



CONSEIL INTERNATIONAL DES BOIS TROPICAUX

Distr.
GÉNÉRALE

ITTC(LVII)/8
18 octobre 2021

FRANÇAIS
Original: ANGLAIS

CINQUANTE-SEPTIÈME SESSION
Du 29 novembre au 3 décembre 2021
SESSION EN VISIOCONFÉRENCE

RAPPORT DU JURY DE SÉLECTION CHARGÉ DES QUESTIONS SE RAPPORTANT À L'ARTICLE 14 DE L'AIBT DE 2006 CONCERNANT LE RECRUTEMENT, LA SÉLECTION ET LE MANDAT DU DIRECTEUR EXÉCUTIF

INTRODUCTION

1. Le Jury de sélection se rapportant à l'article 14 de l'AIBT de 2006, concernant le recrutement, la sélection et le mandat du Directeur exécutif a été constitué conformément à l'annexe II à la décision 5(LVI). Le Jury, composé de six membres producteurs et de six membres consommateurs, était chargé d'examiner les dossiers de candidature et de vérifier les informations contenues dans ceux-ci, et de convenir d'une liste indicative comportant un maximum de quatre candidats finalistes. En raison des exigences découlant de la pandémie de Covid-19 qui demeurent en vigueur, il n'a pas été possible de tenir à Yokohama une réunion en présentiel du Jury, lequel s'est réuni en ligne à quatre reprises au cours de la période du 4 août au 7 octobre 2021. La liste des membres du Jury figure à l'annexe III.

ANNONCE DE VACANCE DE POSTE ET CANDIDATURES

2. L'annonce de poste vacant du Directeur exécutif de l'OIBT a été publiée en anglais, espagnol et français sur le site web de l'OIBT le 10 décembre 2020. Elle a également été diffusée à l'ensemble des Points focaux et aux institutions partenaires, publiée dans deux numéros de la revue *Actualités des Forêts Tropicales* (TFU), Vol. 29, No.4, 2020, Vol. 30, No.1, 2021, et dans trois numéros du bulletin d'information électronique *Tropical Forest Newsletter*. L'annonce est par ailleurs parue dans le numéro 23 de janvier 2021 de *The Economist*.

3. Cinquante-six dossiers de candidature ont été reçus à la date butoir fixée au 15 avril 2021, à 23 h 59 heure légale du Japon, dont 18 de ressortissants d'un pays producteur, 19 de ressortissants d'un pays consommateur, quatre de ressortissants ayant une double nationalité, l'une d'un pays producteur et l'autre d'un pays consommateur, huit sans aucune indication de nationalité et sept de ressortissants de pays qui ne sont pas membres de l'OIBT. En outre, deux dossiers de candidature ont été reçus après la date limite (l'un d'un ressortissant d'un pays membre producteur et l'autre d'un pays membre consommateur). Cinq dossiers de candidature émanaient de candidates, à savoir, deux de pays producteurs, deux de pays consommateurs et un (1) d'une postulante ayant la double citoyenneté d'un pays producteur/consommateur. La répartition géographique et par sexe des candidatures est indiquée à l'annexe IV.

4. Conformément aux procédures stipulées dans l'annexe II à la décision 5(LVI), les Points focaux du pays de citoyenneté des candidats ont été informés par le Secrétariat le 26 avril 2021 et priés de faire parvenir toute objection se rapportant aux candidats de leur pays dans une période de quatre semaines, à savoir d'ici au 24 mai 2021. Deux candidatures ont fait l'objet d'une objection de la part des Points focaux correspondants. En outre, une (1) candidature a été retirée par la personne concernée pour raisons personnelles.

EXAMEN DES CANDIDATURES

5. Les versions électroniques de tous les dossiers de candidature et autres pièces connexes ont été diffusées/mises à la disposition des membres du Jury de sélection le 30 juillet 2021 et la première réunion en ligne du Jury de sélection s'est tenue le 4 août 2021. Le Jury de sélection a élu à l'unanimité M^{me} Anna Tyler (Nouvelle-Zélande) et M. John Leigh (Pérou) à la coprésidence du Jury.

6. Le Jury a eu des discussions approfondies sur l'approche, la méthodologie et les critères qu'ils utiliseraient pour évaluer et refléter pleinement les exigences et qualifications énoncées dans l'annonce de

poste vacant. Le Jury a examiné tous les dossiers de candidature reçues à la date butoir. Les dossiers de candidature reçus après la date butoir et les candidats de pays non membres de l'OIBT ont été jugés non admissibles.

7. Le Jury de sélection a adopté le processus suivant:
 - (a) Un premier filtrage a été effectué afin de vérifier que tous les candidats avaient soumis les informations requises telles que stipulées dans l'annonce de poste vacant et qu'ils remplissaient un minimum de critères objectifs. L'âge ayant été jugé être un critère objectif, les candidats de plus de 61 ans ont été exclus au motif qu'ils ne pourraient pas servir un mandat complet de quatre années avant d'atteindre l'âge de départ à la retraite fixé à 65 ans.
 - (b) Les 42 candidats qui ont satisfait aux les exigences suscitées dans (a) ont été examinés pour leur attribuer une note sur la base de leur expérience professionnelle et autres critères stipulés dans la décision 5(LI). Après avoir combiné les résultats obtenus par les candidats qui ont été notés par chacun des deux caucus, le Jury a abouti à une liste préliminaire de onze candidats. Le Jury a évalué de manière plus détaillée les candidats figurant sur cette liste préliminaire sur la base des critères et est parvenu à une liste de cinq candidats. Deux d'entre eux se sont par la suite retirés du processus. Il a été procédé à l'évaluation finale des trois candidats restants.
 - (c) Il a été demandé aux candidats restants qu'ils consentent à ce qu'une vérification indépendante de leurs antécédents soit menée afin de vérifier leurs qualifications et leur parcours professionnel, ainsi que les conflits d'intérêt, ce conformément aux pratiques normalisées en vigueur aux Nations Unies; et qu'ils donnent une brève présentation devant le Jury afin de confirmer leurs compétences à communiquer et connaître leur vision de l'Organisation durant le terme de leur mandat.
 - (d) Lors de l'ultime étape, le Jury a examiné les informations disponibles afin de confirmer que les candidats figurant sur la liste définitive offraient «le plus haut niveau d'efficacité, de compétence et d'intégrité».
8. Le Jury a noté qu'un nombre significatif de candidats, dont des candidats très qualifiés, n'avaient pas fourni toutes les informations stipulées dans l'annonce de poste vacant. Compte tenu du caractère lacunaire des informations comparables, il a été difficile d'évaluer pleinement certaines candidatures.
9. La rapport du Jury de sélection précédent avait noté que la question du conflit d'intérêt n'avait pas été adéquatement traitée. Le présent Jury de sélection a eu recours à des vérifications indépendantes des antécédents aux fins de vérifier les qualifications et l'expérience professionnelle et de compléter les déclarations sur les conflits d'intérêt, lorsque celles-ci ont été fournies dans le dossier de candidature.

LISTE DES CANDIDATS PRÉSÉLECTIONNÉS

10. Les travaux du Jury ont été menés d'une manière collaborative, positive, franche et constructive. Le Jury a convenu par consensus de la liste suivante de trois finalistes (par ordre alphabétique des patronymes) en vue de la soumettre à l'examen du Conseil:
 - M^{me} Sheam Satkuru (Malaisie)
 - M. Francisco Souza (Brésil)
 - M. Yuri Octavian Thamrin (Indonésie)

RECOMMANDATIONS

11. Le Jury a constaté avec préoccupation le nombre limité de candidats émanant de certaines régions et le nombre de candidates, lequel n'a pas augmenté significativement au cours des deux derniers cycles de recrutement (voir l'annexe IV). Le Jury recommande que le Conseil se penche sur la manière d'accroître la diversité des candidatures en termes de répartition régionale et de sexe dans les futurs processus de sélection.

12. Le Jury recommande que les futures annonces de poste vacant soient publiées dans une sélection de publications jouissant d'un grand tirage, y compris en français et en espagnol, et d'exploiter efficacement les canaux des réseaux sociaux.
13. Le Jury a noté que les vérifications des antécédents par un tiers aux fins de vérifier les références des candidats sont une pratique préconisée pour le recrutement du personnel de niveau cadre supérieur et exécutif, y compris dans les organisations multilatérales; et il recommande que les vérifications des antécédents des candidats finalistes soient effectuées lors des futurs processus de sélection. Il convient de prévoir un laps de temps suffisant (au moins 4 à 6 semaines) pour mener à bien cette tâche.
14. Certains membres du Jury ont fait état de difficultés à évaluer les compétences en communication et linguistiques sur la base des dossiers de candidature des postulants, et qu'il était donc bénéfique d'entendre les candidats en personne. Le Conseil pourra donc envisager d'inclure une brève présentation de la part des candidats finalistes dans les futurs processus de sélection.

ÉTAPES ULTÉRIEURES

15. Le Jury a prié le Secrétariat de mettre le présent rapport ainsi que les enregistrements des présentations des candidats à la disposition des membres dans les meilleurs délais et le 18 octobre 2021 au plus tard.
16. Le Jury a prié le Secrétariat de communiquer à l'ensemble des candidats l'issue de leur candidature dans les meilleurs délais et le 15 octobre 2021 au plus tard.
17. Le Secrétariat invitera les candidats finalistes au Conseil à sa cinquante-septième session, qui se tiendra en visioconférence du 29 novembre au 3 décembre 2021 afin qu'ils y délivrent une présentation de 15 minutes, participent à une séance de questions et réponses et se tiennent à la disposition des membres du Conseil pour consultation.
18. Le Jury a prié le Secrétariat de solliciter une réponse de la part de chacun des candidats finalistes d'ici au 18 octobre 2021.
19. Le Jury préconise que les moyens techniques et une période de temps suffisante soient alloués durant la session du Conseil pour permettre l'interaction des candidats en séance plénière, avec les membres et avec les deux caucus de manière structurée, en gardant toutefois à l'esprit les limites d'une session du Conseil tenue en visioconférence.
20. Le Jury a fourni un projet de décision du Conseil figurant à l'annexe V relatif à la nomination du candidat retenu¹.

REMERCIEMENTS

21. Le Jury de sélection remercie le Secrétariat de l'assistance apportée à ses travaux.

ADOPTION DU RAPPORT

Le Jury de sélection a conclu ses travaux le 15 octobre 2021 et adopté le présent rapport.

Annexes

Annexe I – Décision 5(LVI) assortie de ses annexes

Annexe II – Annonce de poste vacant

Annexe III – Liste des membres du Jury de sélection

Annexe IV – Répartition géographique et par sexe des candidatures

Annexe V – Projet de décision sur la nomination du Directeur exécutif de l'OIBT

¹ Conformément au paragraphe 8 de l'annexe II à la décision 5(LVI).

Annexe I

DÉCISION 5(LVI)

QUESTIONS RELATIVES À L'ARTICLE 14 DE L'AIBT DE 2006, AYANT TRAIT AU RECRUTEMENT, À LA SÉLECTION ET AU MANDAT DU DIRECTEUR EXÉCUTIF

Le Conseil international des bois tropicaux,

Rappelant l'article 14 de l'Accord international de 2006 sur les bois tropicaux (AIBT);

Rappelant la Décision 5(LI) aux termes de laquelle a été instaurée une procédure ouverte et transparente destinée à identifier les candidats qualifiés pour permettre au Conseil de nommer un Directeur exécutif;

Rappelant la Décision 10(LIII) relative au principe de rotation dans le cadre de la sélection du Directeur exécutif de l'OIBT;

Rappelant la Décision 6(LIV) se rapportant à la sélection des candidats au poste de Directeur exécutif de l'Organisation internationale des bois tropicaux;

Rappelant également que la Décision 6(LIV) statue que la durée du mandat des futurs Directeurs exécutifs sera de quatre (4) années, assortie de l'option de la proroger de deux (2) années supplémentaires au maximum, sur approbation du Conseil;

Soulignant que la considération primordiale à prendre en compte dans la nomination du Directeur exécutif doit être de garantir le plus haut niveau d'efficacité, de compétence et d'intégrité, ainsi que le stipule la Décision 6(LIV);

Accueillant avec satisfaction le rapport du Groupe de travail spécial sur la sélection des candidats au poste de Directeur exécutif de l'OIBT;

Décide de:

1. Adopter le texte figurant à l'annexe I à la présente Décision pour la publication de l'annonce de vacance du poste de Directeur exécutif;
2. Adopter le processus décrit à l'annexe II à la présente Décision pour la procédure du Jury de sélection et les procédures de sélection des candidats au poste de Directeur exécutif de l'OIBT; et qu'un processus de sélection soit amorcé au moins neuf (9) mois avant la session du Conseil précédant la vacance du poste, ou immédiatement après la vacance anticipée du poste;
3. Adopter le processus contenu en annexe III concernant la prorogation du mandat du Directeur exécutif;
4. Prier le Secrétariat de publier immédiatement l'annonce de vacance du poste de Directeur exécutif;
5. Autoriser le virement d'un montant n'excédant pas 120 000 \$EU du Compte de fonds de roulement sur le Compte administratif –à chaque fois qu'un processus de recrutement et de sélection doit être entamé – afin de pourvoir aux coûts nécessaires pour que le processus soit conduit de la manière la plus efficace et économique possible, et prier le Directeur exécutif de faire rapport au Conseil sur les fonds prélevés sur le Compte de fonds de roulement à cette fin, y compris la ventilation des dépenses effectives encourues;

Décide en outre que:

6. Le processus de sélection, la nomination d'un candidat et la conduite du Directeur exécutif sélectionné une fois recruté sont soumis, mais sans s'y limiter, à: l'AIBT de 2006; la plus récente version des Statut et Règlement du personnel de l'OIBT; la Décision 8(LII); la Décision 6(LIV); la Décision 10(LIV); et la présente Décision;
7. Le Directeur exécutif est soumis à l'article 7.4a et à la disposition 709 des Statut et Règlement du personnel de l'OIBT, à savoir que l'âge de départ à la retraite prescrit par les Nations Unies s'applique au Directeur exécutif; et
8. Toute Décision du Conseil portant élection d'un Directeur exécutif devra être assortie d'une Décision relative à la nomination du Directeur exécutif énonçant les conditions et modalités de son emploi, dont la date de commencement et la date de fin, les restrictions sur l'âge de départ à la retraite, le respect des Normes de conduite du Directeur exécutif (Décision 8(LII)), en conformité avec la version la plus récente des Règlement et Statut du personnel de l'OIBT.

DECISION 5(LVI) - ANNEXE I

TERMES DE RÉFÉRENCE POUR L'ANNONCE DEVACANCEDU POSTE DE DIRECTEUR EXÉCUTIF DE L'OIBT

L'Organisation internationale des bois tropicaux (OIBT), organisation de produits de base dont le siège est sis à Yokohama (Japon), procède actuellement à la nomination d'un nouveau Directeur exécutif.

L'OIBT a pour mission de favoriser l'expansion et la diversification du commerce international des bois tropicaux issus de forêts en gestion durable exploitées dans la légalité, et d'encourager la gestion durable des forêts productrices de bois tropicaux. Le Directeur exécutif est le plus haut fonctionnaire de l'Organisation internationale des bois tropicaux et il est responsable devant le Conseil international des bois tropicaux de l'administration et du fonctionnement de l'Accord international de 2006 sur les bois tropicaux (AIBT) en conformité avec les décisions du Conseil (article 14.3 de l'AIBT de 2006).

Fonctions:

- Le Directeur exécutif dirige, supervise et guide les travaux et la performance du Secrétariat de l'OIBT suivant une vision stratégique en accord avec le mandat que lui confère le Conseil;
- Il met en œuvre les priorités stratégiques, politiques et initiatives dans le respect des modalités arrêtées par le Conseil;
- Il dirige les aspects financement, gestion des risques et gouvernance de l'Organisation;
- Il assure une gestion efficiente, efficace et transparente des structures et procédures d'administration et de fonctionnement de l'AIBT de 2006 qui sont en place;
- Il favorise et valorise les synergies et la collaboration entre les membres de l'Organisation;
- Il représente l'OIBT; renforce et maintient des partenariats étroits avec les parties prenantes de haut niveau, dont les accords multilatéraux pertinents, les organisations internationales, les représentants des gouvernements aux échelons pertinents, la société civile, y compris le secteur privé, et l'Organisation des Nations Unies afin d'assurer l'exécution de l'AIBT de 2006;
- Il supervise et met en œuvre des stratégies visant à mobiliser les ressources nécessaires à la mise en œuvre des priorités stratégiques, politiques et initiatives décidées par le Conseil, au développement des relations avec des donateurs qui ne sont pas membres de l'OIBT et des stratégies de partenariat avec les parties prenantes, dont des modalités novatrices de mobilisation de ressources;
- Il crée au sein du Secrétariat un environnement qui soit propice à l'innovation et motive les autres à transformer sa vision en résultats.

L'OIBT met en œuvre l'égalité des opportunités dans sa politique de recrutement et examinera toutes les candidatures sans distinction de sexe, de religion, de race ou d'orientation sexuelle. Le/la candidat(e) doit cependant être un(e) ressortissant(e) d'un pays membre de l'OIBT.

1. **Compétence**

Faire preuve de:

- i. **Professionalisme:** compétence professionnelle et maîtrise de la discipline concernée, consciencieux et efficace dans le respect des engagements, le respect des échéances et l'obtention de résultats;
- ii. **Responsabilité:** aptitude à travailler en conformité avec le règlement de l'Organisation en vigueur et à obtenir d'excellents résultats dans le respect des délais convenus, des coûts projetés et des normes de qualité spécifiées, et en toute transparence;
- iii. **Communication:** aptitude à communiquer de manière efficace à l'oral et à l'écrit à destination de publics très divers. Doté de capacité d'écoute, interprète correctement les messages qui lui sont adressés et y répond de manière prompte et appropriée. Ouvert au libre partage de l'information et tient les personnes informées;
- iv. **Direction/encadrement:** aptitude à motiver le personnel et à déléguer de manière idoine à chacun des membres du personnel les responsabilités, la reddition de comptes et le pouvoir de prendre des décisions. S'assure que les rôles, responsabilités et liens hiérarchiques sont clairs, et que les progrès soient suivis par rapport à des objectifs;

- v. Normes éthiques: attaché à mettre en œuvre les standards éthiques les plus élevés dans l'accomplissement de sa mission et des objectifs de l'OIBT;
- vi. Diversité et équilibre entre les sexes: attaché à favoriser l'égalité des opportunités et à appliquer les Lignes directrices de l'OIBT sur l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes;
- vii. Talents diplomatiques et capacité de négociation: une expérience de la collaboration avec des représentants de haut niveau émanant des États, d'organisations internationales, du secteur privé et de la société civile, et l'aptitude à engager le dialogue avec les donateurs.

2. Expérience professionnelle

- i. Expérience managériale: des compétences avérées doublées d'une expérience d'au moins quinze années dans la prise progressive de responsabilités sur le plan de la gestion de programmes complexes, des ressources humaines et financières, et de la planification stratégique dans des domaines relevant de la foresterie, du commerce, de l'environnement et autres secteurs connexes;
- ii. Expérience spécifique: une expérience confirmée dans le domaine de la gestion des ressources naturelles, en particulier la gestion durable des forêts et le commerce du bois connexe, sera un atout certain;
- iii. Expérience à l'international: activité professionnelle antérieure confirmée exercée à un niveau de direction dans le domaine international et/ou dans des organisations internationales, et habitude d'évoluer dans des contextes diversifiés et multiculturels; expérience professionnelle dans des domaines du ressort de l'OIBT dans plus d'une des régions des États membres de l'OIBT sera un atout;
- iv. Renforcement de partenariats et expérience de la levée de fonds: expérience confirmée dans la mise en place de partenariats et/ou réseaux stratégiques, et dans la promotion d'initiatives avec des organisations partenaires. Une expérience reconnue dans la mobilisation de ressources financières sera un atout certain.

3. Formation

Diplôme de maîtrise ou de doctorat en foresterie, gestion et conservation des ressources naturelles, économie, administration des entreprises, ou tout autre domaine pertinent.

4. Langues

Maîtrise confirmée de la communication orale et écrite dans l'une des langues officielles de l'OIBT (anglais, français et espagnol) et, de préférence, une bonne connaissance des deux autres langues officielles de l'OIBT. Une très bonne maîtrise de l'anglais à l'oral et à l'écrit est essentielle.

5. Salaire et émoluments

Le salaire est équivalent à celui d'un Secrétaire général adjoint (ASG) dans la grille des Nations Unies, assorti d'avantages tels que frais de déménagement, voyages au titre de congé dans les foyers tous les 24 mois, subventions à la scolarité des enfants, subventions au loyer, etc.

6. Conflit d'intérêts

Le/la candidat(e), ou tout membre de sa famille proche, ne doit avoir aucun intérêt financier particulier dans l'industrie du bois ou le commerce du bois ni dans aucune autre activité connexe. Le/la candidat(e) est tenu(e) – dans son dossier de candidature – de mentionner tous liens de nature professionnelle ou personnelle, y compris ceux associés à des emplois antérieurs, qui ont pris fin, qui pourraient donner l'impression qu'il y a conflit d'intérêts. Le/la candidat(e) est tenu(e) d'apporter des clarifications et des informations sur la manière dont il/elle a l'intention de prévenir et de gérer de manière proactive toute situation dans le contexte de laquelle ce type de liens ou autres intérêts à caractère personnel pourraient entrer en conflit avec les intérêts de l'OIBT, ou en donner l'apparence, dans l'éventualité où le/la candidat(e) serait nommé(e) au poste de Directeur exécutif.

7. Déclaration de casier judiciaire vierge

Les candidats retenus pour la présélection seront requis de remplir une auto-attestation par laquelle ils déclarent n'avoir commis aucune infraction pénale, ni avoir été condamnés ou poursuivis à cet égard. S'il existe des informations attestant du contraire, les candidats devront fournir par écrit des

clarifications et des informations sur les circonstances en question, pour examen par le Jury de sélection.

8. Modalités du mandat

Le mandat est d'une durée de quatre (4) années. Il est assorti d'une option de prorogation d'une durée maximale de deux (2) années supplémentaires subordonnée à l'approbation du Conseil, et tenant compte de l'article 7.4a des Statut et Règlement du personnel de l'OIBT, en vertu duquel l'âge de départ à la retraite est celui prescrit par les Nations Unies².

9. Candidatures

Les dossiers de candidature renseignés par écrit, comportant une lettre de motivation indiquant comment le/la candidat(e) satisfait aux qualifications requises, un exemplaire du formulaire de renseignements personnels des Nations Unies (formulaire P-11) dûment rempli, un curriculum vitae et autres pièces complémentaires se rapportant aux qualifications du poste ainsi qu'une photo d'identité récente, doivent parvenir au siège de l'OIBT au plus tard le [date]³ à [23 h 59] (heure du Japon). Les dossiers de candidature peuvent être envoyés par courriel, courrier postal ou télécopie aux coordonnées suivantes:

Executive Director, International Tropical Timber Organization
International Organizations Center, 5th Floor Pacifico-Yokohama,
1-1-1, Minato-Mirai, Nishi-ku,
Yokohama, 220-0012 Japan
Téléphone: (81-45) 223-1110 Télécopie: (81-45) 223-1111
Courriel: itto@itto.int

² Un membre du personnel ne doit normalement pas être retenu au service de l'Organisation au delà de l'âge de départ à la retraite prescrit par les Nations Unies, auquel âge il est censé prendre sa retraite. Un départ à la retraite anticipé conforme aux règles du Fonds de prévoyance peut être convenu entre l'Organisation et le membre du personnel concerné.

³ La date à insérer devra être conforme au calendrier indiqué à l'annexe II, sauf indication contraire approuvée par le Conseil.

ANNEXE II À LA DÉCISION 5(LVI)

PROCÉDURE RELATIVE AU JURY DE SÉLECTION ET PROCÉDURES RELATIVES À LA SÉLECTION DES CANDIDATS

Procédures relatives aux candidatures à l'annonce de vacance et à la mise en place d'un Jury de sélection:

1. Le processus de sélection sera lancé au moins neuf (9) mois avant la session du Conseil précédant la vacance du poste, ou immédiatement après la vacance anticipée du poste;
2. L'annonce de poste vacant devra être publiée pour une durée de trois (3) mois, y compris dans la revue de l'OIBT Actualités des Forêts Tropicales(TFU) et sur les sites web de l'OIBT, du Partenariat de collaboration sur les forêts et d'autres organisations internationales compétentes ainsi que par notification des gouvernements nationaux et des organisations internationales, dont l'Organisation des Nations Unies. L'annonce de poste vacant devra mentionner que les candidats sont priés de soumettre leur dossier de candidature au Secrétariat à 23 h 59 (heure du Japon) au plus tard à une date qui devra précéder d'au moins quatre (4) mois la session au cours de laquelle aura lieu l'élection du Directeur exécutif. Le Secrétariat en informera alors le point focal du pays de citoyenneté du candidat, et priera le point focal de faire connaître au Secrétariat, dans un délai de quatre (4) semaines, toute éventuelle objection de sa part à un examen du dossier du candidat;
3. Constituer un jury de sélection composé de six (6) membres producteurs et de six (6) membres consommateurs qui étudiera les dossiers de candidature et vérifiera les renseignements qui y sont consignés, et s'accordera sur une liste indicative de candidats présélectionnés ne comptant pas plus de quatre (4) noms. Le jury se réunira à Yokohama, ou en téléconférence, afin de parachever ses travaux au plus tard dix (10) semaines avant le commencement de la session du Conseil au cours de laquelle aura lieu l'élection et il remettra son rapport aux membres dans les deux (2) semaines qui suivent. Les deux Caucus désigneront au Secrétariat leurs membres respectifs devant siéger au jury au moins un (1) mois avant la réunion du Jury de sélection, en tenant compte de l'équilibre entre les sexes et de la représentation géographique;

Procédures relatives au Jury de sélection:

1. Le Jury de sélection prend des mesures pour assurer que tous les dossiers de candidature soient évalués en toute équité;
2. Le Jury de sélection procède à un filtrage initial afin de vérifier si les dossiers de candidature soumis sont conformes aux exigences, en termes de renseignements et de documentation, indiquées dans l'annonce de poste vacant et remplissent les critères objectifs minimaux sur la base des Termes de référence pour l'annonce de vacance du poste de Directeur exécutif;
3. La divulgation d'un possible conflit d'intérêts ne constitue pas nécessairement un motif conduisant à disqualifier un candidat. Le Jury de sélection examinera minutieusement toute divulgation d'un conflit d'intérêts ou tout semblant de conflit d'intérêts et la stratégie connexe visant à l'atténuer, et évaluera si la mesure d'atténuation proposée est suffisante. Les critères à examiner aux fins de déterminer l'indépendance du candidat et de prévenir les potentiels conflits d'intérêts comprennent:
 - Poste de direction actif et/ou détention d'un nombre important de parts dans des entreprises du secteur forestier, en particulier dans le commerce du bois;
 - Existence de liens proches et/ou familiaux avec des cadres d'une entreprise, ou de plusieurs, dans le secteur forêt-bois;
 - Antécédents de condamnation et/ou de poursuites judiciaires pour infraction pénale.Les candidats présélectionnés devront fournir des documents officiels certifiés attestant de leurs qualifications académiques et professionnelles pour vérification. Si les déclarations d'un candidat ne peuvent être vérifiées, le Jury de sélection pourra procéder à des vérifications de référence complémentaires à l'égard de ce candidat ou promouvoir le postulant qualifié suivant au nombre des candidats présélectionnés;
4. Le Jury de sélection examinera rigoureusement de manière plus détaillée l'expérience professionnelle, les compétences et l'aptitude d'ensemble afin de retenir un maximum de quatre (4) candidats présélectionnés;

5. Le Jury de sélection dresse une liste indicative de quatre (4) candidats présélectionnés au maximum, compte dûment tenu de la Décision 6(LIV) dans le processus;
6. Le Jury de sélection transmet la liste au Conseil, assortie d'un bref rapport décrivant le processus suivi et les questions ou préoccupations majeures;
7. Toutes les candidatures seront traitées dans la plus stricte confidentialité tout au long du processus par toutes les personnes impliquées;
8. Le Jury de sélection examinera également un projet initial de décision et proposera des modifications à celui-ci, préparé par le Secrétariat, précisant les conditions et modalités d'emploi, dont la date de commencement et de fin, les restrictions sur l'âge de départ à la retraite, le respect des Normes de conduite du Directeur exécutif (Décision 8(LII)), le respect de la version la plus récente des Statut et Règlement du personnel de l'OIBT, y compris dans ses modifications et y compris les dispositions se rapportant au licenciement anticipé (pour comportement professionnel médiocre, faute ou autres violations⁴).

⁴ Dans le cas d'une négligence caractérisée ou d'un manquement grave tels que le définit l'article 8.1 des Statut et Règlement du personnel de l'OIBT, le Conseil peut résilier le mandat du Directeur exécutif. Un Groupe constitué du président du Conseil, du vice-président du Conseil et de trois des présidents des Comités agissant au nom de l'Organisation se réunit afin d'examiner les résultats de l'enquête menée et recommande au Conseil la résiliation ou non du contrat du Directeur exécutif. Le Groupe peut décider de suspendre le Directeur exécutif jusqu'à ce que le Conseil ait statué [paragraphe 6 de l'annexe à la Décision 8(LII)].

ANNEXE III À LA DÉCISION 5(LVI)

PROCESSUS RELATIF À LA PROROGATION DU MANDAT DU DIRECTEUR EXÉCUTIF DE L'OIBT

En application de la Décision 6(LIV), le mandat des futurs Directeurs exécutifs aura une durée de quatre (4) années, assortie d'une option de prorogation d'une durée maximale de deux (2) années supplémentaires, qui sera subordonnée à l'approbation du Conseil.

1. Le Directeur exécutif déclare son intention de solliciter ou non une prorogation:
 - a) Si il/elle souhaite une prorogation, il/elle informe par écrit les membres de son intention, suffisamment en amont de la prochaine session du CIBT, et justifie cette demande de prorogation, notamment en décrivant les résultats qu'il/elle a obtenus en tant que Directeur exécutif de l'OIBT. Après avoir présenté sa justification au Conseil, le Directeur exécutif demande à être excusé et se retire de la salle, à la suite de quoi la réunion plénière ouvre les délibérations sur ce point de l'ordre du jour, y compris sur la procédure à suivre. À la conclusion des discussions, le président appelle le Conseil à statuer, avec pour but de parvenir à une décision consensuelle;
 - b) il il/elle ne souhaite pas que son mandat soit prorogé, le président du Conseil met immédiatement en action le processus de publication de l'annonce de poste vacant, de sélection et de nomination d'un nouveau Directeur exécutif.
2. Le Conseil statue sur la prorogation du mandat du Directeur exécutif pour une période maximale de deux (2) années supplémentaires, ce au plus tard un (1) an avant la fin du mandat du Directeur exécutif, par l'inscription d'un point à l'ordre du jour de la session du Conseil concernée.

* * *

Annexe II

L'annonce de poste vacant qui suit est mise en ligne conformément aux dispositions de la Décision 5(LVI) du CIBT «Questions relatives à l'article 14 de l'AIBT de 2006 ayant trait au recrutement, à la sélection et au mandat du Directeur exécutif»

DATE LIMITE DE DÉPÔT DES DOSSIERS DE CANDIDATURE:
15 avril 2021, à 23 h 59 (heure du Japon)

Poste/Titre	Niveau (Grade)	Lieu d'affectation	Date d'entrée en fonction	Durée de l'affectation
Directeur exécutif	ASG	Yokohama, (Japon)	1 ^{er} décembre 2021 ¹	Durée déterminée de: 4 années <i>(prorogeable pour une durée de deux années sous réserve de l'approbation du Conseil)</i>

L'Organisation internationale des bois tropicaux (OIBT), organisation de produits de base dont le siège est sis à Yokohama (Japon), procède actuellement à la nomination d'un nouveau Directeur exécutif.

L'OIBT a pour mission de favoriser l'expansion et la diversification du commerce international des bois tropicaux issus de forêts en gestion durable exploitées dans la légalité, et d'encourager la gestion durable des forêts productrices de bois tropicaux. Le Directeur exécutif est le plus haut fonctionnaire de l'Organisation internationale des bois tropicaux et il est responsable devant le Conseil international des bois tropicaux de l'administration et du fonctionnement de l'Accord international de 2006 sur les bois tropicaux (AIBT) en conformité avec les décisions du Conseil (article 14.3 de l'AIBT de 2006).

Fonctions:

- Le Directeur exécutif dirige, supervise et guide les travaux et la performance du Secrétariat de l'OIBT suivant une vision stratégique en accord avec le mandat que lui confère le Conseil;
- Il met en œuvre les priorités stratégiques, politiques et initiatives dans le respect des modalités arrêtées par le Conseil;
- Il dirige les aspects financement, gestion des risques et gouvernance de l'Organisation;
- Il assure une gestion efficiente, efficace et transparente des structures et procédures d'administration et de fonctionnement de l'AIBT de 2006 qui sont en place;
- Il favorise et valorise les synergies et la collaboration entre les membres de l'Organisation;
- Il représente l'OIBT; renforce et maintient des partenariats étroits avec les parties prenantes de haut niveau, dont les accords multilatéraux pertinents, les organisations internationales, les représentants des gouvernements aux échelons pertinents, la société civile, y compris le secteur privé, et l'Organisation des Nations Unies afin d'assurer l'exécution de l'AIBT de 2006;
- Il supervise et met en œuvre des stratégies visant à mobiliser les ressources nécessaires à la mise en œuvre des priorités stratégiques, politiques et initiatives décidées par le Conseil, au développement des relations avec des donateurs qui ne sont pas membres de l'OIBT et des stratégies de partenariat avec les parties prenantes, dont des modalités novatrices de mobilisation de ressources;
- Il crée au sein du Secrétariat un environnement qui soit propice à l'innovation et motive les autres à transformer sa vision en résultats.

L'OIBT met en œuvre l'égalité des opportunités dans sa politique de recrutement et examinera toutes les candidatures sans distinction de sexe, de religion, de race ou d'orientation sexuelle. Le/la candidat(e) doit cependant être un(e) ressortissant(e) d'un pays membre de l'OIBT.

1. Compétence

Faire preuve de:

- i. Professionnalisme: compétence professionnelle et maîtrise de la discipline concernée, consciencieux et efficace dans le respect des engagements, le respect des échéances et l'obtention de résultats;
- ii. Responsabilité: aptitude à travailler en conformité avec le règlement de l'Organisation en vigueur et à obtenir d'excellents résultats dans le respect des délais convenus, des coûts projetés et des normes de qualité spécifiées, et en toute transparence;

¹ Sauf décision contraire du CIBT à sa 57^e session.

- iii. Communication: aptitude à communiquer de manière efficace à l'oral et à l'écrit à destination de publics très divers. Doté de capacité d'écoute, interprète correctement les messages qui lui sont adressés et y répond de manière prompte et appropriée. Ouvert au libre partage de l'information et tient les personnes informées;
- iv. Direction/encadrement: aptitude à motiver le personnel et à déléguer de manière idoine à chacun des membres du personnel les responsabilités, la reddition de comptes et le pouvoir de prendre des décisions. S'assure que les rôles, responsabilités et liens hiérarchiques sont clairs, et que les progrès soient suivis par rapport à des objectifs;
- v. Normes éthiques: attaché à mettre en œuvre les standards éthiques les plus élevés dans l'accomplissement de sa mission et des objectifs de l'OIBT;
- vi. Diversité et équilibre entre les sexes: attaché à favoriser l'égalité des opportunités et à appliquer les Lignes directrices de l'OIBT sur l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes;
- vii. Talents diplomatiques et capacité de négociation: une expérience de la collaboration avec des représentants de haut niveau émanant des États, d'organisations internationales, du secteur privé et de la société civile, et l'aptitude à engager le dialogue avec les donateurs.

2. Expérience professionnelle

- v. Expérience managériale: des compétences avérées doublées d'une expérience d'au moins quinze années dans la prise progressive de responsabilités sur le plan de la gestion de programmes complexes, des ressources humaines et financières, et de la planification stratégique dans des domaines relevant de la foresterie, du commerce, de l'environnement et autres secteurs connexes;
- vi. Expérience spécifique: une expérience confirmée dans le domaine de la gestion des ressources naturelles, en particulier la gestion durable des forêts et le commerce du bois connexe, sera un atout certain;
- vii. Expérience à l'international: activité professionnelle antérieure confirmée exercée à un niveau de direction dans le domaine international et/ou dans des organisations internationales, et habitude d'évoluer dans des contextes diversifiés et multiculturels; expérience professionnelle dans des domaines du ressort de l'OIBT dans plus d'une des régions des États membres de l'OIBT sera un atout;
- viii. Renforcement de partenariats et expérience de la levée de fonds: expérience confirmée dans la mise en place de partenariats et/ou réseaux stratégiques, et dans la promotion d'initiatives avec des organisations partenaires. Une expérience reconnue dans la mobilisation de ressources financières sera un atout certain.

3. Formation

Diplôme de maîtrise ou de doctorat en foresterie, gestion et conservation des ressources naturelles, économie, administration des entreprises, ou tout autre domaine pertinent.

4. Langues

Maîtrise confirmée de la communication orale et écrite dans l'une des langues officielles de l'OIBT (anglais, français et espagnol) et, de préférence, une bonne connaissance des deux autres langues officielles de l'OIBT. Une très bonne maîtrise de l'anglais à l'oral et à l'écrit est essentielle.

5. Salaire et émoluments

Le salaire est équivalent à celui d'un Secrétaire général adjoint (ASG) dans la grille des Nations Unies, assorti d'avantages tels que frais de déménagement, voyages au titre de congé dans les foyers tous les 24 mois, subventions à la scolarité des enfants, subventions au loyer, etc.

6. Conflit d'intérêts

Le/la candidat(e), ou tout membre de sa famille proche, ne doit avoir aucun intérêt financier particulier dans l'industrie du bois ou le commerce du bois ni dans aucune autre activité connexe. Le/la candidat(e) est tenu(e) – dans son dossier de candidature – de mentionner tous liens de nature professionnelle ou personnelle, y compris ceux associés à des emplois antérieurs, qui ont pris fin, qui pourraient donner l'impression qu'il y a conflit d'intérêts. Le/la candidat(e) est tenu(e) d'apporter des clarifications et des informations sur la manière dont il/elle a l'intention de prévenir et de gérer de manière proactive toute situation dans le contexte de laquelle ce type de liens ou autres intérêts à caractère personnel pourraient entrer en conflit avec les intérêts de l'OIBT, ou en donner l'apparence, dans l'éventualité où le/la candidat(e) serait nommé(e) au poste de Directeur exécutif.

7. Déclaration de casier judiciaire vierge

Les candidats retenus pour la présélection seront requis de remplir une auto-attestation par laquelle ils déclarent n'avoir commis aucune infraction pénale, ni avoir été condamnés ou poursuivis à cet égard. S'il existe des informations attestant du contraire, les candidats devront fournir par écrit des clarifications et des informations sur les circonstances en question, pour examen par le Jury de sélection.

8. Modalités du mandat

Le mandat est d'une durée de quatre (4) années. Il est assorti d'une option de prorogation d'une durée maximale de deux (2) années supplémentaires subordonnée à l'approbation du Conseil, et tenant compte de l'article 7.4a des Statut et Règlement du personnel de l'OIBT, en vertu duquel l'âge de départ à la retraite est celui prescrit par les Nations Unies².

9. Candidatures

Les dossiers de candidature renseignés par écrit, comportant une lettre de motivation indiquant comment le/la candidat(e) satisfait aux qualifications requises, un exemplaire du formulaire de renseignements personnels des Nations Unies (formulaire P-11) dûment rempli, un curriculum vitae et autres pièces complémentaires se rapportant aux qualifications du poste ainsi qu'une photo d'identité récente, doivent parvenir au siège de l'OIBT au plus tard le **15 avril 2021, à 23 h 59 (heure standard du Japon)**. Les dossiers de candidature peuvent être envoyés par courriel, courrier postal ou télécopie aux coordonnées suivantes:

Executive Director, International Tropical Timber Organization
International Organizations Center, 5th Floor Pacifico-Yokohama,
1-1-1, Minato-Mirai, Nishi-ku,
Yokohama, 220-0012 Japon
Tél.: (81-45) 223-1110 Télécopie: (81-45) 223-1111
Courriel: itto@itto.int

² Un membre du personnel ne doit normalement pas être retenu au service de l'Organisation au delà de l'âge de départ à la retraite prescrit par les Nations Unies, auquel âge il est censé prendre sa retraite. Un départ à la retraite anticipé conforme aux règles du Fonds de prévoyance peut être convenu entre l'Organisation et le membre du personnel concerné.

LISTE DES MEMBRES

Membres producteurs (36)

Afrique (13)

Bénin
Cameroun
Congo
Côte d'Ivoire
Gabon
Ghana
Libéria
Madagascar
Mali
Mozambique
République centrafricaine
République démocratique du Congo
Togo

Asie-Pacifique (10)

Cambodge
Fidji
Inde
Indonésie
Malaisie
Myanmar
Papouasie-Nouvelle-Guinée
Philippines
Thaïlande
Viet Nam

Amérique latine (13)

Brésil
Colombie
Costa Rica
Équateur
Guatemala
Guyana
Honduras
Mexique
Panama
Pérou
Suriname
Trinité-et-Tobago
Venezuela

Membres consommateurs (38)

Albanie
Australie
Chine
États-Unis d'Amérique
Japon
Norvège
Nouvelle-Zélande
République de Corée
Royaume-Uni
Suisse

Union européenne (27)*

Allemagne
Autriche
Belgique
Bulgarie
Croatie
Chypre
Danemark
Espagne
Estonie
Finlande
France
Grèce
Hongrie
Irlande
Italie
Lettonie
Lituanie
Luxembourg
Malte
Pays-Bas
Pologne
Portugal
République tchèque
Roumanie
Slovaquie
Slovénie
Suède

* L'Union européenne est un membre de l'OIBT à part entière.

Annexe III

Membres du Jury de sélection

Membres producteurs

Gabon	M ^{me} Natasha Nssi Bengone
Ghana	M. Nurudeen Iddrisu
Indonésie	M. Zahrul Muttaqin
Malaisie	M. Mad Zaidi Mohd Karli
Pérou	M. John Leigh
Porte-parole des Producteurs	M. Jorge Malleux

Membres consommateurs

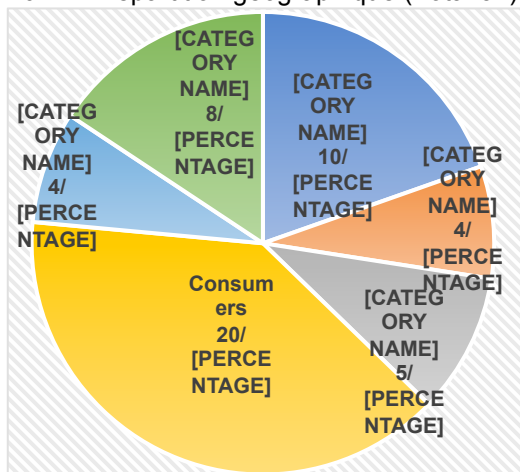
Australie	M. Keiran Andrusko
Chine	M ^{me} Linlin Geng
États-Unis	M ^{me} Aysha Ghadiali
Japon	M ^{me} Yoshiko Motoyama
Nouvelle-Zélande	M ^{me} Anna Tyler
Union européenne	M. Hugo Schally

* * *

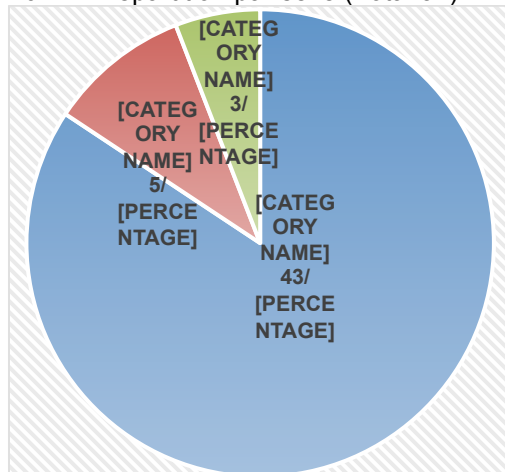
Annexe IV

Répartition géographique et par sexe des candidatures au poste vacant de Directeur exécutif en 2021 (Les répartitions des processus de sélection de 2014 et de 2016 ont été incluses à titre de référence)¹

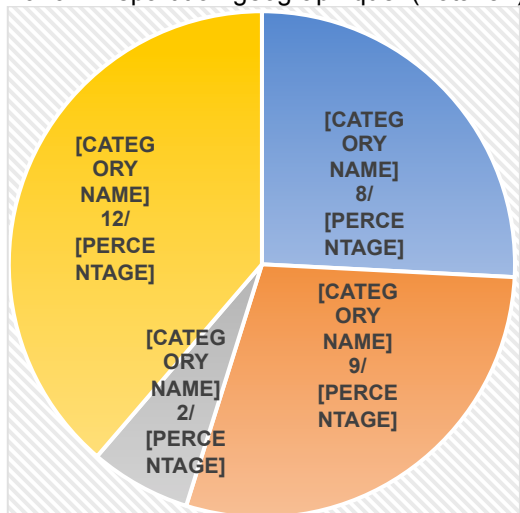
2021 – Répartition géographique (Total 51):



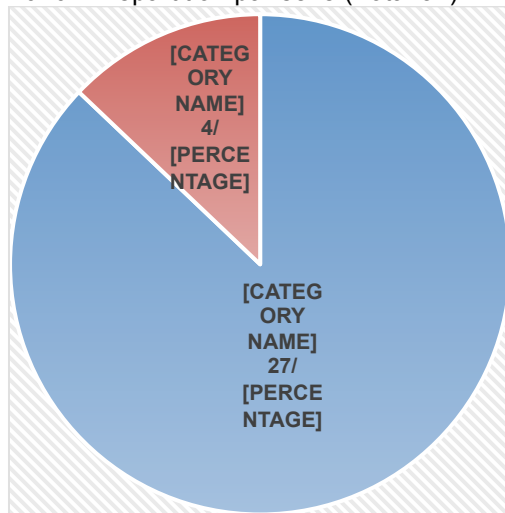
2021 – Répartition par sexe (Total 51):



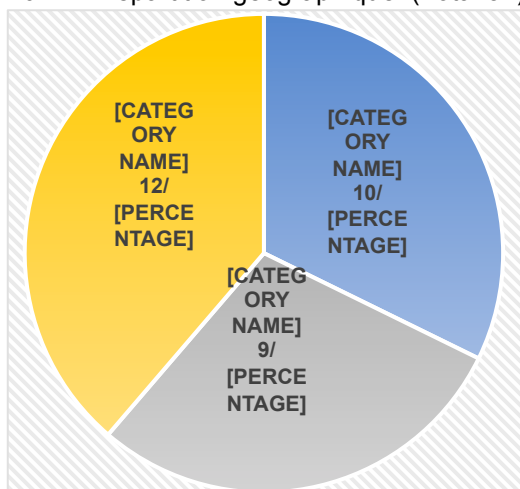
2016 – Répartition géographique (Total 31):



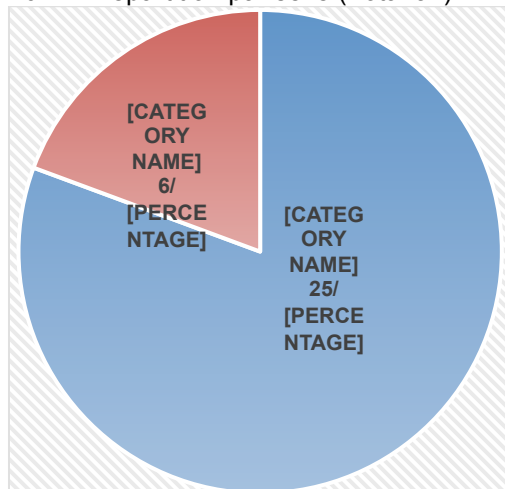
2016 – Répartition par sexe (Total 31):



2014 – Répartition géographique (Total 31):



2014 - Répartition par sexe (Total 31):



¹ Les candidatures de pays non membres de l'OIBT ne sont pas incluses.

Annexe V

Projet de DÉCISION(LVII)

NOMINATION DU DIRECTEUR EXÉCUTIF

Le Conseil international des bois tropicaux,

Agissant en application des dispositions énoncées aux paragraphes 1 et 2 de l'article 14 de l'Accord international de 2006 sur les bois tropicaux (ITTA);

Rappelant la décision 5(LVI) se rapportant aux questions relatives à l'article 14 de l'AIBT de 2006, ayant trait au recrutement, à la sélection et au mandat du Directeur exécutif;

Rappelant en outre le Rapport du Jury de sélection chargé des questions se rapportant à l'article 14 de l'AIBT de 2006 concernant le recrutement, la sélection et le mandat du directeur exécutif (Document ITTC(LVII/8));

Soulignant le rôle stratégique du Directeur exécutif en tant que chef de l'Organisation;

Se félicitant de l'esprit de partenariat entre les membres consommateurs et producteurs dans la sélection du Directeur exécutif;

Prenant en considération la décision 10(LIII) sur la rotation dans le cadre de la sélection du Directeur exécutif de l'OIBT;

Prenant également en considération la décision 6(LIV) sur la sélection des candidats au poste de Directeur exécutif de l'OIBT;

Prenant acte avec appréciation des candidatures au poste de Directeur exécutif de l'OIBT;

Notant aussi l'obligation du Directeur exécutif de respecter les Normes de conduite énoncées dans la Décision 8(LII);

Décide:

De nommer par consensus Monsieur/ Madame [nom] Directeur exécutif de l'Organisation internationale des bois tropicaux pour une période de quatre années, à compter de [date] 2022. La durée du mandat pourra être prorogée de deux années, sous réserve de l'approbation du Conseil.

Que la nomination sera effectuée au niveau ASG de l'ONU et sera assortie des avantages stipulés dans la plus récente version du Statut et Règlement du personnel de l'OIBT, tels que l'indemnité de déménagement, le congé dans les foyers tous les 24 mois, l'indemnité pour frais d'études, l'allocation logement et autres.

Que le Directeur exécutif est soumis au Statut et Règlement du personnel de l'OIBT dans la mesure où ses dispositions lui sont applicables.

Que le Directeur exécutif est soumis à l'article 7.4a qui énonce que l'âge de départ à la retraite est celui prescrit par les Nations Unies, à savoir 65 ans actuellement.

Que le Directeur exécutif est soumis aux dispositions de l'OIBT relatives au licenciement avant terme (pour résultats médiocres, faute ou autre violation).

Que le Directeur exécutif est soumis aux Normes de conduite énoncées à la Décision 8(LII).