



COMITÉ RÉGIONAL DE L'AFRIQUE

AFR/RC54/INF.DOC/1

15 mars 2004

Cinquante-quatrième session

Brazzaville, Congo, 30 août – 3 septembre 2004

ORIGINAL : ANGLAIS

Point 7 de l'ordre du jour provisoire

DÉSIGNATION DU DIRECTEUR RÉGIONAL

Note du Conseiller juridique

SOMMAIRE

	Paragraphes
CONTEXTE	1 – 5
PROCÉDURE DE DÉSIGNATION AU COURS DU COMITÉ RÉGIONAL	6 – 19

ANNEXES

	Page
1. Extrait du Règlement intérieur du Comité régional de l'Afrique	5
2. Critères applicables pour la désignation du Directeur régional	7

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 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 de la manière suivante à l'OMS. 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 septembre 2003, le Comité régional de l'Afrique a amendé l'article 52 de son Règlement intérieur 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). Ces amendements ont été adoptés après la décision prise par le Comité régional de ne pas créer un comité de prospection chargé d'évaluer les candidats, mais plutôt de définir la procédure à suivre pour établir une liste restreinte de candidats en vue d'un examen ultérieur, en s'inspirant de la procédure suivie par le Conseil exécutif à sa cent-onzième session en janvier 2003 pour la désignation du Directeur général.
4. Le 25 février 2004, en application de l'article 52 du Règlement intérieur, le Directeur général a envoyé à chaque État Membre de la Région africaine une communication annonçant que chaque État Membre pouvait proposer une ou deux personnes, citoyenne(s) d'un État Membre de la Région, comme candidate(s) au poste de Directeur régional, jusqu'à l'heure de fermeture des bureaux le 7 juin 2004. Il a par ailleurs informé les États Membres que chaque proposition de candidature devrait être accompagnée du curriculum vitae du candidat proposé. Les États Membres de la Région africaine ont donc jusqu'au 7 juin pour proposer des candidatures au poste de Directeur régional, accompagnées de curricula vitae, en application de l'article 52 du Règlement intérieur.
5. Le 21 juin 2004, le Directeur général enverra à nouveau une communication à chaque État Membre de la Région, en application de l'article 52 du Règlement intérieur, pour leur transmettre les noms des candidats proposés ainsi que le curriculum vitae de chaque candidat.

PROCÉDURE DE DÉSIGNATION AU COURS DU COMITÉ RÉGIONAL

6. À supposer que des candidats aient été dûment proposés dans les délais prescrits, la première phase de la procédure à suivre par le Comité régional lui-même variera selon qu'il y a plus de cinq candidats proposés ou non. Dans le cas où il y a plus de cinq candidats, le Comité régional devra suivre les trois étapes suivantes pour la procédure de désignation :

- i) établissement de la liste restreinte;
- ii) examen des candidats;
- iii) scrutin pour désigner un candidat.

7. L'article 52 du Règlement intérieur exige que la troisième étape, à savoir le scrutin pour désigner un candidat, se déroule au cours d'une séance privée. Bien que cet article ne précise pas la nature des réunions chargées des autres étapes de la procédure de désignation, on suppose que le Comité souhaitera que les réunions chargées des deux étapes précédentes soient également des séances privées¹.

i) Établissement d'une liste restreinte

8. Aux termes du sixième paragraphe amendé de l'article 52 du Règlement intérieur, si le Directeur général reçoit plus de cinq candidatures dans les délais prescrits au paragraphe 2 du même article, le Comité régional établit une liste restreinte de cinq candidats au début de sa session, selon les modalités décrites dans le même paragraphe. Si le Directeur général reçoit cinq candidatures ou moins, l'établissement d'une liste restreinte n'a pas lieu et le Comité régional passe directement à l'examen des candidats.

9. Étant donné que la session du Comité durera cinq jours, il importe que la liste restreinte soit disponible le plus tôt possible afin d'avoir assez de temps pour les autres étapes du processus. On suppose donc que la liste restreinte devra être établie au cours d'une réunion qui aura lieu le mardi 31 août 2004.

10. En application des dispositions de l'article 52 révisé, le Comité régional organisera un scrutin secret et les cinq candidats qui recevront le plus grand nombre de voix seront inscrits sur la liste restreinte. Étant donné que le Comité régional durera cinq jours, cet amendement vise à mettre en place une procédure simplifiée pour identifier les cinq candidats bénéficiant du plus grand appui afin de permettre au Comité de mener rapidement les étapes suivantes du processus, pour les cinq candidats identifiés uniquement, à savoir l'étape ii) examen des candidats, et l'étape iii) scrutin pour désigner un candidat.

11. Ainsi donc, pour établir la liste restreinte en application du nouvel article, chaque représentant désigné doit choisir un seul candidat, et les cinq candidats qui reçoivent le plus grand nombre de voix sont inscrits sur la liste restreinte. Par conséquent, sauf dans le cas peu probable où il y aurait égalité de voix entre deux ou plusieurs candidats et où l'on se retrouverait avec plus de cinq candidats pouvant être identifiés pour être inclus dans la liste restreinte², la procédure de sélection des candidats à inscrire sur la liste restreinte pourrait être

¹ En ce qui concerne la désignation du Directeur général par le Conseil exécutif, celui-ci a pris la même décision pour les deux dernières désignations. Il a, depuis lors, amendé son Règlement intérieur pour permettre à un représentant de chaque État Membre de participer à toutes les réunions de cette nature. Le Comité régional n'étant pas un organe dont le nombre de membres est limité en ce qui concerne les États Membres de la Région, une telle disposition n'est pas justifiée – à moins que le Comité régional ne souhaite permettre à des États Membres d'autres régions participant à sa session d'assister aux réunions au cours desquelles il détermine les candidats à inscrire sur la liste restreinte et examine ceux-ci (une telle approche n'est cependant pas possible pour la réunion consacrée à la désignation du Directeur régional elle-même (troisième étape du paragraphe 6 ci-dessus), puisque l'article 52 du Règlement intérieur dispose expressément qu'elle doit se dérouler au cours d'une séance privée).

² Cette situation pourrait se présenter en cas d'égalité de voix ne permettant pas de choisir les cinq candidats qui ont le plus grand nombre de voix, par exemple si deux candidats reçoivent le même nombre de voix pour la cinquième place. Dans ce cas, l'article prévoit des scrutins séparés pour départager ceux qui ont le même nombre de voix.

menée à bien au bout d'un seul tour de scrutin. Il convient de souligner que ce scrutin a pour seul but d'établir une liste restreinte. Par conséquent, même si un candidat obtient la majorité des voix, cela n'a aucun autre effet que de faire figurer son nom sur la liste restreinte. Toutes les étapes suivantes devront être suivies comme prévu.

ii) Examen des candidats

12. Les cinq candidats retenus sur la liste restreinte (ou tous les candidats proposés s'ils ne sont pas plus de cinq) devraient être examinés par le Comité régional aussi tôt que possible. Comme la programmation de cet examen doit tenir compte de l'éventualité où il faudrait établir au préalable une liste restreinte, le Comité régional voudra probablement le programmer pour le mercredi 1^{er} septembre 2004. À supposer qu'il y ait exactement cinq candidats, l'expérience du Conseil exécutif laisse penser que cet examen prendra l'essentiel de la journée.

13. Compte tenu du peu de temps dont on disposera entre l'établissement de la liste restreinte et la date probable de l'examen, il serait opportun que les candidats soient présents dans la zone où se tiendra le Comité régional le mercredi 1^{er} septembre 2004 au plus tard pour pouvoir se présenter à l'examen au cas où ils seraient retenus sur la liste restreinte. Les candidats devraient fournir au Secrétariat tous les détails sur le lieu où on pourrait les contacter durant la semaine du Comité régional pour s'assurer qu'ils pourront recevoir tout renseignement utile de dernière minute.

14. Le 7^{ème} paragraphe de l'article 52 dispose que l'examen consiste en un exposé présenté par chaque candidat – aucun sujet n'étant spécifié³ – en plus de réponses à des questions posées par les membres du Comité. Le même paragraphe précise que le Comité détermine le cas échéant les modalités de cet examen.

15. En ce qui concerne la structure de l'examen, on suppose que le Comité régional voudra suivre la même démarche que le Conseil exécutif. Celui-ci limite chaque examen à 60 minutes réparties également entre l'exposé oral du candidat et l'échange de questions et de réponses. 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'examen. La répartition du temps est strictement respectée. Aucun matériel de visualisation ne doit être utilisé ni aucun document écrit distribué dans la salle pendant l'exposé ou l'échange de questions et de réponses, et l'ordre de passage des candidats est déterminé par tirage au sort. Des détails supplémentaires concernant par exemple la façon dont les questions doivent être posées et le temps accordé au candidat pour répondre à chaque question 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.

³ Le Comité n'ayant pas déterminé à l'avance le sujet de cet exposé, il semblerait plus approprié de laisser à chaque candidat le loisir de choisir le sujet. Au cas où le Comité régional examinerait une proposition consistant à choisir un sujet particulier pour l'examen lors de sa cinquante-quatrième session en septembre 2004, cette situation pourrait jouer en faveur de tout candidat qui serait informé à l'avance de cette proposition.

iii) Scrutin pour désigner un candidat

16. 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 la même qu'au cours des années précédentes.

17. En résumé, dans le cas où une liste restreinte est établie, le scrutin se limite aux candidats dont le nom est inscrit sur cette liste (c'est la seule innovation par rapport au passé). 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 votants⁴, 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.

18. Sur le plan pratique, étant donné que l'examen des cinq candidats retenus sur la liste restreinte prendra probablement l'essentiel de la journée de mercredi, l'organisation du scrutin pour la désignation d'un candidat devra normalement intervenir le jeudi 2 septembre 2004.

19. 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.

⁴ Par exemple, si les représentants de tous les États Membres du Comité régional émettent des bulletins valides dont aucune abstention, la majorité requise est de 24. (Il convient de signaler qu'en vertu de l'article 42 du Règlement intérieur, les représentants qui s'abstiennent de voter sont considérés comme non votants).

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, le Directeur général informe chacun des Membres qu'il recevra les noms des personnes proposées en vue de la désignation pour le poste de Directeur par le Comité.
2. Tout membre peut proposer pour le poste de Directeur une ou deux personnes, citoyenne(s) d'un État Membre de la Région et dont il communique le curriculum vitae. Ces propositions sont adressées au Directeur général 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 en fonction est disponible pour un nouveau mandat, le Directeur général en informe chacun des Membres au moment où il les invite à proposer des noms de candidats au poste de Directeur. Dans ces conditions, le nom du Directeur 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 qu'il a reçues dans les délais spécifiés (avec les curriculums des intéressés).
5. Si le Directeur général n'a reçu aucune proposition suffisamment à temps pour la transmettre aux Membres conformément aux dispositions du présent article, les 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 habilités à voter.
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 proposés conformément au paragraphe 2 ou inscrits sur la liste restreinte – au cas où le paragraphe 6 est applicable – sont examinés par le Comité aussitôt que possible. Cet examen consiste en un exposé présenté par chaque candidat en plus des réponses à des questions posées par les Membres du Comité. Le Comité détermine le cas échéant les modalités de cet examen.

Annexe 1

8. La désignation du Directeur régional a lieu au cours d'une séance privée du Comité. Le Comité effectue au scrutin secret une sélection parmi les personnes dont la candidature est soumise conformément au paragraphe 2 ou qui sont inscrites sur la liste restreinte – au cas où le paragraphe 6 est applicable – en procédant comme suit :
 - a) Chacun des représentants habilités à voter inscrit sur son bulletin le nom d'un seul candidat choisi parmi les personnes proposées ou inscrites sur la liste restreinte conformément au présent article.
 - 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.

Qualités reconnues de chef

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 la gestion

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.

Annexe 2

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.

