



*En tant que dirigeant des Nations Unies (ONU), le Secrétaire général est chargé de s'assurer que l'organisation est en mesure de résoudre les problèmes les plus importants et les plus complexes du monde.*

Les Secrétaires généraux ont un important rôle à jouer : inciter les gouvernements à lutter contre les changements climatiques, à promouvoir le développement durable, à lutter contre les atrocités de masse et à protéger les droits humains fondamentaux. Grâce à leurs efforts de médiation, ils peuvent aider à prévenir et à arrêter les guerres, et servir à défendre les valeurs et les idéaux de l'humanité incarnés par la Charte de l'ONU.

Le rôle du Secrétaire général a considérablement évolué. Il s'est élargi et est devenu beaucoup plus important depuis la création de l'ONU. À l'heure actuelle, le Secrétaire général travaille avec 193 États membres, dirige plus de 40 000 employés, et supervise le travail des 30 fonds, programmes et organismes de l'ONU qui traitent d'un large éventail de questions relevant du secteur humanitaire et du développement international. Paradoxalement, alors que l'ONU s'est considérablement développée et que ses responsabilités se sont largement accrues au cours des 70 dernières années, le processus de sélection de son dirigeant a été défini, le cas échéant, par des pratiques coutumières, informelles et caduques.

### *Le besoin d'une réforme urgente*

Contrairement à d'autres organisations internationales, l'ONU n'a pratiquement pas de règles publiques établies ou de critères formels pour la sélection du Secrétaire général. Au lieu de cela, la Charte de l'ONU de 1945 et une résolution adoptée l'année suivante par l'Assemblée générale de l'ONU continuent de fournir les seules dispositions formelles et très larges relatives aux processus de nomination du Secrétaire général.<sup>1</sup>

Les gouvernements proposent leurs candidats, après quoi le Conseil de sécurité s'accorde à désigner un candidat final - généralement à l'issue d'une négociation secrète entre les cinq membres permanents du Conseil, sous réserve de leur droit de veto individuels. L'Assemblée générale confirme alors le candidat final par un vote majoritaire. Aucun rapport n'est fait de manière systématique et transparente au cours du processus, y compris sur les informations à partir desquelles les candidats sont évalués. La société civile et le grand public ne sont absolument pas impliqués. À ce jour, aucune femme n'a jamais servi comme Secrétaire général.

Au cours des 20 dernières années, une grande majorité des gouvernements ont convenu que le processus actuel est inadapté pour choisir le meilleur candidat possible chargé de diriger l'ONU.<sup>2</sup> D'éminents commentateurs ont pendant longtemps estimé que le processus était

*« Au cours des 20 dernières années, une grande majorité des gouvernements ont convenu que le processus actuel est inadapté pour choisir le meilleur candidat possible chargé de diriger l'ONU. »*

trop opaque et en contradiction avec les pratiques de recrutement modernes.<sup>3</sup> Le processus n'est pas en harmonie avec les propres normes et idéaux de l'ONU, tout en donnant trop de pouvoir au Conseil de sécurité et à ses membres permanents.

Compte tenu de la gravité des défis auxquels le monde est confronté et des pratiques actuelles reconnues comme inadaptées, il existe un besoin urgent de réformer globalement la manière dont les membres de l'ONU choisissent le Secrétaire général. Le processus de sélection doit être modifié pour répondre aux normes élevées de transparence et de responsabilité pour lesquelles les États membres de l'ONU et la société civile ont plaidé.

## *Un meilleur processus, une ONU plus forte*

Le mandat de l'actuel Secrétaire général prenant fin en décembre 2016, la communauté internationale dispose d'une occasion historique pour améliorer le processus de sélection au cours de cette période d'intervalle. Il existe d'importantes possibilités de changement étant donné que la plupart des pratiques actuelles sont informelles et flexibles, ayant évolué au fil du temps, et qu'elles ne nécessitent pas de modifications de la Charte de l'ONU - notamment difficiles à obtenir.

### **Un mandat pour diriger**

Les États membres ont souligné la nécessité de rendre la procédure de sélection plus robuste, en particulier à un moment où la coopération mondiale est plus que jamais nécessaire. Qu'il s'agisse des changements climatiques, des conflits armés, du terrorisme et des pandémies, nombre des grands problèmes du monde transcendent les frontières. Pourtant, le monde est de plus en plus polarisé. S'appuyer sur la coordination des gouvernements par le biais des groupes régionaux ou des forums informels tels que le G8 ou le G20 n'est clairement pas suffisant s'il faut résoudre les problèmes qui nécessitent la participation de tous les pays du monde.

Un processus de sélection plus ouvert et inclusif, qui engage tous les États membres, pourrait donner aux futurs Secrétaires généraux un mandat plus fort, qui à son tour stimulera leur capacité à mobiliser le soutien et faire avancer les grandes priorités de l'ONU. Un processus plus inclusif permettrait de revitaliser l'ONU, d'améliorer son efficacité et sa crédibilité, et de réaffirmer son autorité mondiale et le soutien de l'opinion publique.

### **Un mandat pour agir**

Un mandat unique et plus long permettrait de renforcer le rôle du Secrétaire général de l'ONU. Il fournirait aux futurs candidats l'espace politique nécessaire pour développer et mettre en œuvre un programme visionnaire à long terme et plus indépendant. Ne plus avoir à mener une campagne de réélection et éviter les contraintes que cela impose donnerait également aux futurs Secrétaires généraux une marge de manœuvre nécessaire pour être plus audacieux dans la promotion de ce programme qu'ils doivent mettre en œuvre.

### **Un engagement en faveur du changement**

Des propositions visant à réformer le processus de sélection ont été présentées à plusieurs reprises et soutenues par la majorité des membres de l'Assemblée générale. En 2009, le propre rapport du Corps commun d'inspection de l'ONU sur la sélection et les conditions de service des chefs de secrétariat du système de l'ONU a réaffirmé ces appels à la réforme. Mais l'ONU, notamment l'Assemblée générale, n'a toujours pas mis en œuvre ses propres recommandations. Cela est dû en partie à un manque de volonté politique, et au manque de temps accordé à l'examen des réformes en amont des nominations.

Les prochaines nominations en 2016 offrent aux membres de l'ONU l'occasion idéale de démontrer leur engagement à trouver le meilleur dirigeant de l'ONU.

*« Un processus de sélection plus ouvert et inclusif, qui engage tous les États membres, pourrait donner aux futurs Secrétaires généraux un mandat plus fort »*

## Recommandations

### Principes

Reflétant les meilleures pratiques en matière de sélection des autres hauts fonctionnaires,<sup>5</sup> le processus de sélection du prochain Secrétaire général de l'ONU devrait être :

- Axé sur le choix du meilleur candidat possible
- Mené en temps opportun et de manière structurée
- Fondé sur des critères de sélection et des qualifications formels
- Établi pour promouvoir la parité hommes-femmes et fondé sur les meilleures pratiques en matière d'égalité et de diversité, notamment en encourageant les candidats de toutes les régions
- Transparent à l'égard de l'ensemble des membres de l'ONU
- Transparent à l'égard de la société civile, du grand public et des médias
- Inclusif pour tous les membres de l'Assemblée générale et ouvert aux perspectives appropriées de la société civile

Ces principes constituent les critères fondamentaux sur lesquels toutes les futures propositions de réforme seront jugées pour déterminer si elles permettent d'améliorer de manière appropriée la procédure de sélection.

### Processus

Une réforme globale du processus de sélection des futurs Secrétaires généraux de l'ONU devrait inclure l'ensemble des dix points suivants:

1. Le poste et les qualifications devraient être annoncés dans tous les pays avec un appel à candidatures par les États membres, les parlements et les organisations de la société civile et une date de clôture pour les candidatures.
2. L'ONU devrait publier une liste formelle des critères de sélection. Ces critères devraient souligner que la meilleure personne, homme ou femme, doit être choisie indépendamment de leur région d'origine (voir annexe).
3. Un calendrier précis pour le processus de sélection devrait être rendu public le plus tôt possible par le Président de l'Assemblée générale et le Président du Conseil de sécurité à l'occasion de l'appel à candidatures.
4. Une liste de tous les candidats officiels et leur CV devrait être publiés par le Président de l'Assemblée générale à la fin de la phase de mise en candidature, et par le Président du Conseil de sécurité lorsqu'il examine sa liste courte de candidats.
5. Le Président de l'Assemblée générale et le Président du Conseil de sécurité devraient être conjointement responsables de mettre à jour régulièrement les membres de l'ONU et le grand public sur le processus de sélection une fois que la liste complète des candidats a été annoncée.
6. Tous les candidats devraient indiquer clairement leur vision de leadership et leurs objectifs pour le poste. Cela devrait inclure les priorités politiques et un engagement à la sélection de hauts fonctionnaires de l'ONU sur la base du mérite, indépendamment de leur pays d'origine.
7. Une fois que les noms de tous les candidats ont été annoncés, l'Assemblée générale devrait organiser une série de séances ouvertes qui permettront aux États membres ainsi qu'au public et aux médias d'examiner les candidats et leurs plates-formes.
8. L'Assemblée générale et le Conseil de sécurité devraient insister pour que les candidats ne fassent pas de promesses à chaque pays sur les nominations de hauts fonctionnaires et les États membres devraient s'engager à ne pas rechercher de telles promesses.
9. L'Assemblée générale devrait demander au Conseil de sécurité de présenter deux ou plusieurs candidats au poste de Secrétaire général à l'Assemblée générale pour examen.
10. Le mandat du Secrétaire général devrait être limité à une période unique de sept ans et non renouvelable.

*« Ces principes constituent les critères fondamentaux sur lesquels toutes les futures propositions de réforme seront jugées pour déterminer si elles permettent d'améliorer de manière appropriée la procédure de sélection »*

## Annexe : Les critères de sélection pour choisir le Secrétaire général de l'ONU

L'ONU devrait adopter un ensemble de critères et de qualifications formels. Ils devraient être rendus publics et orienter toutes les parties prenantes pour qu'elles proposent des candidats et choisissent la personne la mieux qualifiée pour devenir Secrétaire général de l'ONU.

Ils doivent inclure:

- Une compréhension globale de, et un engagement démontré aux objectifs et principes de la Charte de l'ONU, y compris la paix et la sécurité, les droits humains et le développement.
- La possession et la démonstration des plus grandes qualités d'autorité morale, d'indépendance, d'intégrité et de courage.
- Une capacité démontrée de leadership moral, intellectuel et politique au sein d'une organisation internationale et la capacité à fournir un leadership à l'ensemble du système de l'ONU.
- Une capacité démontrée à gérer une organisation internationale complexe.
- Sophistiqué, diplomatique, compétence en matière de médiation et capacité à résoudre les problèmes.
- L'aptitude à s'exprimer en public et auprès des médias est essentielle pour communiquer dans le monde entier des messages efficaces et motivants.
- Compréhension de diverses cultures démontrée et sensibilité à l'égalité et à la diversité.
- Une expérience prouvée démontrant une volonté de travailler avec la société civile et toutes les autres parties prenantes concernées.

## Notes

- 1 La Charte de l'ONU (Article 97) stipule simplement que le Secrétaire général est nommé par l'Assemblée générale (AG) sur recommandation du Conseil de sécurité. La résolution 11/1 (1946) de l'AG recommande que le Conseil de sécurité présente un candidat à l'Assemblée générale, mais ne le stipule pas. Cela a tout simplement été la pratique à ce jour et pourrait changer grâce à une nouvelle résolution de l'Assemblée générale
- 2 Zahran, Mohamed, Fall, Papa Louis & Roman-Morey, Enrique. La sélection et les conditions de service des chefs de secrétariat du système de l'ONU. Corps commun d'inspection des Nations Unies, Genève 2009. JIU/REP/2009/8
- 3 Voir, par exemple, Urquhart, Brian. The Next Secretary-General: How to Fill a Job with No Description. Foreign Affairs (Septembre/Octobre 2006)
- 4 Il s'agit notamment des résolutions suivantes, toutes adoptées par consensus : Résolution 51/241 (1997) de l'AG, Résolution 60/286 (2006) de l'AG, Résolution 64/301 (2010) de l'AG et Résolution 67/297 (2013) de l'AG
- 5 Security Council Report Special Research Reports No.1: Appointment of a new Secretary-General - (Février 2006) et No. 3 Appointment of the UN Secretary-General (Mai 2011)



*1 pour 7 milliards est une campagne mondiale soutenue par des organisations et des individus déterminés à obtenir le meilleur Secrétaire général de l'ONU*

### COMITÉ DIRECTEUR INFORMEL

- Avaaz
- Friedrich-Ebert-Stiftung - New York
- United Nations Association - UK
- World Federalist Movement - Institute for Global Policy