

CONSEIL

Conseil

**RÉSOLUTION DE CONSEIL SUR LA PROCÉDURE DE NOMINATION DES
FUTURS SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX**

(Adoptée lors de la 1334^{ème} session du Conseil le 23 mai 2016)

JT03468685

LE CONSEIL,

Vu la Convention relative à l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques du 14 décembre 1960 (ci-après « la Convention »), et en particulier son article 10, paragraphe 1, et son article 7 ;

Vu la Résolution du Conseil concernant plusieurs questions de gouvernance [C(2015)78], et en particulier son paragraphe 4, prévoyant l'élaboration de procédures concernant la nomination des futurs Secrétaires généraux, pour approbation avant la réunion du Conseil au niveau des Ministres de 2016 ;

Conscient de l'importance de suivre les principes directeurs fondamentaux tels que la loyauté, l'ouverture, la transparence, l'inclusivité et le respect d'une procédure équitable tout au long du processus, et, partant ;

Ayant pour objectif de nommer, sur la base du mérite, le meilleur candidat possible en qualité de Secrétaire général ;

DÉCIDE :

La procédure suivante s'appliquera pour la nomination des futurs Secrétaires généraux :

1. Tout au long du processus de nomination, des réunions des Chefs de délégation seront organisées, en tant que de besoin.
2. Un Comité de sélection (ci-après « le Comité ») sera créé pour superviser et faciliter le processus de nomination. Le Comité sera composé du Doyen du Conseil (ci-après « le Doyen ») agissant en qualité de Président du Comité, et de deux ou trois Représentants permanents agissant en qualité de facilitateurs, que le Président proposera en prenant en compte à la fois l'ancienneté¹ et la diversité. La désignation des facilitateurs devra être avalisée par les Chefs de délégation.
3. Le Comité, représenté par le Président, sera responsable de la conduite du processus de nomination.
4. Pour garantir l'impartialité du Comité, un Représentant permanent du pays Membre ayant présenté la candidature d'un candidat et/ou dont un ressortissant est candidat au poste de Secrétaire général ne pourra être membre du Comité. Dans l'éventualité où le Doyen devrait être remplacé, il/elle le sera sur la base de l'ancienneté. Dans l'éventualité où un facilitateur devrait être remplacé, son remplacement se fera conformément au paragraphe 2 ci-dessus.
5. Pour lancer le processus de nomination, le Doyen convoquera une réunion des Chefs de délégation, au cours de laquelle ces derniers devraient en principe :
 - i) mettre en place le Comité, y compris en approuvant la désignation des facilitateurs ;
 - ii) convenir, s'il y a lieu, d'un calendrier pour les différentes étapes du processus ;
 - iii) définir toutes modalités particulières concernant l'appel public à candidatures ; et
 - iv) examiner toute question pertinente, y compris les conditions financières proposées au Secrétaire général.

¹ Aux fins de cette Résolution, l'ancienneté sera basée sur la durée du mandat en qualité de Représentant permanent auprès de l'Organisation.

6. Si la Convention ne détermine pas le nombre de mandats qu'un Secrétaire général peut exercer, les Membres considèrent qu'un Secrétaire général ne devrait pas exercer plus de deux mandats.

7. Le processus de nomination sera mené à bien dans le délai suivant, sauf décision contraire des Chefs de délégation :

- i) dix mois avant le terme du mandat d'un Secrétaire général, le Doyen convoquera une réunion des Chefs de délégation, conformément au paragraphe 5 ci-dessus ;
- ii) si un Secrétaire général en poste décide de demander le renouvellement de son mandat, il/elle en avisera le Président (ou le Doyen si cette notification intervient avant la création du Comité) au plus tard un mois avant l'appel public à candidatures, c'est-à-dire au moins dix mois avant le terme de son mandat, et sera ainsi considéré comme candidat. Le Président (ou le Doyen) informera les Membres de la candidature du Secrétaire général en poste, afin que ces derniers puissent dûment prendre cet élément en considération avant de soumettre des candidatures ;
- iii) neuf mois avant le terme du mandat du Secrétaire général en poste, le Président fera un appel public à candidatures ;
- iv) les propositions de candidatures devront être transmises par écrit au Président au plus tard deux mois après l'appel public à candidatures. Le Président, dès réception de chaque proposition de candidature, avisera les Membres par écrit et leur communiquera toute information pertinente sur les candidats ;
- v) à la clôture de la période d'appel à candidatures, c'est-à-dire sept mois avant le terme du mandat du Secrétaire général en poste, le Président transmettra aux Membres une liste complète des candidatures reçues ;
- vi) dans un délai maximum de deux mois suivant la clôture de la période d'appel à candidatures, le Président invitera chaque candidat à un entretien avec les Membres au cours d'une réunion des Chefs de délégation ;
- vii) dans un délai maximum de deux mois suivant les entretiens, le Président mènera des consultations confidentielles avec chaque Membre pour déterminer quel candidat reçoit le plus de soutien ;
- viii) dans le cas où il n'y aurait qu'un seul candidat, le Président convoquera une réunion des Chefs de délégation pour déterminer la procédure appropriée ;
- ix) le processus de nomination devrait être achevé au plus tard trois mois avant le terme du mandat du Secrétaire général en poste.

8. Un candidat au poste de Secrétaire général devra être ressortissant d'un pays Membre de l'OCDE, et sa candidature devra être proposée par un Membre de l'OCDE².

9. Conformément au paragraphe 7 iii), le Président adressera une lettre à tous les Représentants permanents invitant les Membres à proposer la candidature de personnes hautement qualifiées. La vacance de poste sera publiée dans les médias les plus appropriés.

10. Les qualifications suivantes sont considérées comme des critères importants pour identifier et comparer les candidats :

² La candidature d'un Secrétaire général en poste souhaitant demander le renouvellement de son mandat n'aura pas à être proposée par un Membre.

- i) une vaste expérience internationale et une aptitude avérée à diriger, dans un contexte gouvernemental ou intergouvernemental ;
- ii) une solide expérience en économie et l'aptitude à s'investir dans le large éventail des travaux de l'Organisation, ainsi qu'un engagement résolu à l'égard des objectifs fondamentaux de l'OCDE ;
- iii) des compétences managériales avérées ;
- iv) l'aptitude à représenter l'OCDE au plus haut niveau auprès de gouvernements, autres parties prenantes et institutions de savoir ;
- v) la capacité de donner une orientation stratégique à l'OCDE et de renforcer la compétence de l'Organisation et son influence à l'échelle mondiale ;
- vi) des compétences de communication de premier ordre auprès des médias ; et
- vii) la maîtrise de l'une des deux langues officielles de l'Organisation, l'anglais ou le français, et une connaissance pratique de l'autre.

11. Chaque candidat se verra offrir l'opportunité d'être entendu par les Représentants permanents au cours d'une réunion des Chefs de délégation convoquée par le Président. Ces entretiens devront permettre aux candidats de faire une brève présentation au cours de laquelle ils feront connaître leur vision de l'OCDE pour l'avenir et la façon dont celle-ci pourrait être concrétisée. Ces entretiens seront suivis d'une séance de questions-réponses avec les Chefs de délégation.

12. À la suite des entretiens, le Président mènera des consultations individuelles confidentielles avec les Membres, afin de réduire le nombre des candidats à retenir et, en définitive, à identifier le candidat susceptible de faire l'objet d'un consensus pour la nomination au poste de Secrétaire général. Le Président procédera à de nouvelles consultations pour identifier, à chaque étape, le (ou les) candidat(s) qui recueille(nt) le moins de soutien des Membres. Le cas échéant, des votes indicatifs pourront être réalisés.

13. À l'issue de chaque étape, le Président communiquera aux Membres le nom des candidats dont il est attendu qu'ils se retirent. Le nombre d'étapes de consultation et le nombre de candidats dont il est attendu qu'ils se retirent à chaque étape devraient être déterminés par le Président, en fonction du nombre total de candidats ou d'autres circonstances.

14. Au stade final des consultations, le Président identifiera le candidat qui recueille le plus de soutien et le proposera au Conseil pour nomination en qualité de Secrétaire général. Les conclusions du Président feront l'objet d'un rapport à l'intention des Chefs de délégation.

15. Si un tel candidat ne peut être identifié, le Président pourra inviter chacun des deux candidats finalistes à un nouvel entretien individuel avec les Chefs de délégation. À la suite de ces entretiens, le Président devra déterminer lequel des deux candidats recueille le plus de soutien, et le/la proposera pour nomination au Conseil.

16. Conformément aux Résolutions du Conseil sur la gouvernance de l'Organisation [C(2015)100], la décision du Conseil de nommer le Secrétaire général relève des cas fondamentaux nécessitant un accord mutuel, c'est-à-dire que la décision devra être prise par consensus.

17. Dans l'éventualité de la vacance du poste de Secrétaire général, il reviendrait au Secrétaire général adjoint ayant le plus d'ancienneté dans ces fonctions d'exercer les fonctions de Secrétaire général *ad interim* jusqu'à la nomination d'un nouveau Secrétaire général.

18. En pareil cas, le Doyen lancera dès que possible le processus, conformément au paragraphe 5 ci-dessus. Les Chefs de délégation pourront, dans ce contexte, convenir en tant que de besoin d'une procédure accélérée.