

COMITÉ RÉGIONAL DE L'AFRIQUE

ORIGINAL : ANGLAIS

Soixante-quatorzième session
Brazzaville, République du Congo, 26-30 août 2024

Point 8 de l'ordre du jour provisoire

DÉSIGNATION ET NOMINATION DES DIRECTEURS RÉGIONAUX

Examen du processus d'élection des Directeurs régionaux

Document de consultation

SOMMAIRE

Paragraphes

CONTEXTE	1-5
MESURES ENVISAGÉES POUR ACCROÎTRE LA TRANSPARENCE, LA RESPONSABILISATION ET L'INTÉGRITÉ DU PROCESSUS DE DÉSIGNATION	6-21
MESURES À PRENDRE PAR LE COMITÉ RÉGIONAL.....	22

ANNEXE

Page

Mesures envisagées pour accroître la transparence, la responsabilisation et l'intégrité du processus de désignation	7
--	---

CONTEXTE

1. À sa cent-cinquante-quatrième session, en janvier 2024, le Conseil exécutif a examiné le document EB154/38, qui donne une vue d'ensemble du cadre régissant actuellement l'élection des Directeurs régionaux et présente des solutions possibles pour améliorer la transparence, la responsabilisation et l'intégrité du processus de désignation.

2. Dans sa décision EB154(14), le Conseil a prié le Directeur général de tenir des consultations informelles avec les États Membres en vue d'élaborer un document de consultation sur ces solutions, pour examen par les comités régionaux en 2024. Lorsque les comités régionaux auront procédé à cet examen, et conformément à la demande du Conseil, le Directeur général soumettra un document faisant la synthèse des résultats de ces consultations et présentant les solutions à examiner, le cas échéant, au Conseil exécutif à sa cent-cinquante-septième session en mai/juin 2025.

3. Le Secrétariat a tenu une consultation informelle avec les États Membres le 19 avril 2024 afin que ceux-ci lui présentent des orientations supplémentaires concernant les mesures favorisant la transparence, la responsabilisation et l'intégrité, sur lesquelles le document de consultation devrait porter. Le présent document examine les mesures sur lesquelles les États Membres se sont déclarés ouverts à un examen plus approfondi par les comités régionaux. Les résultats des discussions des comités régionaux serviront de base à un document qui sera établi par le Secrétariat pour examen par le Conseil exécutif en mai/juin 2025.

4. Alors que les comités régionaux examinent les solutions proposées, il est important de souligner que les Régions restent libres de choisir les modalités de sélection de la personne désignée pour le poste de directeur régional. Conformément à la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé, le Conseil exécutif est chargé de superviser la procédure à un certain degré. Il peut donc proposer des mesures visant à garantir des normes minimales et à améliorer la transparence, la responsabilisation et l'intégrité du processus de désignation. Toutefois, il appartiendra aux Régions de décider d'adopter ou non ces mesures en fonction de leur situation. En effet, pour entrer en vigueur, toute recommandation doit être adoptée par le comité régional et mise en œuvre en modifiant le règlement intérieur ou d'autres documents de gouvernance du comité régional.

5. Il faut également souligner qu'aucun point abordé dans le présent document n'aura d'incidence sur les processus en cours de désignation au poste de Directeur régional pour les Régions africaine et européenne.

MESURES ENVISAGÉES POUR ACCROÎTRE LA TRANSPARENCE, LA RESPONSABILISATION ET L'INTÉGRITÉ DU PROCESSUS DE DÉSIGNATION

6. À la suite des discussions qui ont eu lieu à la cent-cinquante-quatrième session du Conseil exécutif puis de la consultation informelle avec les États Membres, les comités régionaux sont invités à fournir des orientations sur les mesures ci-après visant à améliorer la transparence, la responsabilisation et l'intégrité du processus d'élection des Directeurs régionaux.¹ Voir également le tableau en annexe au document, présentant une synthèse des mesures envisagées et de leur incidence.

¹ Compte tenu des observations reçues lors de la cent cinquante-quatrième session du Conseil exécutif et de la consultation informelle avec les États Membres du 19 avril 2024, les mesures envisagées suivantes n'ont pas été abordées dans le présent document : 1) les propositions visant à élargir l'éventail des acteurs pouvant proposer des candidats au poste de directeur régional ou la candidature directe de particuliers ; 2) l'engagement d'un cabinet de recrutement professionnel ; 3) la levée des

A. Définition de critères minimaux plus spécifiques pour le poste de directeur régional

7. Les six comités régionaux ont adopté des critères d'évaluation des candidats à la désignation au poste de directeur régional.² Ces critères concernent principalement la gestion, l'expérience en matière de leadership, la sensibilité aux différences culturelles, sociales et politiques, l'engagement envers l'OMS et la condition physique. Il pourrait être envisagé d'établir des critères pour définir les exigences minimales dans ces domaines et/ou les diplômes que les candidats doivent posséder.³ Par exemple, pour que sa nomination à un poste de directeur ou de niveau supérieur (D.1/D.2) soit prise en compte par l'OMS, un candidat doit avoir :

- i) 15 ans d'expérience professionnelle pertinente, y compris une expérience au niveau international – l'expérience internationale est obligatoire et correspond à une expérience pertinente acquise par le candidat hors de son pays d'origine ; et
- ii) un diplôme universitaire de niveau supérieur (master) qui soit pertinent pour le poste en question. Seuls les diplômes délivrés par des établissements agréés dans la World Higher Education Database (WHED) seront pris en compte.

8. Sachant que le candidat qui sera finalement élu Directeur régional occupera un poste de haut fonctionnaire de l'OMS, la prise en compte de ces critères assurerait une certaine cohérence dans l'ensemble de l'Organisation. Si les États Membres le souhaitent, ces critères pourraient aussi être appliqués lors de la rédaction des descriptions de poste de directeur régional. En outre, les critères existants pourraient être étoffés, ce qui donnerait des orientations supplémentaires pour évaluer les candidats. Il serait possible, par ailleurs, de se référer à la Charte des valeurs de l'OMS, qui consacre les valeurs défendues par le personnel de l'Organisation.

9. La définition d'un ensemble plus précis de critères minimaux favoriserait la transparence, la responsabilisation et l'intégrité du processus d'élection, car elle permettrait de veiller à ce que les candidats atteignent un seuil convenu pour exercer les fonctions de directeur régional.

B. Officialisation des forums des candidats en direct

10. Au moment où les comités régionaux examineront ce document de consultation, ils auront tous suivi un forum des candidats en direct. Alors que seules les règles pertinentes de la Région européenne et de la Région des Amériques prévoient la tenue d'un forum des candidats en direct, en 2023, un forum des candidats en direct a été organisé dans les Régions de la Méditerranée orientale, de l'Asie

limitations géographiques concernant les candidats ; 4) la modification de la durée du mandat (mandat porté à sept ans sans possibilité de renouvellement) ; et 5) des conseils supplémentaires sur les voyages de campagne.

² Les critères d'évaluation des candidats ont été adoptés en vertu des résolutions suivantes : 1) la résolution AFR/RC48/R7 (1998) du Comité régional de l'Afrique (https://staging.afro.who.int/sites/default/files/sessions/final-reports/afrc48_rapport_final_fr_0.pdf) ; 2) la résolution CD47.R4 (2006) du Comité régional des Amériques (https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/361/CD47_r4-f.pdf?sequence=3&isAllowed=y) ; 3) la résolution SEA/RC65/R1 (annexe C) du Comité régional de l'Asie du Sud-Est (https://apps.who.int/gb/gr/pdf_files/mscp/SEA-RC65-R1.pdf) ; 4) la résolution EUR/RC40/R3 (1990) du Comité régional de l'Europe (confirmée ultérieurement par la résolution EUR/RC47/R5 (1997)) (<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/349118/40rs03f-ProcRD-900144.pdf?sequence=1&isAllowed=y>) et https://who-sandbox.squid.cloud/_data/assets/pdf_file/0017/245033/EUR-RC47-R5-Fre.pdf) ; 5) la décision N° 3 de la cinquante-neuvième session du Comité régional de la Méditerranée orientale (document EM/RC59/13 (2012) (https://applications.emro.who.int/docs/RC_Decisions_2012_14703_FR.pdf?ua=1)) ; et 6) la résolution WPR/RC50.R8 du Comité régional du Pacifique occidental (1999) (https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/248673/WPR_RC050_Res08_1999_fr.pdf).

³ Seul le Règlement intérieur du Comité régional de l'Afrique aborde la question de la formation ; l'article 52(2) dispose que les candidats proposés doivent avoir une « formation médicale ».

du Sud-Est et du Pacifique occidental avant la désignation des Directeurs régionaux par les comités régionaux. En prévision de la désignation d'un nouveau Directeur régional lors de la soixante-quatorzième session du Comité régional de l'Afrique, un forum des candidats sera organisé dans la Région africaine en juillet.

11. Il pourrait être envisagé d'institutionnaliser le forum des candidats en direct, qui se tiendrait avant la désignation par le comité régional, à condition qu'il y ait plus d'un candidat.⁴ Jusqu'à présent, les candidats présentent à cette occasion un exposé de durée limitée, puis participent à une séance de questions-réponses, lors d'une réunion précédant la session où la désignation a lieu. Une décision quant à la participation des candidats en ligne ou en présentiel au bureau régional pour le forum a été prise dans chaque Région. Au minimum, les forums sont suivis en ligne et/ou diffusés sur le site Web du bureau régional concerné, mais dans la plupart des cas, ils ont été diffusés publiquement en direct.

12. Pour que ces forums fassent partie intégrante du processus de désignation, les comités régionaux autres que ceux de l'Europe et des Amériques devraient modifier leur règlement intérieur et adopter les modalités relatives à leur déroulement. Celles-ci pourraient être calquées sur les modalités actuelles. Les forums pourraient également être organisés différemment, par exemple sous la forme d'une table ronde où tous les candidats aborderaient les mêmes questions. Cette table ronde se distinguerait des entrevues, qui ont lieu soit à une réunion d'un groupe d'évaluation, soit à la session du comité régional.

13. Si les comités régionaux décident d'organiser des forums des candidats en direct, on pourrait envisager que ceux-ci remplacent les forums Web protégés par mot de passe prévus dans la plupart des codes de conduite. L'expérience montre que les États Membres et les candidats sont relativement peu actifs sur les forums Web,⁵ alors que les dépenses consacrées aux ressources humaines et à la technologie nécessaires à leur déroulement et à leur organisation sont relativement élevées.

14. La création de forums de candidats en direct et retransmis publiquement favoriserait la transparence, la responsabilisation et l'intégrité du processus d'élection en permettant non seulement aux États Membres, mais aussi au public et aux autres parties intéressées, de connaître directement les points de vue et les objectifs de chaque candidat au poste de directeur régional.

C. Diffusion des entrevues lors des comités régionaux

15. Le règlement intérieur de la plupart des comités régionaux prévoit qu'une entrevue avec les candidats au poste de directeur régional a lieu au cours d'une séance à huis clos du comité régional qui se tient immédiatement avant le vote à bulletin secret pour la désignation.⁶ Dans un souci de transparence et de responsabilisation, lorsque des entretiens avec des candidats ont lieu au cours d'une séance du comité régional, on pourrait envisager de modifier le règlement intérieur pour permettre la diffusion de ces entretiens en direct sur le site Web du bureau régional.

⁴ Pour la Région européenne, un forum en direct est organisé même lorsqu'il n'y a qu'un seul candidat. Article 47.8 du Règlement intérieur du Comité régional de l'Europe. Conformément à l'article 62 du Règlement intérieur du Conseil exécutif, le forum des candidats n'est pas convoqué si une seule personne a été proposée pour le poste de Directeur général. Les États Membres souhaiteront peut-être en tenir compte. Les États Membres souhaiteront peut-être en tenir compte.

⁵ À titre d'exemple, lors des forums Web organisés pour les élections des Directeurs régionaux de 2023, il y a eu 58 messages pour la Région de la Méditerranée orientale, 53 pour celle de l'Asie du Sud-Est et 20 pour celle du Pacifique occidental.

⁶ Dans la Région européenne et la Région des Amériques, les candidats sont interrogés avant la réunion du Comité régional, par le Groupe régional d'évaluation et lors d'une séance du Comité régional des Amériques qui se déroule en marge du Comité exécutif, respectivement.

D. Amendements au code de conduite

16. Cinq des six comités régionaux ont adopté un Code de conduite à suivre pour la désignation du directeur régional.⁷ La plupart des comités régionaux ont demandé aux États Membres de le mettre en œuvre, de le faire largement connaître, de le rendre facilement accessible et de le porter à l'attention des candidats, et ont demandé au Directeur régional d'appuyer sa mise en œuvre et d'insister auprès du Secrétariat sur l'importance de respecter les obligations énoncées dans le Statut et le Règlement du personnel quant à la conduite à observer au cours du processus de désignation.

17. Néanmoins, les comités régionaux pourraient envisager de réviser leurs codes de conduite afin de promouvoir la transparence, la responsabilisation et l'intégrité dans le processus de désignation. Par exemple :

Portée élargie : introduction de dispositions sur l'inconduite sexuelle et d'autres comportements abusifs et la divulgation des intérêts des candidats, y compris en ce qui concerne le tabac, les produits du tabac et les armes.

Devoir de précaution : vérification des références, y compris la consultation de la base de données ClearCheck et du casier judiciaire, et contrôle préalable des titres et des antécédents professionnels.

Renforcement de la divulgation des activités de campagne : il faut demander aux États Membres qui ont présenté des candidatures de divulguer les subventions ou les aides financières accordées aux candidats au cours des deux années précédentes et demander à ceux qui n'ont pas présenté de candidature de divulguer ces financements. Le Secrétariat pourrait fournir aux États Membres un modèle de formulaire de divulgation, comme il le fait actuellement pour les candidats.

Plus grand respect des règles : il faut demander aux candidats et aux États Membres de s'engager à respecter strictement le code de conduite.

18. On pourrait aussi envisager de mettre en place un mécanisme de surveillance auquel les allégations de violation du code de conduite pourraient être signalées. Cette surveillance pourrait, par exemple, être assurée par un groupe d'évaluation (voir ci-dessous) qui recevrait les allégations concernant toute violation du code de conduite à des fins d'évaluation et formulerait des recommandations sur les mesures à prendre, le cas échéant, par exemple en portant une violation vérifiée à l'attention du comité régional ou de son bureau. Toutefois, ce mécanisme aurait probablement un coût et il faudrait alors assurer des services d'enquête ; de plus, il pourrait être difficile de traiter de telles allégations dans les délais nécessaires pour le processus d'élection. En tout état de cause, un mécanisme sera nécessaire pour traiter de tout conflit d'intérêts et des cas où les vérifications préalables ont mis un problème en lumière : ces cas pourraient être soumis au comité régional pour décision avant l'établissement d'une liste restreinte ; ou bien ils pourraient être confiés à un groupe d'évaluation ou à un mécanisme de supervision.

⁷ Le Conseil directeur de l'Organisation panaméricaine de la Santé/le Comité régional des Amériques n'a pas expressément adopté de code de conduite à suivre pour la désignation du Directeur/Directeur régional. Les normes appelées à régir le processus d'élection du Directeur du Bureau sanitaire panaméricain disposent cependant que les candidats doivent avoir « une sensibilité et un respect pour la diversité culturelle, sociale, politique et économique dans la Région et entre les pays de la Région » (voir OPS/Bureau régional des Amériques, article I (Grandes lignes appelées à régir la nomination).

E. Groupe d'évaluation

19. Pour que l'évaluation rigoureuse de l'aptitude et des qualifications des candidats soit plus facile, et conformément à la décision WHA65(9) (2012), qui préconise un processus d'évaluation des compétences de tous les candidats, il pourrait être envisagé de créer un groupe d'évaluation pour chaque Région. Ces groupes appuieraient la responsabilisation et l'intégrité du processus de désignation grâce à une évaluation ciblée et rigoureuse des qualifications des candidats.

20. Le Groupe régional d'évaluation créé dans la Région européenne est un modèle à cet égard, mais ce n'est pas la seule solution possible. Les États Membres souhaiteront peut-être étudier la composition optimale d'un tel groupe pour appuyer le processus, ainsi que l'éventail des tâches que le groupe pourrait utilement entreprendre.

Composition : Il pourrait être limité aux personnes de la Région ou inclure également des représentants du Conseil exécutif issus de la Région. Il pourrait être limité aux personnes de la Région ou inclure également des représentants du Conseil exécutif issus de la Région. Le groupe d'évaluation pourrait demander l'appui du Secrétariat de l'OMS, notamment du Département Gestion des ressources humaines et des talents et du Bureau du Conseiller juridique. En outre, même s'il est composé exclusivement de représentants d'États Membres, il pourrait consulter des experts extérieurs, si les circonstances l'exigent.

Méthodologie : le groupe pourrait évaluer les candidats en fonction des critères fixés par le comité régional. Pour ce faire, il évaluerait les informations et documents soumis en examinant le formulaire type de curriculum vitae et en menant une entrevue avec les candidats.

Rôle : Le groupe d'évaluation pourrait avoir un rôle consultatif et procéder, à ce titre, à une évaluation non contraignante des candidats pour examen par le comité régional. Il pourrait également être chargé d'établir une liste restreinte de candidats présélectionnés qui serait soumise aux organes directeurs pour examen. En outre, le groupe d'évaluation pourrait éventuellement assumer les tâches suivantes :

- superviser la mise en œuvre du Code de conduite si ce rôle de surveillance est accepté (voir ci-dessus) ; et
- vérifier les qualifications des candidats et examiner les déclarations d'intérêts des candidats, avec l'aide du Secrétariat.

F. Processus d'élection

21. Dans le cadre du processus d'élection actuel, dans la plupart des cas, les comités régionaux établissent une liste restreinte de candidats et tiennent un ou plusieurs scrutins secrets pour sélectionner un seul candidat, puis le Conseil exécutif accepte ou refuse ce candidat. Dans un souci de responsabilisation et pour préserver l'intégrité du processus de désignation, on peut envisager de donner au comité régional la possibilité de prolonger le délai de soumission des propositions s'il estime que le nombre de candidats n'est pas suffisant (ou pas assez représentatif). À défaut, cette tâche pourrait être confiée au groupe d'évaluation ou le délai pourrait être prolongé automatiquement si le nombre de candidats proposés est inférieur au minimum requis.

MESURES À PRENDRE PAR LE COMITÉ RÉGIONAL

22. Le Comité régional est invité à prendre note des informations figurant dans la présente note et à répondre aux questions posées ci-dessous :

1) Faut-il définir des critères et/ou rédiger des descriptions de poste plus précis pour le poste de directeur régional ? Dans l'affirmative, le Comité régional estime-t-il que certains aspects devraient être améliorés ? Les critères utilisés par l'OMS pour les postes de direction devraient-ils être pris en compte ?

2) Faudrait-il instituer la diffusion publique en direct des forums des candidats dans le processus de désignation, et les entrevues des candidats qui ont lieu pendant les comités régionaux doivent-elles être diffusées publiquement ?

3) L'amendement des codes de conduite améliorerait-il le processus de désignation ? Dans l'affirmative, quels aspects devraient être pris en considération, par exemple :

l'ajout de dispositions sur l'inconduite sexuelle et d'autres comportements abusifs et sur les divulgations d'intérêts ?

le devoir de précaution, y compris la vérification des références ?

le renforcement de la divulgation des activités de campagne ?

des engagements plus officiels de la part des candidats ?

(1) Le Comité régional devrait-il créer un groupe d'évaluation ? Dans l'affirmative :

Le groupe d'évaluation devrait-il être composé uniquement de représentants d'États Membres de la Région ou devrait-il compter également des experts indépendants ? Un ou plusieurs représentants du Conseil exécutif issus de la Région devraient-ils participer au groupe d'évaluation ?

Le groupe d'évaluation doit-il évaluer les candidats en fonction des critères du comité régional ?

Le groupe d'évaluation doit-il fournir au Comité régional une évaluation non contraignante de tous les candidats ou doit-il établir une liste restreinte ? Doit-il vérifier les qualifications des candidats, évaluer les déclarations d'intérêts et/ou jouer un rôle dans la surveillance de la mise en œuvre du code de conduite ?

5) Le Comité régional (ou le groupe d'évaluation) doit-il être autorisé à prolonger le délai de soumission des propositions de candidatures ? Si oui, pour quels motifs ?

ANNEXE

MESURES ENVISAGÉES POUR ACCROÎTRE LA TRANSPARENCE, LA RESPONSABILISATION ET L'INTÉGRITÉ DU PROCESSUS DE DÉSIGNATION

Mesure	Considérations relatives à la mise en œuvre	Transparence	Responsabilisation	Intégrité
Définir des critères minimaux plus spécifiques pour le poste de directeur régional	<ul style="list-style-type: none"> • Adoption de critères d'évaluation détaillés • Rédaction d'une description de poste • Précisions quant aux qualifications exigées • Référence à la Charte des valeurs de l'OMS 	<ul style="list-style-type: none"> • Présentation publique et claire des éléments à prendre en considération pour évaluer les candidats 	<ul style="list-style-type: none"> • Critères de seuil convenus pour les postes de directeur régional 	<ul style="list-style-type: none"> • Meilleure crédibilité en élaborant et en appliquant des critères prévisibles
Officialiser les forums des candidats en direct	<ul style="list-style-type: none"> • Adoption du forum • Modalités : en ligne/hybride ; les candidats répondent-ils tous aux mêmes questions ou chacun répond-il aux questions qui lui sont adressées ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Diffusion publique du forum pour permettre à toutes les personnes intéressées d'écouter les entrevues 	<ul style="list-style-type: none"> • Le public est en mesure de comprendre les projets et les plans de mise en œuvre des candidats pour la Région 	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité pour les États Membres de remettre en question les promesses de campagne
Diffusion des entrevues lors des comités régionaux	<ul style="list-style-type: none"> • Modification des règles, si nécessaire, pour permettre la diffusion des entrevues avec les candidats 	<ul style="list-style-type: none"> • Diffusion, au minimum, sur le site Web du comité régional, accessible au public 	<ul style="list-style-type: none"> • Les personnes sont en mesure de comprendre les projets et les plans de mise en œuvre des candidats pour la Région 	
Amendements au code de conduite	<ul style="list-style-type: none"> • Révision des codes de conduite pour : 	<ul style="list-style-type: none"> • Publication des normes à respecter 	<ul style="list-style-type: none"> • Définition de normes communes concernant le 	<ul style="list-style-type: none"> • Meilleure crédibilité en définissant des normes applicables à tous les

Mesure	Considérations relatives à la mise en œuvre	Transparence	Responsabilisation	Intégrité
	<ul style="list-style-type: none"> • y introduire des dispositions sur l'inconduite sexuelle et d'autres comportements abusifs et la divulgation des intérêts des candidats, y compris en ce qui concerne le tabac, les produits du tabac et les armes • y intégrer le devoir de précaution, par exemple la vérification des références • renforcer la divulgation des activités de campagne en exigeant des États Membres qu'ils déclarent les subventions et les aides versées aux candidats • rendre plus officiels les engagements des candidats en matière de conformité • envisager un mécanisme ou un processus de surveillance pour les violations présumées 	au cours du processus électoral	comportement des candidats et le soutien des États Membres	candidats et au soutien fourni par les États Membres
Groupe d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Création de groupes d'évaluation • Composition : États Membres ou États Membres et experts indépendants, représentant(s) du Conseil exécutif issus de la Région ? • Méthodologie : évaluation suivant des critères ? • Rôles possibles : conseil, établissement d'une liste restreinte, 		<ul style="list-style-type: none"> • Examen rigoureux, objectif [et impartial] des qualifications des candidats par un groupe dédié au processus ; qui pourrait également être chargé de vérifier les 	<ul style="list-style-type: none"> • Meilleure crédibilité du processus en créant un groupe consacré uniquement au processus de désignation, y compris à l'examen rigoureux des qualifications des candidats ; ce qui pourrait également

Mesure	Considérations relatives à la mise en œuvre	Transparence	Responsabilisation	Intégrité
	supervision du code de conduite, vérification des qualifications, examen des déclarations d'intérêts		qualifications et/ou superviser les questions liées au code de conduite	renforcer la confiance dans le processus par la vérification des qualifications et la surveillance des déclarations relatives au code de conduite
Processus d'élection	<ul style="list-style-type: none"> • Autoriser le comité régional ou le groupe d'évaluation à prolonger le délai de soumission des candidatures s'il estime que le nombre de candidats n'est pas suffisant ou pas assez représentatif • À défaut, prévoir la réouverture automatique du processus de soumission si le nombre minimum de candidats n'est pas atteint 		<ul style="list-style-type: none"> • Plus grand engagement à trouver des candidats qualifiés capables d'exercer les fonctions de directeur régional 	<ul style="list-style-type: none"> • Meilleure crédibilité en veillant à ce que le comité régional ait un véritable choix • Promouvoir la diversité