

MISE AU POINT SUR LA PROCEDURE D'ELECTION DU DIRECTEUR

INTRODUCTION

1. Au cours de sa 55^{ème} session de mai 2013, le Conseil de Direction, ayant pris note que le choix pour le poste de Directeur du Centre international de Recherche sur le Cancer (CIRC) n'avait pas suivi un ensemble uniforme de procédures, a demandé au Secrétariat de préparer un rapport qui sera examiné lors de sa 56^{ème} session en mai 2014.

2. Le Bureau du Conseiller juridique de l'OMS, conjointement avec le Secrétariat du CIRC ont rédigé ce rapport qui fournit un aperçu des étapes principales qui mènent au choix du Directeur du CIRC. Le rapport donne des informations essentielles sur les procédures de l'OMS pour l'élection du Directeur général et des Directeurs régionaux, mais ne s'étend pas sur les procédures similaires utilisées dans les autres organisations internationales ou les grands instituts nationaux de recherche sur le cancer. Globalement, le rapport identifie :

- i) des procédures de sélection qui sont déterminées par le Règlement intérieur du Conseil de Direction ;
- ii) des procédures de sélection supplémentaires qui ne sont *pas* déterminées par le Règlement intérieur mais qui sont décidées par le Conseil de Direction sur une base *ad hoc* ; et
- iii) des questions à étudier pour une normalisation possible des procédures.

CONTEXTE

3. Le second mandat de cinq ans du Directeur actuel, le Dr Christopher P. Wild, arrivera à son terme le 31 décembre 2018. Les directeurs du Centre ne peuvent effectuer plus de deux mandats de cinq ans¹. Le Dr Wild ne sera donc pas rééligible à la fin de son mandat actuel.

4. Dans le large cadre de sa réforme, l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), dont le CIRC fait partie intégrante, a révisé ou mis à jour ses procédures pour la nomination du Directeur général et des Directeurs régionaux.

5. Le poste de Directeur du CIRC est particulier dans la mesure où il requiert de la part du candidat des qualités scientifiques – il lui faut être un scientifique renommé avec une carrière remarquable dans le domaine de la recherche sur les causes et la prévention du cancer – alliées à des qualités de leadership et de diplomatie nécessaires pour diriger un centre international faisant partie de l'OMS tout en ayant une structure de gouvernance indépendante.

¹ Résolution GC/38/R6 et Article 46.6 du Règlement intérieur

PROCEDURES ACTUELLES POUR LE CHOIX DU DIRECTEUR DU CIRC

6. On trouvera ci-après la description des procédures actuelles pour le choix du Directeur du Centre, telles qu'elles ont été établies par le Conseil de Direction dans son Règlement intérieur, plus particulièrement à l'Article 46 (**Annexe 1**). La description reprend les sept principales étapes de la procédure de sélection. A la fin des sections correspondantes, il est fait référence aux aspects de la procédure qui ne sont *pas* prévus dans le Règlement intérieur. Le Conseil de Direction pourrait considérer qu'il est souhaitable d'éclaircir et de formaliser ces aspects non prévus et peut-être d'autres encore pour les sélections futures.

CALENDRIER

7. Afin d'être intégrée avant le prochain choix du Directeur, prévu à la Soixantième session du Conseil de Direction en mai 2018, toute addition ou modification sur le procédé de sélection devra être décidée au plus tard à la Cinquante-neuvième Session du Conseil de Direction en mai 2017. Il serait en effet souhaitable que tout changement à la procédure actuelle soit approuvé avant 2017, afin d'éviter que ces modifications de procédures ne soient perçues comme influencées par l'élection de 2018.

PREMIERE ETAPE : Appel à candidatures

8. Le procédé de sélection débute quand le Directeur général de l'OMS informe les Etats Membres de l'OMS de la prochaine vacance du poste de Directeur. Ceci doit se faire « *Six mois au moins avant l'ouverture d'une session du Conseil de Direction au cours de laquelle le Directeur du Centre doit être choisi* » (Article 46.1). Comme le Conseil de Direction se réunit traditionnellement à la mi-mai, cela signifie que les Etats Membres de l'OMS sont informés de la vacance du poste au plus tard à la mi-novembre de l'année qui précède la Session du Conseil de Direction au cours de laquelle le Directeur sera choisi.

DEUXIEME ETAPE : Soumission des candidatures

9. Tout Etat Membre de l'OMS peut proposer un ou plusieurs candidats en annexant à cette proposition le *curriculum vitae* du ou des candidats. Des propositions accompagnées du *curriculum vitae* correspondant peuvent également être soumises directement par des particuliers. S'il ou elle le désire, et à condition qu'il/elle soit éligible en vertu de l'Article 46, le Directeur en fonction peut présenter sa candidature sans avoir à être proposé.

10. Les propositions, adressées au Directeur général de l'OMS, doivent lui parvenir « *douze semaines au moins avant l'ouverture de la session* », soit normalement au plus tard à la mi-février de l'année en question (Article 46.2).

Procédures non décrites dans le Règlement intérieur

11. Quatre aspects de la soumission des candidatures ne sont pas pris en compte dans le Règlement intérieur, à savoir : **i)** les critères de sélection ; **ii)** la conformité des candidatures spontanées de particuliers ; **iii)** le *curriculum vitae* ; et **iv)** la publication des noms/*curriculum vitae*. Chacun de ces aspects est détaillé ci-dessous.

i) Critères de sélection

12. Le Statut et le Règlement intérieur du CIRC ne préconisent pas de critères pour le choix du Directeur. Les fois précédentes, cette question avait été laissée sans réponse, sauf à deux occasions, quand le Conseil de Direction avait décidé d'établir un comité chargé d'aider à trouver des candidats appropriés. La description du profil (« caractéristiques et attributs ») du Directeur défini pour ces deux sélections (qui ont eu lieu en 1993 et en 2003) figurent respectivement en **Annexe 2a** et **2b**². Les critères utilisés pour guider les Etats Membres pour l'élection du Directeur général de l'OMS sont également présentés (**Annexe 3**³).

➤ A étudier :

13. Le Conseil de Direction peut souhaiter étudier l'utilité d'établir des critères auxquels les candidats devront satisfaire et en fonction desquels ils seront évalués.

ii) Candidatures spontanées de particuliers

➤ A étudier :

14. L'Article 46.2 stipule que des particuliers peuvent soumettre leur candidature directement, et cela a été le cas dans le passé. Cela permet à des chercheurs exceptionnels du monde entier de proposer leur candidature pour le poste. Les procédures OMS pour le choix du Directeur général et des six Directeurs régionaux ne permettent pas aux particuliers de présenter leur candidature. Le Conseil de Direction peut souhaiter étudier s'il convient de maintenir cette possibilité de soumission directe de candidature par des particuliers.

iii) Curriculum vitae

➤ A étudier :

15. Alors que l'Article 46 demande qu'un *curriculum vitae* soit attaché à la candidature, aucun format n'est imposé. Le Conseil de Direction peut souhaiter opter pour un *curriculum vitae* type ; pour exemple, une copie du formulaire utilisé pour le recrutement du Directeur du CIRC en 2008 est joint en **Annexe 4**.

16. En outre, l'Article 46 ne précise pas si un Directeur en fonction qui souhaite se présenter pour un second mandat doit joindre son *curriculum vitae*. Cela n'est pas demandé aux Directeurs régionaux de l'OMS candidats pour un second mandat.

17. Le Conseil de Direction peut souhaiter étudier l'utilité pour un Directeur en fonction, candidat pour un second mandat, de soumettre un *curriculum vitae*.

iv) Publication des noms/curriculum vitae des candidats

18. Dans sa Résolution GC/54/R21 (**Annexe 5**), le Conseil de Direction a décidé que, pour l'élection de 2013 « ...le nom des candidats invités à ces entretiens sera publié sur le site internet

² GC/34/Inf.Doc. No.1, Annexe 1; et GC/43/18, Annexe 5

³ WHA65.15, paragraphe 1 (f)

du CIRC, à moins qu'un candidat n'en fasse la demande contraire. » Ceci est cohérent avec l'approche adoptée pour l'élection du Directeur général de l'OMS et pour deux des six Directeurs régionaux⁴.

➤ **A étudier :**

19. Le Conseil de Direction peut souhaiter étudier l'utilité d'officialiser la publication des noms et *curriculum vitae* des candidats sur les sites internet du CIRC et de l'OMS après qu'ils aient été soumis aux Etats participants, à moins qu'un candidat n'en fasse la demande contraire.

TROISIEME ETAPE : Réception par les Etats participants des candidatures et *curriculum vitae* des candidats

20. L'Article 46.3 stipule que « *dix semaines au moins avant l'ouverture de la session* », le Directeur général de l'OMS fait parvenir à chacun des Etats participants les noms de tous les candidats avec une copie de leur *curriculum vitae*. Etant donné que la date des sessions ordinaires du Conseil de Direction se situe à la mi-mai, les Etats participants reçoivent normalement la liste des candidats et leur *curriculum vitae* à la mi-mars.

QUATRIEME ETAPE : Liste restreinte de candidats

Procédures non décrites dans le Règlement intérieur

21. Le Règlement intérieur ne précise pas si une liste restreinte de candidats est établie à partir de la liste complète de tous les candidats proposés et, le cas échéant, comment cette liste est établie⁵. L'Article 46.5 stipule simplement que « *...Le Conseil de Direction élit au scrutin secret une personne choisie parmi les candidats proposés. ...* ».

22. Pour l'OMS, dont le CIRC fait partie, il existe trois modèles principaux de liste restreinte de candidats, comme décrits ci-dessous :

23. Le **premier modèle**, qui est utilisé pour nommer le Directeur régional pour la Région européenne, fait appel à un Groupe d'évaluation régional. Le Groupe d'évaluation régional a pour fonctions principales de : organiser les entretiens avec les candidats ; préparer un rapport d'évaluation sur les candidats ; et établir une liste restreinte et non classée de cinq candidats maximum qui, selon le Groupe, se rapprochent le plus des critères de sélection. Toutefois, le Comité régional nomme le Directeur régional parmi *tous* les candidats, et non pas seulement à partir de la liste restreinte du Groupe d'évaluation régional.

24. Le Groupe d'évaluation possède les mêmes caractéristiques qu'un **Comité exploratoire pour la nomination du Directeur**. Le CIRC a utilisé un Comité exploratoire à deux reprises pour le choix du Directeur, en 1993 et en 2003. Pour la sélection de 1993, le Comité exploratoire avait établi des « caractéristiques et attributs recherchés chez les candidats », donné son avis sur les candidatures reçues au Conseil de Direction et soumis une liste restreinte au Conseil⁶ pour considération. Le mandat du Comité exploratoire établi pour la sélection de 2003 était identique à

⁴ *Ibid.*

⁵ L'établissement de la liste restreinte des candidats se fait selon l'un des deux procédés suivants i) élimination de certains candidats ; ou ii) recommandation de certains candidats plutôt que d'autres, sans éliminer de candidats.

⁶ Trente-cinq candidatures ont été reçues. Le Comité exploratoire a décidé de ne pas approfondir 'un certain nombre de candidatures'. Le Comité a désigné 'un certain nombre de candidats' qui ont été invités à le rencontrer et/ou à lui soumettre un document stratégique. Le Comité a ensuite proposé deux candidats au Conseil de Direction 'tous deux à égalité comme première option' et un autre candidat en 'troisième option'.

celui utilisé pour la sélection de 1993. Il comprenait : la recherche de candidats qualifiés ; les entretiens avec les candidats ; et la soumission d'une liste restreinte avec un classement au Conseil de Direction pour considération⁷. Les Comités exploratoires désignés pour les sélections de 1993 et 2003 étaient composés de cinq membres du Conseil de Direction, deux membres du Conseil scientifique, et un membre désigné par le Directeur général de l'OMS.

Avantages et inconvénients d'un Comité exploratoire

25. *Les avantages potentiels du Comité exploratoire* comprennent l'examen systématique et approfondi de tous les candidats, afin de pouvoir donner au Conseil de Direction un conseil avisé sur les candidats les plus appropriés. Ce Comité peut aussi aller plus loin, en encourageant des candidats qualifiés à proposer leur candidature.

26. *Les inconvénients potentiels du Comité exploratoire* comprennent le temps et le coût associés à ce procédé et son éventuelle lourdeur administrative. En outre, selon les fonctions déléguées au Comité, certains Etats participants, et en particulier ceux qui ne sont pas représentés dans le Comité, pourraient s'inquiéter de la restriction de leur droit absolu d'évaluer tous les candidats sur un pied d'égalité.

27. Le **deuxième modèle** utilisé pour arriver à une liste restreinte de candidats est le même que celui utilisé pour la **nomination du Directeur général de l'OMS par le Conseil exécutif** et, avec quelques modifications, pour la nomination de quatre des six Directeurs régionaux par leur Comité régional respectif.⁸

28. En résumé, dans le cas de l'élection du Directeur général de l'OMS, s'il y a plus de cinq candidats, une liste restreinte de cinq candidats est établie par un vote à bulletin secret. Les cinq candidats de la liste restreinte sont invités à des entretiens avec l'ensemble du Conseil exécutif ; les entretiens ont normalement lieu quelques jours après l'établissement de la liste restreinte. Un nouveau scrutin secret a lieu plus tard au cours de la même session, pour départager les candidats de la liste restreinte. Il reste généralement trois candidats, sélectionnés par le Conseil exécutif. C'est l'Assemblée mondiale de la Santé qui désigne le Directeur général parmi les trois candidats proposés, lors de sa session qui a lieu approximativement quatre mois plus tard.

29. Ce modèle dépend du déroulement de la session de l'instance de direction qui dure plusieurs jours, et qui, pour l'OMS, comprend deux assemblées, le Conseil exécutif et l'Assemblée mondiale de la Santé. Etant donné que les sessions du Conseil de Direction du CIRC durent normalement deux jours, et que le Conseil de Direction est la seule instance impliquée dans le choix du Directeur, le Conseil de Direction peut considérer que le deuxième modèle n'est pas le plus approprié.

30. Le **troisième modèle** utilisé pour arriver à une liste restreinte de candidats est celui qui a été utilisé **par le Conseil de Direction du CIRC pour les deux dernières sélections** (en mai 2008 et mai 2013). Pour chacune de ces sélections, le Conseil de Direction a adopté, par une résolution, une méthode pour l'établissement de la liste restreinte de candidats⁹. Ainsi, plusieurs

⁷ Trente-deux candidatures ont été reçues, huit candidats ont passé un entretien de sélection avec le Groupe de travail, et une liste restreinte de deux candidats, classés par préférence, a été soumise au Conseil de Direction par le Groupe de travail.

⁸ Les Directeurs régionaux pour les régions suivantes : Afrique ; Europe ; Méditerranée orientale et Pacifique occidental.

⁹ Résolution GC/49/R20 (**Annexe 6**) et GC/54/R21 (**Annexe 5**)

semaines avant la sélection, chaque Etat participant a eu l'opportunité de transmettre au Président du Conseil de Direction son avis sur le(s) candidat(s) pour le(s)quel(s) il proposait un entretien. Le Président, en concertation avec le Directeur général de l'OMS¹⁰, a établi la liste restreinte des candidats à inviter pour un entretien, en suivant la procédure décidée par le Conseil de Direction telle qu'indiquée dans chaque résolution.

31. La Résolution GC/49/R20 (**Annexe 6**), adoptée par le Conseil de Direction en mai 2007 pour la sélection de mai 2008, 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 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. ... »

32. La Résolution GC/54/R21 (**Annexe 5**), 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. ... »

➤ **A étudier :**

33. Le Conseil de Direction peut souhaiter étudier l'utilité d'établir une procédure permanente pour arriver à une liste restreinte de candidats et, le cas échéant, définir les caractéristiques d'une telle procédure et le nombre, ou le nombre maximum, de candidats sur la liste restreinte.

¹⁰ Une consultation du Directeur général de l'OMS a été prescrite pour l'élection de 2013 seulement.

CINQUIEME ETAPE : Entretiens des candidats

Procédures non décrites dans le Règlement intérieur :

34. Le Règlement intérieur ne précise pas si les candidats proposés sont reçus en entretien et, si c'est le cas, quelles sont les modalités de cet entretien.

35. Bien que le format de l'entretien puisse varier, l'entretien des candidats par l'instance de direction concernée, ou le comité de l'instance de direction, est désormais la norme au sein de l'OMS¹¹. C'est aussi le cas pour le CIRC où les candidats de la liste restreinte ont rencontré le Conseil de Direction pour des entretiens lors des deux précédentes sélections¹².

Les modalités de l'entretien

36. Les modalités de l'entretien suivies pour les deux dernières sélections du Directeur du CIRC ont respecté un modèle accepté, à savoir celui qui a été suivi par le Conseil exécutif pour la nomination du Directeur général de l'OMS. Ce modèle était ainsi reconnu comme faisant déjà partie de la gouvernance de l'OMS ; il était connu des Etats participants, avait résisté à l'épreuve du temps et était généralement considéré par les Etats participants comme un procédé efficace et complet.

37. Il n'y a pas eu, néanmoins, de résolution du Conseil de Direction recommandant l'utilisation de ce modèle accepté. Mais le Président du Conseil de Direction a décrit les modalités de l'entretien dans une lettre aux Etats participants, en leur proposant de les suivre. Un exemple de cette lettre pour la sélection de 2013 est joint en **Annexe 7**.

38. Le jour de l'ouverture des sessions du Conseil de Direction de 2008 et 2013, le Président a revu les modalités de l'entretien comme elles étaient décrites dans ses courriers précédents aux Etats participants. Il a alors demandé au Conseil de lui confirmer son accord pour procéder aux entretiens selon la façon décrite. A chaque fois, le Conseil de Direction lui a donné son accord et les entretiens ont été menés sur cette base. Mais si le Conseil n'avait *pas* donné son accord, et si des modifications de dernière minute avaient été incluses, cela aurait affecté la légitimité et la régularité de la procédure d'élection.

➤ A étudier :

39. Le Conseil de Direction peut souhaiter étudier l'utilité d'officialiser ces modalités de l'entretien et, le cas échéant, donner son accord pour lesdites modalités.

SIXIEME ETAPE : Le mode de scrutin

40. Le vote à bulletin secret pour le poste de Directeur du CIRC est bien décrit par les Articles 42 et 46.5 du Règlement intérieur du Conseil de Direction. La procédure de scrutin secret est bien établie dans un contexte intergouvernemental.

¹¹ Les différents formats de l'entretien comprennent : l'entretien avec un comité d'évaluation (tous les Etats Membres de la région peuvent y être invités) ; l'entretien avec l'instance qui désignera le(s) candidat(s) à l'instance qui le nommera ; et un forum de candidats.

¹² En 2008, neuf candidats ont été reçus en entretien ; en 2013 le seul candidat figurant sur la liste restreinte (le Directeur en fonction) a été reçu en entretien.

Procédures non décrites dans le Règlement intérieur :

41. Quand une année électorale coïncide avec l'admission d'un nouvel Etat participant, une question se pose : est-ce que la question de l'admission doit précéder ou succéder celle de la sélection du Directeur dans l'ordre du jour ? La place dans l'ordre du jour a des conséquences sur le vote, puisque immédiatement après son admission, un nouvel Etat participant a les mêmes droits que les autres Etats participants, y compris le droit de vote pour le Directeur. Normalement, la question de l'admission d'un nouvel Etat participant est placée immédiatement après l'ouverture de la session à l'ordre du jour, et avant la sélection du Directeur, bien qu'il y ait eu au moins une exception¹³.

➤ **A étudier :**

42. Le Conseil de Direction peut souhaiter étudier s'il convient de garder la pratique habituelle d'admission de nouveaux Etats participants avant l'élection du Directeur et, le cas échéant, officialiser cette pratique.

SEPTIEME ETAPE : Le Directeur général de l'OMS nomme le Directeur du CIRC

43. Conformément à l'Article 46.6 du Règlement intérieur, le nom de la personne choisie par le Conseil de Direction est soumis au Directeur général de l'OMS. Alors, le Directeur général « *procède à sa nomination dans les conditions déterminées par le Conseil de Direction* ». Les conditions d'emploi englobent les questions telles que le niveau du poste ; le barème des salaires ; la durée de la nomination ; et la participation ou non à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

CONCLUSION

44. Il est demandé au Conseil de Direction de prendre note de ce rapport et, sachant qu'il a jusqu'à sa cinquante-neuvième Session de mai 2017 pour apporter des modifications à la procédure de sélection (pour que ces modifications soient en place pour la sélection prévue en mai 2018), et tenant compte de la discussion du Conseil de Direction lors de la session en cours, le Conseil de Direction peut décider de :

- i) Demander au Secrétariat de faire un rapport au Conseil de Direction lors de sa cinquante-septième Session en mai 2015 avec les options et propositions pour discussion et/ou action ; ou
- ii) Former un Groupe de travail du Conseil de Direction sur la Sélection du Directeur, qui considèrera les options et propositions pour discussion et/ou action, et fera un rapport au Conseil de Direction lors de sa cinquante-septième Session en mai 2015.

¹³ Lors de la cinquantième Session du Conseil de Direction en 2008 (année électorale), un Etat Membre de l'OMS a demandé son admission en qualité d'Etat participant au CIRC. Comme la demande a été reçue après la date limite prévue par le Règlement intérieur, le Conseil de Direction a décidé de différer cette demande d'admission après la réunion du sous-comité sur l'Admission de nouveaux Etats participants plus tard dans la Session. De cette façon, l'élection du Directeur a eu lieu avant que l'Etat ait été admis en qualité d'Etat participant au CIRC. Le nouvel Etat participant n'a donc pas pu prendre part au vote pour le choix du Directeur.