

ALTERNATIVES ET PROPOSITIONS RELATIVES A LA PROCEDURE D'ELECTION DU DIRECTEUR

INTRODUCTION

1. Lors de sa 55^{ème} session de mai 2013, ayant noté que les procédures suivies pour la sélection du Directeur du Centre international de Recherche sur le Cancer (CIRC) n'étaient pas toujours très cohérentes, le Conseil de Direction avait demandé au Secrétariat de préparer un rapport qu'il examinerait durant sa 56^{ème} session de mai 2014.
2. Lors de la 56^{ème} session de mai 2014, le Bureau du Conseiller juridique de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a présenté, avec le Secrétariat du CIRC, un rapport intitulé « Mise au point sur la procédure d'élection du Directeur »¹. Le rapport donnait un aperçu détaillé des principales étapes du processus menant à la sélection du Directeur du CIRC.
3. Dans sa résolution GC/56/R18², le Conseil de Direction avait noté qu'il serait utile pour la sélection du Directeur du Centre de définir un ensemble uniforme de procédures. Il demandait au Secrétariat de présenter au Conseil de Direction, lors de sa 58^{ème} session de mai 2016, des alternatives et des propositions qui pourraient faire l'objet de discussions et/ou donner lieu à des actions.
4. Conformément à la résolution GC/56/R18, ce rapport, qui a été préparé par le Bureau du Conseiller juridique de l'OMS en collaboration avec le Secrétariat du CIRC, présente des options et des propositions pour la sélection du Directeur du CIRC et les soumet à l'examen du Conseil de Direction. Ce document aborde des aspects de la procédure de sélection qui ne sont pas prévus dans le Règlement intérieur et sur lesquels, les Etats participants ont demandé au Secrétariat de concentrer son attention, suite aux discussions du Conseil de Direction à ses 55^{ème} et 56^{ème} sessions.

CONTEXTE

5. En 1997, le Conseil de Direction, dans sa résolution GC/38/R6, a limité à deux le nombre de mandats de cinq ans des Directeurs du CIRC. En conséquence, comme son second mandat de cinq ans expire le 31 décembre 2018, le Directeur actuel, le Dr Christopher P. Wild, ne sera pas rééligible à la fin du mandat en cours.

¹ Voir en Annexe 1 le [Document GC/56/20](#)

² Voir en Annexe 2 la Résolution GC/56/R18 sous [Résolutions GC/56](#)

6. Pour être en place avant la prochaine sélection du Directeur, qui devrait avoir lieu lors de la 60^{ème} session du Conseil de Direction de mai 2018, toute modification de la procédure de sélection devra avoir été décidée au plus tard lors de la 59^{ème} session du Conseil de Direction de mai 2017.

Partie I – Soumission des candidatures

7. Tout Etat Membre de l'OMS peut proposer un ou plusieurs candidats, en annexant à cette proposition le curriculum vitae du ou des candidat(s). Des propositions accompagnées du curriculum vitae correspondant peuvent également être soumises directement par des candidats individuels. S'il le désire, et à condition qu'il soit rééligible³, le Directeur en fonction peut présenter sa candidature sans avoir à être proposé.

8. Les quatre aspects suivants du stade de la soumission des candidatures ne sont pas traités dans le Règlement intérieur :

- i) Critères de sélection ;
- ii) Nature du curriculum vitae ;
- iii) Nécessité (ou non), pour un Directeur en fonction brigant un second mandat, de présenter un curriculum vitae ; et
- iv) Publication des noms et du curriculum vitae des candidats.

9. Chacun de ces aspects est détaillé ci-dessous :

1) Critères de sélection

10. Le Statut et le Règlement intérieur du CIRC ne donnent pas de critères de sélection du Directeur. Les fois précédentes, cette question était restée sans réponse, sauf à deux occasions, quand le Conseil de Direction avait décidé d'établir un comité chargé d'aider à identifier les candidats appropriés. La description des « qualités et atouts » du Directeur pour chacune de ces deux sélections (qui ont eu lieu en 1993 et en 2003) figurent respectivement en Annexes 3a et 3b⁴.

➤ Options et proposition

Option A – Conserver le statu quo ; définir les critères de sélection au coup par coup, pour chaque sélection.

Option B – Le Conseil de Direction pourrait définir des critères de sélection en s'appuyant sur : les « qualités et atouts » utilisés pour la sélection du Directeur du CIRC en 1993 et en 2013 ; les critères utilisés pour guider les Etats Membres lors de l'élection du Directeur général de l'OMS ; les critères utilisés pour sélectionner les directeurs d'autres grands instituts de recherche et diverses autres sources d'information pertinentes (par exemple les critères pour la sélection du

³ L'éligibilité est définie dans l'Article 46.6 du Règlement intérieur du Conseil de Direction du CIRC.

⁴ Annexes 3a et 3b : voir l'Annexe I de GC/33/Inf.Doc. No. 6 ; et l'Annexe 5 du document GC/43/18. Voir aussi l'Annexe 4, WHA65.15: le paragraphe 1 (f) définit les critères qui s'appliquent à l'élection du Directeur général de l'OMS.

Directeur de l'Organisation panaméricaine de la santé (PAHO)). Parmi les qualités et atouts requis pourraient figurer : des compétences et une réputation remarquables dans le domaine de la recherche sur le cancer ; des capacités à assurer le leadership au niveau scientifique et administratif ; et des aptitudes à trouver un consensus au sein du CIRC, avec les Etats participants, et même plus largement encore.

Proposition

11. Le Conseil de Direction estimera probablement que l'Option B est en faveur d'une procédure de sélection ouverte, juste, équitable et transparente en vue de la désignation des meilleurs candidats. Les « Qualités et atouts » adoptés pour la sélection du Directeur en 2003 (Annexe 3b) peuvent constituer un bon point de départ.

ii) Curriculum Vitae – formulaire type

12. L'Article 46.2 demande aux candidats de fournir un curriculum vitae, mais sans donner d'indication sur son format. Dans la pratique, lors des deux dernières élections du CIRC (2008 et 2013), les candidats ont été invités à utiliser un formulaire type qui était disponible sur les sites internet du CIRC et de l'OMS⁵, mais ce n'était pas une obligation⁶.

➤ *Options et proposition*

Option A – Conserver le statu quo, c'est-à-dire inviter les candidats à utiliser le format type, sans le rendre obligatoire.

Option B – Définir un format type de curriculum vitae à partir de celui déjà utilisé au CIRC et de ceux qui sont prévus pour l'élection du Directeur général et de deux Directeurs régionaux de l'OMS.

Proposition

13. Le Conseil de Direction pourrait estimer que l'Option B facilite la comparaison des candidatures. Le curriculum vitae utilisé pour la sélection du Directeur du CIRC en 2013 (Annexe 5), complété par une déclaration écrite comme celle qui est intégrée dans le curriculum vitae type utilisé pour les candidatures au poste de Directeur général de l'OMS (WHA66.18, Annexe 3, figurant en Annexe 6), pourrait constituer un bon point de départ.

⁵ Annexe 5 – formulaire type du CIRC.

⁶ Pour l'élection du Directeur général de l'OMS, l'Assemblée mondiale de la Santé a prévu un formulaire type de curriculum vitae (Résolution WHA66.18, Annexe 3), voir Annexe 6. Des formulaires types sont également utilisés pour l'élection des Directeurs régionaux de l'OMS pour l'Europe et pour le Pacifique occidental.

iii) Curriculum Vitae – Directeur candidat à un second mandat

14. L'Article 46 ne précise pas si un Directeur en fonction qui souhaite se présenter pour un second mandat doit soumettre un curriculum vitae. Lors des sélections de 2008 et de 2013 où ils étaient candidats, les Directeurs en fonction ont fourni un curriculum vitae (en 2008, à l'initiative du Directeur et en 2013 à la demande d'un Etat participant).

➤ *Proposition*

15. Le Conseil de Direction pourrait estimer qu'en demandant à tous les candidats, y compris au Directeur en fonction, de soumettre un curriculum vitae, il serait plus facile de comparer les candidats, et de s'assurer qu'ils sont tous traités de la même façon. Ce devrait également être le cas quand un Directeur en fonction est le seul candidat à un second mandat.

iv) Publication des noms et du curriculum vitae des candidats

16. Dans sa résolution GC/54/R21 (Annexe 7), le Conseil de Direction avait décidé que, pour l'élection de 2013, « *le nom des candidats invités à ces entretiens [serait] publié sur le site internet du CIRC, à moins qu'un candidat n'en fasse la demande contraire* ». Cette décision correspond à l'approche adoptée pour l'élection du Directeur général de l'OMS et pour deux Directeurs régionaux. Cette approche flexible en matière de publication des candidatures permet d'éviter de perdre des candidats hautement qualifiés occupant des postes de responsabilité.

➤ *Proposition*

17. Le Conseil de Direction pourrait estimer que la pratique actuelle offre un bon équilibre entre la transparence et l'attraction des meilleurs candidats possibles. Par ailleurs, le Conseil de Direction pourrait considérer que la publication des noms et des curriculum vitae des candidats sur les sites internet du CIRC et de l'OMS après leur soumission aux Etats participants du CIRC est nécessaire à la transparence de la procédure.

Partie II – Présélection des candidats

18. Le Règlement intérieur ne précise pas si une présélection s'effectue à partir de la liste complète des candidats et, si c'est le cas, comment se fait cette présélection⁷. L'Article 46.5 indique seulement que « *Le Conseil de Direction élit au scrutin secret une personne choisie parmi les candidats proposés. ...* ».

19. Selon les explications figurant dans le document GC/56/20⁸, il existe à l'OMS, dont le CIRC fait partie, **trois modèles** de présélection des candidats, qui sont décrits ci-dessous :

20. Le *premier modèle*, utilisé pour nommer le Directeur du Bureau régional de l'OMS pour l'Europe, fait appel à un **Groupe d'évaluation régional**. Ce Groupe a pour fonctions

⁷ La présélection des candidats se réfère au processus qui consiste soit i) à éliminer des candidats identifiés ; soit ii) à recommander des candidats identifiés de préférence à d'autres, sans en éliminer aucun.

⁸ Annexe 1, voir [Document GC/56/20](#)

principales : organiser les entretiens avec les candidats ; rédiger un rapport d'évaluation sur les candidats ; et établir une liste restreinte, sans ordre de préférence, de cinq candidats au plus qui, selon le Groupe, répondent le mieux aux critères énoncés. Néanmoins, le Comité régional nomme le Directeur régional à partir de la liste complète de *tous* les candidats, et non pas seulement à partir de la liste restreinte du Groupe d'évaluation régional.

21. Le Groupe d'évaluation possède les fonctions d'un **Comité exploratoire**. Le CIRC a utilisé un Comité exploratoire à deux reprises, en 1993 et en 2003, pour la sélection du Directeur. Pour la sélection de 1993, le Comité exploratoire a transmis au Conseil de Direction un avis sur les candidatures reçues ainsi qu'une liste restreinte de candidats⁹. La mission du « Groupe de travail » (c'est-à-dire du Comité exploratoire) mis en place pour la sélection de 2003 était semblable à celle du Comité de 1993, à savoir : recherche de candidats qualifiés ; entretiens avec les candidats, et soumission au Conseil de Direction d'une liste restreinte de candidats classés par ordre de préférence¹⁰.

Avantages et inconvénients d'un Comité exploratoire

22. Parmi les *avantages potentiels d'un Comité exploratoire* figurent l'examen systématique et approfondi de toutes les candidatures, dans le but de donner un avis au Conseil de Direction et de lui indiquer les candidats qui semblent les plus valables. Ce Comité peut aussi jouer un rôle de « chasseurs de têtes », en incitant des candidats qualifiés à se présenter.

23. Parmi les *inconvénients potentiels d'un Comité exploratoire* figurent le temps et le coût associés à ce processus, qui pourrait présenter une certaine lourdeur administrative. En outre, selon les fonctions déléguées au Comité, les Etats participants qui n'y sont pas représentés pourraient s'inquiéter de la restriction de leur droit absolu de participer à l'évaluation de tous les candidats sur un pied d'égalité.

24. Le **deuxième modèle** utilisé pour arriver à une liste restreinte de candidats est celui qui sera utilisé pour la première fois pour la **désignation du prochain Directeur général de l'OMS par le Conseil exécutif** et, avec quelques modifications, pour la désignation de quatre Directeurs régionaux par leurs Comités régionaux respectifs.¹¹

25. Brièvement, dans le cas de l'élection du Directeur général de l'OMS, jusqu'ici, le Conseil exécutif désignait un candidat qui était nommé par l'Assemblée mondiale de la Santé. Dans le système qui sera utilisé pour la première fois pour l'élection du prochain Directeur général en 2017 – s'il y a plus de cinq candidats, une liste restreinte de cinq candidats sera établie par un

⁹ Trente-cinq désignations/candidatures ont été reçues. Le Comité exploratoire a décidé de ne pas donner suite à « un certain nombre de candidatures ». Le Comité a identifié « un certain nombre de candidats » qui ont été invités à un entretien avec le Comité et/ou à soumettre un document de stratégie. Le Comité a ensuite proposé au Conseil de Direction deux candidats classés « premiers ex aequo » et un autre candidat classé troisième par ordre de préférence.

¹⁰ Trente-deux candidatures ont été reçues ; huit candidats ont été invités à un entretien avec le Groupe de travail, et une liste réduite de deux candidats, classés par ordre de préférence, a été soumise au Conseil de Direction par le Groupe de travail.

¹¹ Les Directeurs des régions OMS suivantes : Afrique, Europe, Méditerranée orientale et Pacifique occidental.

vote à bulletin secret du Conseil exécutif. Les cinq candidats figurant sur la liste restreinte passeront un entretien avec le Conseil exécutif dans son ensemble ; les entretiens auront normalement lieu quelques jours après l'établissement de la liste restreinte. Un nouveau vote à bulletin secret du Conseil exécutif, qui aura lieu plus tard dans la session, devrait aboutir à la désignation de trois candidats. Lors de la session suivante de l'Assemblée mondiale de la Santé, qui a lieu environ quatre mois plus tard, l'Assemblée nommera le Directeur général à partir des trois candidats désignés.

26. Ce modèle est tributaire du déroulement de la session des instances dirigeantes, qui dure plusieurs jours et comprend deux assemblées – le Conseil exécutif et l'Assemblée mondiale de la Santé. Etant donné que les sessions du Conseil de Direction du CIRC ne durent normalement que deux jours, et que le Conseil de Direction est la seule instance dirigeante impliquée dans la sélection du Directeur, le Conseil de Direction pourrait estimer que le deuxième modèle n'est pas approprié à la situation du CIRC.

27. Le **troisième modèle** permettant d'arriver à une liste restreinte de candidats est celui utilisé **par le Conseil de Direction du CIRC lors des deux dernières sélections** (en mai 2008 et mai 2013). Pour chacune de ces sélections, le Conseil de Direction a adopté, par une résolution lors de la session précédant celle de la sélection du Directeur¹², une procédure servant à établir la liste restreinte de candidats.

28. La résolution GC/49/R20 (Annexe 8), adoptée par le Conseil de Direction en mai 2007 pour la sélection de mai 2008, stipulait qu'à réception des propositions de tous les candidats éligibles, conformément à l'Article 46.3 du Règlement intérieur du Conseil de Direction :

« ... chaque Etat participant transmettra au Président du Conseil de Direction le nom de huit candidats au maximum qu'il propose de rencontrer pour des entretiens de sélection au poste de Directeur.

Le Président du Conseil de Direction identifiera les huit candidats qui totaliseront le plus grand nombre de demandes de la part des Etats participants pour se prêter aux entretiens menés par le Conseil de Direction lors de sa session de mai 2008. ... »

29. La résolution GC/54/R21 (Annexe 7), adoptée par le Conseil de Direction en mai 2012 pour la sélection de mai 2013, stipulait que :

« ... à réception des propositions auxquelles il est fait référence à l'alinéa 3 de l'Article 46 du Règlement intérieur du Conseil de Direction, chaque Etat participant devra transmettre au Président du Conseil de Direction, outre le nom du Directeur actuel, les noms de trois candidats au maximum, qu'il proposera de rencontrer pour des entretiens de sélection au poste de Directeur ;

... le Président du Conseil de Direction et le Directeur général de l'OMS désignent les trois candidats ayant reçu le plus grand nombre de demandes d'entretien ainsi que le soutien de quatre Etats participants au minimum et accepte que ces derniers se prêtent à des entretiens avec le Conseil de Direction lors de sa session de mai 2013. ... »

¹² C'est-à-dire en mai 2007 pour l'élection de mai 2008, et en mai 2012 pour l'élection de mai 2013.

30. Les Etats participants s'étaient déclarés satisfaits de ce troisième modèle, estimant qu'il permettait à tous les Etats de participer de façon égale à la présélection des candidats. Cette méthode leur a paru en outre efficace et peu coûteuse.

➤ ***Options et proposition***

Option A – Conserver le statu quo – le Conseil de Direction décide, lors de la session précédant celle de l'élection du Directeur, de la méthode de présélection des candidats.

Option B – Mettre en place un mécanisme permanent de présélection pour arriver à une liste restreinte de candidats, en utilisant l'une des approches suivantes :

- i) Comité exploratoire ;
- ii) Méthode utilisée pour la désignation du Directeur général de l'OMS par le Conseil exécutif¹³ ;
- iii) Convenir d'adopter comme mécanisme permanent l'une des méthodes *ad hoc* utilisées pour l'élection du Directeur en 2008 et en 2013 (voir les paragraphes 25 à 28, ci-dessus), ou une adaptation de l'une de ces méthodes. Par exemple, le Conseil de Direction pourrait rencontrer pour entretien les huit candidats ayant reçu le plus grand nombre de demandes d'entretien dont au moins quatre émaneraient d'Etats participants. Le Conseil de Direction pourrait en outre mettre en place des mécanismes assurant une large diffusion de l'annonce du poste à pourvoir dans tous les réseaux pertinents et envisager d'utiliser les services d'un cabinet de « chasseurs de tête » pour identifier d'éventuels candidats.

➤ ***Proposition***

31. Le Conseil de Direction pourrait estimer que l'Option B, i) ou iii), correspond mieux à un processus de sélection ouvert, juste, équitable et transparent, en vue de la désignation des meilleurs candidats. Quant au choix entre i) et iii), et considérant les avantages et les inconvénients décrits ci-dessus,¹⁴ le Conseil de direction pourrait estimer que l'option iii) constitue un bon point de départ.

¹³ Comme cela a été mentionné dans le paragraphe 26, le Conseil de Direction pourrait estimer que cette méthode n'est pas applicable à la situation du CIRC.

¹⁴ Pour i), voir les paragraphes 20–23 ; pour iii), voir les paragraphes 27–31.

Partie III – Entretiens avec les candidats

32. L'entretien des candidats avec l'instance dirigeante, ou un sous-groupe de l'instance dirigeante, est la norme à l'OMS comme au CIRC : le Conseil de Direction a ainsi interviewé les candidats présélectionnés lors des deux dernières élections¹⁵.

Modalités de l'entretien

33. Les modalités de l'entretien lors de la sélection des deux derniers Directeurs du CIRC ont suivi un modèle accepté, à savoir celui qui était utilisé par le Conseil exécutif pour la désignation du Directeur général de l'OMS. C'était ainsi reconnaître que ce modèle faisait déjà partie de la gouvernance de l'OMS, qu'il était bien connu des Etats participants, avait résisté à l'épreuve du temps et était généralement considéré par les Etats participants du CIRC comme un procédé efficace et rigoureux.

34. En d'autres termes, cette méthode utilisée par le CIRC impliquait tous les Etats participants pour l'entretien avec les candidats figurant sur la liste restreinte. Les entrevues ont eu lieu le jour précédant l'élection ; chaque participant a été invité à faire un exposé oral pour présenter sa vision du CIRC. Les procédures en place assuraient que tous les candidats étaient traités équitablement (par exemple en ce qui concerne l'ordre des entretiens, leur durée et la façon dont les questions étaient choisies), procédures sur lesquelles le Conseil de Direction s'était mis d'accord à l'ouverture de la session au cours de laquelle ont eu lieu les entretiens¹⁶.

35. Une autre option consiste à faire passer l'entretien par un sous-comité du Conseil de Direction (par exemple un Comité exploratoire), ce dernier rapportant les conclusions des entretiens au Conseil de Direction.

➤ Proposition

36. Le Conseil de Direction pourrait estimer que les entretiens menés par l'ensemble des Etats participants avec les candidats figurant sur une liste restreinte, selon les procédures et le format utilisés par le CIRC pour les sélections de 2008 et 2013, permettent d'évaluer équitablement les mérites respectifs des candidats.

CONCLUSION

37. Le Conseil de Direction est invité à prendre note de ce rapport, sans oublier qu'il a jusqu'à sa 59^{ème} session de mai 2017 pour introduire, s'il le souhaite, des modifications dans le processus de sélection, de façon que ces modifications soient en place pour la sélection qui aura lieu lors de sa 60^{ème} session de mai 2018.

¹⁵ En 2008, neuf candidats ont été entendus ; en 2013, le seul candidat présélectionné (le Directeur en fonction) a été entendu.

¹⁶ Ces procédures sont décrites dans une lettre du Président du Conseil de Direction envoyée aux Etats participants avant la session (Annexe 9).

38. Comme souligné dans ce rapport, les modifications à introduire par le Conseil de Direction pourraient concerner les domaines suivants :

- i) La **soumission des candidatures**, plus particulièrement l'élaboration de critères de sélection, en indiquant :
 - S'il faut préconiser un formulaire type pour le curriculum vitae ;
 - Si un Directeur en fonction qui souhaite postuler pour un second mandat doit soumettre un curriculum vitae ; et
 - S'il faut publier le nom et le curriculum vitae des candidats¹⁷;
- ii) La méthode de présélection pour établir une **liste restreinte de candidats**¹⁸ ; et
- iii) S'il faut faire passer un **entretien aux candidats figurant sur la liste restreinte** et en définir les modalités¹⁹.

39. Le Conseil de Direction pourrait décider :

- i) Soit de demander au Secrétariat de revenir vers le Conseil de Direction lors de sa cinquante-neuvième session de mai 2017 avec des propositions spécifiques, reflétant les vues exprimées par le Conseil de Direction lors de sa cinquante-huitième session, le Conseil de Direction devant prendre une décision lors de sa Cinquante-neuvième session ;
- ii) Soit de former dans le même but un Groupe de travail du Conseil de Direction pour la sélection du Directeur, avec l'aide du Secrétariat.

40. Il convient de noter que, en fonction des décisions du Conseil de Direction concernant la sélection du Directeur lors de sa cinquante-neuvième session, il pourrait être nécessaire de revoir le Règlement intérieur du Conseil de Direction.

¹⁷ Voir les paragraphes 16–17, ci-dessus

¹⁸ Voir les paragraphes 18–31, ci-dessus

¹⁹ Voir les paragraphes 32–36, ci-dessus

Liste des Annexes

- Annexe 1 [Document GC/56/20](#) « Mise au point sur la procédure d'élection du Directeur »
- Annexe 2 [Résolution GC/56/R18](#) – « Mise au point sur la procédure d'élection du Directeur »
- Annexe 3a Qualités et atouts recherchés chez les candidats au poste de Directeur (1992) – Annexe I de GC/33/Inf.Doc. No 6 (Rev. 2) – voir ci-après
- Annexe 3b Qualités et attributs recherchés chez les candidats au poste de Directeur (2002) – Annexe 5 du document GC/43/18 – voir ci-après
- Annexe 4 Critères s'appliquant à l'élection du Directeur général de l'OMS (2012) – WHA65.15, paragraphe 1 (f) – voir ci-après
- Annexe 5 Formulaire type de curriculum vitae du CIRC – voir ci-après
- Annexe 6 Formulaire type de curriculum vitae pour les candidats au poste de Directeur général de l'OMS – voir ci-après
- Annexe 7 Résolution GC/54/R21 – voir ci-après
- Annexe 8 Résolution GC/49/R20 – voir ci-après
- Annexe 9 Lettre du Président du Conseil de Direction (datée du 23 janvier 2013) aux Etats participants à propos de l'entretien et du processus de sélection pour le poste de Directeur du CIRC – voir ci-après

Annexe 3a

GC/33/Inf.Doc. No 6 (Rev. 2) (1992) – Annexe I

QUALITES ET ATOUS RECHERCHES CHEZ LES CANDIDATS AU POSTE DE DIRECTEUR DU CENTRE INTERNATIONAL DE RECHERCHE SUR LE CANCER

- **Réputation d'excellence scientifique dans le domaine de la recherche sur le cancer**, de préférence en épidémiologie et/ou en cancérogenèse (une expérience se limitant à l'oncologie clinique est insuffisante) ;

- **Expérience internationale**

- **Qualités de leadership démontrées :**
 - capacité à obtenir des résultats concrets,
 - capacité à communiquer efficacement par oral et par écrit,
 - capacité à traiter efficacement avec les médias, les groupes académiques, les représentants de l'industrie, les dirigeants politiques et les spécialistes de la santé publique ;

- **Qualités d'intégrité démontrées :**
 - capacité avérée à résister aux pressions de différents groupes d'intérêt, ces pressions étant contraires aux principes de rigueur scientifique et de saine gestion de la santé publique ;

- **Compétence avérée en matière de gestion administrative :**
 - aptitude reconnue à gérer un organisme de recherche, à coordonner des études au plan national et international, à analyser les problèmes organisationnels et à leur trouver des solutions, et à motiver le personnel ;

- **Qualités personnelles :**
 - adhérer sincèrement à la mission et aux objectifs du Centre,
 - l'âge normal de la retraite étant à 62 ans, l'âge du candidat se situe idéalement entre 40 et 55 ans ;

- **Langues :**
 - Excellente connaissance de l'anglais ou du français et bonne connaissance pratique de l'autre langue ; la connaissance d'autres langues serait un atout.

Annexe 3b

GC/43/18 (2002) – Annexe 5

CARACTERISTIQUES ET ATTRIBUTS SOUHAITES CHEZ LES CANDIDATS AU POSTE DE DIRECTEUR DU CENTRE INTERNATIONAL DE RECHERCHE SUR LE CANCER

- Expérience scientifique très conséquente et réputation exceptionnelle dans le domaine de la recherche sur le cancer, bonne compréhension de la génétique du cancer, de l'épidémiologie, de la recherche en santé publique et des questions de politique de santé. Une expérience limitée à l'oncologie clinique serait insuffisante.
- Expérience internationale
Outre des liens solides avec la communauté internationale de la recherche sur le cancer, expérience de travail avec des organisations internationales et des Etats membres.
- Leadership
 - aptitude à diriger et motiver le Centre,
 - aptitude à dégager une vision pour le Centre et à la traduire en actions,
 - aptitude à traiter de façon efficace avec les médias, les groupes universitaires, les représentants des industries, les leaders politiques et les spécialistes de la santé publique.
- Aptitude à la gestion
 - capacité démontrée à gérer une institution de recherche, à coordonner des études aux plans national et international, à analyser les problèmes d'ordre organisationnel et à y trouver des solutions, à motiver et à stimuler le Personnel.
- Intégrité
 - aptitude démontrée à résister à la pression de divers groupes d'intérêts, contraire aux principes de l'activité scientifique et de l'administration de la santé publique honnêtes.
- Qualités personnelles
 - authentique engagement personnel en faveur des objectifs du Centre,
 - âgé(e) de préférence entre 40 et 55 ans,
 - aptitude médicale à mener à bien les tâches exigées par le poste.
- Langues
 - Excellente connaissance de l'anglais ou du français ; une bonne connaissance pratique de l'autre langue est souhaitée. La connaissance d'autres langues serait un atout.

Annexe 4

SOIXANTE-CINQUIEME ASSEMBLEE MONDIALE DE LA SANTE
Point 19.1 de l'ordre du jour

WHA65.15
26 mai 2012

Election du Directeur général de l'Organisation mondiale de la Santé :
Rapport du groupe de travail

La Soixante-Cinquième Assemblée mondiale de la Santé,

[...]

1. DECIDE :

[...]

f) que le Conseil exécutif, compte tenu de l'importance primordiale des qualifications professionnelles et de l'intégrité ainsi que de la nécessité de tenir dûment compte de la représentation géographique équitable et de la parité dans le processus conduisant à la désignation d'un ou de plusieurs candidats à présenter à l'Assemblée de la Santé, devra veiller à ce que les candidats désignés remplissent les critères suivants :

- 1) posséder une solide formation technique dans un domaine concernant la santé, y compris une expérience en matière de santé publique ;
- 2) avoir une vaste expérience de l'action sanitaire internationale ;
- 3) avoir fait leurs preuves dans un poste de direction ;
- 4) avoir d'excellentes compétences en matière de communication et de sensibilisation ;
- 5) avoir une compétence avérée en matière de gestion administrative ;
- 6) être sensibles aux différences culturelles, sociales et politiques ;
- 7) être profondément attachés à la mission et aux objectifs de l'OMS ;
- 8) jouir d'un bon état de santé les rendant aptes à exercer leurs fonctions comme tout autre membre du personnel de l'Organisation ;
- 9) posséder des compétences suffisantes dans au moins une des langues de travail officielles du Conseil exécutif et de l'Assemblée de la Santé ;

[...]

Annexe 5



FORMULAIRE TYPE DE CURRICULUM VITAE

Nom de famille : Dr/M./Mme	
Prénoms/autres noms :	
Lieu et pays de naissance :	Date de naissance (jour/mois/année) :
Nationalité actuelle :	
Avez-vous changé de nationalité ou êtes-vous en train de changer de nationalité : <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Oui (expliquer)	
Adresse postale pour l'envoi de la correspondance :	Téléphone _____ Fax _____ Courriel _____

Diplômes/Certificats obtenus

(Veuillez indiquer ci-dessous les principaux diplômes/certificats obtenus - tout particulièrement dans le domaine de la santé publique - avec la date de leur obtention et le nom de l'établissement fréquenté.)

CONNAISSANCES LINGUISTIQUES		Parler	Lire	Ecrire
Langue maternelle			
Pour les langues autres que la langue maternelle, choisir le chiffre qui convient dans le code ci-dessous pour indiquer le niveau de vos connaissances.	ANGLAIS.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CODE : 1. Conversation élémentaire, Lecture des journaux, Correspondance ordinaire.	FRANÇAIS.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Connaissances suffisantes pour soutenir aisément une discussion, lire et écrire des textes difficiles	AUTRES	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Parlée, lue et écrite (presque) aussi couramment que la langue maternelle				

Postes occupés

Veillez indiquer ici les postes que vous avez occupés durant votre carrière professionnelle, avec les dates correspondantes, les fonctions, et les responsabilités et les raisons pour lesquelles vous avez quitté ces postes. Ajoutez si besoin des pages supplémentaires.

Poste	Date	Fonctions	Raisons du départ
-------	------	-----------	-------------------

Veillez indiquer les autres faits pertinents qui pourraient contribuer à l'évaluation de votre candidature. Mentionnez vos activités dans le domaine civil, professionnel, public ou international.

Compte tenu du travail scientifique et technique mené au CIRC et des relations de ce dernier avec l'OMS, il est important de préserver l'impartialité et l'objectivité du Centre. C'est pourquoi le Directeur du Centre doit être perçu comme impartial et n'agissant que dans l'intérêt du Centre. Pour ces raisons, il est important de savoir si vous-même, votre conjoint ou vos enfants à charge risquez d'avoir des intérêts communs ou en conflit avec la mission du Centre, intérêts que vous êtes prié d'énumérer plus bas. Veuillez vous référer, pour plus d'information, au formulaire de déclaration d'intérêts pour les membres du personnel de l'OMS occupant certaines catégories d'emploi (ci-joint), que tout candidat retenu pour le poste de Directeur aura de toute façon à remplir avant sa nomination. L'information fournie ci-dessous sera traitée confidentiellement, bien qu'il puisse être nécessaire de faire référence à ces intérêts dans certaines circonstances dans le cadre du processus de sélection par le Conseil de Direction.

Veillez joindre la liste de vos principales publications – surtout dans le domaine de la santé publique, en précisant le nom des journaux, des livres ou des rapports dans lesquels ils sont parus. (Ne pas joindre les publications elles-mêmes.)

Veillez évaluer vos qualifications et votre aptitude au poste de Directeur du CIRC, d'après la description du CIRC et de ses activités (voir page de couverture). Ce faisant, veuillez vous référer à des éléments spécifiques de votre curriculum vitae pour étayer votre évaluation.

Je certifie que les informations présentées sont exactes, complètes et correctes. Je reconnais que toute fausse déclaration ou omission volontaire constitue un motif de retrait de la proposition de nomination ou la résiliation de tout contrat d'emploi avec l'Organisation.

Date et lieu : Signature :

DECLARATION D'INTERETS PAR LES MEMBRES DU PERSONNEL DE L'OMS OCCUPANT CERTAINES CATEGORIES D'EMPLOI¹



Conformément à l'article 110.7.2 du Règlement du personnel et à la section II.5.910 du Manuel de l'OMS, certains membres du personnel doivent remplir ce formulaire pour eux-mêmes, leur conjoint et leurs enfants à charge.²

Quels types d'intérêts doivent être déclarés ?

Le personnel désigné doit signaler tout intérêt qu'il a dans une entité donnée (et notamment toute association avec celle-ci) avec laquelle il peut être appelé à avoir, directement ou indirectement, des relations officielles pour le compte de l'Organisation³, ou qui a des intérêts commerciaux liés aux travaux de l'OMS ou bien un domaine d'activité commun avec l'OMS. En outre, compte tenu de la prise de position ferme de l'OMS contre la consommation de tabac et la nécessité d'assurer son impartialité par rapport aux entreprises commerciales pharmaceutiques, il convient que les membres du personnel désignés révèlent à l'Organisation si eux-mêmes, leur conjoint ou leurs enfants à charge ont des relations avec un quelconque secteur de ce que l'on peut appeler « l'industrie du tabac » et/ou l'industrie pharmaceutique.

Il est possible d'envisager différents *types d'intérêts*. La liste suivante, qui n'est pas exhaustive, est fournie à titre d'information :

1. un droit de propriété intellectuelle ou autre intérêt analogue dans une substance, une technologie ou un procédé (par exemple un brevet), correspondant aux activités de l'OMS ;
2. un intérêt financier, par exemple des actions ou des obligations d'une entreprise commerciale avec laquelle le membre du personnel peut être appelé à avoir, directement ou indirectement, des relations officielles pour le compte de l'Organisation, ou qui a des intérêts commerciaux liés aux travaux de l'OMS ou bien un domaine d'activité commun avec l'OMS (à l'exception d'actions acquises par l'intermédiaire de fonds mutuels ou d'arrangements analogues où le membre du personnel n'exerce aucun contrôle sur le choix des titres⁴) ;
3. un poste d'employé, de consultant, de directeur, ou tout autre poste ou association, rémunéré ou non, dans une entité avec laquelle le membre du personnel peut être appelé à avoir, directement ou indirectement, des relations officielles pour le compte de l'Organisation, ou qui a des intérêts commerciaux liés aux travaux de l'OMS ou bien un domaine d'activité commun avec l'OMS, ou une négociation concernant un emploi ou autre association éventuelle avec une telle entité ;
4. l'accomplissement de travaux ou d'études de recherche rémunérés pour le compte d'une entité avec laquelle le membre du personnel peut être appelé à avoir, directement ou indirectement, des relations officielles pour le compte de l'Organisation, ou qui a des intérêts commerciaux liés aux travaux de l'OMS ou bien un domaine d'activité commun avec l'OMS ; et
5. un intérêt familial dans lequel, par exemple, un conjoint ou enfant à charge est employé par une entreprise auprès de laquelle des achats de biens ou services sont effectués pour le compte de l'OMS.

Comment remplir la présente déclaration : Veuillez remplir cette Déclaration et l'envoyer sous pli confidentiel au Bureau du Conseiller juridique (LEG).

Evaluation et résultat : le Directeur général décide de la compatibilité entre les intérêts déclarés par le membre du personnel et l'article I du Statut du personnel, ainsi que des mesures éventuelles à prendre en vertu du présent article. Les informations fournies sur ce formulaire par le membre du personnel peuvent être communiquées au superviseur de ce dernier si le Directeur général estime que leur divulgation est dans l'intérêt de l'Organisation. Ces informations ne peuvent être transmises à des personnes extérieures à l'OMS que si l'objectivité des travaux de l'OMS a été contestée de telle manière que le Directeur général estime que leur divulgation est dans l'intérêt de l'Organisation et uniquement après que le membre du personnel concerné a eu la possibilité de faire des observations.

¹ Rien dans cette déclaration ne doit être interprété comme laissant entendre que le personnel en poste a le droit d'être employé par des entités extérieures ou d'avoir d'autres types d'associations avec elles, lorsque cet emploi ou cette association risquent d'être interdits en vertu du Statut et du Règlement du personnel.

² Aux fins de la présente déclaration, le terme « conjoint » inclut un « partenaire domestique légalement reconnu » (voir Note d'Information 22/2006). Le terme « enfants à charge » est défini à l'article 310.5.2 du Règlement du personnel. En règle générale, si le membre du personnel perçoit une indemnité pour enfants à charge, ceux-ci doivent être inclus dans la déclaration.

³ Lorsqu'on identifie des entités avec lesquelles un membre du personnel « peut être appelé » à avoir des relations, il faut inclure toutes les entités avec lesquelles ce dernier risque raisonnablement d'avoir des contacts dans le cadre de ses fonctions officielles même si un tel contact n'est pas prévu dans l'immédiat. Naturellement, si ce qui avait été signalé comme une simple possibilité de contact est sur le point de se concrétiser, le membre du personnel doit porter ce fait immédiatement à la connaissance du Directeur général avant tout contact réel.

⁴ Cette exception ne s'applique pas aux fonds ou arrangements analogues axés sur des industries ayant des intérêts commerciaux liés aux travaux de l'OMS ou des domaines d'activité communs avec l'OMS.

Prière de répondre aux trois demandes d'information ci-après :

Déclaration:

1) Vous-même, votre conjoint ou vos enfants à charge⁵, avez-vous un quelconque intérêt dans une entité (et notamment une association avec celle-ci) avec laquelle vous pouvez être appelé(s) à avoir, directement ou indirectement, des relations officielles pour le compte de l'Organisation, ou qui a des intérêts commerciaux liés aux travaux de l'OMS ou bien un domaine d'activité commun avec l'OMS, y compris un quelconque intérêt dans une société ou un produit pharmaceutique ?

Oui : **Non :** **Si oui, fournir des précisions dans l'encadré ci-dessous.**

2) Vous-même, votre conjoint ou vos enfants à charge⁶, êtes-vous employé(s) par une entité ou avez-vous une relation professionnelle quelconque avec celle-ci : (i) directement concernée par la production, la fabrication, la distribution ou la vente de tabac ou de produits du tabac ou de produits pharmaceutiques ; ou (ii) représentant directement les intérêts d'une entité de ce type ?

Oui : **Non :** **Si oui, fournir des précisions dans l'encadré ci-dessous.**

(Si plus d'espace est nécessaire, continuer sur feuille séparée) :

Type d'intérêt, par exemple brevet, actions (y compris leur nombre et leur valeur commerciale actuelle); emploi, association, paiement (y compris détails concernant un composé, des travaux, etc.)	Nom de l'entité	Indiquez s'il appartient à vous-même, à votre conjoint, ou à votre/vos enfant(s) à charge

3) Avez-vous d'autres choses à signaler qui pourraient altérer votre objectivité ou entraver votre indépendance dans l'exercice de vos fonctions officielles pour l'OMS, ou influencer la perception des tiers à l'égard de votre objectivité et de votre indépendance ? **Si oui, fournir des précisions ci-dessous** (Si plus d'espace est nécessaire, continuer sur feuille séparée) :

Je déclare que les informations présentées sont exactes et complètes. Je reconnais que le fait de remplir la présente déclaration est sans préjudice des obligations qui m'incombent en vertu du Statut et du Règlement du personnel de l'OMS, et notamment de l'article I du Statut qui énonce les devoirs, les obligations et les privilèges des membres du personnel. Je m'engage à mettre à jour la présente déclaration en cas de toute modification matérielle des circonstances susmentionnées⁷ et, en tout état de cause, au moins une fois par an.

Signature

Date

Nom (en lettres majuscules)

Titre (en lettres majuscules)

⁵ Aux fins de la présente déclaration, le terme « conjoint » inclut un « partenaire domestique légalement reconnu » (voir note d'Information 22/2006). Le terme « enfants à charge » est défini à l'article 310.5.2 du Règlement du personnel. En règle générale, si le membre du personnel perçoit une indemnité pour enfants à charge, ceux-ci doivent être inclus dans la déclaration.

⁶ Voir note de bas de page 5.

⁷ La notion de « modification matérielle » autorisant une certaine souplesse d'interprétation, en cas de doute, le membre du personnel doit consulter le Bureau du Conseiller juridique. Par exemple, tout changement survenu dans les sociétés dans lesquelles le titulaire a des actions doit être signalé, mais on peut néanmoins affirmer que tout changement inférieur à 20% du nombre des actions détenues dans une société donnée ne constituerait pas une modification matérielle. Une augmentation de la valeur des actions, sans changement du nombre de celles-ci, ne constituerait pas non plus à elle seule une modification matérielle.

Annexe 6

FORMULAIRE TYPE DE CURRICULUM VITAE (OMS)

Nom de famille :	
Prénoms/autres noms :	Joindre une photographie récente
Sexe :	
Lieu et pays de naissance :	Date de naissance (jour/mois/année) :
Nationalité :	
Si vous avez fait l'objet d'une condamnation quelconque (sauf pour infractions mineures de circulation), donnez toutes les précisions :	
Etat civil :	Nombre de personnes à charge :

Adresse postale pour l'envoi de la correspondance :	Téléphone: Portable : Télécopie : Courriel :
---	---

Diplômes/certificats obtenus :

(Veuillez indiquer ci-dessous les principaux diplômes/certificats obtenus avec la date de leur obtention et le nom de l'établissement fréquenté. Ajoutez au besoin des pages supplémentaires.)

Connaissances linguistiques		Langue maternelle	Parler	Lire	Ecrire
<p>Pour les langues autres que la langue maternelle, choisir le chiffre qui convient dans le code ci-dessous pour indiquer le niveau de vos connaissances. Si la langue vous est inconnue, veuillez laisser en blanc.</p> <p>CODE: 1. Conversation élémentaire, Lecture des journaux, Correspondance ordinaire.</p> <p>2. Connaissances suffisantes pour soutenir aisément une discussion, lire et écrire des textes difficiles</p> <p>3. Presque aussi couramment que la langue maternelle</p>	Anglais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Arabe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Chinois	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Espagnol	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Français	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Russe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Autres (veuillez préciser)				

Postes occupés

Veillez indiquer ci-dessous les postes que vous avez occupés et votre expérience professionnelle au cours de votre carrière, avec les dates correspondantes, les fonctions, les réalisations et les responsabilités. Ajoutez au besoin des pages supplémentaires.

Veillez indiquer les autres faits pertinents qui pourraient contribuer à l'évaluation de votre candidature. Mentionnez vos activités dans le domaine civil, professionnel, public ou international.

Veillez indiquer une liste de 10 travaux au maximum que vous avez publiés – surtout vos principaux travaux dans le domaine de la santé publique, en précisant le nom des revues, des ouvrages ou des rapports dans lesquels ils sont parus. Une page supplémentaire peut être utilisée à cette fin (vous pouvez aussi joindre une liste complète de l'ensemble de vos travaux publiés). Ne pas joindre les publications elles-mêmes.

Veillez indiquer les activités de loisirs et de sports que vous pratiquez ainsi que d'autres compétences et faits pertinents qui pourraient contribuer à l'évaluation de votre candidature.

DECLARATION ECRITE

1. Veuillez indiquer pourquoi, d'après vous, vous remplissez chacun des « critères des candidats au poste de Directeur général de l'Organisation mondiale de la Santé » (voir la feuille jointe). Ce faisant, veuillez vous référer à des éléments spécifiques de votre curriculum vitae pour étayer votre évaluation. Les critères adoptés pour les candidats par l'Assemblée mondiale de la Santé dans la résolution WHA65.15 sont les suivants :

- 1) posséder une solide formation technique dans un domaine concernant la santé, y compris une expérience en matière de santé publique ;
- 2) avoir une vaste expérience de l'action sanitaire internationale ;
- 3) avoir fait leurs preuves dans un poste de direction ;
- 4) avoir d'excellentes compétences en matière de communication et de sensibilisation ;
- 5) avoir une compétence avérée en matière de gestion administrative ;
- 6) être sensibles aux différences culturelles, sociales et politiques ;
- 7) être profondément attachés à la mission et aux objectifs de l'OMS ;
- 8) jouir d'un bon état de santé les rendant aptes à exercer leurs fonctions comme tout autre membre du personnel de l'Organisation ;
- 9) posséder des compétences suffisantes dans au moins une des langues de travail officielles du Conseil exécutif et de l'Assemblée de la Santé.

2. Veuillez présenter vos idées concernant les priorités et stratégies de l'Organisation mondiale de la Santé.

Annexe 7

**Conseil de Direction
Cinquante-quatrième Session**

GC/54/R21

*Lyon, 17-18 mai 2012
Auditorium*

MISE EN PLACE D'UN PROCESSUS DE SELECTION POUR LE POSTE DE DIRECTEUR

Le Conseil de Direction,

1. DECIDE qu'à réception des propositions auxquelles il est fait référence à l'alinéa 3 de l'Article 46 du Règlement intérieur du Conseil de Direction, chaque Etat participant devra transmettre au Président du Conseil de Direction, outre le nom du Directeur actuel, les noms de trois candidats au maximum, qu'il proposera de rencontrer pour des entretiens de sélection au poste de Directeur ;
2. APPROUVE le fait que le Président du Conseil de Direction et le Directeur général de l'OMS désignent les trois candidats ayant reçu le plus grand nombre de demandes d'entretien ainsi que le soutien de quatre Etats participants au minimum et accepte que ces derniers se prêtent à des entretiens avec le Conseil de Direction lors de sa session de mai 2013. En cas d'égalité, le Président du Conseil de Direction, ainsi que le Directeur général de l'OMS, peuvent décider d'inviter plus de trois candidats à ces entretiens ;
3. CONVIENT en outre que le Directeur en poste sera automatiquement invité à ces entretiens, sans qu'il soit soumis au processus décrit dans cette Résolution, s'il en exprime le souhait ;
4. CONVIENT également que le Conseil de Direction élira à bulletin secret l'un des candidats invités à ces entretiens ; et
5. DECIDE que le nom des candidats invités à ces entretiens sera publié sur le site internet du CIRC, à moins qu'un candidat n'en fasse la demande contraire.

Annexe 8

Conseil de Direction Quarante-neuvième Session

GC/49/R20

*Lyon, 10–11 mai 2007
Salle Princesse Takamatsu*

MISE EN PLACE D'UN PROCESSUS DE SELECTION POUR LE POSTE DE DIRECTEUR

Le Conseil de Direction décide que, à réception des propositions auxquelles il est fait référence à l'alinéa 3 de l'article 46 du Règlement intérieur du Conseil de Direction, chaque Etat participant transmettra au Président du Conseil de Direction le nom de huit candidats au maximum qu'il propose de rencontrer pour des entretiens de sélection au poste de Directeur.

Le Président du Conseil de Direction identifiera les huit candidats qui totaliseront le plus grand nombre de demandes de la part des Etats participants pour se prêter aux entretiens menés par le Conseil de Direction lors de sa session de mai 2008. Dans l'éventualité d'ex aequo, le Président du Conseil de Direction peut décider d'inviter plus de huit candidats à ces entretiens.

Le Directeur en poste sera automatiquement invité à ces entretiens, en dehors du cadre du processus décrit ici.

Le Conseil de Direction élira à bulletin secret un des candidats invités à ces entretiens.

Annexe 9



20, AVENUE APPIA – CH-1211 GENEVE 27 – SUISSE

[...]

Genève, le 23 janvier 2013

Chers collègues du Conseil de Direction du CIRC,

Objet : Sélection du Directeur du Centre international de Recherche sur le Cancer

Vous vous souvenez sans doute du message électronique que j'ai envoyé le 8 novembre 2012 pour vous tenir informés du processus de sélection d'un candidat au poste de Directeur du CIRC, qui se déroulera lors de notre réunion de mai 2013. Vous trouverez ci-joint, à titre d'information, une copie de ce message où les dates importantes sont indiquées. Je vous rappelle notamment que le dernier délai pour la réception des candidatures par le Directeur général de l'OMS est le 20 février 2013, à la fin de la journée de travail à Genève. Je vous signale également que, dans mon message du 8 novembre, j'indiquais fin mars 2013 comme délai approximatif pour que chaque Etat participant me communique les noms de trois candidats au maximum qu'il propose de rencontrer pour des entretiens (sachant que le Directeur actuel sera automatiquement invité à un entretien). Après consultation du Conseiller juridique, ce délai a été fixé au 10 avril 2013.

Comme je l'ai expliqué dans mon précédent message, j'ai de nouveau consulté le Directeur général et le Conseiller juridique de l'OMS, ainsi que le Vice-président du Conseil de Direction, le Dr Mark Palmer, au sujet des processus d'entretien et de sélection. A la lumière de ces consultations, je suis maintenant en mesure de vous communiquer des informations plus précises.

Considérations d'ordre général

Pour que tous les candidats soient traités équitablement et pour que la légitimité du processus soit respectée, il faudra observer strictement le Règlement intérieur du Conseil de Direction et la résolution GC/54/R21 qui le complète, et dont vous trouverez ci-joint une copie à titre d'information. Par ailleurs, certains aspects du processus ne sont pas prévus dans le Règlement intérieur ni dans ladite résolution, notamment les modalités de l'entretien avec les candidats. Pour ces aspects, le mieux est de se conformer à un modèle accepté, à savoir celui utilisé pour la désignation du Directeur général de l'OMS par le Conseil exécutif. Ce modèle fait déjà partie des modalités de gouvernance de l'OMS, les Etats participants le connaissent, il a fait ses preuves et il est généralement considéré comme un processus de sélection efficace et rigoureux par les Etats Membres.

Compte tenu de ce qui précède, il est proposé de procéder de la manière suivante :

1) Candidats convoqués à un entretien

Conformément à la résolution GC/54/R21, le Président du Conseil de Direction et le Directeur général de l'OMS, « désignent les trois candidats ayant reçu le plus grand nombre de demandes d'entretien de la part des Etats participants pour se prêter aux entretiens ainsi que le soutien de quatre Etats participants au minimum, et [...] ces derniers se prêtent à des entretiens avec le Conseil de Direction lors de sa session de mai 2013. En cas d'égalité, le Président du Conseil de Direction, ainsi que le Directeur général de l'OMS, peuvent décider d'inviter plus de trois candidats à ces entretiens. »

Toujours selon la résolution, « le Directeur en poste sera automatiquement invité à ces entretiens, sans qu'il soit soumis au processus décrit dans cette résolution, s'il en exprime le souhait ». Le Dr Wild a écrit au Directeur général et l'a informé qu'il souhaiterait se présenter pour un deuxième mandat. Par conséquent, s'il n'y a pas d'ex æquo, quatre candidats au plus seront convoqués à un entretien.

Conformément à la résolution GC/54/R21, le nom des candidats invités à ces entretiens sera publié sur le site internet du CIRC, à moins qu'un candidat n'en fasse la demande contraire.

Je communiquerai au Conseiller juridique de l'OMS le nom des candidats convoqués pour un entretien. L'OMS prendra contact avec eux pour les formalités administratives et requises et pour leur indiquer comment se déroulera l'entretien. Les candidats devront être présents à Lyon le 16 mai 2013.

2) Ordre dans lequel se dérouleront les entretiens

Tous les entretiens auront lieu à huis clos le premier jour de la cinquante-cinquième session du Conseil de Direction, le 16 mai 2013. Avant le début des entretiens, je déterminerai par tirage au sort l'ordre dans lequel les candidats se présenteront.

3) Déroulement des entretiens

Chaque entretien durera une heure. Les trente premières minutes seront consacrées à un exposé et les trente minutes suivantes à une séance de questions et de réponses.

i) Exposé

L'exposé sera divisé en deux volets : une courte introduction dans laquelle le candidat expliquera pourquoi il pense être qualifié pour le poste, puis un exposé de sa « vision du CIRC, de ses futures priorités et de la manière dont il les traiterait ». Le temps imparti au candidat sera chronométré et il sera averti trois minutes avant la fin de son temps de parole. Quand les trente minutes seront écoulées, j'en aviserai le candidat et je lui demanderai de conclure son exposé.

ii) Séance de questions et de réponses

Pendant l'exposé du candidat, chaque membre du Conseil de Direction aura la possibilité, s'il le souhaite, de noter par écrit une question en anglais ou en français. À la fin de chaque exposé, les feuilles sur lesquelles les membres auront noté leurs questions seront ramassées et déposées dans une boîte. En qualité de Président, je prendrai au hasard une feuille dans la boîte et je lirai la question au candidat. La question sera posée dans la langue dans laquelle elle a été rédigée et il sera indiqué au candidat qu'il peut répondre en anglais ou en français. Quand je lirai la question, j'indiquerai aussi quel membre du Conseil de Direction en est l'auteur. Sur chaque feuille doit donc figurer l'identité du membre qui pose la question.

Le candidat aura trois minutes pour répondre à chaque question. Sa réponse sera chronométrée et il sera averti quand son temps de parole touchera à sa fin. Les questions s'enchaîneront jusqu'à ce que le candidat soit parvenu au bout des trente minutes qui lui sont imparties.

On procédera de la même façon pour tous les candidats. Dans la pratique, cela signifie qu'ils ne se verront pas poser les mêmes questions, ou du moins qu'elles ne seront pas toutes identiques. (La même question sera posée à deux candidats uniquement si un membre du Conseil de Direction leur pose la même question et si elle est tirée deux fois de la boîte pendant la séance de questions et de réponses). Cette façon de procéder évite dans la mesure du possible que les candidats ne soient informés à l'avance des questions qui leur seront posées. Il va sans dire que toutes les personnes participant à la sélection, y compris les membres du Conseil de Direction, sont tenues de respecter la confidentialité de la procédure.

4) Discussion au sujet des candidats

Les membres du Conseil de Direction s'abstiendront de discuter des mérites respectifs des candidats pendant ou entre les entretiens. L'expérience montre que de telles discussions peuvent provoquer ultérieurement des contestations ou des questions au sujet de la régularité du processus électoral. L'établissement d'une liste restreinte et les entretiens sont jugés suffisants pour que chaque membre du Conseil de Direction prenne une décision éclairée.

5) Vote

Le vote aura lieu à l'issue des entretiens. En fonction du nombre de candidats entendus et selon le souhait du Conseil de Direction, nous ferons peut-être une courte pause pour le déjeuner avant la fin de tous les entretiens et le vote.

Conformément à l'Article 46.5 du Règlement intérieur : « Le choix du Directeur du Centre a lieu au cours d'une séance à huis clos du Conseil de Direction. Le Conseil de Direction élit au scrutin secret une personne choisie parmi les candidats proposés. Si aucun candidat n'obtient la majorité requise au premier tour, il est procédé à de nouveaux scrutins et le candidat qui recueille le plus petit nombre de voix est éliminé à chaque tour. Dans l'éventualité où le nombre de candidats demeurés en présence est réduit à deux et si, après trois tours de scrutin, ces deux candidats obtiennent un nombre égal de voix, toute la procédure établie par le présent paragraphe est reprise. Dans ce cas, le Conseil de Direction peut proposer de nouveaux candidats ».

Cet Article a été complété par la Résolution GC/54/R21, qui prévoit que « Le Conseil de Direction élira à bulletin secret l'un des candidats invités à ces entretiens ».

Lorsque le vote est terminé, la séance à huis clos sera suspendue pendant une quinzaine de minutes afin que je communique le résultat aux candidats. La séance reprendra ensuite et les résultats du vote seront annoncés en séance publique. Un projet de résolution sera présenté aux membres en vue de soumettre au Directeur général de l'OMS le nom de la personne choisie « afin que ce dernier procède à sa nomination dans les conditions déterminées par le Conseil de Direction » (Article 46.6 du Règlement intérieur).

Le Conseil de Direction poursuivra ensuite ses travaux en examinant le point suivant de l'ordre du jour.

6) Nouveaux Etats participants

Au moment de la rédaction de la présente lettre, un État Membre de l'OMS, le Brésil, avait déposé une demande en bonne et due forme pour être admis en qualité de nouvel Etat participant au CIRC. Conformément aux articles 50 et 51 du Règlement intérieur, cette demande sera le premier point de l'ordre du jour de la cinquante-cinquième session. Une fois admis en qualité d'Etat participant, le Brésil participera au processus de sélection indiqué ici au même titre que tous les autres Etats participants.

A ma connaissance, aucun autre Etat Membre de l'OMS n'a déposé de demande en bonne et due forme pour être admis en qualité de nouvel Etat participant au CIRC. Toutefois, si une autre demande de cette nature était reçue conformément au Règlement, elle serait examinée immédiatement après celle du Brésil.

Conclusion

J'espère vous avoir donné une description détaillée des processus d'entretien et de sélection. Au début de notre séance à huis clos le 16 mai 2013, je confirmerai au Conseil de Direction que nous suivrons le processus décrit plus haut. Veuillez noter qu'à ce stade, nous n'aurons pas le temps de débattre de façon approfondie d'autres modalités de sélection et que les candidats attendront que les entretiens commencent. Je souhaite ajouter à ce propos que, pour des raisons évidentes d'équité et de transparence, je devrai informer à l'avance les candidats figurant sur la liste restreinte des modalités précises de l'entretien, notamment pour qu'ils puissent préparer leur exposé. Par conséquent, tout changement de dernière minute peut les desservir et, surtout, jeter le discrédit sur la légitimité et la régularité de ce processus important. Il faut absolument éviter une telle éventualité. Je suis certain de pouvoir compter sur votre coopération pour que la procédure se déroule d'une façon qui garantisse la légitimité de la sélection et que tous les candidats sont traités de façon objective et équitable.

Veillez agréer, chers collègues, l'assurance de ma considération distinguée.

Dr Pekka Puska
Président du Conseil de Direction du CIRC