



Conseil d'administration

347^e session, Genève, 13-23 mars 2023

Section des questions juridiques et des normes
internationales du travail

LILS

Segment des questions juridiques

Date: 21 mars 2023

Original: anglais

Troisième question à l'ordre du jour

Amélioration des Règles applicables à la nomination du Directeur général

Objet du document

Pour garantir l'équité et la transparence de l'élection au poste de Directeur général, il convient de réexaminer périodiquement les règles et pratiques régissant ce processus. Après examen des pratiques en vigueur au sein d'autres organismes des Nations Unies, il apparaît qu'un certain nombre d'améliorations pourraient être apportées au cadre réglementaire pertinent. Le Conseil d'administration est ainsi invité à approuver des amendements qu'il est proposé d'apporter: aux Règles applicables à la nomination du Directeur général pour renforcer la transparence et l'équité du processus et assurer sa conformité avec les normes d'éthique; à l'article 4.6 du Statut du personnel pour faire coïncider la durée du mandat des directeurs généraux adjoints et des sous-directeurs généraux avec celle du mandat du Directeur général; à l'article 7.7 dudit Statut pour prévoir la mise en congé spécial des candidats internes, avec demi-traitement, avant l'élection (voir le projet de décision au paragraphe 32).

Objectif stratégique pertinent: Aucun.

Principal résultat: Résultat facilitateur B: Une gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation.

Incidences sur le plan des politiques: Aucune.

Incidences juridiques: Modification des Règles applicables à la nomination du Directeur général et des articles 4.6 et 7.7 du Statut du personnel.

Incidences financières: Aucune.

Suivi nécessaire: Aucun à ce stade.

Unité auteur: Bureau du Conseiller juridique (JUR).

Documents connexes: [GB.346/INS/INF/6](#).

► Introduction

1. Les Règles applicables à la nomination du Directeur général sont énoncées à l'annexe III du Recueil de règles applicables au Conseil d'administration. Leur dernière modification remonte à la 312^e session (novembre 2011) du Conseil, et faisait suite aux recommandations formulées par le Corps commun d'inspection (CCI) dans un rapport de 2009¹. Il s'agissait alors de tirer des enseignements du rapport du CCI pour assurer l'équité, la transparence et l'impartialité du processus de nomination².
2. Les discussions menées dans le contexte du dernier processus de nomination, qui a abouti en mars 2022 à l'élection du nouveau Directeur général, ont montré qu'il serait opportun de renforcer encore ce processus à certains égards, dans un souci de transparence et d'équité, afin d'assurer le respect de normes d'éthique élevées³. La réflexion gagnerait à être poursuivie en dehors de toute campagne électorale et devrait l'être par les membres du Conseil d'administration qui ont pris part au dernier processus de nomination.
3. Il est généralement admis que les règles visant à garantir des élections équitables et transparentes devraient être réexaminées périodiquement pour consolider davantage le processus en favorisant sa crédibilité et son inclusivité, la responsabilisation, les comportements respectueux, l'observation de principes moraux et une culture de bonne gouvernance. À ce propos, certaines questions touchant au financement des campagnes électorales, à la bonne gestion des ressources de l'Organisation et à la prévention des conflits d'intérêt revêtent une importance particulière.
4. Pour tirer les enseignements de l'expérience récente et adopter les meilleures pratiques en vigueur dans d'autres organismes des Nations Unies, le Conseil d'administration est invité à envisager de nouvelles améliorations, consistant notamment à: inscrire dans les textes le principe d'un événement interactif organisé au BIT qui permettrait aux candidats de se faire connaître d'un public plus large que les seuls membres du Conseil d'administration; renforcer la transparence du processus; préciser le statut des candidats internes; et faire concorder les conditions de nomination des directeurs généraux adjoints et des sous-directeurs généraux – qui sont nommés directement à des postes de confiance – avec celles du Directeur général.
5. Il est rappelé que, lorsque la question a été inscrite à l'ordre du jour de la 347^e session (mars 2023) pour examen et décision, il a été décidé qu'un document sur la question serait soumis à fin d'information à la 346^e session (octobre-novembre 2022)⁴. Le présent document est une version actualisée et amendée de ce document d'information, qui rend compte des informations supplémentaires reçues d'autres organisations internationales et des points de vue exprimés au cours de consultations tripartites informelles tenues le 18 janvier 2023.

¹ Mohamed Mounir Zahran, Papa Louis Fall et Enrique Roman-Morey, *Sélection et conditions d'emploi des chefs de secrétariat au sein des organismes des Nations Unies* (CCI, Nations Unies, 2009).

² GB.312/INS/16/3 et GB.312/PV, paragr. 238 à 251.

³ GB.341/PV, paragr. 488 à 503; GB.342/PV, paragr. 57 à 83.

⁴ GB.346/INS/INF/6.

6. Si les règles et les pratiques suivies dans le système des Nations Unies sont dans l'ensemble similaires, les informations disponibles en la matière sont fragmentaires et ne sont pas toujours accessibles au public. Les règles et normes figurent souvent dans des documents internes (directives, notes d'information et procédures, par exemple) qui sont révisés à l'occasion de chaque nouveau processus de nomination. On trouvera à l'annexe II un tableau comparatif fournissant des informations sur les normes d'éthique applicables à la nomination des chefs de secrétariat dans d'autres institutions spécialisées ⁵.

► Codifier des initiatives visant à favoriser les échanges avec les candidats

7. Lors du dernier processus de nomination à l'OIT, le Conseil d'administration a décidé qu'aurait lieu en janvier 2022, à titre d'essai, un événement interactif sous le forme d'«entretiens publics», afin de permettre un dialogue avec les candidats. Ces entretiens publics s'ajoutaient aux audiences en séance privée prévues par les Règles applicables à la nomination du Directeur général et avaient vocation à offrir à chaque candidat une occasion de faire connaître sa vision et son profil à un public plus large que les seuls membres du Conseil d'administration ⁶.
8. Ces entretiens publics ont consisté en un échange de 80 minutes avec chacun des candidats, sous la conduite de la Présidente du Conseil d'administration. Ils ont été diffusés sur Internet pour permettre aux mandants tripartites, aux acteurs de la société civile et au grand public de les suivre dans le monde entier. Chaque entretien comprenait une présentation de cinq minutes par le candidat, puis une série de questions-réponses organisée de façon à permettre une participation équilibrée des trois groupes de mandants (avec quatre questions des mandants employeurs, quatre des mandants travailleurs et huit des gouvernements), après quoi le candidat pouvait formuler quelques remarques finales.
9. En organisant ces entretiens publics, l'OIT a fait fond sur l'expérience d'autres organisations ayant organisé des échanges similaires (citons par exemple les «forums des candidats» de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) ou les «échanges informels» du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (ONU), deux exercices instaurés en 2016) ⁷.
10. Les entretiens publics ont attiré un public de près de 3 000 internautes sur le site Web de l'OIT, en sus des mandants qui les ont suivis via une plateforme de vidéoconférence. Ils ont été salués en tant qu'initiative propre à favoriser l'ouverture et une bonne gouvernance.
11. Il est donc proposé, afin de promouvoir la transparence du processus de nomination, qu'une nouvelle disposition soit intégrée dans les Règles applicables à la nomination du Directeur général pour charger le Bureau d'organiser au moins un événement interactif au cours des trois mois précédant l'élection. Cet événement devrait être diffusé sur une plateforme accessible

⁵ Voir aussi le tableau comparatif figurant dans OMS, *Évaluation de l'élection du Directeur général de l'Organisation mondiale de la Santé: Rapport du Secrétariat*, Conseil exécutif, EB.147/4,2020; voir aussi l'annexe et le questionnaire d'analyse comparative figurant dans le *Rapport du Bureau du Conseil des gouverneurs sur l'examen des pratiques applicables au processus à suivre pour la nomination du Président du FIDA*, novembre 2017.

⁶ GB.342/INS/6 et GB.343/INS/14/1(Rev.1).

⁷ Voir aussi Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), *Examen de la procédure à suivre en vue de la proposition d'un candidat au poste de Directeur général*, 210 EX/24, 2020; Organisation mondiale du commerce (OMC), *Procédures de désignation des directeurs généraux*, WT/L/509, 2003.

au public dans toutes les langues officielles de l'Organisation, et le Bureau devrait prendre en charge les frais de voyage et de séjour des candidats qui y prennent part. Afin de ménager la souplesse nécessaire, il conviendrait de laisser au Conseil d'administration le soin de déterminer les modalités précises de cet événement interactif, notamment sa forme et sa durée.

► Renforcer la transparence du processus

12. Une première série de règles pourrait être introduite pour traiter de questions comme la divulgation, par les candidats, de leurs activités de campagne ainsi que du montant et de l'origine des fonds ayant servi à les financer, et les normes de conduite que tous les candidats devraient respecter les uns à l'égard des autres. De telles règles existent déjà dans d'autres organisations internationales.
13. Ainsi, le code de conduite régissant l'élection du Directeur général de l'OMS prévoit que tous les États membres et les candidats doivent divulguer rapidement leurs activités de campagne (par exemple tenue de réunions, ateliers et visites), en indiquant le montant et la source de tous les financements desdites activités, et les communiquer au Secrétariat. Les informations ainsi communiquées sont publiées sur une page dédiée du site Web de l'OMS⁸. Dans le même ordre d'idées, les orientations de l'Union internationale des télécommunications (UIT) concernant les aspects éthiques de certaines activités de campagne indiquent que les candidats devraient être particulièrement attentifs aux principes généraux que sont la justice, l'équité, la transparence, la bonne foi et la dignité dans trois domaines essentiels, à savoir l'utilisation des ressources de l'UIT, les activités menées dans le cadre des campagnes électorales lors de manifestations de l'UIT et les rapports avec les États membres⁹. En outre, les Considérations d'ordre déontologique et directives adoptées par l'Organisation maritime internationale (OMI) concernant la conduite des campagnes menées en vue des élections au Conseil de l'OMI posent comme principes fondamentaux l'intégrité, la responsabilité, l'équité, le respect mutuel et la transparence et traitent de questions telles que les cadeaux, les faveurs et l'organisation de réceptions¹⁰.
14. Le code de conduite de l'OMS indique que les États membres et les candidats devraient s'exprimer avec respect lorsqu'ils font référence les uns aux autres, ne devraient pas interrompre ou empêcher les activités d'autres candidats et devraient s'abstenir de toute déclaration ou de toute autre représentation qui pourrait être jugée diffamatoire ou calomnieuse. Le Fonds international de développement agricole (FIDA) a adopté des principes similaires¹¹. De même, le respect mutuel est expressément exigé des candidats dans les orientations de l'UIT et les procédures de nomination observées par l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI)¹².

⁸ OMS, *Code de conduite pour l'élection du Directeur général de l'Organisation mondiale de la Santé*.

⁹ IUT, *Lignes directrices: Aspects éthiques de certaines activités susceptibles d'être menées dans le cadre de la campagne électorale précédant la Conférence de plénipotentiaires de 2018*, 2018.

¹⁰ OMI, *Considérations d'ordre déontologique et directives concernant la conduite des campagnes menées en vue de l'élection des membres du Conseil de l'OMI*, 2020.

¹¹ FIDA, *Note d'information sur les procédures et modalités applicables à la nomination du Président du FIDA*, 2020.

¹² OMPI, *Procédure de désignation par le Comité de coordination d'un candidat au poste de Directeur général*, 2020.

15. Le code de conduite de l'OMS contient des orientations supplémentaires concernant le processus de nomination. Ainsi, les États membres et les candidats devraient éviter d'influencer indûment le processus, par exemple en octroyant ou en acceptant des avantages financiers ou d'une autre nature en contrepartie du soutien d'un candidat, ou en promettant de tels avantages. Il est important de noter à cet égard que le soutien qu'un gouvernement ou un groupe peut communément apporter à un candidat, tel que la prise en charge des frais de voyage de celui-ci ou l'organisation de réceptions, ne devrait pas être considéré comme constitutif d'un avantage, d'une faveur ou d'un don.
16. En outre, il importe de faire en sorte que le processus de nomination demeure soumis à surveillance afin de favoriser un climat de confiance. Le processus étant placé sous le contrôle et la conduite généraux du Président du Conseil d'administration, il est proposé que toute allégation de non-respect des principes et normes d'éthique visés dans les Règles applicables à la nomination du Directeur général ou toute autre allégation de manquement commis par un candidat, un État Membre ou un membre du Conseil d'administration dans ce contexte soit soumise au Président pour examen et suite à donner¹³. Le responsable des questions d'éthique pourrait également être consulté sur les questions touchant aux principes et normes d'éthique¹⁴.
17. Enfin, conformément aux principes de responsabilité, d'intégrité et de bonne foi qui doivent présider au processus de nomination, les candidats devraient s'engager à respecter en toutes circonstances les principes et normes d'éthique pertinentes. Il est donc proposé qu'une nouvelle disposition soit intégrée dans les Règles applicables à la nomination du Directeur général afin que les candidats soient tenus de prendre expressément et par écrit, lorsqu'ils soumettent leur candidature (exposé de leur vision de l'avenir de l'Organisation), l'engagement de respecter les principes et normes d'éthique gouvernant le processus de nomination.

► Préciser le statut des candidats internes

18. La deuxième série de règles proposée vise à encadrer de façon plus stricte le statut des candidats internes au poste de Directeur général, par exemple en exigeant que ceux-ci soient mis en congé spécial pendant un laps de temps déterminé avant la date de l'élection et qu'ils soumettent une lettre de démission conditionnelle, comme expliqué ci-après.
19. Pour rappel, le CCI a souligné dans son rapport de 2009 que les candidatures internes pouvaient soulever certaines questions à la fois sur le plan de l'éthique et sur celui de l'égalité des chances entre les candidats internes et les candidats externes¹⁵. Il a relevé en particulier que, à l'exception de l'UIT¹⁶, aucun des organismes des Nations Unies n'avait établi de procédure en bonne et due forme concernant les candidatures internes au poste de chef de

¹³ Un document d'orientation distinct pourrait être rédigé pour traiter spécifiquement de questions telles que la procédure d'enquête et de sanction disciplinaire applicable dans le contexte d'un processus de nomination.

¹⁴ À l'UIT, le responsable du Bureau de l'éthique peut se voir soumettre à l'avance pour examen et avis tout matériel destiné à être publié ou les remarques publiques des candidats.

¹⁵ Zahran, Fall et Roman-Morey, *Sélection et conditions d'emploi des chefs de secrétariat au sein des organismes des Nations Unies*, paragr. 77-83.

¹⁶ L'article 12.2 du [Statut du personnel et du Règlement du personnel](#) de l'UIT prévoit ce qui suit: «Un fonctionnaire nommé de l'Union qui se porte candidat à l'un des postes de fonctionnaire élu [...] est automatiquement placé par le Secrétaire général en situation de congé spécial sans traitement, [...] à compter du jour suivant la date du dépôt auprès du Secrétaire général de sa candidature.»

secrétariat, y compris l'obligation ou la possibilité pour le candidat interne de suspendre l'exercice de ses fonctions pendant la campagne afin d'éviter tout risque de conflit d'intérêts ou d'usage irrégulier de ses fonctions, de ses collaborateurs et de son bureau à des fins électorales. Le CCI a noté en outre que, en dépit de l'absence de procédures formelles, il était arrivé dans certains de ces organismes (par exemple à l'ONU, à l'OMS et à l'UNESCO) que, ponctuellement, des candidats internes au poste de chef de secrétariat se mettent volontairement en congé ou s'abstiennent d'intervenir dans l'activité de l'organisation.

20. Toutefois, les choses ont considérablement évolué depuis la publication du rapport du CCI, une évolution qui témoigne de l'attention croissante portée au statut des candidats internes. Ainsi, lors des processus de nomination qui ont eu lieu à l'OMS et au FIDA en 2017, les candidats internes ont été mis en congé spécial, à plein traitement dans le cas de l'OMS et sans traitement dans celui du FIDA¹⁷. Le Conseil de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) a adopté une approche similaire lorsqu'il a décidé, en 2018, que tout candidat interne au poste de Directeur général devrait être mis en congé spécial sans traitement à compter de la date de communication des candidatures¹⁸.
21. Il ressort de ce qui précède que la pratique consistant à mettre les candidats internes en congé spécial pour la durée du processus de nomination semble être une pratique établie dans les organisations qui ont pris des dispositions quant à la situation des candidats internes au cours de ce processus. Une question connexe est celle de savoir si les candidats internes devraient être mis en congé spécial avec traitement intégral, avec traitement partiel ou sans traitement. La pratique suivie en la matière n'est pas uniforme.
22. La mise en congé spécial sans traitement à compter de la date d'annonce des désignations est la pratique qu'ont adoptée l'UIT, la FAO et le FIDA. On pourrait en effet arguer que les traitements versés aux candidats internes, qui occupent souvent des postes à responsabilité, font partie des ressources de l'Organisation et ne sauraient en tant que tels, par principe, être utilisés à des fins électorales sur de longues périodes. La mise en congé spécial sans traitement permettrait d'éviter toute situation qui pourrait être perçue comme faisant naître un conflit d'intérêts entre l'exercice de fonctions officielles et la promotion d'une candidature éventuellement appuyée par un État Membre ou un groupe de mandants particulier de l'Organisation.
23. En ce qui concerne l'OIT, il y a lieu de rappeler qu'un fonctionnaire en congé spécial sans traitement n'est pas un fonctionnaire en service, qu'il ne reçoit donc pas le traitement ni les allocations dus à un fonctionnaire en service et qu'il ne peut pas utiliser les ressources du Bureau. Un fonctionnaire dans cette situation n'en demeure pas moins pleinement soumis aux règles énoncées au chapitre I du Statut du personnel du BIT et aux règles régissant les activités extérieures¹⁹. Mettre les candidats internes en congé spécial sans traitement serait un moyen d'éviter que ceux-ci paraissent utiliser leur traitement pour faire campagne et les ressources du Bureau pour promouvoir leur candidature, tout en faisant en sorte qu'ils demeurent pleinement liés par les normes de conduite que doivent respecter les membres du personnel du BIT, en leur qualité de fonctionnaires internationaux.

¹⁷ OMS, *Code de conduite*, et FIDA, *Rapport du Bureau du Conseil des gouverneurs sur l'examen des pratiques applicables au processus à suivre pour la nomination du Président du FIDA*, décembre 2017, paragr. 22-25.

¹⁸ FAO, *Procedures Related to the Process of Appointment of the Director-General*, Comité des questions constitutionnelles et juridiques, mars 2018.

¹⁹ OIT, Procédure du Bureau, *Congé spécial sans traitement*, IGDS n° 31 (Version 1), 26 juin 2008.

24. Cela étant, priver les candidats internes de leur habituelle, voire unique, source de revenus nuirait considérablement à leur capacité de faire campagne et les placerait dans une position défavorable par rapport aux candidats externes. En outre, une période de congé obligatoire sans traitement fragiliserait un poste clé de l'Organisation pendant la durée de la campagne, priverait en principe le candidat de la carte de légitimation qui lui permet de résider en Suisse, et serait ainsi de nature à décourager les candidatures internes. Si les candidats internes peuvent parfois bénéficier d'un soutien substantiel de la part de l'État Membre qui a proposé leur candidature, ce soutien est loin d'être garanti à tous, et encore moins à ceux proposés par des groupes non gouvernementaux.
25. Une solution moins contraignante consisterait à mettre les candidats internes en congé spécial avec traitement partiel. Cette solution permettrait de concilier, d'une part, la nécessité d'éviter que les candidats internes se trouvent placés dans une position indûment défavorable et, d'autre part, celle de veiller à dissocier clairement leur statut professionnel de leurs aspirations en tant que candidat. Toutefois, la crainte liée au risque de fragilisation d'un poste clé de l'Organisation subsiste; la question de la durée du congé devrait donc être examinée au regard de la durée globale de la campagne électorale. À l'OMS, par exemple, les candidats internes sont mis en congé spécial avec demi-traitement à compter de la date de l'annonce de leur candidature, et en tout état de cause au moins 10 semaines avant la session du Conseil exécutif à laquelle les candidats sont désignés. Ils sont ensuite mis en congé spécial à plein traitement pendant la période comprise entre cette session du Conseil exécutif et l'Assemblée mondiale de la santé qui procède à la nomination (à savoir de janvier à mai).
26. Par conséquent, sur la base du calendrier du dernier processus de nomination ²⁰, il est proposé que les candidats internes soient mis en congé spécial avec demi-traitement pendant la période comprise entre la date limite pour le dépôt des candidatures et la date de l'élection, étant entendu que ce congé spécial ne prendra effet qu'une fois que les candidats auront épuisé leurs congés annuels. Ce dispositif administratif fera aussi l'objet de consultations préalables avec les autorités de l'État hôte. Si cette proposition est retenue, un amendement corrélatif devrait être apporté à l'article 7.7 a) du Statut du personnel pour davantage de clarté.
27. Il conviendrait de préciser à ce sujet que cette règle de la mise en congé spécial avec demi-traitement ne s'appliquerait pas au Directeur général briguant un second mandat. Sur ce point, le CCI a conclu dans son rapport de 2009 qu'«il est tout à fait concevable qu'un fonctionnaire de l'ONU qui est candidat au poste de secrétaire général puisse être placé en congé spécial sans traitement (SLWOP), et demeure soumis au statut et au règlement du personnel, mais [qu']il ne serait guère approprié que le Secrétaire général en exercice, qui n'est pas soumis au statut et au règlement du personnel, soit placé en SLWOP s'il sollicite un second mandat, étant donné son mandat et ses fonctions» ²¹. Il est rappelé, à cet égard, que les règles en vigueur à l'OMS et à l'UIT concernant le congé spécial des candidats internes ne sont pas applicables aux fonctionnaires élus.

²⁰ GB.341/INS/15/Décision. Il s'est écoulé près de neuf mois entre l'appel à candidatures (1^{er} juillet 2021) et la date de l'élection du Directeur général (25 mars 2022), et près de six mois entre la date limite de dépôt des candidatures (1^{er} octobre 2021) et la date de l'élection.

²¹ Zahran, Fall et Roman-Morey, *Sélection et conditions d'emploi des chefs de secrétariat au sein des organismes des Nations Unies*, paragr. 82.

► Faire coïncider la durée du mandat des directeurs généraux adjoints et des sous-directeurs généraux avec celle du mandat du Directeur général

28. Une troisième amélioration possible consisterait à faciliter la passation de pouvoir entre l'administration sortante et la nouvelle administration après l'élection en faisant coïncider la durée du mandat des directeurs généraux adjoints et des sous-directeurs généraux – qui sont directement nommés à des postes de confiance – avec celle du mandat du Directeur général. L'objectif serait d'éviter ainsi que le renouvellement des contrats de ces fonctionnaires de haut rang puisse empêcher un directeur général nouvellement élu de nommer à ces postes les personnes de son choix. Dans tous les cas, la durée du mandat de ces hauts fonctionnaires prendrait fin avant la prise de fonctions du nouveau Directeur général.
29. La spécificité de ces nominations directes et, en particulier, le pouvoir discrétionnaire dont jouit le chef de secrétariat à cet égard semblent être bien établis dans l'ensemble du système des Nations Unies. À l'ONU par exemple, aux termes de la résolution 52/12 B par laquelle l'Assemblée générale des Nations Unies a créé le poste de Vice-secrétaire général, le mandat de celui-ci «expir[e] en même temps que celui du Secrétaire général», qui procède à sa nomination²². De même, à l'OMPI, le mandat des vice-directeurs généraux et des sous-directeurs généraux est lié à celui du Directeur général et prend fin en même temps.
30. À l'OMC, afin de faciliter la transition, les directeurs généraux adjoints restent en fonction pendant un mois suivant la prise de fonctions du nouveau Directeur général. Les conseillers spéciaux du Directeur général, qui sont nommés sans passer par le processus de recrutement habituel, quittent automatiquement l'Organisation à la fin du mandat du Directeur général qui les a nommés, ne peuvent postuler à aucun poste vacant pendant le mandat de celui-ci et ne peuvent être transférés à un autre poste.
31. Les améliorations envisagées ci-dessus nécessiteraient d'apporter certains amendements aux Règles applicables à la nomination du Directeur général, qui sont énoncées à l'annexe III du Recueil de règles applicables au Conseil d'administration du Bureau international du Travail, ainsi qu'au Statut du personnel. Les amendements proposés figurent à l'annexe I du présent document.

► Projet de décision

32. **Le Conseil d'administration approuve les amendements qu'il est proposé d'apporter à l'annexe III du Recueil de règles applicables au Conseil d'administration du Bureau international du Travail et aux articles 4.6 et 7.7 du Statut du personnel, tels que formulés à l'annexe I du document GB.347/LILS/3(Rev.2).**

²² Résolution 52/12 B de l'Assemblée générale des Nations Unies, [Réformer l'Organisation des Nations Unies: un programme de réformes](#), A/RES/52/12 B (1998), paragr. 1 et 2.

► Annexe I

Amendements qu'il est proposé d'apporter à l'annexe III du Recueil de règles applicables au Conseil d'administration et au Statut du personnel

(Les termes ajoutés sont soulignés et les termes supprimés sont barrés)

Règles applicables à la nomination du Directeur général

Adoptées par le Conseil d'administration à sa 240^e session (mai-juin 1988) et modifiées à ~~sa~~ ses 312^e ~~session~~ (novembre 2011) et XXX sessions.

Candidatures

1. Les candidatures pour le poste de Directeur général doivent avoir été reçues au bureau du Président du Conseil d'administration au plus tard à une date qui sera arrêtée par le Conseil d'administration et qui précédera de deux mois au moins la date de l'élection.

2. Pour être prises en considération, ces candidatures doivent être présentées par un État Membre de l'Organisation ou par un membre du Conseil.

3. Chaque candidat doit joindre à son curriculum vitae un certificat de bonne santé signé par un établissement médical reconnu.

4. Les candidats sont invités à fournir, en même temps que leur candidature, une déclaration de 2 000 mots au maximum décrivant la façon dont ils conçoivent l'avenir de l'Organisation et la direction stratégique qu'ils suivraient s'ils étaient nommés. La déclaration devrait aussi évoquer l'attachement du candidat aux valeurs et aux travaux de l'OIT ainsi qu'à sa structure tripartite; son expérience des questions économiques, sociales et du travail, des affaires internationales, de la direction et de la gestion d'une organisation, et sa sensibilité aux différences culturelles, sociales et politiques. Les candidats devraient s'engager à respecter en toutes circonstances les principes et normes d'éthique énoncés dans les présentes règles. Les candidats devraient également indiquer leur niveau d'aptitude linguistique dans les langues officielles de l'Organisation.

5. Tous les documents visés par les règles 2, 3 et 4 ci-dessus doivent être soumis par les candidats en anglais, en français et en espagnol, à l'exception du certificat de bonne santé qui peut être soumis dans une seule de ces trois langues ou accompagné d'une traduction certifiée conforme dans l'une de ces langues.

6. Pour être recevables, les candidatures doivent satisfaire aux conditions énoncées aux règles 1, 2, 3 et 5 ci-dessus.

7. Les candidatures présentées conformément aux conditions susvisées sont distribuées, avec les curriculum vitae et les déclarations dans les langues officielles dans lesquelles ils ont été soumis, par le Président aux membres du Conseil d'administration et, pour information, aux États Membres non représentés au Conseil d'administration, dès que possible après leur réception. Seules les déclarations reçues en même temps que les candidatures seront admises et distribuées.

~~Équité et transparence du processus de nomination~~

~~8. Les pratiques contraires à la déontologie telles que les promesses, les faveurs, les dons, etc., faits par des candidats au poste de Directeur général ou pour les soutenir sont interdites.~~

~~9.— Le Directeur général prend les mesures voulues pour rappeler au personnel du Bureau les règles et les normes de conduite visant à assurer la neutralité du Bureau par rapport au processus électoral, ainsi que les sanctions auxquelles le personnel s'expose s'il ne respecte pas ces règles. Le Directeur général prend également les mesures voulues pour interdire l'utilisation de ressources de l'Organisation pour mener campagne en faveur de tout candidat ou pour soutenir tout candidat, ainsi que pour réglementer la conduite à tenir par les membres du personnel du BIT qui présenteraient leur candidature au poste de Directeur général.~~

~~10.— En acceptant sa nomination, le candidat nommé au poste de Directeur général doit renoncer à tout revenu, don ou allocation, et se désengager de toute participation ou de tout intérêt financier pouvant affecter, ou pouvant être perçu comme affectant, l'objectivité ou l'indépendance de la personne nommée; en outre, le candidat nommé doit se plier à la procédure de déclaration des intérêts financiers prévue par les règles internes du BIT.~~

~~Majorité requise pour être élu~~

~~11.— Pour être élu, tout candidat doit recueillir les suffrages de plus de la moitié des membres du Conseil ayant le droit de vote.~~

~~Procédure de l'élection~~

~~8. 12. Au cours de la période de trois mois précédant l'élection, au moins un événement interactif, tel qu'un entretien ou un débat, est organisé pour offrir aux candidats une occasion de se présenter et d'exposer leur vision à l'ensemble des mandants de l'OIT et au grand public. Cet événement interactif est diffusé sur le site Web public de l'OIT dans toutes les langues officielles de l'Organisation. L'ordre d'apparition des candidats est déterminé par tirage au sort. Les modalités détaillées de l'événement concernant sa date, sa forme et sa durée sont arrêtées par le Conseil d'administration à sa session précédant l'événement. Les dépenses liées à la participation des candidats à l'événement sont à la charge de l'Organisation.~~

~~9. Les candidats sont entendus lors d'audiences tenues avant l'élection dans le cadre d'une séance privée du Conseil d'administration. L'ordre d'apparition des candidats aux audiences fait l'objet d'un tirage au sort par le Président du Conseil d'administration, et les candidats sont informés de la date et de l'heure approximative de leur passage une semaine au moins avant l'audience. Chaque candidat est entendu individuellement; il est invité à faire un exposé au Conseil d'administration, après quoi il doit répondre aux questions posées par le Conseil d'administration. Le temps alloué au candidat pour son exposé et pour la séance de questions-réponses sera fixé par le bureau du Conseil. Le temps imparti sera le même pour tous les candidats.~~

~~10.13. À la date fixée pour l'élection, il est procédé à autant de scrutins que nécessaire pour déterminer celui des candidats qui réunit la majorité requise par la règle 11 ci-dessus.~~

~~11. Pour être élu, le candidat doit recueillir les suffrages de plus de la moitié des membres du Conseil d'administration ayant le droit de vote.~~

~~12.14. i) À chaque tour de scrutin, le candidat ayant recueilli le plus petit nombre de voix est éliminé.~~

~~ii) Si deux ou plusieurs candidats reçoivent simultanément le plus petit nombre de voix, ils sont ensemble éliminés.~~

~~13.45.~~ Si, lors du tour opposant les deux candidats restants, ils recueillent le même nombre de voix, et si un nouveau tour de scrutin ne permet pas de les départager, ou encore si le dernier candidat qui reste n'obtient pas la majorité requise ~~par la règle 11 ci-dessus~~ lors du tour de scrutin où son nom est soumis au Conseil pour un vote final, le Conseil peut reporter l'élection à une date ultérieure et fixer librement à cet effet un nouveau délai pour le dépôt des candidatures.

Équité et transparence du processus de nomination, et conduite éthique

~~14.8.~~ Les pratiques ~~contraires à la déontologie susceptibles de compromettre l'intégrité du processus de nomination ou de l'influencer indûment~~, telles que les promesses, les faveurs et les dons, ~~etc. qui sont~~ faits par des candidats au poste de Directeur général ou pour les soutenir, sont interdites.

~~15.9.~~ Le Directeur général prend les mesures voulues pour rappeler au personnel du Bureau les règles et les normes de conduite visant à assurer ~~la~~ les strictes neutralité et impartialité du Bureau par rapport au processus électoral, ainsi que les sanctions auxquelles le personnel s'expose s'il ne respecte pas ces règles et normes.

~~16.~~ En particulier, ~~Le~~ Directeur général prend également les mesures voulues pour interdire l'utilisation de ressources de l'Organisation pour mener campagne ~~en faveur de tout candidat ou pour soutenir tout candidat~~ ainsi que tout acte constituant ou pouvant être perçu comme constituant une forme de désapprobation ou de soutien à l'égard d'un candidat, ~~ainsi que pour réglementer la conduite à tenir par les membres du personnel du BIT qui présenteraient leur candidature au poste de Directeur général.~~

~~17.~~ Les candidats divulguent sans délai leurs activités de campagne (par exemple réunions, ateliers et visites), ainsi que le montant et la source de tous les financements de ces activités, et communiquent au Bureau ces informations. Les informations ainsi communiquées sont publiées sur une page dédiée du site Web de l'OIT.

~~18.~~ Les candidats s'expriment avec respect lorsqu'ils font référence les uns aux autres. Ils s'abstiennent de toute déclaration orale ou écrite ou de toute autre représentation qui pourrait être jugée calomnieuse ou diffamatoire.

~~19.~~ Toute allégation de comportement inapproprié ou de non-respect des principes et normes d'éthique applicables au processus de nomination doit être soumise au Président du Conseil d'administration en vue de l'adoption des mesures de suivi voulues.

~~20.~~ Les candidats peuvent consulter le responsable des questions d'éthique en cas de doute et demander conseil au sujet des principes et normes d'éthique applicables.

~~21.40.~~ En acceptant sa nomination, le candidat nommé au poste de Directeur général doit renoncer à tout revenu, don ou allocation, et se désengager de toute participation ou de tout intérêt financier pouvant affecter, ou pouvant être perçu comme affectant, l'objectivité ou l'indépendance de la personne nommée; ~~e~~En outre, le candidat nommé doit se plier à la procédure de déclaration des intérêts financiers prévue par les règles internes du BIT.

Statut des candidats internes

~~22.~~ Tout fonctionnaire du BIT qui présente sa candidature au poste de Directeur général doit respecter en toutes circonstances les normes d'éthique les plus élevées et s'efforcer d'éviter toute apparence d'irrégularité. Il doit dissocier clairement ses fonctions au BIT de sa candidature et éviter tout chevauchement, réel ou perçu, entre ses activités de campagne et le travail qu'il accomplit pour le BIT. Il doit aussi éviter toute situation pouvant être perçue comme un conflit d'intérêts.

23. À cette fin, tout fonctionnaire du BIT qui présente sa candidature au poste de Directeur général est mis en congé spécial avec demi-traitement, conformément à l'article 7.7 du Statut du personnel, pendant la période comprise entre la date limite pour le dépôt des candidatures et la date de l'élection (après épuisement des congés annuels).

24. La règle 23 ci-dessus ne s'applique pas à un Directeur général candidat au renouvellement de son mandat.

Statut du personnel

Article 4.6

Durée de la nomination

a) Le Directeur général est nommé pour une période de cinq ans. Le Conseil d'administration ne pourra renouveler cette nomination qu'une fois. La durée de cet éventuel renouvellement n'excédera pas cinq ans.

~~b) Les nominations des Directeurs généraux adjoints, et des Sous-directeurs généraux et du Trésorier et contrôleur des finances sont faites~~ nommés pour des périodes n'excédant pas cinq ans. Ces nominations peuvent être renouvelées mais prennent fin au plus tard à la date d'entrée en fonction d'un nouveau Directeur général. ~~indéfiniment par périodes ne dépassant pas chacune cinq ans~~

c) Le Trésorier et contrôleur des finances est nommé pour une période n'excédant pas cinq ans. Cette nomination peut être renouvelée par périodes n'excédant pas cinq ans chacune.

Article 7.7

Congés spéciaux

a) Des congés spéciaux, avec traitement intégral ou partiel, ou sans traitement, peuvent être accordés par le Directeur général à un fonctionnaire soit pour hautes études ou recherches dans l'intérêt de l'Organisation, soit pour d'autres raisons exceptionnelles ou urgentes. Tout fonctionnaire qui présente sa candidature au poste de Directeur général est mis en congé spécial avec demi-traitement, conformément aux Règles applicables à la nomination du Directeur général. Un congé spécial sans traitement est accordé, sur sa demande, à tout fonctionnaire mobilisé pour servir, soit dans les forces armées, soit dans un service national. Aux fins du présent article, on entend par «traitement» le traitement proprement dit et les indemnités et allocations.

► Annexe II

Informations reçues d'autres organisations au sujet des pratiques mises en œuvre pour assurer l'existence d'un cadre éthique et transparent pour la nomination de leur chef de secrétariat

		FAO	FIDA	UIT	ONU	UNESCO	UPU	OMS	OMPI	OMM	OMC
	Audiences / événements interactifs	✓ ¹	✓ ²		✓ ³	✓ ⁴		✓ ⁵	✓ ⁶		✓
Tous les candidats	Agir de bonne foi et faire preuve de respect les uns envers les autres		✓	✓				✓	✓		
	S'abstenir de toute déclaration, écrite ou orale, qui pourrait être jugée calomnieuse ou diffamatoire		✓					✓	✓		
	S'abstenir d'interrompre ou d'empêcher les activités de campagne d'autres candidats, et éviter d'influencer indûment le processus		✓						✓		
	Divulguer les activités de campagne, et préciser le montant et la source de tous les financements							✓			
	S'abstenir de faire des promesses ou d'accepter des faveurs ou dons		✓					✓			
	S'engager à respecter les normes d'éthique applicables au processus							✓			
	Limiter les déplacements dans les États Membres							✓			

		FAO	FIDA	UIT	ONU	UNESCO	UPU	OMS	OMPI	OMM	OMC
Candidats internes	Congé spécial	✓ ⁷	✓ ⁷	✓ ⁸				✓ ⁹			
	Congé spécial non applicable aux fonctionnaires élus			✓				✓			
Candidats Internes	Lettre de démission anticipée	✓ ¹⁰									
	S'abstenir d'utiliser le logo de l'Organisation et son l'équipement informatique, son papier à en-tête, sa messagerie électronique, etc.			✓			✓				
	Obligation de neutralité et d'impartialité de tous les membres du personnel	✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓
	Mécanisme de suivi ou de contrôle		✓	✓ ¹¹							
<p>¹ Apparition de 30 minutes devant le Conseil de la FAO réuni en séance plénière. ² Entretien de 90 minutes avec des représentants des États membres, dont l'enregistrement vidéo est partagé avec les gouverneurs du FIDA. ³ Dialogues informels avec les candidats, conformément à la résolution 69/321 de l'Assemblée générale des Nations Unies en date du 11 septembre 2015. ⁴ Entretien de 90 minutes, dont une présentation orale de 10 minutes, lors d'une séance plénière publique du Conseil exécutif, retransmise sur le Web. ⁵ Deux forums pour les candidats, ouverts à tous les États membres: 60 minutes d'entretien et de débat diffusés sur le site Web public de l'OMS. En outre, une séance de questions-réponses a lieu dans le cadre d'un forum en ligne qui est ouvert à tous les États membres et candidats. ⁶ Le Comité de coordination de l'OMPI tient une réunion informelle lors de laquelle les candidats font une présentation. ⁷ Sans traitement à compter de la date de communication des candidatures. ⁸ Sans traitement à compter de la date de dépôt de la candidature. ⁹ Congé spécial avec demi-traitement à compter de l'annonce de la candidature (au moins 10 semaines avant la session du Conseil exécutif à laquelle les candidats sont désignés), suivi d'un congé spécial à plein traitement pour la période comprise entre cette session du Conseil exécutif et l'Assemblée mondiale de la Santé (de janvier à mai). ¹⁰ Le nouveau Directeur général décide, dans les 10 jours suivant sa prise de fonctions, s'il accepte ou non la démission. ¹¹ Disponibilité du responsable des questions d'éthique pour des conseils.</p>											