui fait partie de cette problématique. Il faut un équilibre entre les régions. En ce qui concerne les genres, il nous faut davantage de candidats. Il faut encourager les candidatures au moment du dépôt de candidature, surtout dans les régions sous-représentées et aussi parmi les personnes sous-représentées, en particulier les femmes.

L’année dernière, sur le total des dossiers, 15 personnes venaient d’Afrique, ce qui est moins que ce qu’il serait souhaitable d’avoir par rapport à la proportion de dossiers soumis. Qui doit encourager cela ? Le NomCom est chargé de cela en partie, mais nous ne pouvons pas agir seuls, surtout quand il s’agit de candidats de certaines régions. Là, je lance un appel à tous les membres d’organisations de soutien et de comités consultatifs, je leur lance cet appel pour trouver des candidats qui pourraient déposer leur candidature.

Nous travaillons avec des cabinets de recrutement et nous tenons compte de la représentation dans le monde, et pas seulement en Europe ou en Amérique du Nord. Ces cabinets de recrutement, quand ils sont retenus pour rechercher des candidats pour notre

compte, ils se concentrent sur l’Afrique et l’Amérique latine, entre autres. Il nous faut des candidats, c’est vrai, mais surtout des candidats qualifiés, car au bout du compte, le comité de nomination doit sélectionner les meilleurs et c’est quelque chose qui se rapporte au renforcement des capacités.

SÉBASTIEN BACHOLLET : Merci Yrjö. Merci Betsy.

Et la parole est à vous maintenant, nous accueillons vos questions, vos commentaires, vos désaccords. Pari, à vous la parole.

PARI ESFANDIARI : La diversité, c’est un sujet. Mais quel est l’objectif de la diversité ? Est-ce que nous recherchons de la nouveauté ? Est-ce que nous souhaitons de l’égalité au sein du Conseil d’Administration ? Le Conseil d’Administration était le moteur dans ce sondage.

SÉBASTIEN BACHOLLET : Je ne sais pas si c’était la force motrice. Peut-être que chacun d’entre nous a une raison différente pour y participer. Mais mon

intérêt personnel, c’est que si l’on ne connaît pas la situation dans laquelle nous nous trouvons, nous ne pouvons pas évoluer. C’est pour cela qu’il vaut mieux avoir des réponses.

Je sais que nous pouvons être en désaccord avec beaucoup de membres du NomCom, mais il n’est pas inscrit dans les statuts constitutifs que le NomCom doive établir un équilibre avec ce que font les organisations de soutien et les comités consultatifs. Il nous faut des équipes, des équipes au sein de l’ALAC, au sein du conseil de la GNSO. Et une équipe, ce n’est pas simplement 11 personnes comme dans une équipe de football. Oui, il y a un meilleur. Le meilleur peut être le gardien de but et tout le monde ne peut pas être gardien de but. Il nous faut une équipe complète. Il faut réfléchir à cela. Il faut peut-être changer d’état d’esprit.

C’est mon point de vue personnel et le but ici, c’était de réunir des données et chacun ici présent peut les analyser, les prendre en compte et réfléchir à la façon dont on peut évoluer au sein de l’ICANN. Je crois qu’il serait utile de trouver des pistes de travail pour la diversité. Il faudrait des données qui nous permettent d’être moins théorique. Nous avons 187 réponses et c’est déjà cela.

CLAUDIA RUIZ : Nous avons une question dans le chat de la part de Naveed.

SÉBASTIEN BACHOLLET : Allez-y avec la question dans le chat.

CLAUDIA RUIZ : Il y a un commentaire dans le chat et une question de la part de Naveed. Voulez-vous que je les lise ? Voici le commentaire : « Le principal défi, c’est le flux d’informations au niveau de la communauté. Les stratégies de communication de l’ICANN ne sont pas tellement progressives alors qu’elles devraient être agressives et continues. »

SÉBASTIEN BACHOLLET : Et maintenant, la question suivante.

CLAUDIA RUIZ : C’est : « L’autre jour, nous avons eu une discussion sur la diversité, mais il n’est toujours pas clair quelle est la définition de la diversité. Il y a des dimensions de la diversité tels que le genre,

le lieu géographique, les compétences, etc. Mais avons-nous un consensus sur cela pour aller de l’avant ? »

SÉBASTIEN BACHOLLET : Je crois pouvoir répondre.

Quand l’on voit ce que la piste de travail a fait, il y a sept éléments de diversité et c’est sur cela que nous travaillons. Nous avons mené de longues discussions au sein du groupe piste de travail 2. Certaines des personnes de ce groupe sont présentes ici. Au cours du sondage, nous n’avons pas encore de définition commune de ces sept éléments. Certains des éléments peuvent toujours faire l’objet de discussions, ils peuvent être modifiés à l’avenir. Quand nous parlons par exemple de compétences, nous mesurons par exemple le niveau d’études, le lieu où les personnes ont étudié ; c’est une façon d’aborder le thème de la compétence. Mais nous avons considéré qu’il serait facile de répondre à cette question si elle était posée comme cela. En ce qui concerne l’âge, le genre, etc. c’est peut-être différent.

Allez-y, s’il vous plaît.

CARLOS AGUIRRE : Merci Sébastien. Je vais parler en espagnol.

Je pense que la question qui a été posée sur le chat, c’est en fait la question que j’allais faire, mais je vais un petit peu rentrer dans le détail.

Mener ce genre de sondage, cela me paraît être une excellente chose. Et il me paraît qu’il y a implicitement l’idée selon laquelle on veut connaître les choses pour les changer, parce que faire les choses sans aucun but, ça n’aurait aucun sens. Ma question est la suivante : est-ce que l’idée de vouloir réellement développer quelque chose pour améliorer cette situation, est-ce que c’est une idée très claire ou pas ? C’est-à-dire qu’au-delà de la bonne intention de ce groupe de travail, je voudrais savoir s’il y a un soutien derrière de la part de la direction, du Conseil d’Administration ou de la part des groupes qui travaillent dans l’organisation pour pouvoir mener à bien cette tâche. C’est la première question.

La deuxième question est à l’attention d’Yrjö Länsipuro. J’aimerais savoir comment vous pouvez être sûrs, vous au NomCom, que vous choisissiez les meilleurs candidats ? Et quels sont les paramètres que vous utilisez pour être sûrs que vous choisissiez les meilleurs candidats ? Je le dis en sachant que j’ai été élu par le NomCom comme pour la GNSO à un moment donné

et je ne sais pas si j’étais le meilleur candidat ou pas. Voilà en tout cas ma question. Merci.

SÉBASTIEN BACHOLLET : Merci. Avant de laisser Yrjö répondre à votre question, je vais y répondre.

Par rapport à votre première question, le groupe de la piste de travail 2, je le dis en anglais parce que je ne sais pas comment le dire en espagnol, c’est ce groupe qui se penche sur la question de la diversité. Mais je pense que maintenant qu’on a ce rapport, chaque groupe, chaque personne peut prendre en considération les résultats de ce sondage, faire quelque chose et en parler avec les autres.

Yrjö, allez-y.

YRJÖ LÄNSIPURO : Merci pour cette question.

Comment pouvons-nous être sûrs de sélectionner les meilleurs ? Bien entendu, nous essayons tout d’abord d’aller vers les organes qui nécessitent des effectifs. Nous leur demandons : « Quelles

sont les qualités que vous recherchez ? Quels sont les traits de caractère que vous appréciez lorsque vous avez de nouveaux membres ? »

Bien sûr, nous faisons ce que tous les recruteurs font lorsqu’ils souhaitent avoir de bons candidats : nous étudions les dossiers de candidature, les CV, nous faisons des entretiens approfondis, etc. J’ai été impliqué dans le recrutement et l’embauche et je dois dire que nous sommes sérieux. En définitive, c’est une décision qui appartient au NomCom, mais personne ne peut être sûr à 100 %. Merci.

SÉBASTIEN BACHOLLET : Je ne suis pas bien sûr de l’ordre de demandes d’intervention, Tijani, Gunela, Jonathan et Alan. J’espère que l’ordre vous convient. Tijani, allez-y.

TIJANI BEN JEMAA : Merci Sébastien.

Tout d’abord, j’ai beaucoup apprécié votre comparaison ou métaphore avec l’équipe de football de 11 personnes. Si on choisit les meilleurs éléments d’une équipe, on n’aura pas

uniquement des gardiens de but, parce que sinon, cette équipe ne va pas gagner. L’idée des meilleurs éléments, c’est une bonne chose. Inutile de choisir uniquement les personnes qualifiées, mais parfois, il ne faut pas choisir les meilleurs mais les bons. Pas les mauvais, les bons. Cette course effrénée vers les meilleurs, ce n’est pas forcément la bonne course.

Ensuite, deuxième chose, Sébastien. J’aimerais vous remercier, vous personnellement et le groupe qui a travaillé avec vous sur ce sondage. Mais j’ai une question : quel est l’objectif de ce sondage ? Les données que vous avez collectées, c’est l’expression d’un petit nombre de personnes. Est-ce que ces personnes sont représentatives de la communauté ? On ne le sait pas. Je ne veux pas dire par là que c’est inutile, mais ce que je dis, c’est qu’il nous faut des statistiques et les statistiques vont beaucoup nous aider. Si nous avons des statistiques depuis la création de l’ICANN jusqu’à maintenant, on aurait une idée claire de la situation et cela nous aiderait beaucoup pour cette question de la diversité.

SÉBASTIEN BACHOLLET : Merci Tijani. Très brièvement, je vais essayer de répondre à votre question.

Tout d’abord, ils ne sont pas représentatifs de la communauté, mais avec ce sondage, on essaie d’être représentatif d’une partie de la communauté. L’objectif, c’était de collecter des données sur les dirigeants de la communauté. Si on a fait un sondage, c’est parce qu’on n’a pas pu collecter les informations par rapport aux dirigeants. Lorsqu’on a parlé avec l’ICANN, ce n’était pas possible. Donc on a finalement obtenu ce qu’on pouvait obtenir et pas plus. Alors, quel est l’objectif ? Peu importe quel est l’objectif, ce qui est intéressant, c’est de voir si cela vous semble utile ou pas.

GUNELA ASTBRINK :

Je trouve cela encourageant de voir que le handicap fait partie de l’un des critères. On sait que 15 % de la population mondiale souffre de handicap. J’ai une question. Sur l’une des premières diapos, j’ai vu que la plupart des participants ont déclaré n’avoir aucune entrave ou aucune limite en termes de handicaps physiques pour participer. Et du point de vue de la diversité, je pense qu’il nous faut inclure les personnes souffrant de handicap dans la communauté de l’Internet à l’ICANN.

Il y a un long chemin à parcourir avant d’occuper un poste à responsabilités et de dirigeants si l’on prend en considération les critères de confidentialité, si l’on prend en considération les gens

qui occupent les postes à responsabilité, peut-être pas au NomCom et au Conseil d’Administration. Mais voilà.

J’aimerais dire que le groupe permanent sur le leadership des personnes handicapées travaille sur cette question et peut-être que dans quelques années, on verra qu’il y aura des gens qualifiés qui pourront occuper ces postes. Mais je vous le disais, il y a un long chemin à parcourir et je suis heureuse de voir que les personnes handicapées figurent comme l’un des groupes étudiés par ce sondage.

Voilà, c’était le commentaire et la question que je souhaitais poser.

SÉBASTIEN BACHOLLET : Merci. Oui, je pense que c’est important d’inclure tous les aspects liés à la diversité. Si peu de gens ont dit qu’ils avaient des problèmes en termes de handicap pour travailler à l’ICANN, on a commencé à en parler peut-être un peu avant la piste de travail 2, mais cela ne fait pas si longtemps non plus. On vient de le dire, dans le cas des dirigeants actuels et passés, j’espère aussi qu’on en aura plus pour l’avenir. Et j’aimerais vous mettre au défi : pourquoi pas au Conseil d’Administration aussi ? Ce n’est pas suffisant de dire qu’on a besoin de dirigeants souffrant de

handicap au Conseil d’Administration, mais on aura des dirigeants souffrant de handicap au Conseil d’Administration. Parfois, les portes sont difficiles à ouvrir, mais si on fait front tous ensemble, ces portes s’ouvriront d’elles-mêmes.

Donc merci de ce commentaire et j’espère que vous nous aiderez dans cet effort.

GUNELA ASTRBRIN : Merci. Et je voulais préciser une chose : j’espère qu’à l’avenir, une personne souffrant de handicap pourra être envisagée comme futur membre du Conseil d’Administration aussi, à tous les niveaux et non pas seulement au niveau inférieur.

SÉBASTIEN BACHOLLET : Cheryl.

CHERYL LANGDON-ORR : Tout d’abord, j’aimerais féliciter l’équipe derrière ce sondage. Excellent travail, Sébastien, les autres. Je pense qu’il est important de se souvenir que ce sondage nous offre un certain nombre de résultats. Bien entendu, les personnes qui ont

répondu ne sont pas suffisamment nombreuses, mais tous les leaders ont été contactés. Peut-être que certains étaient occupés, c’est vraisemblablement la raison pour laquelle ils n’ont pas été si nombreux à répondre.

Mais tout cela nous donne des informations très importantes et des données de référence très importantes. On se demande ici dans la salle « Quel est l’objectif ? » Pour changer les choses, pour mesurer le succès ou l’échec d’une chose, il est absolument indispensable d’avoir des informations de référence.

Cela étant dit, si l’on revient à cette belle diapo avec le graphique avec les sept éléments, les différents éléments relatifs à la diversité qui découlent de la piste de travail 2, il s’agit de recommandations de la piste de travail numéro 1 et c’est ce qu’il faut maintenant mettre en œuvre exactement, cette diapo-là. Dans leurs recommandations, cette piste de travail 2 a utilisé ce graphique comme termes de référence pour les différentes parties de l’ICANN pour s’en inspirer et se construire sur la base de cela.

Il y a plusieurs manières de définir la diversité. On peut placer le handicap ailleurs. Mais d’une manière générale, la communauté a convenu – et il est important de dire – à l’époque que dans le contexte de l’ICANN, voilà les éléments particulièrement

pertinents et les éléments auxquels il fallait prêter une attention particulière, dans la mesure où il est possible de les prendre en considération dans le cadre du mandat de l’ICANN.

Et d’ailleurs, je vais mettre au défi Julie Hammer. Du point de vue du SSAC, il faut prendre en considération toutes ces choses, mais leurs priorités impliquent une série particulière de compétences. Donc toutes les parties de l’ICANN ne vont pas pouvoir prendre en considération tous ces éléments. Mais ces éléments, ce sont des éléments qu’il serait hautement souhaitable de prendre en considération. Et il faut appliquer tous ces éléments, non seulement pour ce qui concerne le leadership, parce qu’il faudrait cesser de parler de leadership et simplement de collègues, de collègues qui travaillent ensemble et qui élaborent des politiques. Les leaders sont importants, les travailleurs sont importants, mais il s’agit surtout de lignes directrices, de conseils.

Autre chose. Je suis bien contente que vous ne soyez pas responsable de sélectionner vos équipes de football. J’ai par le passé réuni certaines équipes de football et constitué certaines équipes de football et sachez que les équipes de football ne se définissent pas par leur homogénéité. On n’a jamais vu d’uniformité dans les équipes de foot. Et finalement, si la définition d’une équipe inclut toutes les compétences du joueur de football, on n’obtient pas une équipe constituée uniquement

de gardiens de but. Donc, si vous constituez une équipe pour répondre aux catastrophes naturelles, je ne vais pas vous mettre des experts en une matière particulière parce que vous n’allez pas pouvoir faire face à ce problème de catastrophe naturelle. Merci.

SÉBASTIEN BACHOLLET : Merci Cheryl.

Jonathan, allez-y.

JONATHAN ZUCK : Merci.

En fait, c’est une question complexe, comme le montre bien notre discussion. Je me souviens bien à un moment donné, le Conseil d’Administration a présenté un PowerPoint de ce qu’il considérait être une liste complète des éléments nécessaires pour élire le nouveau PDG. Il y avait 40 éléments sur cette liste et lorsque j’ai lu ces 40 éléments, je me suis posé la question « Qui peut prétendre être à la hauteur et réunir tous ces critères ? Peut-être le pape et encore. » Je pense que c’est vrai : il faut éviter de tomber dans le piège et dire « Voilà 59 choses qu’il faut savoir

faire. » Et s’il vous manque un de ces critères, vous n’êtes pas qualifié.

Et ce qui est intéressant par rapport à ce sondage – et j’aimerais reprendre à mon compte ce qu’a dit Tijani –, je ne suis pas sûr qu’on soit réellement surpris par les résultats de ce sondage. Ce qui aurait été surprenant bien entendu, c’est qu’on ait des résultats surprenants, avec des résultats qui montreraient une plus grande diversité que celles qu’on pourrait imaginer.

Mais en fait, je vous le disais, on n’est pas vraiment surpris par les résultats de ce sondage. Et je reprends ce qu’a dit Tijani ici dans la salle et Bill Jouris sur le chat, il faut fixer des objectifs concrets. Regardez ce qui se passe à At-Large. On dit que le prochain président de l’ALAC sera une femme de la région AFRALO par exemple. Analysons ce qu’il nous manque pour avoir un groupe étoffé de personnes.

On a le groupe Femmes et DNS qu’a constitué Cheryl et on a une équipe en place pour répondre à ces objectifs. Mais je pense que si on se fixe l’objectif d’être plus divers, on ne va cesser de se dire qu’on n’est pas suffisamment divers et finalement, c’est une impasse. C’est peut-être trop américain ou trop masculin de dire cela, mais je pense qu’il faut se fixer un objectif et ensuite, faire ce qu’il faut pour atteindre cet objectif, sans pour autant que le

NomCom ait à décider entre les candidats qui se présentent et qui remplissent ou pas la liste de critères. Donc soyons sûrs qu’il y ait suffisamment de candidats qui répondent à ces critères.

Merci.

SÉBASTIEN BACHOLLET : Merci Jonathan. Et j’abonde dans votre sens, peut-être que nous aurons une version du rapport autre que celle-ci et il y aura peut-être des surprises. Certaines des personnes des régions sous-représentées peut-être vont faire leurs études dans des universités américaines. Alors, quand vous choisissez des personnes d’une région et que cette personne a passé cinq ans dans une autre région, il faut en tenir compte. Ce n’est pas pour dire que c’est bien ou pas, mais il faut en tenir compte et le savoir. Je ne suis pas sûr de pouvoir dire que je n’étais pas surpris du résultat.

Il nous reste 10 minutes. Par conséquent, nous allons essayer d’être bref dans les questions.

CLAUDIA RUIZ : Sébastien, il y a une question qui nous est posée dans le chat et qui est là depuis un certain temps : « L’Asie a une population de cinq milliards et actuellement, il n’y a qu’un millier de participants de cette région. Dans ce cas, comment pouvons-nous nous attendre à de la diversité ? Qu’est-ce qui manque à la communauté ? »

SÉBASTIEN BACHOLLET : Je ne suis pas sûr de pouvoir répondre à cette question. Je crois qu’il faut avoir une discussion avec l’équipe. Je pense qu’en définitive, la diversité sera possible avec les personnes. Il nous faut une participation dans la mesure du possible. Nous essayons de revenir à la « normale », mais nous ne reviendrons jamais à la normale. Espérons que les choses puissent évoluer.

Y a-t-il d’autres questions, Claudia, ou je donne la parole à Alan ?

CLAUDIA RUIZ : Non. Naveed a répondu dans le chat.

SÉBASTIEN BACHOLLET : Alan.

ALAN GREENBERG :

Je lève la main après la question de Carlos à Yrjö quand il a demandé « Comment vous savez que vous sélectionnez les meilleures personnes ? » La réponse a été que nous utilisons une bonne méthodologie, que nous déployons tous les efforts possibles et que nous faisons de notre mieux. Nous faisons appel à des experts externes qui savent ce qu’ils font. Nous avons fait référence à une métaphore de football, d’équipe médicale.

La différence en fait entre ce que nous faisons et tous ces autres exemples, c’est le retour d’information. Si vous voulez un amplificateur audio, vous avez ce retour qui vous indiquera si vous êtes sur la bonne voie ou pas. Il nous faut des retours des personnes que nous nommons et il faut tenir compte de cela. Il ne suffit pas d’avoir de la diversité, il faut une bonne diversité.

Je comprends toutes ces questions d’égalité des chances, etc., mais il faut que nous puissions intégrer la possibilité d’avoir des retours plutôt que de procéder à l’aveuglette avec de bonnes méthodologies tout simplement sans retour d’information. Cela me dérange si on n’a pas de retour, car cela vous voue à l’échec.

SÉBASTIEN BACHOLLET : Merci Alan.

Tommi.

TOMMI KARTTAIVI : Je suis une nouvelle recrue et je sais que la diversité est importante. Je voudrais faire une observation.

Nous avons des défis à relever. Il faut aller sur le terrain. Dans le cas de l’ALAC, je ne connais pas toutes les ALS en Europe, mais j’ai parfois l’impression qu’il y a des choses qui se déroulent sur le terrain qui pourraient faire remonter des candidats issus de la diversité.

SÉBASTIEN BACHOLLET : Merci Tommi.

Bill, voulez-vous la parole ? Non, vous ne souhaitez plus la parole.

Ce n’est pas la même chose de vous entendre que de lire votre intervention sur le chat. Je vois qu’il y a une question de Naveed à Betsy ; je voudrais y répondre car c’est moi qui a poussé cette

étude. J’espère, Naveed, que vous allez pouvoir tirer une conclusion. Ce n’est plus quelque chose que nous pouvons faire maintenant. Nous avons organisé le sondage, nous ne sommes pas ceux qui sont préposés à dire que ce sondage est la vérité. Il y a peut-être d’autres possibilités de présentations comme celle-ci en dehors d’une réunion au sein de l’ICANN.

J’ai une main qui est levée, je ne connais pas votre nom.

LAURA TRESCA :

Je vais parler en espagnol.

Je suis Laura Tresca du comité de l’Internet au Brésil. Je suis responsable du groupe de travail sur la diversité et le genre.

Il y a une chose qui a attiré mon attention parce que d’une part, il y a le processus de sélection qui n’est pas si simple finalement, parce qu’il y a des gens qui ne s’y intéressent pas ne présentent pas leur candidature. Donc il faut pouvoir encourager les gens à présenter leur candidature et après la sélection, il est important qu’il y ait une ambiance, un environnement favorable à la diversité. Et moi, j’aimerais savoir, est-ce que vous avez fait un sondage par rapport à ce qui se passe après, à savoir est-ce que l’ambiance à l’ICANN est favorable à la diversité ? Est-ce que les

gens considèrent qu’ils évoluent dans un espace sûr et favorable à la diversité ? Ceci serait une bonne évolution de ce sondage.

SÉBASTIEN BACHOLLET : Merci. Je crois, si je ne m’abuse, que c’est la première fois qu’on fait ce genre de sondage. La proposition que vous venez de faire est intéressante pour l’avenir. Mais je vais d’abord répondre à la première partie de votre question.

Du côté du Conseil d’Administration, il y a une volonté pour le NomCom de chercher des gens qui ne connaissent pas l’ICANN et certains membres du Conseil d’Administration ne connaissaient pas l’ICANN avant et sont allés directement au Conseil d’Administration. D’ailleurs, je vous invite à aller parler avec les deux membres pour l’Afrique dont le mandat va bientôt arriver à échéance et qui, avant, ne participaient pas à l’ICANN. Et il y en a d’autres. Mais c’est probablement le seul endroit, le Conseil d’Administration, où cela se passe.

Je vous remercie tous de votre participation, de votre écoute, de vos commentaires. Je voulais en profiter pour remercier l’ensemble des gens qui nous ont aidés.

Vous voulez parler ?

TIJANI BEN JEMAA : Merci Sébastien. Désolé de reprendre la parole.

Au NomCom, nous sélectionnons ceux que nous considérons comme étant les meilleures personnes. Nous ne disons pas que nous avons raison, nous avons peut-être raison, nous avons peut-être tort. Ce qui est important, Alan l’a dit, il nous faut des retours. Il nous faut un retour pour chaque poste de direction. Et à l’avenir, l’une des recommandations à faire, c’est de demander ce retour pour chaque poste de direction. Merci.

SÉBASTIEN BACHOLLET : Merci Tijani.

Je voudrais lire le commentaire d’Olivier dans le chat : « La principale barrière, c’est la barrière linguistique car tous les travaux relatifs aux politiques au sein de l’ICANN se déroulent en anglais. Nous pouvons avoir des groupes multilingues à l’At-Large et en plénière, mais au sein de la GNSO, tout le travail se déroule en anglais. »

Merci d’avoir participé à cette réunion. Merci Betsy, merci Megan, merci Heidi et les autres membres de l’équipe d’ICANN Org qui

ont aidé à la réalisation. Je pense qu’il y avait quelqu’un qui a fait l’analyse des résultats dont je ne connais pas le nom mais que je remercie aussi. Merci à Yrjö, dans la dernière ligne droite, d’être venu me donner un coup de main pour organiser cette présentation. Je suis sûr que l’ensemble de l’équipe qui a travaillé là-dessus est à votre disposition pour répondre à d’autres questions. S’il y a des membres d’autres parties de la communauté qu’At-Large qui veulent en savoir plus et qui voudraient une présentation, n’hésitez pas, nous sommes à votre disposition. Et pour finir, bonne fin de meeting que la diversité soit avec nous. Merci.

[FIN DE LA TRANSCRIPTION]