



Élection du Directeur général de l'Organisation mondiale de la Santé

Rapport du Secrétariat

INTRODUCTION

1. Le présent rapport qui donne une vue d'ensemble des principales étapes du processus aboutissant à l'élection du Directeur général vise à faciliter l'examen de la question par le Conseil exécutif.
2. En vertu de l'article 31 de la Constitution, le Directeur général est nommé par l'Assemblée mondiale de la Santé, sur proposition du Conseil exécutif suivant les conditions que l'Assemblée de la Santé pourra fixer. L'article 52 du Règlement intérieur du Conseil exécutif et les articles 107 à 110 du Règlement intérieur de l'Assemblée mondiale de la Santé énoncent la procédure de désignation et de nomination du Directeur général. Le mandat du Directeur général est de cinq ans et il ne peut être renouvelé qu'une seule fois.
3. Outre les dispositions visées au paragraphe précédent, le Conseil exécutif a adopté un certain nombre de décisions relatives aux critères que le candidat désigné par le Conseil doit remplir ainsi qu'à certains aspects pratiques de la procédure de désignation, par exemple concernant les modalités régissant l'établissement de la liste restreinte et les entrevues avec les candidats, ainsi que la longueur du curriculum vitae et de la documentation s'y référant soumis par les candidats.¹

PROCÉDURE DE DÉSIGNATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF

4. Le processus de désignation dans sa globalité peut se diviser en un certain nombre d'étapes ou de phases principales qui sont les suivantes.
5. **Invitation à soumettre des candidatures.** La procédure de désignation commence lorsque le Directeur général informe les États Membres, 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, qu'ils pourront proposer des personnes en vue de la désignation pour le poste de Directeur général par le Conseil. La

¹ Décision EB100(7) et résolution EB120.R19.

date limite de la communication par le Directeur général – la mi-juillet – est située à mi-chemin entre l'Assemblée de la Santé et les sessions des comités régionaux. L'initiative de proposer les candidats relève entièrement des États Membres.

6. **Présentation des candidatures.** Les candidatures ne peuvent être soumises que par des États Membres et doivent parvenir au Président du Conseil exécutif deux mois au moins avant la date fixée pour l'ouverture de la session pertinente du Conseil exécutif, c'est-à-dire environ à la mi-novembre. Chaque proposition doit contenir un curriculum vitae et une documentation s'y référant limités à 2000 mots, tenant compte des critères fixés par le Conseil et indiquant les priorités et les stratégies du candidat. Si le Directeur général sortant souhaite briguer un second mandat, sa candidature doit être présentée par un État Membre dans les délais susmentionnés. Les propositions reçues des États Membres ainsi que les curriculum vitae et la documentation s'y référant sont traduits dans toutes les langues officielles du Conseil exécutif et envoyés à l'ensemble des États Membres un mois avant l'ouverture de la session du Conseil. 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.

7. **Campagne.** Même s'il est difficile de préciser la durée de la campagne proprement dite, on peut supposer qu'elle est particulièrement active à partir de la communication initiale du Directeur général et jusqu'à la désignation par le Conseil. Il y aura des contacts diplomatiques bilatéraux, les candidats pourront se rendre dans différents États Membres et participer à des manifestations internationales où ils auront l'occasion d'avoir des contacts et de se faire connaître, et des informations et du matériel promotionnel sur les candidats seront diffusés.

8. **Désignation du Directeur général par le Conseil exécutif.** La désignation d'un candidat par le Conseil repose sur les **critères** adoptés à sa quatre-vingt-dix-septième session,¹ que le candidat désigné pour le poste de Directeur général doit remplir. Les critères servent à guider les membres du Conseil dans le choix du candidat auquel ils apporteront leur soutien.

9. Les critères prévus dans la résolution EB97.R10 sont les suivants :

- 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

¹ Résolution EB97.R10.

-
- 7) posséder des compétences suffisantes dans une ou plusieurs des langues officielles et de travail du Conseil exécutif et de l'Assemblée de la Santé.
10. La procédure suivie par le Conseil exécutif se subdivise en plusieurs étapes qui sont résumées ci-dessous. L'ensemble du processus se déroule dans des séances ouvertes du Conseil auxquelles peuvent assister les membres du Conseil ainsi que leurs suppléants et conseillers, un représentant de chaque État Membre non représenté au Conseil, les Membres associés et le Secrétariat. Les représentants des États Membres non représentés au Conseil et des Membres associés peuvent uniquement assister aux débats, sans avoir le droit d'y participer. Il n'est pas établi de procès-verbal lors de ces séances.
11. La première étape principale de la phase de désignation est l'évaluation à laquelle procède le Conseil pour déterminer si certains des candidats ne répondent pas aux critères énoncés ci-dessus au paragraphe 9. À ce stade, un candidat ne peut être éliminé que si un consensus existe entre les membres du Conseil sur le fait qu'il ne répond pas aux critères fixés. En l'absence d'un tel consensus, le Conseil passe à l'étape suivante.
12. La deuxième étape de la phase de désignation est **l'établissement d'une liste restreinte de cinq candidats** dans le cas où plus de cinq candidatures sont présentées. La liste restreinte est établie à l'issue de votes successifs au scrutin secret au cours desquels le ou les candidats 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) sont éliminés. L'établissement de la liste restreinte peut être considéré comme répondant à un impératif d'efficacité, seuls les candidats jouissant d'un certain soutien au Conseil exécutif restant en lice pour l'étape suivante de la procédure.
13. L'étape suivante de la phase de désignation est **l'entrevue des candidats figurant sur la liste restreinte**. Chaque candidat se présente devant le Conseil pour une entrevue de 60 minutes divisées à parts égales entre un exposé oral et une séance de questions et réponses. D'après la pratique suivie au cours des dernières procédures de désignation, le Conseil adopte des modalités pratiques visant à assurer une parfaite égalité de traitement entre les candidats. Une des dispositions prises à cet égard est le tirage au sort par le Président des questions parmi celles qui ont été posées par écrit par les membres du Conseil. On cherche ainsi à éviter que les questions ne soient fixées à l'avance et que des candidats dont l'entrevue aurait lieu plus tard ne puissent en avoir connaissance par des fuites. Les candidats ont un maximum de trois minutes pour répondre à chaque question. Les modalités visent à concilier le souci de pouvoir évaluer la perception qu'a le candidat de l'Organisation et celui de tester sa capacité de répondre de façon concise avec une contrainte de temps à des questions qui n'ont pas été préparées à l'avance.
14. La dernière étape est **le vote au scrutin secret pour désigner un des candidats**. En vertu de l'article 52 du Règlement intérieur du Conseil, un candidat, pour être désigné, doit obtenir la majorité des membres présents et votants (ce qui signifie que les abstentions ne sont pas prises en compte pour déterminer la majorité requise). Si aucun candidat n'obtient la majorité, le candidat qui recueille le plus petit nombre de voix est éliminé à chaque tour de scrutin. Si, après trois tours de scrutin, les deux derniers candidats demeurés en présence 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 désignée par le Conseil exécutif est communiqué au cours d'une séance publique du Conseil qui suit immédiatement la désignation et soumis à l'Assemblée de la Santé, accompagné d'un projet de contrat fixant les conditions et modalités de l'engagement.
-

NOMINATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL PAR L'ASSEMBLÉE MONDIALE DE LA SANTÉ

15. L'Assemblée de la Santé examine la proposition du Conseil en séance privée et se prononce au scrutin secret. La nomination du Directeur général nécessite une majorité des deux tiers des membres présents et votants. L'Assemblée de la Santé approuve également le contrat d'engagement, qui est signé par le Directeur général et par le Président de l'Assemblée de la Santé au nom de l'Organisation.

MESURES À PRENDRE PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF

16. Le Conseil exécutif est invité à fournir des indications supplémentaires sur l'amélioration du processus aboutissant à l'élection du Directeur général de l'OMS.

= = =