



ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTE

CONSEIL EXECUTIF
Cent onzième session
Point 3.1 de l'ordre du jour provisoire

EB111/INF.DOC./1
16 septembre 2002

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.

INFORMATIONS GENERALES

2. Les informations générales sont les suivantes :

1) la lettre circulaire du Directeur général du 19 juillet 2002 annonçant aux Etats Membres qu'ils pourront proposer des personnes en vue de la désignation pour le poste de Directeur général par le Conseil exécutif jusqu'au 19 novembre 2002 (annexe 1). Cette communication comportait deux pièces jointes :

le texte de l'article 31 de la Constitution, définissant les rôles respectifs de l'Assemblée de la Santé et du Conseil exécutif concernant la désignation et la nomination du Directeur général, et celui de l'article 52 du Règlement intérieur du Conseil exécutif, énonçant la marche à suivre par le Conseil en ce qui concerne la désignation d'un candidat (appendice 1) ;

un extrait de la résolution EB97.R10, énonçant les critères à remplir par le candidat désigné par le Conseil (appendice 2) ;

2) les textes concernant l'application de l'article 52 du Règlement intérieur du Conseil exécutif (annexe 2), la décision EB100(7) et le rapport du Directeur général (document EB100/5) soumis à la centième session du Conseil exécutif à sa demande. La décision EB100(7) donne des précisions au sujet de l'application de l'article 52 en incorporant les recommandations faites dans le rapport du Directeur général et en énumérant un certain nombre de points sur lesquels le Conseil s'est écarté des recommandations du Directeur général ou les a complétées. Ainsi, les deux documents doivent-ils donc être lus ensemble pour bien comprendre l'intégralité des décisions du Conseil.

RESUME DU ROLE DU CONSEIL EXECUTIF

3. Après l'envoi de la communication du Directeur général, comme prévu à l'article 52, les Etats Membres et les membres du Conseil ont jusqu'au 19 novembre 2002 pour soumettre des propositions de candidatures. Chaque proposition doit être accompagnée d'un curriculum vitae ne dépassant pas deux à

trois pages, tenir compte des critères établis par le Conseil en ce qui concerne les candidatures (voir résolution EB97.R10) et comporter un exposé de la façon dont le candidat conçoit les priorités et les stratégies.

4. Le Président du Conseil ouvrira l'ensemble des propositions peu de temps après cette date. Les propositions et les curriculum vitae, dans la mesure où ils respectent la longueur de deux à trois pages prescrite par le Conseil, seront traduits puis distribués aux membres du Conseil sous pli confidentiel au plus tard un mois avant l'ouverture de la session du Conseil.

5. Lorsque le Conseil se réunira, il devra procéder, pour le processus de désignation, en quatre étapes différentes :

- i) la présélection des candidats afin de déterminer si tous remplissent 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.

6. Conformément à l'article 52, la quatrième étape, c'est-à-dire le vote pour la désignation, doit avoir lieu en séance privée. Le Conseil a décidé, par la décision EB100(7), que les trois autres étapes se dérouleraient également en séance privée. Ne peuvent assister à ces séances privées du Conseil que les membres du Conseil, leurs suppléants et conseillers, et les membres du Secrétariat dont la présence est nécessaire.

7. Le Conseil a précédemment convenu 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 et reproduits à l'annexe 1 (appendice 2) du présent document. En l'absence de consensus, ce point sera traité conjointement avec la deuxième étape, l'établissement de la liste restreinte, qui doit être limitée à cinq candidats conformément à la décision EB100(7). Il est évident que s'il n'y a ou ne reste que cinq candidats ou moins, la deuxième étape est superflue.

8. 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. Ainsi, pour établir la liste restreinte de cinq noms, chaque membre votant doit voter pour cinq candidats. Les bulletins où sont inscrits 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. Ainsi, par exemple, en supposant qu'il y ait 32 bulletins de vote, le ou les candidat(s) recueillant le plus petit nombre de voix – mettons une voix – seront éliminés. Si tous les autres candidats recueillent au moins quatre voix (c'est-à-dire davantage de *voix* que le minimum, équivalant à 10 % des *bulletins de vote*), seul(s) le ou les candidat(s) recueillant une voix seront éliminés. Mais si un ou plusieurs candidats ont recueilli deux ou trois voix, ils seront également éliminés à ce tour de scrutin, puisqu'ils auront recueilli moins de *voix* que le nombre équivalant à 10 % des *bulletins de vote*.

9. Une fois la liste restreinte établie, les candidats auront une entrevue avec le Conseil exécutif. L'article 52 précise que les entrevues doivent avoir lieu à la fin de la deuxième semaine de la session. Le Conseil devant terminer ses travaux le mardi 28 janvier 2003, les entrevues devront avoir lieu le lundi 27 janvier. Chaque entrevue durera au maximum 60 minutes, divisées à parts égales entre i) un exposé oral au cours duquel le candidat exposera 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. Néanmoins, la durée totale de 60 minutes ne pourra pas être dépassée.

10. La dernière étape de la désignation du candidat est le vote. Dans la pratique, étant donné que les entrevues avec les cinq candidats figurant sur la liste restreinte occupent l'intégralité de la journée du lundi, le vote pour la désignation devra normalement avoir lieu le mardi matin. Le scrutin est 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.

11. Outre qu'il doit procéder à la désignation d'un candidat, le Conseil doit également proposer 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 A cette fin, le Conseil sera saisi d'un projet inspiré des contrats précédents. La durée de l'engagement est d'ores et déjà fixée à cinq ans, comme le veut l'article 108 du Règlement intérieur de l'Assemblée mondiale de la Santé.

¹ Par exemple, si les bulletins de vote des 32 membres sont valables et s'il n'y a pas d'abstention, la majorité requise est de 17. (Il convient de noter qu'en vertu de l'article 42, les membres qui s'abstiennent de voter sont considérés comme non votants.)

² Comme le prévoit l'article 109 du Règlement intérieur de l'Assemblée mondiale de la Santé.

ANNEXE 1

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

منظمة الصحة العالمية

WORLD HEALTH ORGANIZATION

ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ



世界卫生组织

ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

Réf. : C.L.24.2002

Le Directeur général de l'Organisation mondiale de la Santé présente ses compliments
... aux Etats Membres et aux membres du Conseil exécutif et a l'honneur de se référer à
l'article 31 de la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé ainsi qu'à l'article 52 du
Règlement intérieur du Conseil exécutif concernant la désignation et la nomination du
Directeur général. 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 Etats Membres et les membres du Conseil qu'ils pourront proposer des
personnes en vue de la désignation pour le poste de Directeur général par le Conseil.

La cent onzième session du Conseil exécutif devant s'ouvrir à Genève le
20 janvier 2003, 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 19 novembre 2002 avant la fermeture des
bureaux.

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

- 1) Tout Etat Membre ou membre du Conseil peut proposer pour le poste de
Directeur général une ou plusieurs personnes.
- 2) En soumettant leurs propositions, les Etats Membres et les membres du Conseil
... exécutif 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.

...
...
PIECES JOINTES (2)

3) Les propositions doivent être accompagnées d'un curriculum vitae ou autre documentation utile pour chaque personne. Dans la décision EB100(7), le Conseil exécutif est convenu que le curriculum vitae de chaque candidat devrait être d'une longueur de deux à trois pages, tenir compte des critères fixés par le Conseil exécutif et indiquer les priorités et stratégies envisagées par le candidat.

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 (02) » ; 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 19 novembre 2002 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 contre récépissé. Les propositions ne devant être décachetées par le Président du Conseil exécutif qu'après la date limite fixée pour leur envoi, il n'en sera pas autrement accusé réception avant cette date.

Le Directeur général saisit cette occasion pour renouveler aux Etats Membres et aux membres du Conseil exécutif les assurances de sa très haute considération.

Genève, le 19 juillet 2002

APPENDICE 1

CONSTITUTION DE L'ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTE*Article 31*

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.

REGLEMENT INTERIEUR DU CONSEIL EXECUTIF*Article 52*

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 Etats Membres et les membres du Conseil qu'ils pourront proposer des personnes en vue de la désignation pour le poste de Directeur général par le Conseil.

Tout Etat Membre ou membre du Conseil 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 exécutif ouvre les plis reçus suffisamment tôt avant la réunion afin que toutes les propositions, les curriculum vitae et la documentation puissent être traduits, reproduits et envoyés sous pli confidentiel aux membres du Conseil un mois avant la date fixée pour l'ouverture de la session.

Si aucune proposition n'a été reçue à temps pour être transmise aux membres conformément aux dispositions du présent article, et dans ce cas seulement, le Conseil établit lui-même une liste alphabétique de candidats reprenant les noms des personnes proposées secrètement par les membres présents et habilités à voter.

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.

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 pour une entrevue devant le Conseil siégeant au complet à la fin de la deuxième semaine de la session.

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 privée 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 RESOLUTION EB97.R10 ADOPTÉE PAR
LE CONSEIL EXECUTIF A SA QUATRE-VINGT-DIX-SEPTIÈME SESSION
CONCERNANT LA DESIGNATION DU DIRECTEUR GENERAL**

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. DECIDE 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 A L'APPLICATION DE L'ARTICLE 52
DU REGLEMENT INTERIEUR DU CONSEIL EXECUTIF**

**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⁽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.

¹ La note 1 se réfère à l'annexe 1 du document EB100/1997/REC/1 ; le texte en question est reproduit à l'appendice 1, à la page suivante.

APPENDICE 1

APPLICATION DE L'ARTICLE 52 DU REGLEMENT INTERIEUR¹**Rapport du Directeur général**

[EB100/5 – 27 mars 1997]

1. A 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 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 (voir appendice).²
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 Etats 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.

RECEPTION 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.

¹ Voir décision EB100(7).

² Voir appendice 2.

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.

PRESELECTION 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. A 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 souhaitent 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).

ETABLISSEMENT 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. A 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 DESIGNATION DU DIRECTEUR GENERAL

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 EXECUTIF

19. Le Conseil souhaitera peut-être prendre note des informations qui devront figurer dans la note verbale adressée aux Etats 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.

APPENDICE 2

**MISE EN OEUVRE DE LA RESOLUTION EB97.R10
DU CONSEIL EXECUTIF DE L'OMS : PROCESSUS DE
DESIGNATION POUR LE POSTE DE DIRECTEUR GENERAL****(Article 52 du Règlement intérieur du Conseil exécutif)****(Document présenté par le Dr J. I. Boufford)****Problème**

1. La procédure à suivre en vue de la désignation pour le poste de Directeur général, exposée en détail dans l'article 52, est résumée ci-après. Afin de faciliter la discussion, des propositions détaillées sont présentées ici pour chacun des paragraphes (reproduits en caractères gras) de l'article révisé du Règlement intérieur. Il se peut que des avis juridiques doivent être recueillis au cours des délibérations. Le Conseil devra décider de la manière de traiter ces questions au plus tard lors de sa centième session et sans doute une discussion préliminaire facilitera-t-elle la prise d'une décision définitive.

Contexte

2. A sa quatre-vingt-dix-septième session, en janvier 1996, le Conseil exécutif a examiné un rapport du groupe spécial chargé d'examiner différentes options concernant la désignation et la durée du mandat du Directeur général. Le 23 janvier 1996, à l'issue de discussions approfondies, le Conseil a adopté la résolution EB97.R10, qui : 1) fixait les critères à remplir pour occuper le poste de Directeur général ; 2) amendait l'article 52 du Règlement intérieur du Conseil relatif à la désignation du Directeur général ; et 3) recommandait à l'Assemblée mondiale de la Santé d'amender son propre Règlement intérieur afin d'énoncer le principe selon lequel la durée du mandat du Directeur général doit être de cinq ans, renouvelable une fois.

3. Le 23 mai 1996, l'Assemblée mondiale de la Santé a adopté la résolution WHA49.7 amendant l'article 108 de son Règlement intérieur pour tenir compte de la recommandation du Conseil relative à un mandat renouvelable. Cette résolution comportait également en préambule les alinéas suivants : « Notant que, par principe, il ne conviendrait pas qu'un tel amendement s'applique à un Directeur général en fonctions ; ... Notant en outre que l'acceptation de cette réserve ne signifie pas que l'Assemblée de la Santé est d'avis que le Directeur général actuel doive effectivement accomplir un nouveau mandat ; et que la question de savoir qui doit assumer les fonctions de Directeur général à compter de juillet 1998 reste à débattre conformément aux dispositions réglementaires pertinentes ; ».

Paragraphes pertinents de l'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 (vraisemblablement le 12 juillet 1997), le Directeur général informe les Etats Membres et les membres du Conseil qu'ils pourront proposer des personnes en vue de la désignation pour le poste de Directeur général par le Conseil.

4. Il est suggéré que le Directeur général énonce dans sa lettre les critères auxquels devront répondre les candidats (tels qu'ils sont énumérés dans la résolution EB97.R10) et demande que seuls soient soumis les noms de personnes suffisamment qualifiées ayant accepté de faire acte de candidature. Afin de réduire le travail du Secrétariat et du Conseil, il conviendrait que le Directeur général décourage formellement dans sa lettre la présentation de candidatures fictives visant uniquement à honorer une personnalité ou un pays (candidats « de prédilection »).

Tout Etat Membre ou membre du Conseil 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 (~ 12 novembre 1997).

Le Président du Conseil exécutif ouvre les plis reçus suffisamment tôt avant la réunion afin que toutes les propositions, les curriculum vitae et la documentation puissent être traduits, reproduits et envoyés sous pli confidentiel aux membres du Conseil un mois avant la date fixée pour l'ouverture de la session (~ 12 décembre 1997).

5. Le Président du Conseil devra être à Genève suffisamment tôt pour faciliter l'examen des propositions. Dans sa lettre d'appel de candidatures, le Directeur général devra préciser que la traduction de tous les renseignements pertinents dans les six langues en moins d'un mois sera difficile si le volume de la documentation fournie n'est pas limité. Pour respecter les délais concernant l'envoi des propositions et des curriculum vitae aux membres du Conseil, les lettres proposant une candidature ne devront elles-mêmes pas dépasser une page et le curriculum vitae ou l'exposé des qualifications trois pages. Ces documents couvriront au minimum chacun des sept critères fixés par le Conseil pour le poste de Directeur général. D'autres pièces pourront être soumises, mais seront reproduites et distribuées telles quelles, sans traduction.

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.

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 pour une entrevue devant le Conseil siégeant au complet à la fin de la deuxième semaine de la session.

6. Il est proposé de tenir, le deuxième jour de la session, une séance privée pour examiner la liste initiale des candidatures afin : 1) d'éliminer celles qui ne répondent pas aux exigences minimales ; 2) de retirer le nom des personnes ayant indiqué qu'elles ne souhaitent pas faire acte de candidature ; 3) d'établir, au scrutin secret, une liste restreinte de trois candidats au maximum ; et 4) de fixer la date des entrevues avec les candidats figurant sur cette liste restreinte. Les membres du Conseil ou les autres personnes présentes figurant parmi les candidats devront se faire excuser et ne pas prendre part à la procédure de sélection.

7. Au cours de cette première séance privée, après avoir éliminé les candidatures qui ne remplissent manifestement pas les conditions requises, le Conseil devra examiner brièvement chaque candidature figurant sur la liste initiale afin d'obtenir des précisions sur la base de ce que savent personnellement les membres du Conseil sur les candidats et de compléter les renseignements fournis par écrit.

8. S'il y a plus de trois candidats, une liste restreinte devra être établie à la suite d'un vote au scrutin secret au cours duquel chaque membre du Conseil pourra voter pour trois candidats au maximum, les trois candidats obtenant le plus grand nombre de voix étant retenus pour une entrevue. En cas d'ex aequo donnant plus de trois candidats aux trois premières places, un nouveau tour au scrutin secret devra être organisé entre ces seuls candidats arrivés en tête, l'opération étant répétée autant de fois que nécessaire.

Les entrevues consistent en un exposé fait par chacun des candidats retenus qui doit en outre répondre aux questions des membres du Conseil.

9. Le Secrétariat devra veiller à ce que les frais de voyage de tous les candidats figurant sur la liste restreinte soient pris en charge pour qu'ils puissent venir à Genève pour leur entrevue. Chaque entrevue, sans exception, aura lieu en séance privée et durera une heure, ce qui laissera suffisamment de temps aux membres du Conseil pour poser des questions après un bref exposé introductif.

10. Les derniers paragraphes de l'article 52 comprennent les dispositions concernant le vote final au scrutin secret pour choisir la candidature unique à soumettre à l'Assemblée mondiale de la Santé. Ces dispositions sont clairement énoncées et n'appellent aucune précision supplémentaire.

= = =