



# **Rapport de situation intérimaire 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**

## **Rapport du Directeur général**

Le Directeur général a l'honneur de transmettre à la Soixante-Quatrième Assemblée mondiale de la Santé le rapport de situation intérimaire 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 27 au 29 avril 2011 (annexe).



## ANNEXE

**RAPPORT DE SITUATION INTÉRIMAIRE 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****Introduction**

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 27 au 29 avril 2011. Il a élu à sa présidence l'Ambassadeur Tan Yee Woan (Singapour) et à sa vice-présidence M. Konrad Scharinger (Allemagne), M. Faiyaz Kazi (Bangladesh), le Dr Moktar Warida (Égypte), M. Colin McIff (États-Unis d'Amérique), le Dr Masato Mugitani (Japon) et Mme Petronellar Nyagura (Zimbabwe). Quatre-vingt-dix-huit États Membres et une organisation d'intégration économique régionale ont participé aux travaux.
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 soit 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. Le groupe de travail a reçu du Président du Corps commun d'inspection des Nations Unies des informations sur le rapport *Sélection et conditions d'emploi des chefs de secrétariat au sein des organismes des Nations Unies*.<sup>1</sup> Au cours de la réunion, le groupe de travail s'est régulièrement référé au rapport et à ses recommandations en estimant que certains des éléments qu'il contenait constituaient un bon point de départ en vue de travaux ultérieurs. Le Secrétariat de l'OMS a également présenté des informations sur certains aspects du processus de désignation et de nomination du Directeur général.
4. Les débats du groupe de travail se sont déroulés de manière constructive et de nombreuses idées ont été présentées et discutées. Les États Membres se sont efforcés de trouver des solutions réalistes et pratiques en tenant compte des aspects à la fois politiques et techniques dans le souci de parvenir à un consensus et de résoudre les problèmes qui se posent. Plusieurs membres du groupe de travail ont fait des propositions dont il pourra approfondir l'examen en vue de formuler des recommandations précises.

---

<sup>1</sup> Voir le document JIU/REP/2009/8.

5. Le groupe de travail a structuré son examen<sup>1</sup> autour des principales phases du processus de désignation et de nomination et, à l'intérieur de ces phases, de questions particulières. Certains points essentiels soulevés pendant la discussion ont porté, notamment mais non exclusivement, sur les questions et idées résumées ci-dessous.

## Candidature

6. Le groupe de travail a examiné une proposition tendant à ce que chaque Région désigne deux candidats dont le nom serait soumis au Conseil exécutif. Certains États Membres se sont déclarés préoccupés par cette suggestion. Certains ont proposé que cette éventualité soit abordée lors de discussions informelles au sein des Régions.

7. Il a également été suggéré qu'un avis de vacance pour le poste de Directeur général pourrait être publié dans des revues pertinentes et dans d'autres médias afin d'appeler l'attention de candidats qualifiés dans les Régions sous-représentées. On a envisagé avec intérêt la possibilité de fournir sur le site Web de l'OMS des informations sur une vacance prochaine du poste de Directeur général et sur les critères de candidature à respecter. Parallèlement, il a été souligné que l'ensemble du processus d'élection est et doit rester conduit par les États Membres.

8. La révision du calendrier concernant la sollicitation et la présentation des candidatures a été examinée dans le but de rendre le processus plus juste et équitable, et en particulier de permettre une interaction accrue entre les candidats et les États Membres.

## Campagne électorale

9. On a fait observer que cette phase n'est pas réglementée dans le système actuel et qu'il ne semble pas exister de précédent concernant la réglementation des campagnes électorales pour le poste de chef de secrétariat dans d'autres organisations internationales. On a cependant souligné qu'il importait de promouvoir le comportement éthique et la transparence en cours de campagne afin de rendre le processus plus juste. À cet égard, certains membres du groupe de travail ont évoqué la recommandation 7 du rapport du CCI concernant les pratiques contraires à l'éthique.<sup>2</sup> Des questions ont également été soulevées concernant le moment choisi pour les activités de la campagne dans le cadre global de la désignation du Directeur général, et l'on s'est demandé s'il était réaliste et pratique d'élaborer des règles à ce sujet.

10. L'adoption d'un code de conduite pour la campagne électorale pour le poste de Directeur général a été examinée par le groupe de travail, qui a été informé que le Comité régional du Pacifique occidental envisageait l'élaboration d'un code de conduite en vue de la désignation du Directeur régional. Certains États Membres ont relevé qu'un code de conduite pourrait prendre la forme d'un ensemble de principes fondamentaux concernant le comportement éthique des États Membres et des candidats plutôt que celle d'un document contenant des prescriptions sur lequel il serait difficile de

---

<sup>1</sup> Dans le contexte des discussions, les dispositions juridiques de l'OMS ci-après ont été citées comme se rapportant au processus de désignation et de nomination du Directeur général : les articles 31 et 35 de la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé ; les articles 72 et 106 à 112 du Règlement intérieur de l'Assemblée mondiale de la Santé ; l'article 52 du Règlement intérieur du Conseil exécutif ; la résolution EB97.R10 ; la décision EB100(7) ; et la résolution EB120.R19.

<sup>2</sup> Recommandation 7 du JIU/REP/2009/8 : « *Les organes délibérants des organismes des Nations Unies devraient condamner et interdire les pratiques contraires à la déontologie telles que les promesses, les faveurs, les invitations, les cadeaux, etc., faits par des candidats à un poste de chef de secrétariat ou par des gouvernements qui les soutiennent durant le processus de sélection/élection en échange d'un vote pour tel ou tel candidat.* ».

parvenir à un accord. Un code de conduite pourrait aborder des questions comme la communication ouverte entre États Membres et candidats et la transparence du financement des campagnes électorales, ainsi que l'engagement des candidats à respecter certains principes éthiques. Des questions ont été soulevées quant aux implications juridiques d'un code de conduite pour les États Membres, en particulier en ce qui concerne son applicabilité.

11. Le groupe de travail a examiné une autre question en rapport avec cette phase de campagne, à savoir comment offrir à tous les candidats des chances égales de large interaction avec les États Membres afin de présenter leurs idées et leurs priorités. L'une des possibilités à cet égard serait de créer un forum des candidats, qui pourrait soit être convoqué en marge de réunions intergouvernementales déjà prévues ou comme une manifestation distincte, ou encore sous la forme d'un forum virtuel en utilisant les technologies de l'information. Le groupe de travail a noté qu'un forum des candidats fait partie du processus de désignation du Directeur régional pour les Amériques. On a évoqué comme possibilités pour tenir de tels forums les sessions des comités régionaux ou la session de janvier du Conseil. Dans le même temps, on a fait observer que certaines de ces propositions exigeraient une révision importante du calendrier pour la soumission des candidatures. Il a également été proposé que des informations sur les candidats pouvant comporter des présentations vidéo/audio de chaque candidat soient fournies sur le site Web de l'OMS.

12. La possibilité de mobiliser des ressources financières ou d'autres formes de soutien a été évoquée comme moyen d'accroître le caractère juste et équitable du processus pour les États Membres ne disposant que de ressources limitées pour soutenir leurs candidats respectifs. Certains États Membres ont indiqué qu'à cet égard, le terme de soutien devait être interprété de manière large, en allant au-delà d'une approche purement financière. D'un autre côté, des réserves ont été exprimées au sujet des répercussions politiques d'un système de soutien financier pour les candidats.

### **Désignation par le Conseil exécutif**

13. Afin d'accroître la participation au processus, le groupe de travail a examiné l'idée d'ouvrir la participation aux entrevues avec les candidats à tous les États Membres et non aux seuls membres du Conseil exécutif. Concernant la suggestion de mettre sur pied un processus pour vérifier l'exactitude des informations contenues dans le curriculum vitae des candidats, des opinions divergentes ont été exprimées compte tenu du caractère intergouvernemental du processus. Il y a également eu débat sur la possibilité de mettre sur pied un processus formel pour faciliter l'évaluation initiale et déterminer si les candidats remplissent les critères établis par le Conseil exécutif.

### **Nomination par l'Assemblée de la Santé**

14. Certains membres du groupe de travail ont proposé que le rôle de l'Assemblée de la Santé soit renforcé, en se référant à l'article 31 de la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé, y compris en donnant la possibilité au Conseil de proposer plusieurs candidats à l'Assemblée de la Santé. La possibilité de nommer le Directeur général pour un seul mandat de cinq ans a également été évoquée.

### **Critères**

15. Certains États Membres ont suggéré que, dans la réflexion sur les questions d'équité et de justice en rapport avec la nomination des chefs de secrétariat des organisations internationales, il est important de considérer le système des Nations Unies dans son ensemble. Certains États Membres ont fait observer que l'examen de ces questions du point de vue de l'OMS n'exclut pas leur examen du

point de vue du système des Nations Unies et inversement. On a fait remarquer que l'OMS pouvait continuer à montrer l'exemple des meilleures pratiques dans ce domaine.

16. Si des candidats hautement qualifiés ont été proposés par les États Membres de toutes les Régions, on a fait observer que les Directeurs généraux de l'OMS nommés à ce jour provenaient de trois seulement des six Régions de l'OMS. Certains États Membres ont suggéré un roulement régional au poste de Directeur général comme solution pour accroître la transparence, l'équité et la justice du processus de désignation et de nomination du Directeur général. Cela exigerait la modification de l'article 31 de la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé et de l'article 52 du Règlement intérieur du Conseil exécutif de l'Organisation mondiale de la Santé. Il a été fait référence à cet égard à l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, aux résolutions 51/241 et 60/286 de l'Assemblée générale des Nations Unies, aux articles 24 et 35 de la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé ainsi qu'à l'article 9, paragraphe 1b de la Constitution de l'Union internationale des Télécommunications. Certains États Membres ont également fait remarquer que les critères à remplir par les candidats définis dans la résolution EB97.R10 devraient être revus.

17. Certains États Membres ont dit craindre que le roulement régional systématique ne réduise le nombre de candidats qualifiés au poste de Directeur général et n'accroisse la rigidité et la polarisation du système, sans pour autant nécessairement en accroître la justice, la transparence et l'équité. Ces États Membres ont proposé d'explorer plutôt d'autres voies, dans le cadre du système actuel, comme indiqué précédemment dans le rapport. La question de la représentation géographique équitable devrait être considérée dans le contexte du système des Nations Unies dans son ensemble, les qualités individuelles des candidats devant demeurer la considération primordiale dans la nomination des chefs de secrétariat, conformément à l'Article 101 de la Charte des Nations Unies.

18. Il a été suggéré que le nouveau Directeur général vienne d'une autre Région que le Directeur général sortant.

19. Le concept de diversité géographique a été proposé par certains États Membres pour accroître la transparence, la justice et l'équité du processus d'élection du Directeur général et pour parvenir avec le temps à un équilibre entre les Régions. Certaines questions ont été soulevées quant à la signification pratique de la diversité géographique en ce qui concerne le poste de Directeur général et comment elle pourrait être mise en œuvre.

20. Un échange de vues a eu lieu afin de mieux préciser les concepts de roulement régional et de diversité géographique, et notamment comment ils pourraient être appliqués, et de préciser l'importance de se référer aux meilleures pratiques dans le système des Nations Unies. Le groupe de travail a fait part de sa détermination à continuer à travailler dans un esprit ouvert en vue de parvenir à une solution consensuelle concernant le processus et les méthodes d'élection du Directeur général.

### **Prochaines étapes**

21. Afin de poursuivre ses travaux, le groupe de travail a décidé de tenir sa deuxième session au cours de la deuxième quinzaine de novembre 2011. Pour éclairer les délibérations de la deuxième session, le Directeur général a été prié de soutenir les travaux du groupe de travail en apportant les précisions techniques suivantes :

- a) un examen des meilleures pratiques concernant les codes de conduite applicables aux campagnes électorales, en s'inspirant des expériences pertinentes ;

- b) un avis juridique sur les répercussions de la proposition de plusieurs candidats par le Conseil exécutif à l'Assemblée de la Santé, en se référant à l'article 31 de la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé concernant le processus de désignation et de nomination du Directeur général ;
  - c) une liste de documents de référence ainsi que des articles pertinents des règlements intérieurs et autres dispositions juridiques ;
  - d) une estimation du coût des forums des candidats à l'OPS et à l'OMPI.
22. Les États Membres sont invités à soumettre leurs recommandations particulières sur les alinéas 3.1) et 3.2) de la résolution EB128.R14 au Secrétariat avant la fin septembre 2011 et, le cas échéant, un exemplaire de leur propre code de conduite applicable aux campagnes électorales.
23. Le Directeur général a été prié de compiler les communications visées au paragraphe 22 dans un document et de mettre celui-ci à la disposition des États Membres avant la fin octobre 2011.
24. Le groupe de travail a prié le Directeur général de transmettre son rapport de situation intérimaire à la Soixante-Quatrième Assemblée mondiale de la Santé.

= = =