

Désignation du Directeur général

Désignation pour le poste

Note du Conseiller juridique

1. Le présent document contient des informations générales ainsi qu'un résumé du rôle du Conseil exécutif en ce qui concerne la désignation au poste de Directeur général.
2. Il est rappelé que le fondement juridique de la désignation du Directeur général est constitué par les dispositions suivantes :
 - l'article 31 de la Constitution définissant les rôles respectifs du Conseil exécutif et de l'Assemblée de la Santé dans la désignation et la nomination du Directeur général ;
 - l'article 52 du Règlement intérieur du Conseil exécutif qui énonce la marche à suivre par le Conseil en ce qui concerne la désignation d'un candidat ;
 - la décision EB100(7) du Conseil exécutif, Application de l'article 52 du Règlement intérieur du Conseil exécutif : désignation pour le poste de Directeur général, et le rapport du Directeur général (document EB100/5) soumis à la centième session du Conseil à sa demande. La décision EB100(7) précise les modalités d'application de l'article 52 en incorporant les suggestions faites dans le rapport du Directeur général et en énumérant un certain nombre de points sur lesquels le Conseil s'est écarté des suggestions du Directeur général ou les a complétées. Ainsi, les deux documents doivent-ils être lus ensemble pour bien comprendre l'intégralité des décisions du Conseil ;
 - la résolution EB97.R10, Adaptation de l'OMS aux changements mondiaux – rapport du groupe spécial, énonçant les critères à remplir par le candidat désigné par le Conseil ;
 - la résolution EB120.R19, Directeur général et Directeur général adjoint de l'Organisation mondiale de la Santé : examen des questions découlant de la session extraordinaire et de la cent dix-huitième session du Conseil exécutif, dans laquelle le Conseil apporte des éclaircissements supplémentaires sur certains aspects de l'application de l'article 52.

INFORMATIONS GÉNÉRALES

3. Les informations générales fournies avec le présent document sont les suivantes :

1) la lettre circulaire du 4 juillet 2011 du Directeur général annonçant la possibilité pour les États Membres de proposer des candidats pour le poste de Directeur général au plus tard avant la fermeture des bureaux le 15 novembre 2011 (annexe 1). Cette communication comportait deux pièces jointes, à savoir le texte de l'article 31 de la Constitution et de l'article 52 du Règlement intérieur du Conseil exécutif (appendice 1) et un extrait de la résolution EB97.R10 (appendice 2) ;

2) les textes concernant l'application de l'article 52 du Règlement intérieur du Conseil exécutif, à savoir la décision EB100(7) et le rapport du Directeur général (document EB100/5) soumis à sa demande au Conseil à sa centième session (annexe 2), ainsi que la résolution EB120.R19 (annexe 3).

4. Il convient de souligner d'emblée, pour bien comprendre le présent document et ses annexes, que le Conseil a amendé son Règlement intérieur, et notamment les articles 7 et 52, par la résolution EB112.R1, à sa cent douzième session en mai 2003. En particulier, il a supprimé la référence aux membres du Conseil aux paragraphes 1 et 2 de l'article 52 ; il a modifié, au paragraphe 6 du même article, la référence au moment auquel les candidats figurant sur la liste restreinte se présentent pour une entrevue ;¹ et il a révisé l'article 7 pour que les séances du Conseil liées à la désignation pour le poste de Directeur général soient des « séances ouvertes » au sens de l'alinéa b) de cet article (voir ci-dessous le paragraphe 8). La décision EB100(7) et le rapport du Directeur général visés dans cette décision² étant tous deux antérieurs à l'amendement du Règlement intérieur du Conseil contenu dans la résolution EB112.R1, certains renvois ont toujours trait à la précédente version de l'article 52 et doivent être lus en conséquence.

RÉSUMÉ DU RÔLE DU CONSEIL

5. Après l'envoi de la communication du Directeur général, comme prévu à l'article 52, les États Membres ont jusqu'à la fermeture des bureaux le 15 novembre 2011 pour soumettre des propositions de candidatures. Chaque proposition doit être accompagnée d'un curriculum vitae et d'une documentation s'y référant ne dépassant pas 2000 mots, tenir compte des critères établis par le Conseil en ce qui concerne les candidatures et comporter un exposé de la façon dont le candidat conçoit les priorités et les stratégies (paragraphes 2 et 3 du dispositif de la résolution EB120.R19).

6. Le Président du Conseil, assisté du Conseiller juridique, ouvrira l'ensemble des propositions immédiatement après la date limite fixée. Les propositions et les curriculum vitae, dans la mesure où ceux-ci respectent la décision du Conseil limitant à 2000 mots le curriculum vitae et la documentation s'y référant, seront traduits dans toutes les langues officielles et distribués à tous les États Membres le 15 décembre 2011 au plus tard. Dans sa résolution EB120.R19, le Conseil a décidé que son Président peut autoriser le Directeur général à afficher sur le site Web de l'OMS les noms des candidats, les

¹ La précédente version de l'article 52 prévoyait que les candidats retenus se présentaient pour une entrevue devant le Conseil « à la fin de la deuxième semaine de la session ». La nouvelle version prévoit que l'entrevue a lieu « dès que possible » après l'établissement de la liste restreinte.

² Document EB100/5 (voir l'annexe 2 du présent rapport).

curriculum vitae et la documentation s'y référant tels qu'ils ont été envoyés aux États Membres, ainsi que les coordonnées de chaque candidat, à moins que celui-ci ou l'État Membre l'ayant proposé ne stipule qu'il ne doit pas en être ainsi. Sous réserve des conditions indiquées dans la résolution EB120.R19, le Directeur général affichera donc les informations susmentionnées sur le site de l'OMS au moment de leur envoi aux États Membres.

7. Lorsqu'il se réunira à sa cent trentième session, le Conseil devra procéder, pour le processus de désignation, en quatre étapes distinctes :

- i) la présélection des candidats afin d'écartier ceux qui ne remplissent pas les critères définis par le Conseil ;
- ii) l'établissement de la liste restreinte ;
- iii) l'entrevue avec les candidats ; et
- iv) le vote pour la désignation du candidat.

8. Comme indiqué ci-dessus, l'article 7 du Règlement intérieur du Conseil exécutif tel qu'amendé en mai 2003 par la résolution EB112.R1 prévoit que les séances du Conseil liées à la désignation pour le poste de Directeur général seront des « séances ouvertes » au sens de l'alinéa b) du même article, si ce n'est qu'un seul représentant de chacun des États Membres non représentés au Conseil et de chaque Membre associé pourra y assister sans avoir le droit de participer au débat et qu'il ne sera pas établi de procès-verbal. Conformément à l'alinéa b) de l'article 7, ne peuvent participer aux « séances ouvertes », en plus des membres du Conseil, de leurs suppléants et conseillers, que les États Membres non représentés au Conseil, les Membres associés et le Secrétariat.

9. Le Conseil a précédemment convenu (dans sa décision EB100(7)) que la première étape devait se limiter à déterminer s'il existe un consensus sur un ou plusieurs candidats qui ne rempliraient pas les critères fixés par le Conseil. Ces critères sont énoncés dans la résolution EB97.R10, dont un extrait est reproduit à l'annexe 1 (appendice 2) du présent document. Dans sa résolution EB120.R19, le Conseil a approuvé la procédure mise au point par le Secrétariat concernant la manière dont le Conseil exécutif évalue si le candidat qu'il désigne pour le poste de Directeur général est physiquement apte à exercer ses fonctions comme tout autre membre du personnel de l'Organisation. En conséquence, comme l'a décidé le Conseil, le Secrétariat invite les personnes dont la candidature a été proposée pour le poste de Directeur général à subir un examen médical et à faire en sorte qu'un formulaire de l'OMS attestant cet examen médical dûment rempli soit porté à l'attention du Directeur du Service médical et de santé au Siège, lequel en rend compte à son tour au Président du Conseil. Ce dernier informe le Conseil en conséquence.

10. En l'absence d'un consensus sur un ou plusieurs candidats ne remplissant pas les critères énoncés dans la résolution EB97.R10, ce point sera traité conjointement avec l'étape suivante, l'établissement de la liste restreinte, qui doit être limitée à cinq candidats conformément à la décision EB100(7). Bien entendu, s'il n'y a ou s'il ne reste que cinq candidats ou moins, on fera abstraction de l'étape de l'établissement de la liste restreinte.

11. La décision EB100(7) prévoit que la liste restreinte sera établie à l'issue d'un ou plusieurs votes au scrutin secret, au cours desquels les membres votent pour un nombre de candidats égal au nombre de places sur la liste restreinte, c'est-à-dire cinq. Les bulletins contenant moins de cinq ou plus de cinq noms seront considérés comme nuls. La liste restreinte elle-même sera établie en éliminant à chaque

tour de scrutin le ou les candidat(s) recueillant le plus petit nombre de voix, ainsi que tout candidat n'ayant pas obtenu la proportion minimum des voix (fixée par le Conseil à 10 % des *bulletins de vote*), jusqu'à ce qu'il n'y ait plus que cinq candidats restants.

12. Une fois la liste restreinte établie, les candidats se présentent devant le Conseil exécutif pour une entrevue. L'article 52 précise que les entrevues doivent avoir lieu « dès que possible » après l'établissement de la liste restreinte. Chaque entrevue durera au maximum 60 minutes, divisées à parts égales entre i) un exposé oral au cours duquel le candidat indiquera quelles sont, à son avis, les priorités futures pour l'Organisation, en analysant les problèmes auxquels elle est actuellement confrontée et en proposant des moyens de les résoudre, et ii) une séance de questions et réponses. Toutefois, s'il n'y a pas suffisamment de questions pour occuper le temps imparti, le candidat pourra faire d'autres déclarations s'il le souhaite jusqu'à ce que le temps fixé pour l'entretien soit écoulé, la durée totale de 60 minutes ne pouvant toutefois être dépassée.

13. La dernière étape de la désignation est le vote. Si une liste restreinte est établie, le scrutin sera limité aux candidats figurant sur la liste restreinte. Comme le prévoit l'article 52, chaque membre du Conseil inscrit sur son bulletin de vote le nom d'un seul candidat. Si aucun candidat n'obtient la majorité requise, c'est-à-dire la majorité simple des membres présents et votants,¹ le candidat qui recueille le plus petit nombre de voix est éliminé à chaque tour de scrutin jusqu'à ce qu'un candidat obtienne la majorité. L'article 52 prévoit une procédure particulière pour départager deux candidats obtenant à plusieurs reprises le même nombre de voix.

14. Outre qu'il doit procéder à la désignation d'un candidat, le Conseil doit également soumettre à l'Assemblée de la Santé un projet de contrat fixant les conditions et modalités de l'engagement, du traitement et des autres émoluments attachés à la fonction.² À cette fin, le Conseil sera saisi d'un projet inspiré des contrats précédents. La durée du contrat est déjà fixée à cinq ans par l'article 106 du Règlement intérieur de l'Assemblée mondiale de la Santé. On trouvera d'autres précisions sur les termes du projet de contrat dans le document EB130/3.

¹ Par exemple, si les bulletins de vote des 34 membres sont valables et s'il n'y a pas d'abstention, la majorité requise est de 18. Il convient de noter qu'en vertu de l'article 42, les membres qui s'abstiennent sont considérés comme non votants.

² Comme le prévoit l'article 107 du Règlement intérieur de l'Assemblée mondiale de la Santé.

ANNEXE 1

**LETTRE CIRCULAIRE SOLLICITANT DES CANDIDATURES
AU POSTE DE DIRECTEUR GÉNÉRAL**

Réf. : C.L.18.2011

Propositions pour le poste de Directeur général

Le Directeur général de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) présente ses compliments aux États Membres et a l'honneur de se référer à l'article 31 de la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé, concernant la désignation et la nomination du Directeur général, ainsi qu'à l'article 52 du Règlement intérieur du Conseil exécutif.

En vertu de l'article 52, six mois avant la date fixée pour l'ouverture d'une session du Conseil au cours de laquelle doit être désigné un Directeur général, le Directeur général informe les États Membres qu'ils pourront proposer des personnes en vue de la désignation pour le poste de Directeur général par le Conseil. Les propositions doivent parvenir au Siège de l'Organisation au plus tard deux mois avant la date fixée pour l'ouverture de la session du Conseil.

La cent trentième session du Conseil exécutif devant s'ouvrir à Genève le 16 janvier 2012, des propositions peuvent être envoyées au Président du Conseil exécutif, aux bons soins de l'Organisation mondiale de la Santé, au Siège de l'Organisation à Genève, sous réserve qu'elles lui parviennent au plus tard le 15 novembre 2011 avant la fermeture des bureaux.

Le Directeur général souhaite appeler l'attention tout spécialement sur les points suivants :

- 1) Tout État Membre peut proposer pour le poste de Directeur général une ou plusieurs personnes.
- 2) En soumettant leurs propositions, les États Membres sont invités à prendre dûment note de la résolution EB97.R10, dans laquelle le Conseil exécutif a établi des critères concernant le candidat désigné par le Conseil exécutif pour le poste de Directeur général, et sont encouragés à ne proposer que des personnes qu'ils considèrent remplir ces critères et qui ont indiqué être prêtes à assumer les fonctions de Directeur général.

...

3) Les propositions doivent être accompagnées d'un curriculum vitae ou autre documentation utile pour chaque personne. Dans la résolution EB120.R19, le Conseil exécutif est convenu que le curriculum vitae ou autre documentation utile de chaque candidat devraient se limiter à 2000 mots et être aussi présentés sous forme électronique. Le curriculum vitae doit tenir compte des critères fixés par le Conseil exécutif et inclure une déclaration sur les priorités et stratégies envisagées par le candidat. Le Directeur général saurait gré de recevoir des curriculum vitae ou autres documentations utiles ne dépassant pas 2000 mots, ainsi que le Conseil exécutif en a décidé. S'ils excèdent cette limite, ils seront abrégés en conséquence par le Président du Conseil exécutif, en consultation avec le Secrétariat. Le Directeur général souhaiterait aussi que les curriculum vitae ou autres documentations utiles soient présentés sous forme électronique sur une clé mémoire.

4) Les propositions doivent être placées dans une enveloppe cachetée portant de manière bien visible la mention « Confidentiel » et le numéro de code « D4-180-9 (11) » ; elles seront adressées à :

Monsieur le Président du Conseil exécutif
c/o Organisation mondiale de la Santé
1211 Genève 27
Suisse

Aucune autre formule ne doit être utilisée pour la suscription.

5) Les propositions doivent être communiquées ou envoyées de manière à parvenir au Siège de l'OMS au plus tard le 15 novembre 2011 avant la fermeture des bureaux.

6) Afin d'assurer la bonne réception de toutes les propositions, il est conseillé d'envoyer les propositions en recommandé ou de les remettre en main propre au Siège de l'Organisation, aux bons soins du Bureau du Conseiller juridique, contre récépissé. Les propositions ne devant être décachetées par le Président du Conseil exécutif qu'après la date limite fixée pour leur envoi, aucun autre accusé de réception ne sera délivré avant cette date.

Le Directeur général saisit cette occasion pour renouveler aux États Membres les assurances de sa très haute considération.

Genève, le 4 juillet 2011

APPENDICE 1

Article 31 de la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé

Le Directeur général est nommé par l'Assemblée de la Santé, sur proposition du Conseil et suivant les conditions que l'Assemblée de la Santé pourra fixer. Le Directeur général, placé sous l'autorité du Conseil, est le plus haut fonctionnaire technique et administratif de l'Organisation.

Article 52 du Règlement intérieur du Conseil exécutif

Au moins six mois avant la date fixée pour l'ouverture d'une session du Conseil au cours de laquelle doit être désigné un Directeur général, le Directeur général informe les États Membres qu'ils pourront proposer des personnes en vue de la désignation pour le poste de Directeur général par le Conseil.

Tout État Membre peut proposer pour le poste de Directeur général une ou plusieurs personnes dont il communique le curriculum vitae ou autre documentation s'y référant. Ces propositions sont adressées au Président du Conseil exécutif, aux bons soins de l'Organisation mondiale de la Santé à Genève (Suisse), sous pli confidentiel scellé, de façon à parvenir au Siège de l'Organisation deux mois au moins avant la date fixée pour l'ouverture de la session.

Le Président du Conseil ouvre les plis reçus suffisamment tôt avant la session afin que toutes les propositions, les curriculum vitae et la documentation puissent être traduits dans toutes les langues officielles, reproduits et envoyés à tous les États Membres un mois avant la date fixée pour l'ouverture de la session.

Si aucune proposition n'a été reçue dans les délais visés au deuxième paragraphe du présent article, le Directeur général en informe immédiatement tous les États Membres et leur indique qu'ils peuvent proposer des candidats conformément au présent article, à condition que ces propositions parviennent au Président du Conseil au moins deux semaines avant la date fixée pour l'ouverture de la session du Conseil. Le Président informe dès que possible les États Membres de toutes les propositions.

Tous les membres du Conseil ont la possibilité de participer à une présélection afin d'éliminer les candidats ne répondant pas aux critères fixés par le Conseil et approuvés par l'Assemblée de la Santé.

Le Conseil établit, selon des modalités qu'il aura déterminées, une liste restreinte de candidats. Cette liste restreinte est dressée au début de sa session, et les candidats retenus se présentent par la suite, devant le Conseil siégeant au complet, pour une entrevue qui a lieu dès que possible.

Les entrevues consistent en un exposé fait par chacun des candidats retenus, qui doit en outre répondre aux questions des membres du Conseil. Au besoin, le Conseil peut prolonger la session afin de procéder aux entrevues et de faire sa sélection. Le Conseil fixe une date pour la séance au cours de laquelle il choisit, au scrutin secret, l'un des candidats figurant sur la liste restreinte.

Chaque membre du Conseil inscrit à cet effet sur son bulletin de vote le nom d'un seul candidat choisi sur la liste restreinte. Si aucun candidat n'obtient la majorité requise, le candidat qui recueille le plus petit nombre de voix est éliminé à chaque tour de scrutin auquel il est procédé. Dans l'éventualité où le nombre des candidats demeurés en présence est ramené à deux et si, après trois tours de scrutin, ces deux candidats obtiennent un nombre égal de voix, la procédure est reprise à partir de la liste restreinte primitivement établie au début des votes.

Le nom de la personne ainsi désignée est communiqué au cours d'une séance publique du Conseil et soumis à l'Assemblée de la Santé.

APPENDICE 2

**EXTRAIT DE LA RÉOLUTION EB97.R10 ADOPTÉE PAR LE
CONSEIL EXÉCUTIF À SA QUATRE-VINGT-DIX-SEPTIÈME SESSION
CONCERNANT LA DÉSIGNATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL**

Le Conseil exécutif,

Ayant examiné le rapport du groupe spécial créé conformément à sa décision EB95(1) pour examiner les différentes options concernant la désignation et la durée du mandat du Directeur général ;

1. DÉCIDE que le candidat désigné par le Conseil exécutif pour le poste de Directeur général devra remplir les critères ci-après ; le candidat ou la candidate devra :

- 1) avoir une solide formation technique et en santé publique et une vaste expérience de l'action sanitaire internationale ;
- 2) posséder des compétences de gestion administrative ;
- 3) avoir fait ses preuves dans un poste de direction de la santé publique ;
- 4) être sensible aux différences culturelles, sociales et politiques ;
- 5) être profondément attaché à l'action de l'OMS ;
- 6) être physiquement apte à exercer ses fonctions comme tout autre membre du personnel de l'Organisation ; et
- 7) posséder des compétences suffisantes dans une au moins des langues officielles et de travail du Conseil exécutif et de l'Assemblée de la Santé.

...

ANNEXE 2

**TEXTES RELATIFS À L'APPLICATION DE L'ARTICLE 52
DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CONSEIL EXÉCUTIF****Décision EB100(7) Application de l'article 52 du Règlement intérieur du Conseil exécutif :
désignation pour le poste de Directeur général**

Le Conseil exécutif est convenu d'adopter les suggestions relatives à l'application de l'article 52 telles qu'elles sont formulées dans le rapport du Directeur général,¹ sous réserve des points suivants :

- 1) le curriculum vitae de chaque candidat, d'une longueur de deux à trois pages, doit tenir compte des critères fixés par le Conseil exécutif et indiquer les priorités et stratégies envisagées par le candidat ;
- 2) la liste restreinte doit comprendre cinq candidats ;
- 3) on procédera par scrutins successifs pour établir la liste restreinte et, à chaque tour de scrutin, le(s) candidat(s) recueillant le plus petit nombre de voix, ainsi que tout candidat n'ayant pas obtenu la proportion minimum des voix (fixée à 10 % des bulletins de vote), seront éliminés, jusqu'à ce que le nombre de candidats restants corresponde au nombre de places sur la liste restreinte ;
- 4) les membres voteront pour un nombre de candidats égal au nombre de places sur la liste restreinte, conformément à l'article 83 du Règlement intérieur de l'Assemblée mondiale de la Santé ;
- 5) les entrevues avec les candidats figurant sur la liste restreinte seront limitées à 60 minutes et divisées également entre i) un exposé oral au cours duquel le candidat fixera les priorités futures qu'il assigne à l'Organisation, en analysant les problèmes auxquels elle est actuellement confrontée et en proposant des moyens de les résoudre, et ii) une séance de questions et réponses.

APPLICATION DE L'ARTICLE 52 DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR²**Rapport du Directeur général**

[EB100/5 – 27 mars 1997]

1. À sa quatre-vingt-dix-septième session, le Conseil exécutif a amendé l'article 52 de son Règlement intérieur afin d'élargir l'éventail des candidatures proposées pour le poste de Directeur général et de préciser les règles applicables au processus de désignation au sein même du Conseil. Le Conseil souhaitera peut-être envisager divers problèmes que soulève le nouvel article du Règlement

¹ La note 1 se réfère à l'annexe 1 du document EB100/1997/REC/1.

² Voir la décision EB100(7).

afin d'en assurer la mise en oeuvre harmonieuse. Un membre du Conseil a d'ailleurs déjà soumis un document sur ce sujet à la quatre-vingt-dix-neuvième session du Conseil.¹

2. Aux termes de l'article 52, le processus de désignation comporte six étapes différentes, examinées sous les sous-titres qui suivent.

APPEL DE CANDIDATURES

3. Au moins six mois avant l'ouverture de la cent unième session du Conseil exécutif (dont la date exacte sera fixée par le Conseil à sa centième session), le Directeur général adressera une note verbale à l'ensemble des États Membres de l'OMS et des membres du Conseil exécutif pour les informer qu'ils peuvent proposer des personnes en vue de la désignation pour le poste de Directeur général par le Conseil.

4. Cette note reproduira l'extrait pertinent de la résolution EB97.R10 dans laquelle sont énoncés les critères que devra remplir le candidat désigné pour le poste de Directeur général et encouragera les destinataires à ne proposer que les noms de personnes jugées remplir ces critères, de façon à réduire le nombre de candidatures présentées essentiellement à titre honorifique. La note appellera également l'attention sur le fait qu'il serait souhaitable que le curriculum vitae ou la documentation le complétant soient établis en tenant compte des critères requis. Il y sera aussi précisé que l'on s'attend à ce que seuls les noms de personnes disposées à occuper les fonctions de Directeur général soient proposés.

5. Enfin, afin d'assurer la bonne réception de toutes les propositions, la note indiquera que toutes les propositions devront être envoyées en recommandé ou remises en main propre au Siège de l'OMS contre récépissé.

RÉCEPTION DES CANDIDATURES

6. Le Secrétariat ne retiendra que les candidatures qui lui seront parvenues deux mois au moins avant la date fixée pour l'ouverture de la session du Conseil.

7. Si les candidatures sont très nombreuses ou si le volume de la documentation fournie est trop important, il sera difficile et coûteux pour le Secrétariat de faire traduire et reproduire toute la documentation pertinente en moins d'un mois (délai prévu par l'article 52 pour la distribution aux membres du Conseil). Le Conseil souhaitera donc peut-être indiquer la longueur maximum que devront avoir les curriculum vitae et les documents les complétant, laquelle devra être précisée dans l'appel de candidatures.

¹ Voir le document EB100/1997/REC/1, annexe 1, appendice.

PRÉSÉLECTION DES CANDIDATURES PAR LE CONSEIL

8. En application de l'article 52, la première réunion sur cette question devrait avoir lieu le premier ou le deuxième jour de la cent unième session du Conseil. Même si l'article 52 n'exige que le Conseil se réunisse en séance privée que pour la séance au cours de laquelle il choisit l'un des candidats figurant sur la liste restreinte pour le poste de Directeur général, il serait bon que toutes les réunions ayant trait au processus de sélection – et présélection, établissement de la liste restreinte et entrevues – aient lieu en séance privée.

9. Le Conseil exécutif devra d'abord déterminer si certains candidats ne répondent pas aux critères fixés par le Conseil. À cette fin, il pourrait être décidé que tous les candidats qui, à l'unanimité, ne remplissent pas les critères fixés par le Conseil pour le poste soient éliminés, ainsi que les candidats qui ont fait savoir au Conseil qu'ils ne souhaitaient pas que leur candidature soit prise en considération. En l'absence de consensus sur la conformité aux critères de certaines candidatures, le Conseil jugera peut-être qu'il vaudrait mieux poursuivre l'examen de cette question lors de l'établissement de la liste restreinte (voir paragraphes 11 à 13).

ÉTABLISSEMENT D'UNE LISTE RESTREINTE

10. Après avoir terminé la présélection, le Conseil devra établir une liste restreinte des candidats retenus. L'article 52 ne stipule pas quelle doit être la longueur de cette liste. Le Conseil souhaitera peut-être fixer à l'avance le nombre de noms à faire figurer sur cette liste ou bien attendre, avant de prendre sa décision, de pouvoir juger des atouts respectifs des candidats. Le fait de ne pas fixer à l'avance le nombre de candidats à faire figurer sur la liste éviterait d'avoir à exclure des candidats possédant des compétences équivalentes faute de place. Par contre, une fois le nombre et l'identité des candidats connus, il pourra s'avérer difficile pour le Conseil de se mettre d'accord sur la longueur de la liste restreinte, sachant que c'est en fonction de cette liste que certains candidats seront ou ne seront pas entendus. À sa centième session, en mai, le Conseil souhaitera donc peut-être fixer un nombre de candidats maximum à faire figurer sur la liste restreinte, qui devrait, selon toute vraisemblance, se situer entre trois et cinq.

11. Quant à la sélection des noms à faire figurer sur la liste restreinte, le mécanisme le plus approprié semblerait être un vote du Conseil qui – conformément au principe général énoncé à l'article 48 concernant les élections – devrait avoir lieu au scrutin secret. Pour le vote, le Conseil souhaitera peut-être choisir entre les options suivantes :

- a) soit procéder par scrutins successifs, en éliminant les candidats qui recueillent le plus petit nombre de voix à chaque tour de scrutin jusqu'à ce que l'on arrive au nombre de candidats retenus pour la liste restreinte ;
- b) soit procéder à un seul tour de scrutin, et ce sont les candidats qui obtiennent le plus grand nombre de voix qui figurent sur la liste restreinte (le nombre de candidats retenus équivalant au nombre de places sur la liste).

12. Le scrutin destiné à établir la liste restreinte équivaut à une élection aux termes de l'article 51, lorsqu'il y a lieu de pourvoir à la vacance de deux ou plusieurs postes. On suppose que, pour chacune de ces options, la procédure d'élection décrite à l'article 51 serait applicable pour la désignation des candidats devant figurer sur la liste restreinte. Ainsi, les membres du Conseil seraient habilités à élire au maximum un nombre de candidats équivalant au nombre de places fixé pour la liste restreinte,

c'est-à-dire que, si cette dernière doit être composée de trois noms, chaque membre pourra voter pour trois candidats au maximum. Dans le cas de l'option b), si deux ou plusieurs candidats arrivent ex aequo, de sorte que le nombre de candidats dépasse encore le nombre de places à pourvoir sur la liste restreinte, un nouveau tour de scrutin aura lieu, mais uniquement pour départager les candidats ayant reçu le même nombre de voix.

13. La deuxième option figurant au paragraphe 11 ci-dessus ne comportant normalement qu'un seul tour de scrutin, le Conseil souhaitera peut-être retenir cette option. Si le nombre de candidats proposé ou le nombre de candidats figurant encore sur la liste après la présélection est égal ou inférieur au nombre maximum de noms à faire figurer sur la liste restreinte, il n'y aura pas lieu de procéder à un vote selon les modalités décrites au paragraphe 12.

ENTREVUES AVEC LES CANDIDATS FIGURANT SUR LA LISTE RESTREINTE

14. La durée de l'entrevue avec les candidats figurant sur la liste restreinte sera fixée en consultation avec le Président du Conseil ; les frais de déplacement à Genève des candidats retenus seront pris en charge.

15. Afin d'assurer l'égalité de traitement, le déroulement de l'entrevue devra être fixé à l'avance et respecté pour chaque candidat. Le Conseil souhaitera peut-être diviser l'entrevue en deux parties : un exposé oral, puis une séance de questions et réponses. Tous les candidats figurant sur la liste restreinte devront être informés des modalités de l'entrevue et des règles éventuelles qui seront appliquées. Par exemple, il devra être précisé que le temps fixé pour l'exposé et le temps réservé à la séance de questions-réponses ne devront pas être dépassés. Par contre, si le temps réservé aux questions n'est pas entièrement écoulé et s'il n'y a plus de questions, le candidat devrait être autorisé à faire éventuellement un exposé complémentaire dans le temps qui lui reste.

16. L'article 52 précise que les entrevues devront avoir lieu à la fin de la deuxième semaine de la session. Or, selon le projet de budget programme pour l'exercice 1998-1999, la session du Conseil à laquelle l'élection doit avoir lieu devrait se terminer le mercredi de la deuxième semaine. Si l'on considère qu'il faut laisser suffisamment de temps pour le vote final, les entrevues devraient être prévues le lundi ou dans la matinée du mardi de la deuxième semaine au plus tard.

17. Enfin, le Conseil souhaitera peut-être déterminer la procédure à suivre pour l'entrevue si le candidat est aussi membre du Conseil. Bien qu'il n'existe aucune règle juridique qui empêche un membre du Conseil également candidat de prendre part au processus de désignation, le Conseil souhaitera peut-être néanmoins décider que, dans une telle éventualité, le membre du Conseil soit prié (mais non tenu), dans la mesure du possible, de se faire remplacer par un suppléant ou un conseiller au cours des séances privées.

VOTE DU CONSEIL POUR LA DÉSIGNATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

18. L'amendement de l'article 52 ne soulève aucun problème nouveau et les mécanismes existants devraient permettre de parer à toute éventualité à ce stade.

ACTION DU CONSEIL EXÉCUTIF

19. Le Conseil souhaitera peut-être prendre note des informations qui devront figurer dans la note verbale adressée aux États Membres et aux membres du Conseil, et adopter une décision concernant les aspects les plus importants de l'application de l'article 52, en tenant compte des arguments exposés dans le présent document.

ANNEXE 3

EB120.R19 Directeur général et Directeur général adjoint de l'Organisation mondiale de la Santé : examen des questions découlant de la session extraordinaire et de la cent dix-huitième session du Conseil exécutif

Le Conseil exécutif,

Ayant examiné les propositions contenues dans le rapport sur le Directeur général et le Directeur général adjoint de l'Organisation mondiale de la Santé : examen des questions découlant de la session extraordinaire et de la cent dix-huitième session du Conseil exécutif ;¹

1. APPROUVE la procédure mise au point par le Secrétariat concernant la manière dont le Conseil exécutif évalue si le candidat qu'il désigne pour le poste de Directeur général est physiquement apte à exercer ses fonctions comme tout autre membre du personnel de l'Organisation ;
2. DÉCIDE que le curriculum vitae de chaque candidat et la documentation s'y référant, visés à l'article 52 du Règlement intérieur du Conseil exécutif, sont limités à 2000 mots et doivent également être soumis sous forme électronique pour permettre au Président du Conseil de vérifier que cette limite n'est pas dépassée ;
3. CONFIRME sa décision antérieure selon laquelle le curriculum vitae doit tenir compte des critères fixés par le Conseil exécutif et indiquer les priorités et stratégies envisagées par le candidat ;²
4. DÉCIDE que le Président du Conseil peut autoriser le Directeur général à afficher sur le site Web de l'OMS, en plus des noms des candidats, les curriculum vitae et la documentation s'y référant tels qu'ils ont été envoyés aux États Membres, ainsi que les coordonnées de chaque candidat, à moins que celui-ci ou l'État Membre l'ayant proposé ne stipule qu'il ne doit pas en être ainsi ;
5. PRIE le Directeur général de faire rapport au Conseil exécutif à sa cent vingt et unième session sur le roulement géographique pour le poste de Directeur général et sur la nécessité de nommer un Directeur général adjoint, en tenant compte des vues exprimées par les membres du Conseil.

= = =

¹ Voir le document EB119/2006-EB120/2007/REC/1, annexe 3.

² Décision EB100(7).