

COMITÉ RÉGIONAL DE L'AFRIQUE

ORIGINAL : ANGLAIS

Soixante-quatrième session
Cotonou, République du Bénin, 3-7 novembre 2014

Point 8 de l'ordre du jour

DÉSIGNATION DU DIRECTEUR RÉGIONAL

Note du Conseiller juridique

SOMMAIRE

	Paragraphes
CONTEXTE	1-4
PROCÉDURE SUIVIE AVANT LE COMITÉ RÉGIONAL	5
PROCÉDURE DE DÉSIGNATION AU COURS DU COMITÉ RÉGIONAL	6
ENTREVUES AVEC LES CANDIDATS	7-11
SCRUTIN POUR DÉSIGNER UN CANDIDAT	12-14

ANNEXES

	Pages
1. Article 52 du Règlement intérieur du Comité régional de l'Afrique	4
2. Critères applicables pour la désignation du Directeur régional	6

CONTEXTE

1. Le présent document a pour but de donner des informations de base et de résumer le rôle du Comité régional dans le processus de désignation du Directeur régional de l'OMS pour l'Afrique.

2. L'article 52 de la Constitution de l'OMS dispose que «le chef du Bureau régional est le Directeur régional nommé par le Conseil en accord avec le Comité régional». Cet article a été appliqué à l'OMS, de la manière décrite ci-après. Le Comité régional de chaque Région a adopté un Règlement intérieur qui définit les modalités de désignation d'un candidat au poste de Directeur régional. Dans le cas de la Région africaine, cette procédure est définie à l'article 52 du Règlement intérieur du Comité régional (ci-joint sous forme d'annexe 1). Le Règlement intérieur du Conseil exécutif définit les modalités de nomination, par le Conseil, de la personne désignée par un Comité régional. Le Règlement intérieur du Conseil exécutif dispose en outre que le mandat d'une personne nommée au poste de Directeur régional est de cinq ans, renouvelable une seule fois.

3. Lors de sa cinquante-troisième session tenue en 2003, le Comité régional de l'Afrique a révisé le processus de désignation du Directeur régional, tout en réaffirmant la validité des critères applicables pour la désignation au poste de Directeur régional qu'il avait déjà adoptés à sa quarante-huitième session en 1998 (voir annexe 2). La procédure adoptée par la cinquante-troisième session du Comité régional a été utilisée par sa cinquante-quatrième session en 2004 en vue de la désignation du Directeur régional actuel. Le Comité régional s'est inspiré de la procédure suivie par le Conseil exécutif depuis 1998 pour la désignation du Directeur général, qui prévoit un processus d'inscription de candidats sur la liste restreinte au cas où plus de cinq candidatures sont présentées, ainsi qu'une entrevue avec chaque candidat. À sa soixante-troisième session tenue en 2013, le Comité régional a encore amendé l'article 52, en ce qui concerne le processus de désignation au poste de Directeur régional.

4. Il convient d'ajouter, pour situer le contexte, que la Soixante-Cinquième Assemblée mondiale de la Santé de 2012 a prié les comités régionaux d'harmoniser certains éléments de leurs règlements intérieurs et de les aligner sur les procédures adoptées par le Conseil exécutif et l'Assemblée mondiale de la Santé. Concernant la désignation du Directeur régional, l'Assemblée de la Santé a demandé que, conformément aux principes d'équité, de responsabilisation et de transparence, le Comité régional définisse des critères de sélection des candidats et un processus d'évaluation des compétences de tous les candidats. Tous les comités régionaux ont ainsi aligné leurs processus de désignation des directeurs régionaux. En réalité, le Comité régional de l'Afrique a précédé la réforme de l'OMS en révisant le processus de désignation du Directeur régional à sa cinquante-troisième session, tel qu'indiqué ci-dessus.

PROCÉDURE SUIVIE AVANT LE COMITÉ RÉGIONAL

5. Le 28 février 2014, le Directeur général a envoyé à chaque État Membre de la Région africaine une communication annonçant que chaque État Membre pouvait proposer pour le poste de Directeur régional une personne justifiant des qualifications et de l'expérience requises, citoyenne de cet État, ayant une formation médicale, jusqu'à l'heure de fermeture des bureaux le 6 juin 2014. Il a par ailleurs informé les États Membres que, conformément au paragraphe 2 de l'article 52 du Règlement intérieur du Comité régional, chaque proposition de candidature devait être accompagnée du curriculum vitae du candidat proposé et de toute autre information pertinente contenue dans un document n'excédant pas 2000 mots, y compris en format électronique. Le 19 juin 2014, le Directeur général a communiqué aux États Membres de la Région les noms des cinq candidats reçus des États Membres au 6 juin 2014, accompagnés des

curricula vitae et des autres informations pertinentes sur ces candidats.

PROCÉDURE DE DÉSIGNATION AU COURS DU COMITÉ RÉGIONAL

6. La procédure de désignation du Directeur régional par le Comité régional comprend les trois étapes suivantes :

- i) établissement de la liste restreinte au cas où il y a plus de cinq candidats;
- ii) entrevues avec les candidats;
- iii) scrutin pour désigner un candidat.

Étant donné que le Directeur général a reçu uniquement cinq candidatures, le Comité régional ne sera pas obligé d'établir une liste restreinte tel que recommandé au paragraphe 6 de l'article 52. En conséquence, la procédure de désignation que le Comité régional devra suivre comprendra les deux étapes décrites ci-dessous.

ENTREVUES AVEC LES CANDIDATS

7. Les candidats se présenteront devant le Comité pour une entrevue menée en séance privée et ouverte uniquement aux États Membres de la Région, ainsi qu'au personnel essentiel du Secrétariat désigné par le Directeur général. Sous réserve de confirmation finale par le Comité régional, l'entrevue avec les candidats devrait avoir lieu le mardi 2 septembre 2014. L'expérience de la conduite des entrevues par le Conseil exécutif et les comités régionaux laisse penser que cette entrevue prendra l'essentiel de la journée.

8. Le 7^{ème} paragraphe de l'article 52 dispose que les entrevues consistent en un exposé fait par chacun des candidats retenus, qui doit en outre répondre aux questions des membres du Comité. Le Comité définit le cas échéant les modalités de l'entrevue. L'article 52 ne déterminant pas à l'avance le sujet de l'exposé, il semblerait plus approprié de laisser à chaque candidat le loisir de choisir le sujet.

9. En ce qui concerne la structure de l'entrevue, on suppose que le Comité régional voudra suivre la démarche adoptée à sa cinquante-quatrième session, qui est également utilisée depuis 1998 par le Conseil exécutif pour la désignation du Directeur général, ainsi que par les autres comités régionaux dans le cadre du processus actuel de réforme de l'OMS. Cette approche était généralement jugée efficace pour évaluer les qualifications et les compétences des candidats, en garantissant un traitement juste et équitable à chaque candidat.

10. À cet égard, le Comité régional devrait limiter la durée de chaque entrevue à 60 minutes, réparties de manière égale entre l'exposé oral du candidat (qui doit durer 30 minutes au maximum) et l'échange de questions et de réponses (qui doit aussi durer 30 minutes au maximum). Cette répartition du temps doit être scrupuleusement respectée. Aucun matériel de visualisation (par exemple des présentations PowerPoint) ne doit être utilisé et aucun document écrit ne doit être distribué dans la salle pendant l'exposé ou l'échange de questions et de réponses. Les deux parties de l'entrevue sont mesurées au moyen d'un système inspiré des «feux de signalisation», permettant aux candidats et au Comité régional de savoir lorsque le temps imparti est écoulé.

11. La partie des questions et des réponses ci-après a été suivie au cours de la cinquante-quatrième session du Comité régional, ainsi que par le Conseil exécutif et les autres comités régionaux, et l'on suppose que la soixante-quatrième session du Comité régional voudra adopter la même procédure.

- i) Avant le début de chaque exposé, le Secrétariat distribuera à chaque représentant une feuille de papier pour qu'il y rédige une question.
- ii) Les questions des représentants sont collectées par le Secrétariat à la fin de l'exposé et remises au Président, qui tire chaque question au hasard avant de la poser au candidat.
- iii) Le candidat dispose de trois minutes pour répondre à chaque question.
- iv) S'il n'y a pas suffisamment de questions pour couvrir le temps prévu à cet effet, le candidat peut faire les déclarations supplémentaires qu'il désire pour combler les 60 minutes prévues pour l'entrevue.

Des détails supplémentaires seront décrits dans une proposition formulée par le Président du Comité régional (grâce aux orientations du Conseiller juridique de l'OMS), en mettant l'accent sur l'impartialité et l'égalité de traitement de tous les candidats.

SCRUTIN POUR DÉSIGNER UN CANDIDAT

12. La dernière étape consiste à organiser un scrutin pour désigner le candidat dont le nom devra être transmis au Conseil exécutif pour nomination. La procédure à suivre à cette étape est définie au 8^{ème} paragraphe de l'article 52 du Règlement intérieur et reste largement inchangée.

13. En résumé, le représentant désigné par chaque État Membre du Comité régional inscrit le nom d'un candidat sur son bulletin de vote. Si aucun candidat n'obtient la majorité des voix des représentants désignés présents et votants¹, le candidat qui recueille le moins de voix est éliminé à chaque tour de scrutin jusqu'à ce qu'un candidat reçoive la majorité requise. L'article 52 prévoit une procédure spécifique en cas d'égalité de voix persistante entre les deux derniers candidats restants. Sur le plan pratique, étant donné que les entrevues des candidats prendront l'essentiel de la journée de mardi, l'organisation du scrutin pour désigner le nouveau Directeur régional devra normalement intervenir dans la matinée du mercredi 3 septembre 2014.

14. En ce qui concerne la durée du mandat du nouveau Directeur régional, le Comité régional n'a pas besoin de faire une recommandation à ce sujet car l'article 48 du Règlement intérieur du Conseil exécutif dispose que le Directeur régional est nommé pour cinq ans.

¹ L'article 43 du Règlement intérieur du Comité régional dispose que les décisions du Comité sont prises à la majorité des Membres présents et votants. Cela signifie que, conformément aux dispositions de l'article 42, les abstentions ne sont pas dénombrées dans le calcul de la majorité requise. Par conséquent, si tous les 47 États Membres du Comité émettent un vote valide sans aucune abstention, la majorité requise est fixée à 24 voix. Si cinq Membres s'abstiennent par exemple, on aura 42 États Membres présents et votants, et la majorité requise sera de 22 voix.

**ANNEXE 1 : EXTRAIT DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU COMITÉ RÉGIONAL DE
L'AFRIQUE – ARTICLE 52**

1. Six mois au moins avant la date fixée pour l'ouverture d'une session du Comité au cours de laquelle doit être désigné le Directeur régional, le Directeur général informe chacun des États Membres qu'il recevra les noms des personnes proposées en vue de la désignation pour le poste de Directeur régional par le Comité.
2. Tout État Membre peut proposer pour le poste de Directeur régional une personne justifiant des qualifications et de l'expérience requises, ayant une formation médicale, citoyenne de cet État, et dont il communique le curriculum vitae et toute autre information pertinente (déclaration énonçant la vision, les priorités et les stratégies du candidat) dans un document n'excédant pas 2000 mots. Ces propositions sont adressées au Directeur général, y compris sous format électronique, de façon à lui parvenir au Siège de l'Organisation, à Genève (Suisse), douze semaines au moins avant la date fixée pour l'ouverture de la session.
3. Si le Directeur régional en fonction est disponible et éligible pour un nouveau mandat, le Directeur général en informe chacun des États Membres au moment où il les invite à proposer des noms de candidats au poste de Directeur régional. Dans ces conditions, le nom du Directeur régional en fonction est soumis automatiquement au Comité et n'a pas besoin d'être proposé par un Membre.
4. Dix semaines au moins avant la date fixée pour l'ouverture de la session du Comité, le Directeur général fait parvenir sous pli confidentiel à chacun des Membres une copie de toutes les propositions en vue de la désignation du Directeur régional qu'il a reçues dans les délais prescrits (avec les curriculums vitae et tout autre document d'appui des intéressés).
5. Si le Directeur général n'a reçu aucune proposition suffisamment à temps pour la transmettre aux États Membres conformément aux dispositions du présent article, les États Membres en sont informés dix semaines au moins avant l'ouverture de la session du Comité. Le Comité établit lui-même une liste de candidats comprenant les noms des personnes proposées secrètement par les représentants présents et votants.
6. Si le Directeur général reçoit plus de cinq candidatures dans les délais prescrits au paragraphe 2, le Comité établit une liste restreinte de cinq candidats au début de sa session. À cet effet, le Comité organise un scrutin secret, et les cinq candidats qui obtiennent le plus grand nombre de voix sont inclus dans la liste restreinte. En cas d'égalité des voix entre deux ou plusieurs personnes de sorte que plus de cinq personnes sont identifiées pour être inscrites sur la liste restreinte, des scrutins supplémentaires sont organisés entre les personnes ayant reçu le même nombre de voix, et celles qui reçoivent le plus grand nombre de voix occupent la place ou les places vacante(s) sur la liste restreinte.
7. Les candidats mentionnés aux paragraphes 2 ou 3, ou, au cas où le paragraphe 6 est applicable, les candidats inscrits sur la liste restreinte se présentent devant le Comité pour une entrevue à huis clos. L'entrevue consiste en un exposé fait par chaque candidat qui doit en outre répondre aux questions des membres du Comité. Le Comité détermine, s'il y a lieu, les modalités de l'entrevue.
8. La désignation du Directeur régional a lieu au cours d'une séance à huis clos du Comité. Le Comité effectue au scrutin secret une sélection parmi les personnes mentionnées aux paragraphes 2 ou 3, ou, au cas où le paragraphe 6 est applicable, les personnes qui sont inscrites sur la liste restreinte, en procédant comme suit :

- a) Chacun des représentants habilités à voter inscrit sur son bulletin le nom d'un seul candidat.
 - b) Le candidat ayant obtenu, lors d'un scrutin, la majorité requise est déclaré désigné.
 - c) Si, lors d'un scrutin, aucun candidat n'obtient la majorité requise, le candidat qui a recueilli le moins de voix est éliminé.
 - d) Lorsqu'il n'y a plus que deux candidats, il est procédé à autant de tours de scrutin qu'il sera nécessaire pour que l'un d'eux obtienne la majorité requise.
 - e) Dans l'éventualité où ces deux candidats resteraient à égalité de voix après le troisième tour de scrutin, la procédure établie sera reprise sur la base de la liste des candidats.
9. Le nom de la personne ainsi désignée sera soumis au Conseil exécutif.

ANNEXE 2 : CRITÈRES APPLICABLES POUR LA DÉSIGNATION DU DIRECTEUR RÉGIONAL

Critères à remplir

Tout candidat désigné au poste de Directeur régional doit remplir les critères suivants :

Parfaite connaissance et sincère adhésion à la mission de l'OMS

Le candidat doit connaître parfaitement la mission, le rôle, les fonctions, les politiques et les stratégies de l'OMS. Il doit fournir la preuve de sa participation personnelle et/ou de sa détermination à contribuer à cette mission.

Aptitude reconnue à diriger

Le candidat doit être guidé par une vision; il doit être dynamique et orienter son action vers l'obtention de résultats. Il doit être capable de communiquer d'une manière claire, efficace et persuasive, tant oralement que par écrit, avec divers groupes cibles, y compris les mass médias, les dirigeants politiques, les responsables de la santé publique, le personnel de santé, les universitaires de divers horizons et les autres groupes professionnels sanitaires et extra-sanitaires, et le personnel de l'OMS. Il doit faire preuve d'une haute intégrité personnelle et d'une grande capacité à résister aux pressions auxquelles il pourrait être soumis de la part de gouvernements ou de groupes privés agissant à l'encontre des intérêts défendus par l'Organisation.

Aptitude reconnue à gérer

Le candidat doit être capable de gérer une organisation complexe dans le domaine de la santé, ce qui nécessite une grande capacité d'analyse et l'aptitude à fixer des buts et objectifs clairs, à concevoir des programmes permettant une utilisation optimale de l'ensemble des ressources de l'Organisation, et à mettre en œuvre un processus rigoureux de suivi et d'évaluation de l'action de l'Organisation dans la Région. L'aptitude non seulement à favoriser le travail en équipe par une délégation appropriée des responsabilités, mais aussi à créer un environnement propice au travail aux niveaux du Bureau régional et des bureaux de pays sera prise en considération. L'activité de la Région devant accompagner et soutenir celles des autres Régions et du Siège au regard de l'unicité de l'Organisation, la capacité du candidat à collaborer efficacement avec des responsables, tant au niveau national qu'au niveau international, du secteur de la santé et d'autres secteurs, est un autre élément important.

Qualifications professionnelles et compétences techniques

Le candidat doit être professionnellement qualifié dans le domaine médical et avoir une connaissance approfondie des questions relatives à la santé publique et à sa base épidémiologique.

Sensibilité aux différences culturelles, sociales, politiques et autres

Le candidat doit avoir une connaissance approfondie des différences culturelles, sociales, politiques et linguistiques existant dans la Région et en tenir compte. Il doit donc, entre autres choses, maîtriser au moins une des trois langues de travail de la Région et posséder une connaissance pratique d'au moins une des autres langues. Une expérience pratique raisonnable acquise dans la Région, en particulier au sein de l'OMS, constitue un avantage.

Aptitude médicale

Le candidat doit jouir d'un état de santé suffisant pour mener à bien les tâches liées au poste de Directeur régional.