

Élection du Directeur général de l'Organisation mondiale de la Santé : rapport du groupe de travail

Rapport du Directeur général

RECTIFICATIF

Veillez remplacer le texte du document EB130/29 par le texte ci-joint.

Élection du Directeur général de l'Organisation mondiale de la Santé : rapport du groupe de travail

Rapport du Directeur général

Le Directeur général a l'honneur de transmettre au Conseil exécutif le rapport du groupe de travail des États Membres sur le processus et les méthodes d'élection du Directeur général de l'Organisation mondiale de la Santé, qui s'est réuni à Genève du 21 au 24 novembre 2011.

ANNEXE

**RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL DES ÉTATS MEMBRES SUR LE
PROCESSUS ET LES MÉTHODES D'ÉLECTION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ**

1. Le groupe de travail des États Membres sur le processus et les méthodes d'élection du Directeur général de l'Organisation mondiale de la Santé s'est réuni à Genève du 21 au 24 novembre 2011 sous la présidence de l'Ambassadeur Tan Yee Woan (Singapour), avec comme Vice-Présidents M. Faiyaz Kazi (Bangladesh), M. Colin McIff (États-Unis d'Amérique), M. Jacques Pellet¹ (France), le Dr Masato Mugitani (Japon) et Mme Petronellar Nyagura (Zimbabwe). Le Dr Mokhtar Warida (Égypte) n'a pu participer aux travaux.² Ont assisté à la réunion 97 États Membres et une organisation d'intégration économique régionale.

Introduction

2. Le groupe de travail a été créé par la résolution EB128.R14, dans le but de renforcer la justice, la transparence et l'équité entre les États Membres des six Régions de l'Organisation mondiale de la Santé dans le processus de désignation et de nomination du Directeur général. À cet égard, le groupe de travail a été chargé d'étudier et d'analyser tous les aspects du processus de désignation et de nomination du Directeur général ; de définir les règles, les procédures et/ou les mesures pouvant être révisées, renforcées et/ou ajoutées pour améliorer la transparence, la justice et l'équité de l'élection du Directeur général en vue notamment de faire en sorte que le recrutement de ce fonctionnaire soit en harmonie avec les dispositions de l'Article 101, paragraphe 3 de la Charte des Nations Unies ; et de formuler des recommandations spécifiques sur les points susmentionnés au Conseil exécutif à sa cent trentième session afin que celui-ci adresse ses recommandations finales à la Soixante-Cinquième Assemblée mondiale de la Santé.

3. À sa deuxième session, le groupe de travail a poursuivi les discussions qui avaient eu lieu à la première session et qui étaient résumées aux paragraphes 6 à 20 de son rapport de situation intérimaire.³ Il a réexaminé les différentes étapes du processus de désignation et de nomination et approfondi plusieurs points soulevés et étudiés à la première session. Dans ses travaux, il a été conseillé par le Secrétariat quant aux incidences possibles des points considérés sur la Constitution et les articles pertinents du Règlement intérieur du Conseil exécutif et du Règlement intérieur de l'Assemblée mondiale de la Santé. Il a également utilisé les documents établis par le Secrétariat en vue de la réunion, notamment ceux figurant sur la liste des documents de référence contenus dans le document EB/EDG/WG/2/2.

4. Le groupe de travail a examiné un tableau provisoire établi par le Président avec l'appui du Secrétariat contenant des propositions spécifiques formulées à la première session du groupe de travail (document A64/41). Après la première lecture, le groupe de travail a défini quatre domaines spécifiques appelant un examen plus approfondi : le forum des candidats ; le code de conduite ; les

¹ Élu Vice-Président à la suite de la démission de M. Konrad Scharinger (Allemagne).

² Le Dr Reida El Oakley (Libye) a assisté aux réunions du Bureau pour le compte du Dr Warida.

³ Document A64/41, dont l'Assemblée mondiale de la Santé a pris note – voir le document WHA64/2011/REC/2, procès-verbal de la quatrième séance de la Commission B, section 2.

rôles du Conseil exécutif et de l'Assemblée mondiale de la Santé ; et les critères de sélection du Directeur général.

5. Le groupe de travail a admis la nécessité d'améliorer les méthodes et les processus d'élection du Directeur général afin de promouvoir la transparence, la justice et l'équité, et notamment l'égalité des chances de tous les candidats, en reconnaissant que les candidats nommés jusqu'ici au poste de Directeur général ne venaient que de trois des six Régions de l'Organisation. Il a été réaffirmé que le processus de désignation et de nomination devait continuer d'être conduit par les États Membres.

6. Le groupe de travail a réexaminé et approfondi certaines propositions présentées à sa première session comme outils pouvant aider à mettre les candidats sur un pied d'égalité, notamment les suivantes.

Forum des candidats

7. Le groupe de travail a convenu qu'un forum des candidats pouvait permettre à tous ceux-ci de se faire connaître et de présenter leurs idées aux États Membres sur un pied d'égalité. Il s'est prononcé pour la mise en place d'un tel forum – qui ne serait pas considéré comme un organe de décision – en reconnaissant qu'il fallait poursuivre les travaux et a décidé qu'il serait ouvert à tous les États Membres.¹

8. Le forum des candidats serait convoqué par le Secrétariat à la demande du Conseil exécutif et présidé par le Président du Conseil, en utilisant la structure du Bureau, comme un événement autonome précédant le Conseil.

9. D'autres points concernant le forum des candidats ont suscité un certain nombre de prises de position et le groupe de travail a estimé qu'un examen ultérieur serait utile, par exemple :

i) En ce qui concerne le moment choisi pour le forum des candidats, les principales options examinées par le groupe de travail consistaient à tenir le forum suffisamment longtemps avant la session à laquelle le Conseil est appelé à désigner le Directeur général, afin de donner aux États Membres le temps nécessaire pour une réflexion et pour des consultations ; ou à tenir le forum immédiatement avant le Conseil exécutif ou en marge de ses travaux afin de réduire les coûts et d'accroître la participation de l'ensemble des pays.

ii) S'il a été admis que chaque candidat pourrait présenter un exposé et répondrait aux questions des États Membres, plusieurs points de vue ont été exprimés quant aux modalités particulières de la partie du forum consacrée aux questions et réponses. Les principales options mentionnées par les membres du groupe de travail étaient notamment : la soumission de questions fixes connues à l'avance par les candidats, des questions libres posées pendant l'entrevue ou un panache des deux formules, et le rôle des groupes régionaux.

iii) En ce qui concerne la durée du forum des candidats, le nombre potentiellement élevé de candidats, une solution réaliste pour le temps à consacrer à chaque entrevue, ainsi que le coût et le temps nécessaire aux candidats et aux États Membres devraient être pris en considération.

iv) La possibilité de diffuser le forum des candidats sur le Web a également été examinée.

¹ Y compris, le cas échéant, les organisations d'intégration économique régionale.

- v) Différentes positions ont été exprimées quant au résultat du forum des candidats, s'agissant en particulier de savoir si le Secrétariat devrait soumettre un rapport au Conseil exécutif.

Code de conduite

10. En ce qui concerne les campagnes électorales, certains États Membres ont craint que l'influence financière et politique ne jouent un rôle. Des divergences de vues ont été exprimées sur la question de savoir s'il était possible d'exclure les campagnes du processus et si le code de conduite tiendrait suffisamment compte de ces préoccupations.

11. Pour promouvoir un comportement éthique et la transparence pendant tout le processus de désignation, le groupe de travail a estimé qu'il serait utile d'établir un code de conduite ou une déclaration de principes éthiques à l'intention des candidats au poste de Directeur général. Après quelques discussions sur les principes pouvant figurer dans le code de conduite, il a reconnu que son élaboration allait demander plus de temps, y compris pour l'évaluation des documents pertinents.¹

12. Le groupe de travail a passé en revue les éléments possibles, y compris les contrôles financiers, les règles régissant les candidatures internes, la mise sur pied d'un dispositif de responsabilité et différentes opinions ont été exprimées à cet égard. Un appui a été exprimé en faveur de l'inclusion dans un code de conduite ou une déclaration de principes éthiques d'éléments tels que l'égalité des chances pour les candidats, l'abstention de tout abus de position dominante et de pratiques irrégulières, ainsi que l'engagement des candidats à respecter le code.

13. Le groupe de travail a également examiné les points suivants :

Rôle du Conseil exécutif et de l'Assemblée mondiale de la Santé

14. Le groupe de travail a été informé par le Secrétariat que le processus suivi par le Conseil exécutif pour l'évaluation des candidats et la désignation de l'un d'entre eux avait été considérablement amélioré au cours des 15 dernières années. On a estimé toutefois qu'il subsistait certaines carences empêchant le déroulement juste, équitable et transparent du processus concernant la façon dont le Conseil exerçait ses fonctions. De plus, les critères énoncés dans la résolution EB97.R10 ont été jugés trop vagues et la présélection trop superficielle, un renforcement étant nécessaire.

15. Les États Membres ont envisagé deux propositions possibles pour chercher à résoudre ces problèmes :

- a) La première consistait à centrer le rôle du Conseil sur les aspects techniques, comme une évaluation initiale des candidats et l'établissement d'une liste restreinte des meilleurs d'entre eux. Le Conseil proposerait alors plus d'un candidat à l'Assemblée de la Santé, qui effectuerait

¹ Y compris les documents établis par le Secrétariat en vue de la session, en particulier les documents EB/EDG/WG/2/3 et EB/EDG/WG/2/6 et ceux mentionnés dans la liste des documents de référence (document EB/EDG/WG/2/2), ainsi que les documents suivants : Région du Pacifique occidental : Désignation du Directeur régional : Code de conduite (WPR/RC62/9) ; Rules governing the election process for the position of Director of the Pan American Sanitary Bureau, *Basic Documents of the Pan American Health Organization*, 2007 ; et BIT, Rapports du bureau du Conseil d'administration (GB.312/INS/16/3, novembre 2011).

le choix définitif. Les États Membres souscrivant à cette formule ont fait valoir qu'elle renforcerait la participation au processus ainsi que sa légitimité conformément au principe de la démocratie, car c'est l'ensemble des Membres de l'Organisation qui pourraient faire entendre leur voix. Certains États Membres ont souligné que cette proposition pouvait contribuer à renforcer la représentation géographique équitable. Les États Membres qui préféraient le système actuel ont fait valoir que cette proposition politiserait et polariserait davantage l'ensemble du processus sans apporter d'avantage manifeste en termes d'équité, de justice et de transparence. Le groupe de travail a reconnu qu'un examen plus approfondi était nécessaire.

b) L'autre formule examinée par le groupe de travail consistait à envisager les inconvénients apparents de la méthode de travail du Conseil et à chercher à les surmonter. Il a été convenu que des travaux plus approfondis étaient nécessaires à cet égard.

Critères de sélection du Directeur général

16. Le groupe de travail a reconnu que les qualifications du candidat étaient la considération primordiale. À cet égard, les États Membres ont mis l'accent sur les critères établis par le Conseil¹ et sur leur utilisation efficace.

17. Le groupe de travail a examiné la manière pour le Conseil exécutif de procéder à une présélection rigoureuse des candidats au poste de Directeur général. À cet égard, il a passé en revue les critères pour le poste retenus par le Conseil exécutif dans sa résolution EB97.R10, ainsi qu'une proposition d'un État Membre, et il a examiné les domaines à améliorer afin de renforcer les critères. Il a été convenu que de nouveaux travaux étaient nécessaires dans ce domaine, et certains échanges préliminaires du groupe de travail sont reflétés dans le document de travail joint en annexe [voir l'appendice].

18. On a également estimé que les critères sur les qualifications des candidats pourraient être complétés par l'élaboration de certaines indications à l'intention du Conseil.

19. Dans ce contexte, différents États Membres ont proposé que le Conseil, en examinant la question de la désignation du Directeur général, tienne dûment compte des concepts ci-après :

- roulement géographique,
- représentation géographique équitable,
- diversité géographique,
- diversité dans la représentation géographique,
- équité géographique.

20. Il n'y a pas eu de convergence sur l'un ou l'autre des concepts visés au paragraphe 19, et il a été suggéré d'examiner ces questions plus avant.

¹ Résolution EB97.R10.

Autres idées examinées

21. Le groupe de travail a considéré que l'utilité de la publication d'un avis de vacance pour le poste dans des revues pertinentes et dans d'autres médias offrait un moyen pratique d'accroître le nombre de candidats qualifiés, tout en rappelant que seuls les États Membres sont habilités à proposer des candidats.

22. Le groupe de travail a estimé que l'élaboration d'un questionnaire des compétences permettant aux candidats de faire connaître leur expérience dans des domaines sur la base de critères de sélection révisés pourrait constituer un instrument supplémentaire utile d'évaluation des candidats.

23. Le groupe de travail a convenu de ne pas aller plus loin dans l'étude des suggestions suivantes formulées à sa première session : 1) l'idée selon laquelle chaque Région devrait désigner deux candidats qui seraient soumis au Conseil exécutif ; et 2) l'idée de mobiliser des ressources financières et d'autres formes d'appui pour les candidats.

Conclusions

24. Le groupe de travail a conclu que des progrès sensibles avaient été réalisés à sa deuxième session. Le niveau de convergence obtenu ne lui permettait toutefois pas de formuler des recommandations quant au fond sur les différentes questions examinées relatives au processus et aux méthodes d'élection du Directeur général. Il est recommandé que le Conseil exécutif convoque une session de suivi du groupe de travail pour étudier plus avant les propositions examinées et terminer ses travaux avant la Soixante-Cinquième Assemblée mondiale de la Santé. Cette solution laisserait aussi davantage de temps pour des travaux intersessions.

25. Le Secrétariat est prié, sur la base des discussions à la deuxième session, d'élaborer plus avant les principes essentiels d'un code de conduite et de proposer les modalités précises d'un forum des candidats et d'un processus de présélection rigoureux au Conseil exécutif, ainsi que d'établir des rapports sur ces questions en vue de la prochaine réunion du groupe de travail.

Appendice

**DOCUMENT DE TRAVAIL SUR LES CRITÈRES DE SÉLECTION
DU DIRECTEUR GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ**

Les critères possibles sont notamment les suivants :

1)	avoir une solide formation technique et en santé publique et/[ou] une vaste expérience de l'action sanitaire internationale
3)	avoir fait ses preuves dans un poste de direction de la santé publique <ul style="list-style-type: none"> • Compétences reconnues en matière de direction associées à un engagement ambitieux et résolu à améliorer la santé publique mondiale et à renforcer la coordination entre les partenaires internationaux • Excellentes compétences en matière de communication à tous les niveaux, et notamment capacité de défendre des positions de manière convaincante à l'intérieur du système des Nations Unies, devant les gouvernements, les organisations de la société civile et le grand public • Diplôme universitaire de niveau avancé [de préférence en santé publique]/[diplôme de niveau avancé en santé publique et solides compétences techniques et vaste expérience de la santé internationale (ou diplôme de niveau avancé avec expérience de la santé publique)]
2)	posséder des compétences de gestion administrative <ul style="list-style-type: none"> • Compétences avérées en matière de gestion et expérience de la gestion du personnel et de la gestion financière dans un contexte international, de préférence dans une grande organisation, et capacité de mettre en place une équipe dirigeante cohérente et efficace
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] [à la santé publique] <ul style="list-style-type: none"> • Bonne compréhension du système des Nations Unies et capacité de conduire des efforts en vue d'une riposte plus efficace et cohérente des Nations Unies à tous les niveaux
6)	[être physiquement apte à]/[jouir d'un bon état de santé lui permettant d'] exercer ses fonctions comme tout autre membre du personnel de l'Organisation ; et [se soumettre à un examen médical conformément à la résolution EB120.R19]
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 <ul style="list-style-type: none"> • Maîtrise de l'anglais et/ou du français et/ou de l'espagnol ; la connaissance d'une autre langue officielle des Nations Unies est souhaitable <ul style="list-style-type: none"> – Maîtrise d'au moins une langue des Nations Unies

Orientation pour le Conseil exécutif :

Le Conseil exécutif, en examinant [les candidatures à la désignation pour le]/[les candidatures au]/[la désignation pour le] poste de Directeur général, devrait tenir dûment compte du principe [du roulement géographique] [de la représentation géographique équitable] [de la diversité géographique] [de l'équité géographique] [de la diversité dans la représentation géographique]

- Compétences avérées exercées pendant deux décennies dans le domaine de la santé publique aux niveaux national et international
- Rôle directeur joué dans la défense des dossiers de santé publique, notamment dans le contexte international
- Exemples avérés d'efforts et d'interventions concluants face aux défis de la santé publique, notamment dans le domaine du renforcement de la santé publique
- Aucune expérience en entreprise, surtout au niveau stratégique, de nature à compromettre l'intégrité ou l'indépendance du candidat dans le domaine de la santé publique.

= = =