



Comité régional de la Méditerranée orientale
Soixante-troisième session
Point 7 de l'ordre du jour provisoire

Désignation du Directeur régional

1. Le présent document fournit des informations générales ainsi qu'un résumé du rôle du Comité régional dans la désignation du Directeur régional pour la Méditerranée orientale.
2. L'article 52 de la Constitution de l'Organisation mondiale de la santé stipule que « le chef du bureau régional est le directeur régional nommé par le Conseil en accord avec le comité régional. »
3. Le mandat du Directeur régional pour la Méditerranée orientale actuellement en exercice, le Docteur Ala Alwan, prendra fin le 31 janvier 2017.
4. Par conséquent, afin de permettre au Conseil exécutif, lors de sa cent quarantième session prévue en janvier 2017, d'envisager la nomination du Directeur régional à compter du 1er février 2017, le Comité régional de la Méditerranée orientale est invité, au cours de sa soixante-troisième session, qui se tiendra du 3 au 6 octobre 2016, à examiner la désignation du Directeur régional et à formuler ses recommandations au Conseil exécutif.

Contexte

5. L'article 52 de la Constitution de l'OMS a été appliqué à l'OMS de la façon suivante. Le Comité régional de chaque région a adopté un règlement intérieur gouvernant le processus de désignation d'un candidat au poste de Directeur régional. Dans le cas de la Région de la Méditerranée orientale, la procédure est décrite dans l'article 51 du Règlement intérieur du Comité régional (voir Annexe 1). Le Règlement intérieur du Conseil exécutif définit la façon dont le Conseil décide de la nomination d'une personne ainsi désignée par le Comité Régional. Le Règlement intérieur du Conseil stipule que le terme du mandat d'une personne nommée au poste de Directeur régional est fixé à cinq ans, et qu'il ne pourra être nommé qu'une fois pour un deuxième mandat.
6. Le Comité régional de la Méditerranée orientale a révisé de façon formelle le processus de désignation du Directeur régional lors de sa cinquante-neuvième session en 2012, sur la base de l'expérience de la cinquante-huitième session ayant lieu en 2011 et au cours de laquelle le Directeur régional actuel avait été désigné. Le Comité régional s'est aligné sur l'approche suivie par le Conseil exécutif depuis 1998 pour la désignation du Directeur général, qui consiste à mettre en place un système de liste restreinte dans le cas où il y ait plus de cinq candidatures, et à organiser des entrevues avec les candidats.¹
7. La Soixante-Cinquième Assemblée de la Santé, qui a eu lieu en 2012, a demandé au Comités régionaux d'harmoniser certains éléments de leurs règlements et de les aligner sur ceux adoptés par le Conseil exécutif et l'Assemblée de la Santé. En ce qui concerne la désignation du Directeur régional, l'Assemblée de la Santé a demandé à ce que, en se fondant sur les principes d'impartialité, de responsabilisation et de transparence, le Comité régional établisse des critères de sélection des candidats et un processus d'évaluation des compétences de tous les candidats.² Le Comité régional de la Méditerranée orientale a donc défini six critères pour l'évaluation des candidats se présentant au poste de Directeur régional (voir Annexe 2). Le Comité régional est invité à prendre ces critères en considération dans le processus de désignation d'un candidat.

¹ Voir la Décision n°3 figurant dans le document EM/RC59/13

² Voir la Décision WHA65(9)

Procédures en amont du Comité régional

8. Le 24 mars 2016, le Directeur général a informé chaque État Membre de la Région qu'elle devait recevoir, en vue de l'examen par le Comité régional, les noms des candidats proposés par les États Membres, et que ceux-ci devaient lui parvenir à Genève (Suisse), avant la fermeture des bureaux le 8 juillet 2016. En outre, les États Membres ont été informés que la proposition de candidats devait être accompagnée du curriculum vitae de chaque candidat. Le 22 juillet 2016, le Directeur général a communiqué aux États Membres de la Région les noms des trois candidats qu'elle avait reçus avant la date limite, ainsi que les curriculum vitae et d'autres documents justificatifs soumis par les États Membres. Elle a également rappelé aux États Membres que le Directeur régional actuellement en exercice, le Dr Ala Din Alwan, avait fait connaître son souhait d'être désigné.

Procédures pendant le Comité régional

9. Les procédures pendant le Comité régional s'organisent en trois étapes :

- Établissement d'une liste restreinte pour le cas où il y ait plus de cinq candidats
- Entrevues avec les candidats
- Vote en vue de la désignation des candidats

10. Le Directeur régional ayant reçu moins de cinq candidatures, le Comité régional n'aura pas à établir une liste restreinte conformément au paragraphe f bis) de l'article 51. Les deux étapes du processus de désignation auxquelles le Comité devra procéder sont les suivantes.

Entrevues avec les candidats

11. Conformément aux règlements intérieurs tels que révisés par le Comité régional en 2012, les candidats devront passer une entrevue avec le Comité dès que possible lors d'une séance privée, ouverte uniquement aux États Membres de la Région et au personnel indispensable du Secrétariat désigné par le Directeur général. L'entrevue consistera en un exposé effectué par chaque candidat et comprendra les réponses aux questions posées par les membres. Le Comité déterminera, le cas échéant, les modalités des entrevues.

12. Sous réserve de confirmation par le Comité régional, la date des entrevues est prévue le mardi 4 octobre dans l'après-midi.

Vote en vue de la désignation des candidats

13. L'étape finale comprend le vote visant à désigner le candidat dont le nom doit être soumis au Conseil exécutif pour nomination. La procédure relative à cette étape est définie dans les paragraphes g) et i) de l'article 51 du Règlement intérieur.

14. En résumé, chaque représentant inscrit le nom d'un candidat sur son bulletin de vote. Si aucun candidat n'obtient la majorité requise des représentants présents et votants,³ le candidat qui recueille le plus petit nombre de voix est éliminé à chaque tour de scrutin jusqu'à ce qu'un candidat reçoive la majorité requise. L'article 51 prévoit une procédure spécifique dans le cas d'une égalité de voix

³ L'article 42 du Règlement intérieur du Comité régional stipule que les décisions du Comité sont prises à la majorité des représentants présents et votants, ce qui, conformément à l'article 41, signifie que les abstentions ne sont pas comptées dans le calcul de la majorité requise. Par conséquent, si les 21 représentants qui ont le droit de vote expriment tous un vote valable et qu'aucun ne s'abstient, la majorité requise est de 11 voix. Si, par exemple, cinq représentants venaient à s'abstenir, les membres présents et votants seraient au nombre de 16 et la majorité requise serait alors de 9.

persistante entre deux candidats restants. Sous réserve de confirmation par le Comité régional, la date du vote en vue de la désignation d'un candidat est prévue le mardi 4 octobre dans l'après-midi, immédiatement après la conduite des entrevues.

15. L'article 48 du Règlement intérieur du Conseil exécutif stipule qu'un Directeur régional sera nommé pour cinq ans. Le Comité régional n'a donc pas besoin de formuler de recommandations à cet égard.

Annexe 1. Règlement intérieur du Comité régional

Article 51

a) 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 chaque État Membre de la Région qu'il ou elle recevra les noms des personnes proposées en vue de la désignation au poste de Directeur régional par le Comité.

b) Tout État Membre de la Région peut proposer pour le poste de Directeur régional une ou plusieurs personnes, citoyens d'un État Membre de la Région, qui ont exprimé leur souhait de servir en qualité de Directeur régional et dont il communique le curriculum vitae. Ces propositions sont adressées au Directeur général de façon à lui parvenir douze semaines au moins avant la date fixée pour l'ouverture de la session.

c) La personne exerçant les fonctions de Directeur régional est candidate au poste sans être proposée selon les dispositions du paragraphe précédent, si elle a fait connaître au Directeur général son souhait d'être désignée.

d) Dix semaines au moins avant la date fixée pour l'ouverture de la session du Comité, le Directeur général fait parvenir à chacun des États Membres un exemplaire de toutes les propositions soumises en vue de la désignation du Directeur régional qu'il ou elle a reçues dans leurs délais spéciaux (avec le curriculum vitae des intéressés). Le Directeur général fait aussi savoir à chacun des États Membres si la personne en fonction est candidate au poste ou non.

e) Si le Directeur général n'a reçu aucune proposition suffisamment à temps pour la transmettre aux États Membres conformément aux dispositions du présent article, ils en sont informés dix semaines au moins avant l'ouverture de la session du Comité. Le Comité établit lui-même une liste des candidats, comprenant les noms des personnes proposées secrètement par les représentants présents et habilités à voter.

f) En cas d'incapacité du Directeur régional à remplir les fonctions de son poste ou si son poste devient vacant avant l'arrivée à terme de son mandat, le Comité désignera une autre personne au poste de Directeur régional à sa prochaine session, à condition que les autres dispositions de cet article soient respectées. Si les autres dispositions de cet article ne peuvent être satisfaites, le Comité prendra sa décision lors de sa prochaine session en vue de désigner une personne et de soumettre son nom au Conseil exécutif le plus tôt possible.

f bis) Si le Directeur général reçoit plus de cinq propositions au cours de la période mentionnée au paragraphe b) du présent article, le Comité devra dresser une liste restreinte de cinq candidats lors d'une séance privée, au début de sa session. À cet égard, le Comité procédera à un scrutin secret. Les cinq candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix constitueront la liste restreinte. En cas d'égalité de voix entre deux candidats et que le nombre de candidats identifiés pour figurer sur la liste restreinte est ainsi supérieur à cinq, d'autres scrutins seront organisés entre les candidats ayant un nombre égal de voix et à l'issue desquels les candidats ayant reçu le plus grand nombre de voix compléteront la place ou les places restantes sur la liste restreinte.

f ter) Les personnes proposées conformément au paragraphe b) du présent article, ou – si le paragraphe f bis) est applicable – les personnes figurant sur la liste restreinte devront passer une entrevue avec le Comité dès que possible lors d’une séance privée. L’entrevue consistera en un exposé effectué par chaque candidat et comprendra les réponses aux questions posées par les membres. Le Comité déterminera, le cas échéant, les modalités des entrevues.

g) La désignation du Directeur a lieu au cours d’une séance privée du Comité. Le Comité effectue une élection parmi les personnes dont la candidature est soumise conformément au présent article. La désignation du Directeur régional se fait au scrutin secret.

h) Chacun des représentants habilités à voter inscrit sur son bulletin de vote le nom d’un seul candidat choisi parmi ceux figurant sur la liste susmentionnée. Si aucun candidat n’obtient la majorité requise, le candidat qui recueille le plus petit nombre de voix est éliminé à chaque tour de scrutin. Lorsque le nombre de candidats en présence est ramené à deux, il ne peut y avoir que trois autres tours de scrutin. Dans l’éventualité où ces deux candidats resteraient à égalité de voix après le troisième tour de scrutin, la procédure établie par le présent article sera reprise.

i) Le nom de la personne ainsi désignée est soumis au Conseil exécutif.

Annexe 2. Critères pour l'évaluation des candidats qui posent leur candidature au poste de Directeur régional

1. Avoir des acquis importants dans le domaine technique et en santé publique, ainsi qu'une vaste expérience de la santé internationale ;
2. Avoir des compétences en gestion des organisations ;
3. Avoir fait ses preuves à un poste de direction en santé publique ;
4. Être sensible aux différences culturelles, sociales et politiques ;
5. Être fermement engagé dans le travail de l'OMS ; et
6. Avoir la condition physique requise pour tous les membres du personnel de l'Organisation.