

Directeur général de l'Organisation mondiale de la Santé

Rapport du Secrétariat

1. A sa cent vingt et unième session en mai 2007, le Conseil exécutif a examiné un rapport du Secrétariat contenant des considérations d'ordre constitutionnel et de procédure à prendre en considération au cas où un roulement venait à être introduit entre les Régions pour le poste de Directeur général.¹ Le Conseil a convenu que le Secrétariat procéderait à une évaluation et à un examen plus complet de différents modèles susceptibles d'être appliqués pour la nomination du Directeur général et les soumettrait à l'examen du Conseil à sa cent vingt-deuxième session.

2. Il ressort du débat qui a eu lieu à la cent vingt et unième session que tous les membres du Conseil tiennent à ce que la personne nommée au poste de Directeur général de l'OMS remplisse l'ensemble des conditions énoncées par le Conseil dans sa résolution EB97.R10 et – ce qui est le plus important – à ce qu'elle possède les qualités personnelles et professionnelles requises pour exercer pleinement et de manière efficace les fonctions du plus haut fonctionnaire technique et administratif de l'Organisation.² Les membres du Conseil en faveur d'un roulement entre les Régions pour le poste de Directeur général ont souligné qu'il fallait garantir le caractère équitable de la procédure de sélection et veiller à ce que toutes les Régions se retrouvent sur un pied d'égalité. On a fait observer à cet égard qu'il n'y avait jamais eu de Directeur général originaire de trois des six Régions de l'OMS, alors même que des candidatures de personnes qualifiées de ces Régions avaient été proposées. Les membres du Conseil favorables au maintien du système actuel ont estimé qu'un roulement entre les Régions restreindrait nécessairement le choix des candidats et ne permettrait donc pas d'assurer l'élection de la personne la plus qualifiée. En outre, un tel roulement modifierait de manière fondamentale la nature du bureau du Directeur général, qui deviendrait une fonction revêtant un caractère régional plutôt que mondial. Des questions pourraient également se poser quant à la constitutionnalité d'un roulement entre les Régions.

3. Le rapport actuel examine différentes options reflétant les discussions qui ont eu lieu au Conseil. Il contient également une évaluation succincte de chacune de ces options à la lumière des nombreuses questions soulevées par les membres du Conseil, à savoir : comment assurer le caractère juste et équitable de la procédure ? Comment faire en sorte que le choix se porte sur le meilleur candidat possible ? Et comment préserver l'efficacité de la fonction confiée par la Constitution au

¹ Document EB121/4.

² Document EB121/2007/REC/1, procès-verbal de la première séance, section 6.

Conseil en matière de désignation du Directeur général ? Les options présentées sont les suivantes : 1) maintien du statu quo ; 2) prise en compte particulière de candidats de certaines Régions ; 3) et 4), ces deux options étant liées, utilisation de la représentation géographique comme critère déterminant pour l'établissement de la liste restreinte ; 5) utilisation de la représentation géographique comme critère déterminant de l'admissibilité des candidatures ; et 6) utilisation du même système de roulement entre les Régions que pour les candidatures à des postes pourvus par élection.

4. Option 1 : **Maintien du statu quo.** Dans le cadre de cette option, la procédure actuelle pour la proposition de candidatures et la désignation, fondée sur l'article 52 du Règlement intérieur du Conseil exécutif, serait maintenue sans aucune modification. En d'autres termes, il n'y aurait aucune disposition formelle prévoyant le roulement entre les Régions pour le poste de Directeur général ou donnant la préférence à une Région déterminée. La représentation régionale équitable pourrait être une considération politique dont les membres du Conseil tiendraient compte au cours de la procédure de sélection, comme c'est le cas dans les autres organisations du système des Nations Unies.

5. Cette option serait évidemment la plus simple à appliquer puisqu'elle n'implique aucun changement et qu'elle a été mise en pratique sous la forme actuelle et suivie au cours des quatre dernières élections. De l'avis de plusieurs membres du Conseil, le système actuel a bien fonctionné et il permet de conduire à la nomination du meilleur candidat pour le poste de Directeur général, en particulier par l'établissement d'une liste restreinte initiale et par les entrevues avec les candidats figurant sur cette liste. En revanche, cette option ne répond peut-être pas à la perception selon laquelle la différence entre les ressources et les capacités des Régions constitue un point faible du système actuel, dans la mesure où celui-ci favorise en pratique des Régions qui peuvent apporter un soutien efficace à leurs candidats. Les options ci-après tiennent compte de différents points de vue de la perception selon laquelle les questions d'équité et de justice ne sont pas prises en considération dans le système actuel.

6. Option 2 : **Prise en compte particulière de candidats de certaines Régions.** Un moyen d'aborder la question du point de vue de la sélection des candidats consiste pour le Conseil exécutif à ne pas modifier la procédure actuelle, mais à retenir une série de critères en plus de ceux adoptés par le Conseil dans la résolution EB97.R10 concernant les caractéristiques personnelles du candidat. En adoptant cette nouvelle série de critères, dont les membres du Conseil décideraient de tenir compte lors du vote sur les personnes dont le nom devrait figurer sur la liste restreinte et dans la sélection finale, le Conseil exprimerait son engagement à prendre en considération les questions d'équité et de justice dans le cadre de la procédure de désignation. La décision concernant l'importance à attribuer à ces critères dans chaque cas relèverait des différents membres du Conseil. Les critères pourraient être les suivants : 1) le fait qu'un candidat soit originaire d'une Région qui n'a jamais eu de Directeur général désigné ou qui n'a jamais eu de Directeur général désigné depuis un certain temps (par exemple 30 ans) ; et 2) le fait qu'un candidat, originaire de l'une des Régions visées sous 1), soit un ressortissant d'un des pays les moins avancés ou d'un pays à faible revenu, ou d'un pays qui n'est pas représenté ou qui est sous-représenté au Secrétariat de l'OMS.

7. Cette option s'inscrit dans le cadre de la pratique du Conseil en ce sens qu'elle vient se greffer sur sa décision antérieure d'établir une série de critères visant à orienter les membres dans l'examen des caractéristiques des différents candidats. Elle est également compatible avec le Règlement du Personnel et reflète les résolutions des Assemblées de la Santé antérieures donnant la préférence aux candidats de pays sous-représentés ou non représentés, en particulier de pays en développement. Du point de vue de la procédure, elle serait simple à appliquer n'impliquant aucune modification formelle de la procédure actuelle de désignation, mais se fondant simplement sur une série de critères destinés à orienter le Conseil dans ses délibérations. Elle ne limiterait pas davantage le pouvoir du Conseil ni de ses membres, mais donnerait des orientations concernant l'exercice de ce pouvoir.

8. Option 3 : **Etablissement de la liste restreinte sur la base de l'origine régionale des candidats.** Une autre approche possible de la question de l'équité et de la justice concerne les modalités d'établissement de la liste restreinte et donc de sélection des candidats. Il peut par exemple être prévu que les candidats qui sont des ressortissants d'un pays d'une Région déterminée seraient automatiquement inscrits sur la liste restreinte des personnes qui auraient une entrevue avec le Conseil, laquelle est soumise ensuite au vote du Conseil. Dans un système prévoyant une liste restreinte d'au maximum cinq candidats, comme c'est le cas actuellement, cela signifierait que le Conseil ne tiendrait compte des candidats des autres Régions que dans la mesure où les cinq places ne seraient pas prises. Si, parmi les candidats proposés, cinq venaient de la Région visée, la liste restreinte serait complète. S'il y avait plus de cinq candidats de cette Région, le Conseil établirait la liste restreinte en tenant compte uniquement des candidats de cette Région à l'exclusion des candidats des autres Régions. Tous les autres aspects de la procédure de désignation resteraient inchangés.

9. Cette option permettrait de faire en sorte que les candidatures de personnes provenant d'une Région (déterminée par l'application d'un système de roulement entre les Régions ou par d'autres critères) soient prises en compte par le Conseil exécutif, et il serait ainsi plus probable que le candidat retenu en fin de compte provienne de ce groupe de personnes. Toutefois, un tel système peut être perçu comme n'assurant pas un niveau satisfaisant d'équité et de justice, car il ne garantirait pas que le Directeur général serait choisi uniquement parmi les candidats d'une Région déterminée. Ce système pourrait aussi être considéré comme trop aléatoire, car les chances pour les candidats des autres Régions de figurer sur la liste restreinte dépendraient du nombre de candidats de la Région déterminée. Des complications pourraient aussi se présenter concernant les procédures à suivre pour l'établissement de la liste restreinte, selon le nombre de candidats et leur appartenance régionale.

10. Option 4 : **Représentation régionale sur la liste restreinte.** Une autre approche favorisant l'équité entre les Régions dans la procédure de sélection consisterait à revoir la façon de dresser la liste restreinte. La liste restreinte comprendrait alors jusqu'à six noms, c'est-à-dire un candidat par Région. Les Etats Membres de chaque Région devraient se mettre d'accord sur un mécanisme leur permettant de proposer une candidature unique (qui devrait encore être formellement soumise par un Etat Membre). Si les Etats Membres de certaines Régions ne sont pas en mesure de le faire ou ne souhaitent pas le faire et s'ils proposent plusieurs candidats, différents votes au scrutin secret auraient lieu pour choisir un seul candidat parmi eux de façon à ce que chaque Région ait un candidat. Il se pourrait aussi qu'il n'y ait aucun candidat de certaines Régions déterminées, auquel cas la liste restreinte comporterait moins de six noms.

11. Cette option permettrait aux Régions d'exprimer collectivement leur souhait et leur soutien en faveur d'un seul candidat sans imposer au Conseil de règles sur le roulement entre Régions et lui laissant un choix plus large. Elle reflète la pratique bien acceptée à l'OMS de la représentation de chaque Région dans les organes et activités statutaires de caractère mondial, et peut faire appel à des mécanismes de consultation régionaux existants (par exemple les comités régionaux) pour permettre aux Régions de se mettre d'accord sur la personne qu'elles jugent la plus apte à occuper le poste de Directeur général. Du point de vue de la procédure, cette option peut être plus compliquée à appliquer pouvant nécessiter un vote distinct au cas où il y aurait plus d'un candidat de certaines Régions. Elle introduirait également un élément d'incertitude quant au nombre de noms figurant sur la liste restreinte, car certaines Régions pourraient ne présenter aucun candidat, et, de ce fait, quant au nombre de candidats parmi lesquels le Conseil aurait à effectuer son choix.

12. Option 5 : **Représentation régionale comme critère d'admissibilité des candidatures.** Dans le cadre de cette option, tout Etat Membre pourrait proposer des candidats au poste de Directeur général, comme le prévoit actuellement l'article 52. Toutefois, ne pourraient être proposés que des candidats originaires d'Etats Membres d'une Région déterminée en fonction d'un système de

roulement entre les Régions ou sur la base de certains critères décidés à l'avance (par exemple le fait qu'aucun Directeur général n'a jamais été un ressortissant d'un des Etats Membres de cette Région). Les candidats originaires d'Etats Membres d'autres Régions ne seraient pas pris en considération. Le Conseil suivrait alors la procédure actuelle consistant à établir une liste restreinte au cas où il y aurait plus de cinq candidats et aurait des entrevues avec les candidats dont le nom figure sur la liste restreinte avant de passer au vote pour désigner une de ces personnes.

13. La question de l'équité et de la justice dans la nomination du Directeur général dans ce cas serait prise en considération, car il faudrait pour être candidat être un ressortissant d'un pays d'une Région déterminée. Le concours se limiterait alors aux seuls candidats de la Région déterminée et le pouvoir du Conseil de choisir le meilleur candidat s'en trouverait limité. Le Conseil voudra peut-être réfléchir à la question de savoir si cette limitation de son pouvoir serait compensée par l'amélioration perçue de l'équité qu'entraînerait une telle procédure.

14. Option 6 : **Roulement régional et candidature unique.** Dans le cadre de cette option, on suivrait pour la proposition d'un candidat pour le poste de Directeur général la pratique qui est toujours appliquée pour la proposition de candidats aux postes d'organes directeurs de l'OMS pourvus par élection, par exemple les postes de président et de vice-présidents de l'Assemblée mondiale de la Santé et de président et de vice-présidents du Conseil exécutif. En d'autres termes, il y aurait un roulement régulier entre les Régions et un seul candidat serait proposé au poste de Directeur général originaire d'un pays de la Région dont ce serait le tour. Il ne serait dès lors pas nécessaire d'établir une liste restreinte et le Conseil exécutif ne pourrait qu'accepter ou rejeter la candidature unique qui lui serait proposée.

15. Cette option serait la plus problématique du point de vue constitutionnel, car on pourrait se demander si elle est compatible avec la fonction constitutionnelle du Conseil exécutif prévue à l'article 31 de la Constitution concernant la proposition d'un candidat au poste de Directeur général par le Conseil. Elle poserait aussi plusieurs questions de procédure qu'il pourrait être difficile de régler ; par exemple, les Etats Membres devraient déterminer comment effectuer le roulement entre les Régions, par quel mécanisme opérer la sélection d'un seul candidat et comment concilier la procédure de désignation avec la possibilité de renouveler une fois le mandat du Directeur général.

16. Il existe enfin une considération qui se rapporte à toutes les options, sauf celle du maintien du statu quo, à savoir que le nouveau système mis en place ne serait pas applicable au Directeur général en poste et ne le concernerait pas. Une révision de la procédure de désignation ne serait donc applicable qu'en 2011 si le renouvellement du mandat du Directeur général actuel n'est pas proposé ou en 2016 s'il l'est.

MESURES A PRENDRE PAR LE CONSEIL EXECUTIF

17. Le Conseil exécutif est invité à examiner les options possibles proposées ci-dessus. De l'avis du Secrétariat, si un accord intervient sur le choix d'une option autre que le maintien du statu quo, il y aurait alors lieu de la soumettre à l'examen de l'Assemblée de la Santé en raison des incidences d'ordre constitutionnel et politique et de procédure de la désignation du Directeur général.

= = =