

OMPI



WO/CC/52/3

ORIGINAL : anglais

DATE : 5 octobre 2004

F

ORGANISATION MONDIALE DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE
GENÈVE

COMITE DE COORDINATION DE L'OMPI

Cinquante-deuxième session (35^e session ordinaire)
Genève, 27 septembre – 5 octobre 2004

RAPPORT

adopté par le Comité de coordination

1. Le Comité de coordination avait à examiner les points suivants de l'ordre du jour unifié (document A/40/1) : 1, 2, 3, 4, 17, 18, 19, 20, 21 et 22.
2. Le rapport sur ces points, à l'exception des points 19 et 20, figure dans le rapport général (document A/40/7).
3. Les rapports sur les points 19 et 20 figurent dans le présent document.
4. Mme Clemencia Forero Ucros (Colombie) a été élue présidente du Comité de coordination; M. Ahmed Abdel Latif (Égypte) et M. Boris Petrovitch Simonov (Fédération de Russie) ont été élus vice-présidents. M. Ahmed Abdel Latif (Égypte), vice-président du Comité de coordination, a présidé la séance d'adoption du rapport.

POINT 19 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ :

APPROBATION D'ACCORDS CONCLUS
AVEC DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES

5. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/52/1.
6. La délégation de l'Égypte s'est vivement félicitée de ce qu'un accord ait été conclu entre l'OMPI et une organisation intergouvernementale d'Afrique. Cette délégation a relevé que l'un des quatre accords soumis à l'approbation du Comité de coordination est un accord entre l'OMPI et le Gouvernement du Royaume de Belgique. Elle a rappelé à cet égard que l'accord en question est régi par l'article 12 et non par l'article 13 de la Convention instituant l'OMPI.
7. Le Secrétariat a constaté le bien fondé de l'observation faite par la délégation de l'Égypte et a pris bonne note de cette rectification.
8. En réponse à une question de la délégation du Brésil, le Secrétariat a confirmé que les quatre accords qui figurent dans le document WO/CC/52/1 ont déjà été examinés et approuvés par les organisations intergouvernementales en cause et le Gouvernement du Royaume de Belgique.
9. Le Comité de coordination a approuvé le mémorandum d'accord entre l'OMPI et l'Organisation européenne des brevets (OEB), l'accord de coopération entre l'OMPI et la Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale (CEMAC), l'accord de coopération entre l'OMPI et la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC), ainsi que l'accord entre l'OMPI et le Gouvernement du Royaume de Belgique, qui font respectivement l'objet des annexes I, II, III et IV du document WO/CC/52/1.

POINT 20 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ :

QUESTIONS CONCERNANT LE PERSONNEL

10. Les délibérations ont eu lieu sur la base des documents WO/CC/52/2 et WO/CC/52/2 Add.
11. Toutes les délégations qui ont pris la parole ont félicité la présidente de sa nomination; la délégation du Chili, en particulier, a dit sa vive satisfaction de voir une latino-américaine assumer cette fonction. La délégation de la France, de même que celle de l'Espagne, se sont réjouies aussi de l'élection d'une femme à la présidence du Comité de coordination de l'OMPI.

Association du personnel de l'OMPI

12. À l'invitation de la présidente du Comité de coordination, le président de l'Association du personnel de l'OMPI a fait une déclaration, qui est reproduite intégralement en annexe.

Amendements du statut du personnel décrétés et appliqués à titre provisoire en vertu de l'article 12.1 du Statut du personnel

13. Le Comité de coordination de l'OMPI a approuvé les amendements indiqués aux paragraphes 1 à 12 du document WO/CC/52/2 en ce qui concerne les articles suivants du Statut du personnel : article 3.1 (Traitements) et 3.15 (Rémunération considérée aux fins de la pension) et articles 3.7b) (Prime pour connaissances linguistiques) et 3.12B) (Allocations familiales) et il a pris note des renseignements fournis aux paragraphes 13 à 16 du même document sur le système de classement des postes des catégories professionnelle et spéciale.

Amendements du Statut du personnel en vertu de l'article 12.1 du Statut du personnel

14. Le Comité de coordination de l'OMPI a approuvé les modifications qu'il est proposé d'apporter aux articles suivants du Statut du personnel : article 3.16 (Retenues sur les traitements) et article 5.2a) (Congé spécial) et pris note des modifications de la disposition 6.2.2 (Congé de maladie) du Règlement du personnel prévues en conséquence, qui sont indiquées aux paragraphes 18 à 27 du document WO/CC/52/2.

Modifications du Règlement du personnel en vertu de l'article 12.2 du Statut du personnel

15. Le Comité de coordination de l'OMPI a pris note des modifications indiquées aux paragraphes 29 à 35 du document WO/CC/52/2 en ce qui concerne les dispositions suivantes du Règlement du personnel : disposition 3.11.1 (Indemnité pour frais d'études) et disposition 5.3.1 (Congé dans les foyers).

Commission de la fonction publique internationale

16. Le Comité de coordination de l'OMPI a pris note des renseignements fournis dans le paragraphe 37 du document WO/CC/52/2.

Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

17. Le Comité de coordination de l'OMPI a pris note des renseignements fournis dans le paragraphe 39 du document WO/CC/52/2.

Avis concernant des nominations à des postes de grade D.1 et D.2

18. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/52/2 Add., dans lequel l'avis du comité est demandé en vue de la promotion de cinq fonctionnaires au grade D.1 et du recrutement d'une personne au grade D.2.

19. Le directeur général a déclaré que le document se passe d'explication; il a cependant souhaité apporter des précisions sur quatre points dont le document ne traite pas directement. Premièrement, les cinq postes de grade D.1 soumis à l'approbation du comité sont déjà inscrits au programme et budget de l'exercice biennal 2004-2005. En outre, le poste de

grade D.2 utiliserait un poste actuellement vacant dans l'Organisation. Troisièmement, le directeur général a souligné que les cinq postes de grade D.1 n'engendreront pas de coûts supplémentaires parce que tous les candidats sont déjà rémunérés au niveau du grade D.1 car ils assument des fonctions de directeur par intérim. Enfin, le directeur général a déclaré que le poste de grade D.2 proposé a été prévu dans le budget de l'exercice biennal en cours 2004-2005. Il a appelé l'attention sur l'article 4.8.a) du Statut du personnel de l'OMPI, qui est ainsi libellé :

“Les fonctionnaires sont nommés par le directeur général; toutefois, les nominations à des postes des catégories spéciale et supérieures (grades D.1 et supérieurs) doivent être effectuées compte tenu de l'avis du Comité de coordination.”

Le directeur général a exprimé l'espoir de pouvoir compter sur l'appui du Comité de coordination et de sa présidente.

20. La délégation du Canada, parlant au nom du groupe B, sans prendre position sur cette proposition, a fait deux observations concernant la procédure. Elle a exhorté le directeur général à faire en sorte à l'avenir que les procédures de recrutement normales, comportant la publication d'avis de vacance de poste, soient suivies dans tous les cas où l'opinion du Comité de coordination est requise. Cette délégation a fait part de sa déception devant la présentation tardive du document en question. Elle a invité le Secrétariat à faire en sorte à l'avenir que les délégations reçoivent les documents en temps voulu, comme les autres documents de l'Assemblée générale.

21. Le directeur général a pris note de la déclaration faite par la délégation du Canada au nom du groupe B, mais il a confirmé à nouveau au Comité de coordination que les nominations ou propositions de nomination sont faites en conformité avec la Convention instituant l'OMPI et le Statut et Règlement du personnel de l'OMPI et suivent la pratique établie ainsi que les précédents existants à l'OMPI. Le directeur général, a-t-il déclaré, dispose en vertu du Statut et Règlement du personnel de deux modes possibles de nomination des fonctionnaires. L'un d'eux est le recrutement direct, pour la catégorie professionnelle qui va des grades P.1 à P.5; au bout de trois ans le poste doit alors faire l'objet d'une mise au concours. L'autre mode de nomination consiste à publier un avis de vacance de poste, et c'est la façon de faire la plus fréquente, en particulier en ce qui concerne la catégorie des services généraux. Le directeur général a fait observer que le Comité de coordination, qui nomme le directeur général, a aussi compétence pour donner un avis sur la nomination de fonctionnaires à des postes de vice-directeur général, de sous-directeur général et de la catégorie spéciale, c'est-à-dire des grades D.1 et supérieurs, en vertu de la Convention instituant l'OMPI et du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI.

22. Le directeur général a reconnu la pertinence de la remarque faite par la délégation du Canada parlant au nom du groupe B au sujet de la diffusion tardive du document; il a constaté que les documents du Comité de coordination sont normalement envoyés relativement tard par rapport aux documents établis pour les autres organes directeurs. Il a donné l'assurance aux délégués qu'il y aura une amélioration dans ce domaine.

23. La délégation de la Barbade a appuyé la proposition du directeur général et approuvé toutes les nominations. Cette délégation dit apprécier particulièrement les nominations de M. Kwakwa et de M. Graça Aranha. Elle a transmis les félicitations de la délégation de Trinité-et-Tobago à ces deux fonctionnaires et leur a souhaité plein succès dans la poursuite de leur carrière.

24. La délégation du Bangladesh a approuvé la proposition du directeur général. Cette délégation a eu particulièrement plaisir à constater l'équilibre entre pays développés et pays en développement dans ces nominations et elle a exprimé l'espoir que le Secrétariat, et en particulier le directeur général, s'efforcera de maintenir un équilibre géographique équitable dans les nominations futures. Cette délégation a dit apprécier tout particulièrement la nomination de M. Abeysekera, originaire de la région Asie et Pacifique, qui met en lumière son esprit de coopération et le soutien qu'il apporte à la région, en particulier au Bangladesh. La délégation a adressé à M. Abeysekera ses félicitations et a dit approuver pleinement sa nomination.

25. La délégation du Myanmar a approuvé sans réserve la proposition du directeur général et a dit faire confiance à celui-ci pour avoir choisi des candidats qualifiés. Cette délégation a en particulier apprécié la proposition concernant M. Abeysekera; elle y voit une reconnaissance de l'expérience de ce candidat et de sa riche carrière dans le domaine universitaire, la diplomatie et la fonction publique internationale. Cette délégation en est persuadée, les compétences et les éminentes qualifications de M. Abeysekera lui permettront de diriger avec succès le Bureau du développement économique pour l'Asie et le Pacifique. La délégation a souhaité à M. Abeysekera et aux autres candidats plein succès dans leur carrière.

26. La délégation des États-Unis d'Amérique a dit partager à certains égards les préoccupations générales exprimées par le Canada au nom du groupe B en ce qui concerne la proposition du directeur général, notamment la soumission tardive du document qui n'en a pas permis un examen approfondi. Cette délégation a fait observer qu'une nomination proposée a été faite selon la procédure du recrutement direct, or elle est fermement convaincue que l'OMPI devrait utiliser la procédure de la mise au concours pour recruter son personnel, sauf dans de très rares cas d'urgence. Elle a exhorté le Comité de coordination à envisager d'attendre et elle a suggéré que le poste fasse l'objet d'une mise au concours, ce qui devrait être la pratique normale pour les nominations futures. Cette délégation a souligné qu'il ne faut en aucune façon voir dans sa déclaration un jugement quant à la qualité ou aux qualifications des personnes dont la nomination est proposée, dont l'une, a-t-elle fait observer, est un ressortissant des États-Unis d'Amérique. La délégation voit là une question fondamentale de transparence et une bonne pratique de gestion, qui devrait renforcer l'OMPI en tant qu'institution.

27. La délégation de la République populaire démocratique de Corée a apporté son appui aux propositions de nomination présentées par le directeur général. Cette délégation se félicite en particulier de la désignation de M. Abeysekera comme candidat au poste de directeur du Bureau du développement économique pour l'Asie et le Pacifique. Elle est certaine que ses compétences et sa riche expérience dans différents domaines en rapport avec la propriété intellectuelle permettront de resserrer les liens de coopération entre les pays de la région Asie et Pacifique et l'OMPI.

28. La délégation du Portugal a dit apprécier particulièrement la nomination de M. Graça Aranha, qu'elle estime être un interlocuteur de très haute qualité et qui a fait la preuve de son efficacité à différents postes, notamment à l'OMPI et en tant que président de l'Institut national de la propriété intellectuelle (INPI) du Brésil.

29. La délégation du Chili a approuvé les six nominations suggérées par le directeur général et elle a réitéré sa confiance dans la manière dont le directeur général mène le Secrétariat. Cette délégation a appuyé en particulier les candidatures de Mme Weil-Guthmann, de

M. Kwakwa, de M. Graça Aranha et de M. Abeysekera. Elle se félicite particulièrement de la présence d'un candidat latino-américain ressortissant du Brésil, M. Graça Aranha, un professionnel reconnu qui récemment assurait la fonction de président de l'INPI du Brésil.

30. La délégation de l'Espagne a fait siennes les observations de la délégation du Canada. Cette délégation apprécie de voir que l'Organisation continue à se renforcer en recrutant de nouveaux administrateurs et en employant un personnel hautement compétent. Elle a demandé des critères clairs pour apprécier le bien-fondé des nominations envisagées et estime qu'il serait bon d'avoir des renseignements plus approfondis sur la politique de recrutement de l'Organisation. Pour l'avenir, la délégation a demandé des statistiques détaillées, premièrement sur le nombre d'administrateurs qui occupent par intérim des positions de grade élevé, ainsi que sur les critères appliqués par le Secrétariat pour promouvoir certains d'entre eux. Deuxièmement, il intéresserait cette délégation de connaître l'incidence des nominations sur la répartition géographique des fonctionnaires de haut grade et elle pense que l'on est encore loin d'avoir rétabli l'équilibre à cet égard. Elle estime qu'il serait utile pour l'avenir de disposer d'un tableau actualisé des effectifs des catégories spéciale et supérieures, ventilés par nationalité. Cette délégation juge également utile pour les États membres d'avoir des renseignements sur les incidences budgétaires des nominations. Elle a remercié le directeur général des renseignements fournis et a demandé à ce que l'information soit donnée par écrit de façon à permettre aux États membres à l'avenir d'être en mesure de donner un avis éclairé sur les propositions du Secrétariat. Cette délégation a adressé des félicitations à toutes les personnes qui ont été nommées.

31. Le directeur général a indiqué qu'il y a 46 postes approuvés (non compris les cinq postes reclassés au grade D.1) dans les catégories spéciale et supérieures. Il a répété que la proposition n'a aucune incidence financière ou budgétaire. En ce qui concerne les nationalités, le directeur général a fait observer que l'OMPI compte actuellement 181 États membres et qu'il est difficile d'avoir une représentation significative de chacune de ces 181 nationalités au sein de l'Organisation. Il en est convaincu, le Secrétariat fait de son mieux pour maintenir un équilibre non seulement en ce qui concerne les nationalités mais aussi entre hommes et femmes. Le directeur général a en outre déclaré que les critères de recrutement primordiaux sont les qualifications et les compétences. Il a accepté les observations de la délégation de l'Espagne et fait observer que de 1997 à ce jour, soit en sept ans, le nombre de nationalités représentées dans l'Organisation est passé d'une soixantaine à plus de 100, c'est-à-dire qu'il a pratiquement doublé, l'Organisation maintenant dans le même temps l'application des critères essentiels de recrutement que sont les qualifications et les compétences.

32. La délégation de Sri Lanka, parlant au nom du groupe des pays d'Asie mais aussi en son propre nom, a accueilli favorablement les nominations, en particulier celles de M. Abeysekera, qui, grâce à son travail acharné et à la collaboration intense et efficace qu'il a établie avec les pays de la région, a gagné leur confiance et leur respect. Cette délégation estime que M. Abeysekera apporte avec lui une expérience et des compétences très diversifiées et elle ne doute pas que ses services en qualité de directeur du Bureau pour la coopération avec l'Asie et le Pacifique seront bénéfiques aux pays de la région. Elle a déclaré que le groupe des pays asiatiques se réjouit par avance de travailler avec M. Abeysekera.

33. La délégation de l'Iran (République islamique d') a appuyé la déclaration du groupe des pays d'Asie et a souscrit à la proposition du directeur général. La délégation s'est prononcée pour la nomination de M. Abeysekera, qui a l'expérience du poste de directeur du Bureau du développement économique pour l'Asie et le Pacifique.

34. La délégation du Népal a exprimé sa confiance au directeur général et a appuyé la proposition de ce dernier tendant à pourvoir le poste vacant. La délégation a pleinement souscrit aux déclarations du groupe des pays d'Asie et d'autres intervenants qui ont soutenu la nomination de M. Abeysekera et a noté la durée de ses états de service à l'OMPI ainsi que ses vastes connaissances et sa grande efficacité. La délégation est très impressionnée par le travail qu'il a accompli en tant que directeur par intérim.

35. La délégation de l'Inde a approuvé les cinq nominations au grade D.1, en particulier celle de M. Abeysekera, ressortissant sri-lankais, chargé des questions relatives à la région Asie et Pacifique au cours des derniers mois. La délégation a souhaité souligner une question qui est importante pour elle et peut-être pour la plupart des pays en développement. Elle a expliqué qu'il est important d'aller dans le sens d'une représentation géographique équitable, qui détermine le poids des contributions des pays membres dans une organisation. La délégation a fait observer que le nombre des fonctionnaires des pays développés est disproportionné dans de nombreuses institutions spécialisées par rapport au nombre de fonctionnaires venant de pays en développement. Elle a estimé que la situation était déséquilibrée à l'OMPI et a remercié le directeur général d'avoir pris pendant les six dernières années des mesures tendant clairement à atténuer ce déséquilibre au sein de l'Organisation de sorte que les quelque 181 pays membres de l'OMPI soient mieux représentés. La délégation a appelé l'attention des participants sur un déséquilibre concernant un pays déterminé. Elle a reconnu que les compétences de la personne sont un élément particulièrement important, tout en notant que le savoir-faire et le talent sont plus ou moins répartis de façon homogène sur la terre et qu'aucune partie du monde ne peut prétendre à un monopole ou une suprématie en matière de talents. La délégation a appelé l'attention sur les statistiques établies depuis mai 2003 et s'est demandé pourquoi les effectifs d'une organisation devraient être constitués de 351 personnes d'un seul et même État sur un total de 944 fonctionnaires toutes catégories confondues (administrateurs et services généraux). Elle a dit qu'elle comprend pourquoi le personnel des services généraux peut provenir en majorité de ce pays mais il lui est difficile de comprendre pourquoi ce pays devrait être aussi largement représenté dans la catégorie des administrateurs, le rapport moyen s'établissant à trois ressortissants de cet État pour huit personnes travaillant dans l'Organisation. Elle a déclaré que, dans la catégorie des administrateurs, cela représente un fonctionnaire sur quatre à l'échelle de l'Organisation, ce qui est pour elle disproportionnée. La délégation a instamment demandé au directeur général de tenir compte de cet élément, en particulier dans la perspective des nouvelles nominations, le rapport s'établissant en l'occurrence à trois pour huit au niveau de l'ensemble du personnel de l'Organisation.

36. Le directeur général a estimé nécessaire d'actualiser les chiffres cités par la délégation de l'Inde, étant donné qu'il n'est pas certain que ces chiffres soient exacts. En ce qui concerne le deuxième élément des observations de la délégation, le directeur général a demandé à cette dernière de tenir compte d'un élément historique, étant donné que le siège de l'OMPI se trouve à Genève et que le personnel de la catégorie des services généraux de l'Organisation vient de la France voisine. Il a estimé que le nombre de pays, un, deux, etc., n'est pas en cause, mais qu'il faut tenir compte du fait que la situation géographique des organisations ayant leur siège à Genève permet à ces dernières de trouver facilement une réponse tant sur le plan linguistique que sur celui du soutien logistique. L'OMPI n'est pas la seule organisation dans ce cas. Il a rappelé aux délégués que les postes de la catégorie des administrateurs sont normalement publiés et des candidatures sont reçues du monde entier. Le directeur général a indiqué que, ainsi que l'a fait observer la délégation de l'Inde, le nombre des nationalités représentées est passé environ de 50 à 100, tout en indiquant qu'il ne serait pas souhaitable pour l'Organisation de se focaliser uniquement sur les nationalités. Il a

déclaré que la répartition géographique constitue une préoccupation générale au sein du système commun des Nations Unies. Le directeur général a rappelé aux délégués que lui-même vient d'un pays en développement et qu'il est particulièrement conscient des talents et des compétences dont disposent les pays en développement. Il a précisé que, dans presque 99,9% des concours organisés, il n'est jamais intervenu pour inverser la recommandation formulée par l'organe indépendant chargé d'examiner les candidatures et de formuler des recommandations sur les nominations à l'intention du directeur général.

37. Le directeur général a fait observer que les comités qui sont constitués en vue de le conseiller sur les nominations et qui établissent une liste restreinte des candidats tiennent compte de critères tels que la répartition géographique. Il a souligné à nouveau qu'un directeur général doit soutenir tous les pays également et que la surreprésentation présumée doit être considérée dans son contexte historique. Le directeur général a rappelé qu'il est le dépositaire du Statut et Règlement du personnel et qu'il est responsable du personnel comme cela a été dit dans le discours de l'Association du personnel; il a fait remarquer que, dans le cadre de la fonction publique internationale, comme dans toute fonction publique nationale, il serait impensable de congédier des membres du personnel sans respecter les règles et dispositions en vigueur. Le directeur général a souligné que l'OMPI n'était pas à l'origine une institution spécialisée; elle est passée du statut d'organisation suisse et à celui d'organisation européenne avant de devenir une institution spécialisée du système des Nations Unies. Par conséquent, il serait difficile de corriger rétroactivement la surreprésentation d'une nationalité.

38. La délégation de la Suède a appuyé les nominations et les promotions internes et a approuvé en particulier la nomination de Mme Weil-Guthmann et de M. Abeysekera qu'elle considère comme très compétents.

39. La délégation de l'Allemagne a aussi estimé, comme la délégation du Canada, que le document a été communiqué tardivement, soulignant la nature délicate de la question qui nécessite un examen approfondi. Elle est revenue sur la déclaration du président de l'Association du personnel de l'OMPI, qui a expliqué que la situation financière difficile de l'Organisation a une incidence directe sur la vie et le bien-être de nombreux membres du personnel. Elle a considéré qu'il est politiquement maladroit d'avoir communiqué le document au début de la réunion pour ensuite examiner dans la précipitation les promotions proposées aux grades D.1 et D.2, à un moment où le personnel, en particulier celui situé au bas de l'échelle, doit faire face à une situation difficile. La délégation a précisé que sa déclaration n'a aucun rapport avec les compétences des fonctionnaires concernés, qui accomplissent un excellent travail aux postes qu'ils occupent; la délégation n'a aucune critique ou contestation à formuler à cet égard. Elle a soigneusement étudié le Statut et Règlement du personnel, y compris l'article 4.8, mais n'est pas en mesure d'appuyer les propositions de nomination soumises.

40. La délégation de l'Éthiopie a remercié le directeur général pour ses réponses aux questions posées par les participants, permettant ainsi à ceux-ci de mieux comprendre la situation. Elle considère les candidats comme compétents et dotés des qualités nécessaires pour occuper les postes proposés par le directeur général et a soutenu toutes les propositions.

41. La délégation de la Zambie a souscrit aux observations du coordonnateur du groupe des pays africains qui n'est pas encore intervenu.

42. La délégation de Cuba a pris note de la proposition du directeur général et a accueilli avec satisfaction la proposition de nomination du représentant de l'Amérique latine.
43. La délégation de la Suisse est convenue avec le coordonnateur des pays du groupe B que le groupe n'est pas en mesure de se prononcer sur les nominations proposées et qu'il a exigé qu'à l'avenir de tels postes fassent l'objet d'une procédure régulière avec avis de vacance et respect des délais pour la présentation des dossiers. Elle a partagé l'avis exprimé selon lequel l'application de la procédure du recrutement direct dans le cas présent n'est pas très claire dans la mesure où cette procédure ne doit être utilisée que dans un cas d'urgence. Or cette délégation n'est pas parvenue à discerner d'élément d'urgence en l'occurrence, et s'il y en avait un, elle y verrait un manque de planification. Il lui est donc difficile de donner l'avis favorable qui est ici demandé et relève la soumission tardive du document. La délégation a ajouté que ses observations sont sans rapport avec le nom des personnes dont la nomination est proposée.
44. La délégation de la France a fait part de son incompréhension en ce qui concerne le pays auquel la délégation de l'Inde a fait allusion mais a remercié le directeur général d'avoir fourni des explications. Elle a souhaité ajouter qu'il est bien connu que le pays qui accueille une organisation bénéficie du recrutement d'un grand nombre de ses ressortissants, parfois 25%, voire plus. La situation est similaire, par exemple, à l'Office européen des brevets, dont le siège se trouve à Munich et où les ressortissants allemands constituent environ 25% du personnel. L'Office d'harmonisation dans le marché intérieur, situé à Alicante (Espagne) compte également un pourcentage identique de fonctionnaires espagnols. Par conséquent, la situation mentionnée par le représentant de l'Inde est tout à fait normale et on ne peut pas dire qu'un pays déterminé jouit d'un monopole dans une organisation donnée. À propos de la proposition du directeur général relative aux nominations et aux promotions, elle a noté qu'elle lui permet de choisir des femmes ou des hommes compétents comme conseillers. Elle a estimé que les candidats possèdent les compétences et l'expérience nécessaires pour les postes envisagés. La délégation a appuyé l'ensemble de la proposition du directeur général.
45. La délégation du Soudan a déclaré que le directeur général travaille pour le bien de l'Organisation. Elle est convaincue que les propositions constituent le meilleur choix possible et a félicité les personnes dont la nomination est proposée.
46. La délégation du Ghana a souscrit aux propositions du directeur général, concernant notamment la nomination de M. Kwakwa, ressortissant du Ghana. Elle a exprimé sa profonde gratitude au directeur général, dont les qualités à la tête de l'Organisation ont garanti l'efficacité du travail de celle-ci. Elle a estimé que M. Kwakwa est un juriste éminent qui a acquis une expérience diversifiée et a exprimé l'espoir que cette promotion l'encouragera à encore mieux servir les intérêts de l'Organisation. Elle a exprimé sa reconnaissance aux délégations de la Barbade et du Chili pour les paroles aimables qu'elles ont prononcées en faveur de la nomination de M. Kwakwa.
47. La délégation du Danemark s'est dite fermement convaincue que l'OMPI n'est rien sans fonctionnaires compétents et, par conséquent, s'est félicitée des nominations proposées à différents postes, et en particulier de la nomination de Mme Weil-Guthmann qu'elle considère comme une personne particulièrement compétente et dotée d'un esprit constructif.
48. La délégation de l'Égypte, parlant au nom du groupe des pays africains, a remercié le Secrétariat pour le document présenté. Le groupe des pays africains est heureux de s'associer à toutes les propositions de nomination. La délégation est pleinement convaincue

que les nominations sont présentées conformément à toutes les règles et à tous les critères en vigueur et considèrent que les déclarations du directeur général sont tout à fait claires à cet égard. Le groupe des pays africains soutient en particulier la proposition concernant M. Edward Kwakwa, éminent ressortissant du Ghana, qui a servi d'interlocuteur aux coordonnateurs de groupes et dont les compétences et l'efficacité sont reconnues tout comme le professionnalisme et l'impartialité avec lesquels il remplit ses fonctions, cette dernière qualité étant fondamentale pour le poste de conseiller juridique.

49. En ce qui concerne la communication tardive du document, la délégation a fait remarquer que ce document a toutefois été distribué avant le début des assemblées, soit le 24 septembre 2004. Elle a fait remarquer que des décisions avaient été prises par le passé sur la base de documents communiqués encore plus tardivement. La délégation a estimé qu'il importe de faire preuve de souplesse s'agissant de la façon dont les organisations internationales sont gérées. Par conséquent, la délégation a lancé un appel aux autres délégations pour faire preuve de souplesse et se montrer raisonnables afin de ne pas rompre le consensus pour une question de procédure qui a déjà fait l'objet d'une réponse.

50. La délégation du Brésil s'est félicitée de la nomination d'un ressortissant brésilien et a appuyé les propositions.

51. La délégation de l'Inde a fait part de son incompréhension à la suite de certaines observations formulées par le représentant de la France qui a estimé utile de réagir, bien que son pays n'ait pas été mentionné. La délégation de l'Inde a estimé que l'Organisation ayant son siège en Suisse et non en France, elle ne considère pas les observations faites à propos de Munich et d'autres villes et d'autres pays comme pertinentes en l'occurrence.

52. La présidente a fait observer qu'il a été dûment pris note des observations formulées en ce qui concerne les critères et les paramètres applicables aux nominations, y compris la structure, la répartition géographique équitable et la présentation en temps voulu du document. Elle a estimé qu'il existe un consensus parmi les membres du comité en faveur des candidats proposés par le directeur général et a demandé si des membres souhaitent encore formuler des avis ou des observations allant dans un sens opposé au consensus.

53. La délégation des États-Unis d'Amérique a déclaré que, tout en ne faisant pas obstacle au consensus, elle souhaite manifester sa préoccupation en ne s'y associant pas.

54. La délégation du Royaume-Uni a adopté la même position que les États-Unis d'Amérique.

55. La délégation de l'Allemagne a rappelé ses déclarations antérieures et s'est dite convaincue qu'il en sera dûment pris note.

56. La délégation de Singapour s'est félicitée de toutes les propositions de nomination et de promotion figurant dans le document WO/CC/52/2 Add. Elle a accueilli avec satisfaction et appuyé la nomination de M. Ranjana Abeysekera au poste de directeur du Bureau du développement économique pour l'Asie et le Pacifique et celle de M. Edward Kwakwa au poste de conseiller juridique. En outre, la délégation s'est dite confiante que les États membres de l'OMPI profiteront de leurs compétences et de leur engagement au service des objectifs de l'Organisation. Singapour appuie les travaux futurs des candidats et attend avec impatience de collaborer avec eux.

57. La présidente a déclaré en conclusion qu'il ressort que les propositions de nomination ont été acceptées. Elle a ensuite félicité toutes les personnes nommées, notant qu'il s'agit toutes d'éminents professionnels dotés de qualités personnelles et morales, gage de leur succès dans les tâches futures qui leur seront confiées dans les diverses capacités qui seront les leurs au service de l'OMPI.

58. Le Comité de coordination a donné un avis favorable concernant l'intention du directeur général de nommer au grade D.2 Mme Michèle Weil-Guthmann et de promouvoir au grade D.1 M. Edward Kwakwa, M. José Graça Aranha, M. Ranjana Nalin Abeysekera, M. Matthew Richard Bryan et M. Neil Bruce Wilson.

[L'annexe suit]

ANNEXE

DÉCLARATION DU PRÉSIDENT DE
L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE L'OMPI
DEVANT LE COMITÉ DE COORDINATION DE L'OMPI

(Octobre 2004)

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les délégués,

Cette année, comme les années précédentes, j'ai l'honneur, au nom du personnel de l'OMPI, de vous adresser nos remerciements pour l'activité de l'Organisation et pour votre bienveillante compréhension à l'égard de nos requêtes visant à améliorer nos conditions d'emploi. Malgré les contraintes budgétaires et la réduction de certaines activités je crois pouvoir affirmer, sans ambiguïté, que le personnel dans son ensemble, sous l'autorité du Directeur général, a rempli sa mission. La poursuite des programmes a été assurée et les nouvelles structures mises en place.

Grâce au dialogue permanent instauré par le Directeur général avec les représentants du personnel, nous sommes conscients de la nécessité des grands changements qui s'opèrent actuellement et ne doutons pas que vous êtes en train de planifier l'avenir de notre Organisation avec l'objectif non seulement de préparer un monde meilleur pour les affaires internationales, mais aussi de faire de l'OMPI une institution spécialisée au sein de laquelle les employés pourront s'épanouir et jouir des droits fondamentaux établis dans la Charte internationale des droits de l'homme et dans les Conventions de l'OIT.

Mesdames et Messieurs les délégués,

Je tiens néanmoins à attirer votre aimable attention sur plusieurs aspects inquiétants liés aux changements que, à juste raison, vous demandez afin d'améliorer encore le fonctionnement de notre Organisation.

La précarité de l'emploi s'étend et les cas sociaux se multiplient. De moins en moins de contrats fixes et permanents sont accordés et de nombreux collègues travaillant à l'OMPI ne reçoivent pas d'allocations familiales, ni d'échelons d'ancienneté, ni d'indemnités de non-renouvellement de contrat et ne bénéficient pas de garanties d'accès à la justice accordées au personnel des employeurs locaux. Ces collègues demeurent dans l'incertitude quant à leur avenir immédiat et à long terme. Cette situation génère depuis quelque temps un climat d'impuissance et d'incompréhension.

Notre Organisation a toujours su défendre avec fierté sa réputation d'être parmi les meilleurs employeurs de la place. Elle se doit aujourd'hui, malgré les difficultés, de consentir les efforts nécessaires pour assurer une plus grande sécurité d'emploi, pour motiver ses équipes en veillant à ce que les bons éléments soient reconnus sans exception, pour améliorer la couverture sociale de l'ensemble de son personnel, et pour donner une perspective de carrière à tous à plus ou moins longue échéance avec la possibilité à chacun de défendre ses intérêts.

Nous avons, sur ces sujets, entamé des discussions avec notre Administration et nous espérons que, malgré les difficultés, des progrès pourront être accomplis grâce à l'intervention du directeur général qui, ces dernières années, a déjà accepté des améliorations telles que la mise en place d'un congé de maternité pour toutes les employées temporaires, la possibilité de prendre du congé pour raison familiale dans le cadre du droit au congé de maladie et, tout récemment, l'établissement d'un système de rapports périodiques concernant les agents temporaires de la catégorie des services généraux.

Mesdames et Messieurs les délégués,

Nous tenons à remercier chaleureusement notre Directeur général qui, dans ces moments difficiles, a su rassurer le personnel, le motiver et l'encourager à avoir confiance dans les États membres et à continuer à assurer, de la meilleure façon possible, le fonctionnement de l'Organisation.

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les délégués,

Je vous remercie de m'avoir donné la possibilité, en ma qualité de Président de l'Association du Personnel, de vous faire connaître le sentiment du personnel de l'OMPI et à cette occasion, malgré les difficultés actuelles, de vous assurer de son dévouement envers l'Organisation.

[Fin de l'annexe et du document]