

Comité de coordination de l'OMPI

Soixante-septième session (44^e session ordinaire)
Genève, 23 septembre – 2 octobre 2013

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/51/1) : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 22, 23, 45, 46, 47 et 48.
2. Le rapport sur ces points, à l'exception des points 7, 45 et 46, figure dans le rapport général (document A/51/20).
3. Le rapport sur les points 7, 45 et 46 figure dans le présent document.
4. M. l'Ambassadeur Fodé Seck (Sénégal) a été élu président du Comité de coordination; Mme l'Ambassadrice Virág Krisztina Halgand (Hongrie) et Mme Alexandra Grazioli (Suisse) ont été élues vice-présidentes.

POINT 7 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

APPROBATION D'ACCORDS

5. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/67/1.

6. En présentant ce point de l'ordre du jour, le conseiller juridique a attiré l'attention des États membres sur le document de travail relatif à l'approbation d'accords. Il a indiqué que deux accords étaient soumis au Comité de coordination pour approbation, et il souhaitait aborder deux questions concernant le document. La première portait sur les observations que le Secrétariat avait reçues au sujet du paragraphe 1 du document. Le conseiller juridique a informé le Comité de coordination que le Secrétariat avait toujours utilisé cette formulation dans les documents notifiant l'approbation d'accords, aussi loin qu'il s'en souvienne. Cependant, il avait été porté à l'attention du Secrétariat que la formulation utilisée n'était pas très précise. Afin d'y remédier dans toute la mesure possible, le conseiller juridique a assuré aux membres du Comité de coordination que, pour tout accord futur étant soumis à leur considération, le Secrétariat veillerait à utiliser une formulation identique à celle qui figurait dans l'article 12.4) de la Convention instituant l'OMPI. Deuxièmement, il s'est reporté à l'article 1.4) de l'Accord entre l'Organisation et le Gouvernement de la République populaire de Chine. Cet article portait sur la prestation d'une assistance au traitement des demandes internationales déposées dans le cadre des systèmes du PCT, de Madrid et de La Haye par des déposants chinois. Le conseiller juridique a déclaré, aux fins du procès-verbal, que le Secrétariat comme le Gouvernement de la Chine considéraient que l'article 1.4) visait la prestation d'une assistance aux déposants chinois de demandes internationales dans le cadre des systèmes du PCT, de Madrid et de La Haye, en plus de tout service à la clientèle qui se révélerait nécessaire après le dépôt de ces demandes. Il a dit que les délégations de la Chine et de la Fédération de Russie souhaiteraient peut-être ajouter quelque chose à cette déclaration liminaire, et a précisé que les membres du Comité de coordination n'avaient pas d'autre point à examiner.

7. La délégation de la Chine a dit adhérer pleinement à l'explication donnée sur l'article 1.4) de l'accord entre son pays et l'Organisation, et elle est convenue que cette interprétation soit consignée au rapport.

8. La délégation des États-Unis d'Amérique a signalé qu'elle avait essayé d'attirer l'attention du président pour prendre la parole juste avant que les débats commencent. Elle avait décidé de ne pas interrompre le conseiller juridique dans ses remarques liminaires pour une motion d'ordre. La délégation souhaitait faire une observation préliminaire sur la conduite de la réunion et, plus particulièrement, sur le fait que les observateurs et les membres du personnel de l'OMPI, quelle que soit leur position hiérarchique, étaient exclus de cette réunion. Elle a relevé que la Convention instituant l'OMPI définissait la composition du Comité de coordination, tandis que l'article 8.7) disposait que tout État membre de l'Organisation qui n'était pas membre du comité pouvait être représenté par des observateurs. Personne d'autre n'était expressément exclu, et la délégation était d'avis qu'il serait bon d'autoriser tous les observateurs et les membres du personnel de l'OMPI qui le souhaitaient à participer à la réunion. La délégation a fait valoir que, conformément à l'article 8.8), le comité établissait son règlement intérieur. Toutefois, en l'absence de règle excluant les observateurs, les membres du personnel ou les médias, elle trouvait déplacé de leur interdire l'accès à la réunion. La délégation a fait savoir qu'elle n'avait pas apprécié les mesures de sécurité plutôt musclées appliquées devant certaines des portes. Elle souhaitait qu'il soit pris acte que, si les observateurs, les membres du personnel, etc., n'étaient pas expressément exclus, ils devraient pouvoir assister à la réunion qui devrait être librement accessible. La délégation a estimé que rien dans la réunion n'avait à rester privé, étant donné que les participants se penchaient sur des documents publics et des questions intéressant les États membres, les fonctionnaires et certainement les observateurs quels qu'ils soient et qu'en outre la diffusion sur le Web des débats était d'un grand secours

pour ceux qui ne pouvaient être présents, qu'ils se trouvent sur place ou dans les capitales. Elle demandait pour toutes ces raisons que la réunion soit ouverte à l'ensemble des parties susmentionnées et diffusée sur le Web.

9. Le président a fait valoir qu'il s'agissait là d'une question des plus pertinentes et a prié le Secrétariat de fournir des précisions sur les points soulevés par la délégation des États-Unis d'Amérique.

10. En réponse aux observations formulées par la délégation des États-Unis d'Amérique, le conseiller juridique a rappelé que le Comité de coordination traitait habituellement de questions concernant le personnel, souvent de nature confidentielle. Il a expliqué que les réunions du comité n'avaient toujours été ouvertes qu'aux membres de celui-ci et aux États membres de l'OMPI qui n'en faisaient pas partie. Les organisations intergouvernementales et les organisations non gouvernementales n'avaient jamais été invitées à participer aux réunions du comité. Le conseiller juridique a renvoyé au document d'information (document A/51/INF/1 Rev.) fourni à l'ensemble des États membres, qui indiquait expressément que la présente réunion serait ouverte aux seuls membres du comité et aux États membres de l'OMPI non membres de ce dernier.

11. En réaction aux points soulevés par la délégation des États-Unis d'Amérique, le Directeur général a fait savoir qu'il ne voyait comme le Secrétariat aucun inconvénient quel qu'il soit à ce que les débats soient diffusés sur le Web. Concernant la présence du Secrétariat à la réunion, il s'agissait selon lui d'une simple question d'efficacité pour ce dernier. Le Directeur général a indiqué que la semaine précédant les assemblées, le Secrétariat déterminait les fonctionnaires concernés par des points de l'ordre du jour donnés. Il invitait chaleureusement le personnel à regarder les débats diffusés sur le Web. Le Secrétariat décidait de ceux qui devraient participer à la réunion pour épargner une perte de temps inutile aux fonctionnaires et, comme les États membres pouvaient le constater, un nombre non négligeable d'entre eux étaient concernés par les divers points au programme de l'après-midi. Le Directeur général a rappelé que c'était à lui qu'il appartenait de déterminer quels étaient les fonctionnaires dont la présence avait lieu d'être. Il a fait valoir que ceux qui souhaitaient suivre les débats sur le Web pouvaient tout à fait le faire et qu'il ne formulait qu'une seule réserve, à savoir que le Comité de coordination avait occasionnellement, et pas toujours, à traiter de questions concernant le personnel de nature personnelle et sensible. Le Directeur général devait ainsi informer le comité de tous les licenciements auxquels il avait été procédé au cours des 12 derniers mois. Des raisons pouvaient dans certains cas faire que les débats doivent se tenir à huis clos, mais il n'y avait pas selon lui de telles raisons s'agissant des travaux de l'après-midi.

12. Se référant à la déclaration faite par la délégation des États-Unis d'Amérique dans laquelle celle-ci avait évoqué les règles générales de procédure de l'OMPI, le conseiller juridique a souhaité appeler l'attention de la délégation sur ces règles, en particulier sur leur article 43, qui portait sur la publicité des débats. Aux termes de cet article, les séances de la Conférence de l'OMPI, de l'Assemblée générale de l'OMPI ainsi que celles des Assemblées des Unions étaient publiques, tandis que celles des autres organes et des organes auxiliaires se tenaient à huis clos. Le Comité de coordination appartenait clairement à la catégorie des autres organes, et c'était donc les règles générales de procédure qui imposaient également que ses réunions se tiennent à huis clos.

13. La délégation de la Belgique, parlant au nom du groupe B, a remercié le Secrétariat pour le document WO/CC/67/1 sur l'approbation d'accords. Elle souhaitait formuler certaines observations tant sur la forme que sur le fond des accords. Premièrement, en ce qui concernait la forme, le groupe B était d'avis que les deux accords n'étaient pas conformes à l'article 12.4) de la Convention instituant l'OMPI. D'autre part, il a pris bonne note des explications fournies par le conseiller juridique à cet égard.

14. Sur le fond, la délégation a indiqué que plusieurs États membres avaient d'autres préoccupations. Celles-ci concernaient uniquement les articles de l'un des deux mémorandums d'accord, et elle a suggéré que la réunion continue d'aborder ces points au niveau bilatéral (à cet égard, elle s'est félicitée des réunions bilatérales qui avaient eu lieu précédemment avec la délégation concernée), ou que leur examen soit reporté à un stade ultérieur. La délégation a fait savoir que le groupe réservait sa position sur les accords à ce stade.

15. La délégation du Mexique a signalé qu'elle avait un doute concernant la procédure. Elle souhaitait savoir si le point 7 de l'ordre du jour allait être traité maintenant. Ayant cru comprendre que des consultations informelles se déroulaient simultanément sur les bureaux extérieurs, ce qui signifiait qu'il faudrait assister aux deux réunions en même temps, elle était d'avis que ce point de l'ordre du jour ne devrait pas être examiné tant que les consultations n'étaient pas terminées.

16. Le président a déclaré que l'intervention de la délégation du Mexique allait dans le sens de ce qu'il allait proposer. Le comité devait procéder dans un premier temps à un échange de vues sur la question à la demande de plusieurs délégations, et cela avait été convenu par tous les participants. Il a donc proposé de passer à un autre point de l'ordre du jour, afin de laisser du temps pour les consultations.

17. Reprenant le point 7 de l'ordre du jour sur l'approbation d'accords, le président a rappelé que ce point avait été ouvert la veille, et que de nombreuses consultations avaient été tenues dans l'intervalle, et il était heureux d'informer les États membres qu'un consensus s'était dégagé de ces consultations. C'était sur cette base qu'il demandait au conseiller juridique de donner lecture des résultats des consultations.

18. Le conseiller juridique a donné lecture de l'interprétation du président, à savoir :

"En ce qui concerne l'accord entre la Chine et l'OMPI, le Secrétariat et le Gouvernement chinois reconnaissent que l'article 1.4) de cet accord doit être entendu comme portant sur la fourniture d'une assistance aux déposants chinois pour le dépôt de leurs demandes internationales dans le cadre des systèmes du PCT, de Madrid et de La Haye et, par la suite, la prestation de tous services clients, selon que de besoin, en rapport avec ces dépôts.

"Il est entendu que tout le matériel informatique sera fourni conformément aux règles et pratiques applicables de l'OMPI.

"Enfin, il a été tenu dûment compte par le Secrétariat des préoccupations exprimées au sujet de la procédure de signature des accords.

"1) Le Comité de coordination approuve l'accord entre l'OMPI et le Gouvernement de la République populaire de Chine et l'accord entre l'OMPI et le Gouvernement de la Fédération de Russie, compte tenu des déclarations faites à titre d'information par toutes les parties concernées.

"Par ailleurs,

"2.a) Le Comité de coordination décide également que l'OMPI procurera directement le matériel informatique requis à tous les bureaux extérieurs de l'Organisation dans le cadre de ses filières normales et décide qu'aucun bureau extérieur n'exercera d'activités relatives à l'instruction des demandes déposées dans le cadre des systèmes du PCT, de Madrid et de La Haye, si l'Assemblée générale en décide ainsi.

“2.b) Le Comité de coordination décide que, à l’avenir, la procédure décrite à l’article 12.4) de la Convention instituant l’OMPI sera suivie strictement, ce qui signifie que, avant de conclure et de signer tout accord relatif à de futurs bureaux extérieurs, le Secrétariat sollicitera l’approbation du Comité de coordination.”

19. La délégation des États-Unis d’Amérique, adressant sa question au conseiller juridique, s’est référée à la dernière partie du paragraphe 2.a). Eu égard au fait que l’Assemblée générale, le Comité de coordination et la Conférence de l’OMPI étaient des organes de même niveau, elle se demandait quel effet une décision du Comité de coordination aurait sur une décision de l’Assemblée générale, et vice versa.

20. Le conseiller juridique a confirmé que le Comité de coordination et l’Assemblée générale étaient des organes parallèles et que le Comité de coordination disait en fait que l’Assemblée générale pouvait prendre une décision au sujet d’un accord ou au sujet d’autres accords relatifs à la création de bureaux extérieurs ou des activités des bureaux extérieurs à l’avenir. Il a souligné que, si le Comité de coordination ne souhaitait pas autoriser directement l’Assemblée générale à prendre la décision visée dans le paragraphe de décision, il pouvait transmettre ses instructions au Directeur général ou passer par son intermédiaire.

21. La délégation des États-Unis d’Amérique a déclaré que sa principale préoccupation était qu’il semblait que, bien qu’il s’agisse d’organes parallèles, une décision du Comité de coordination était subordonnée à quelque chose qui se passait dans un autre organe. Les délégations qui avaient aidé à rédiger le texte avaient certainement eu l’intention de donner à la disposition 2.a) un caractère absolu, d’indiquer qu’il s’agirait d’une décision claire du Comité de coordination qui, par conséquent, s’inscrirait dans le cadre d’une décision globale qui serait prise indépendamment et ne dépendrait pas de l’action d’un autre organe. Si, pour une raison ou une autre, certaines délégations souhaitaient mentionner l’Assemblée générale, une autre solution consistait à remplacer le texte proposé par “à moins que l’Assemblée générale n’en décide autrement”. La délégation a réitéré sa demande d’avoir une meilleure explication de la raison d’être de l’adjonction de ces termes à la proposition initiale qui avait été examinée lors des consultations.

22. La délégation de la France a déclaré que son pays était honoré de participer aux consultations informelles, qu’elle avait tenu des consultations au niveau bilatéral tant avec la délégation de la Chine qu’avec celle de la Russie pendant des jours et des semaines, et qu’elle n’avait pas vraiment changé d’opinion sur cette question. Elle avait très clairement fait part de son scepticisme quant à la méthode utilisée et avait indiqué à ses homologues russes et chinois qu’elle aurait préféré avoir travaillé sur le mandat au préalable afin d’éviter ces tensions, mais elle se félicitait de ce fait que les consultations informelles aient dissipé les malentendus de part et d’autre. Elle était d’avis que le libellé rendait compte des précisions apportées par toutes les parties et, tout en appuyant l’intervention faite par la délégation des États-Unis d’Amérique, elle s’est déclarée disposée à se rallier à la décision du Comité de coordination qui permettait d’assurer le compromis nécessaire sans rouvrir le débat. En tenant compte des observations formulées par la délégation des États-Unis d’Amérique, la délégation de la France s’est réjouie d’appuyer l’ouverture de bureaux de l’OMPI en Chine et en Fédération de Russie.

23. La délégation des États-Unis d’Amérique a déclaré que dans un souci de compromis et de recherche du consensus et afin de clore ce point de l’ordre du jour, elle était disposée à approuver le texte lu par le conseiller juridique.

24. Le président a remercié la délégation des États-Unis d’Amérique pour son esprit de conciliation et a donné la parole à la délégation de l’Algérie.

25. Parlant au nom du groupe des pays africains, la délégation de l'Algérie a déclaré que son groupe ne s'opposait pas à l'accord entre l'OMPI et le Gouvernement de la Chine et le Gouvernement de la Fédération de Russie concernant l'ouverture de nouveaux bureaux dans ces deux pays.

26. Aucune objection n'ayant été soulevée en ce qui concernait le projet de décision figurant dans la proposition du président lue par le conseiller juridique, le Comité de coordination a adopté les paragraphes de décision.

POINT 45 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

RAPPORT ANNUEL SUR LES RESSOURCES HUMAINES

27. Abordant le point 45 de l'ordre du jour ("Rapport annuel sur les ressources humaines"), le président a appelé l'attention sur les trois documents soumis au Comité de coordination de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle (OMPI) pour examen, à savoir le rapport annuel sur les ressources humaines (document WO/CC/67/2), son rectificatif (document WO/CC/67/2 Corr.) et le résumé des décisions et recommandations adopté par le Comité du programme et budget à sa vingt et unième session (document WO/PBC/21/21). Il a ensuite invité le Secrétariat à présenter ce point de l'ordre du jour.

28. Le Secrétariat a indiqué que le rapport annuel sur les ressources humaines faisait le point sur le statut du personnel de l'OMPI, sa composition et son équilibre géographique et entre les sexes, de même que sur les tendances observées dans l'évolution du personnel, les dépenses de personnel et les évolutions récentes en matière de gestion des ressources humaines. Le Comité de coordination de l'OMPI était invité à prendre note de divers points relatifs aux ressources humaines et à les approuver. Parmi les points à approuver, on pouvait citer une proposition visant à faire passer l'âge normal de départ à la retraite de 62 à 65 ans pour les fonctionnaires qui prendraient leurs fonctions à l'OMPI après le 1^{er} janvier 2014, dans la logique de décisions similaires prises au sein d'autres organisations du système des Nations Unies, à la suite d'une recommandation formulée par la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU).

29. Le Secrétariat a précisé que le rapport annuel sur les ressources humaines énonçait une stratégie en la matière actualisée décrivant une vision de haut niveau sur la façon de gérer divers risques et difficultés stratégiques auxquels l'OMPI aurait à faire face au cours du prochain exercice biennal. L'élément clé de cette stratégie était la nécessité de veiller à ce que l'Organisation soit adaptée à sa destination et ait la capacité de répondre adéquatement dans le domaine de la propriété intellectuelle aux besoins mondiaux en évolution constante. Il fallait en outre gérer la hausse des dépenses de personnel et remédier aux déséquilibres géographiques et entre les sexes. L'OMPI entendait demeurer un employeur de choix et continuer d'offrir un environnement de travail attractif et favorable ainsi que des prestations concurrentielles, des possibilités raisonnables de perfectionnement et d'évolution de la carrière et des récompenses pour d'excellents résultats.

30. D'autres composantes du rapport annuel sur les ressources humaines faisaient le point sur la mise en œuvre de systèmes de gestion améliorés, qui rendraient les opérations et l'établissement de rapports plus efficaces. Le module de gestion des ressources humaines du système de planification des ressources de l'Organisation (ERP) devait en principe être mis en service sous peu, et des systèmes de planification des ressources humaines améliorés seraient très prochainement mis en place. La réforme du système de justice interne constituait un autre élément important et permettrait d'achever les démarches entamées en 2012 de révision du Statut et Règlement du personnel et d'adoption en matière de ressources humaines de politiques et de processus approuvés.

31. L'annexe III du rapport annuel sur les ressources humaines contenait un résumé des activités du Bureau de la déontologie. Bien que ce dernier soit un bureau indépendant relevant du Cabinet du Directeur général, son deuxième rapport annuel figurait dans un souci de commodité dans l'annexe III du rapport annuel sur les ressources humaines de sorte à pouvoir être examiné dans le contexte des questions concernant le personnel. Parmi les points saillants, le Secrétariat a relevé l'instauration d'une politique de protection des lanceurs d'alertes, la mise en place d'un programme de formation obligatoire aux questions d'éthique et d'intégrité et une bien meilleure connaissance des principes et procédures éthiques de signalement des irrégularités. Les assemblées ont été informées de l'introduction à l'OMPI d'un Code de déontologie à leur session de 2012. La formation aux questions d'éthique et d'intégrité obligatoire pour l'ensemble du personnel avait été instaurée; plus de 98% des fonctionnaires l'avaient suivie.

32. La délégation du Royaume-Uni, parlant au nom du groupe B, a remercié le Secrétariat pour le rapport annuel sur les ressources humaines et les multiples réunions d'information informelles organisées sur le sujet. Elle a convenu de l'importance d'une nouvelle stratégie en matière de ressources humaines tout en exprimant quelques inquiétudes à propos de l'augmentation non négligeable des dépenses de personnel. La délégation a invité le Secrétariat à effectuer un suivi étroit de ces dépenses et de leurs incidences à moyen et long terme. S'agissant des questions portées à l'attention du Comité de coordination de l'OMPI dans le rapport, la délégation a confirmé ce qui suit : a) elle prenait note des cas de licenciement survenus durant l'année écoulée; b) elle prenait note des informations contenues dans les paragraphes 51 à 55 du document concernant l'élection de M. Vladimir Yossifov comme membre du Comité des pensions du personnel de l'OMPI pour la période allant jusqu'à la session ordinaire de 2017 du Comité de coordination de l'OMPI; c) elle approuvait et adoptait les points relatifs au personnel des paragraphes 60 et 61 du document; et d) elle prenait note des informations contenues dans les paragraphes 62 à 65 du document.

33. La délégation de l'Équateur a remercié le Secrétariat pour le rapport annuel sur les ressources humaines et a soulevé trois points, à savoir l'importance de procéder aux promotions conformément aux pratiques en vigueur au sein de l'Organisation, l'offre aux fonctionnaires de récompenses pour bons services en vue d'assurer l'équilibre hommes-femmes et, enfin, en matière de licenciements, l'importance de garantir une procédure régulière, y compris en permettant au fonctionnaire concerné d'exposer ses arguments.

34. La délégation de la Chine a accueilli avec satisfaction le rapport annuel sur les ressources humaines, qui aidait les États membres à mieux comprendre les activités entreprises en ce qui concernait les ressources humaines. Elle a salué les efforts déployés par l'OMPI dans ce domaine et a appelé l'Organisation, conformément aux attentes et demandes des États membres, à faire preuve d'une transparence accrue dans ses travaux en la matière tout en tenant compte des besoins relatifs aux opérations et de la nécessité d'un équilibre géographique et entre les sexes.

35. La délégation de l'Algérie, parlant au nom du groupe des pays africains, a félicité le président pour son élection à la présidence d'un comité très important. Sur la question des ressources humaines, elle a rappelé les déclarations qu'elle avait précédemment faites au nom du groupe au sujet de l'équilibre entre les régions, dans lesquelles elle avait invité le Secrétariat à garantir un meilleur équilibre, et a constaté que le rapport annuel sur les ressources humaines attestait de la surreprésentation du groupe B à l'OMPI. La délégation a demandé instamment au Secrétariat de recruter, à compétences égales, des fonctionnaires relevant d'autres groupes régionaux et ainsi de permettre davantage aux pays du groupe des pays africains d'être représentés au sein de l'Organisation.

36. La délégation de l'Égypte a félicité le président pour son élection. Faisant siennes les observations du groupe des pays africains au nom du groupe du Plan d'action pour le développement, elle a remercié le Secrétariat pour le Rapport annuel sur les ressources

humaines. Elle a confirmé son soutien à la stratégie en matière de ressources humaines, et a rappelé sa précédente déclaration concernant la nécessité de veiller à une répartition géographique équilibrée du personnel au sein du Secrétariat. La délégation a indiqué que ce principe semblait ne pas être appliqué de manière adéquate, bien qu'il ne soit pas énoncé dans l'accord de l'Organisation. Elle a rappelé la déclaration faite par le Secrétariat, selon laquelle la politique en matière de répartition géographique devait être réexaminée. La délégation a partagé ce point de vue et a estimé qu'il était temps d'engager des consultations sur cette question dès que possible pour remédier aux déséquilibres mentionnés dans le rapport du Secrétariat.

37. La délégation de la France a souscrit aux déclarations faites par d'autres délégations concernant la nécessité d'assurer la parité hommes-femmes au sein de l'Organisation. En ce qui concerne la représentation géographique, la délégation a pris note des observations formulées par d'autres délégations, tout en soulignant l'importance du mérite. Elle a également rappelé qu'il existait des réalités géographiques, et que l'OMPI était basée dans un pays qui partageait une très longue frontière avec un autre pays, ce dont il fallait tenir compte. La délégation a ensuite mentionné la nécessité de maîtriser les coûts de personnel. À cet égard, elle a déclaré que le pourcentage de postes au grade de directeur était supérieur à 5%, alors que dans d'autres organisations il était plutôt de l'ordre de 3%. La délégation a estimé que cet élément devait entrer en ligne de compte dans la planification des effectifs, de sorte que le rapport entre le nombre de postes au grade de directeur et le nombre de postes à d'autres grades soit plus réaliste et plus proche de celui des autres organisations du système des Nations Unies.

38. La délégation de l'Iran (République islamique d') a félicité le président pour son élection et a remercié le Secrétariat pour les documents fournis et pour l'exposé présenté. Rappelant son intervention durant les vingtième et vingt et unième sessions du Comité du programme et budget, elle a indiqué que la question de la répartition géographique était un principe de base reconnu par la Charge des Nations Unies. La délégation a fait part de sa préoccupation quant à l'absence de représentation géographique au sein du Secrétariat, et a souhaité qu'un certain nombre d'initiatives et de mesures soient prises en concertation avec les États membres, et avec leur approbation, pour aboutir à une stratégie et à un calendrier précis, et que les États membres soient tenus régulièrement informés.

39. La délégation des États-Unis d'Amérique a favorablement accueilli le Rapport annuel sur les ressources humaines publié sous la cote WO/CC/67/2. Elle a mentionné un autre document, le document A/51/14, et notamment le point 11 de l'ordre du jour, au titre duquel le Comité du programme et budget priait le Directeur général de transmettre à la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) certaines préoccupations concernant l'augmentation des coûts de personnel. La délégation a souligné une nouvelle fois l'importance de cette question et a demandé des précisions à cet égard. Elle a également souhaité savoir si la décision du Comité du programme et budget serait appuyée par l'Assemblée générale de l'OMPI.

40. La délégation de la République démocratique du Congo a très chaleureusement félicité le président pour son élection et l'a assuré de son entière coopération. Elle a salué les efforts déployés en ce qui concerne la question de la répartition géographique, et a fait remarquer que 110 des 186 États membres étaient représentés au sein du personnel du Secrétariat. La délégation a ajouté que cette question méritait d'être traitée de façon prudente et a appuyé la déclaration faite antérieurement par l'Algérie au nom du groupe des pays africains. Elle a souligné qu'elle était favorable à toute politique qui permette de réduire les déséquilibres géographiques entre les régions, ainsi qu'au sein de ces régions. La délégation a noté que certains États membres étaient sous-représentés et que les demandes des ressortissants de ces pays devraient faire l'objet d'une attention particulière. Elle a confirmé qu'elle attachait une grande importance au principe de la diversité géographique, et qu'elle appuyait notamment les

arguments énoncés aux paragraphes 27 à 30 du Rapport annuel sur les ressources humaines. Les stratégies présentées dans ces paragraphes pouvaient, du point de vue de la délégation, servir de base fiable pour remédier aux déséquilibres.

41. La délégation de l'Espagne a félicité le président pour son élection et a remercié le Secrétariat d'avoir établi un rapport très complet et d'avoir consulté les États membres afin de compléter ce rapport et d'en améliorer la qualité. Elle a souligné l'importance des questions budgétaires liées aux ressources humaines qui, bien qu'elles ne figurent que partiellement dans ce rapport, devraient être développées pour fournir davantage d'informations aux États membres. La délégation a pris note de la proposition tendant à augmenter de 9% les coûts liés au personnel dans le projet de budget, malgré des effectifs stables, en raison des coûts de reclassement, des postes reclassés au grade de directeur, des engagements croissants au titre des prestations dues au personnel, des coûts des engagements au titre de l'assurance maladie après la cessation de service et des questions liées à la caisse commune des pensions. Tous ces éléments pourraient justifier une étude du Secrétariat pour documenter l'évolution de ces coûts au cours des prochaines années et les comparer aux prévisions concernant les recettes. À cet égard, la délégation a rappelé les préoccupations soulevées par les États membres concernant l'augmentation des coûts liés au personnel.

42. La délégation de l'Afrique du Sud a félicité le président pour sa nomination, et a appuyé les déclarations faites par l'Algérie au nom du groupe des pays africains, tout en faisant écho aux propos de la délégation de l'Égypte et de la République islamique d'Iran en ce qui concerne le fait de promouvoir la diversité géographique du personnel de l'OMPI. Elle a prié instamment le Secrétariat de prendre des mesures pour rétablir l'équilibre, et notamment d'inclure les pays sous-représentés ou non représentés. La délégation a par ailleurs appuyé la déclaration faite par la France concernant la promotion de la parité hommes-femmes.

43. La délégation du Sénégal a félicité le président pour son élection et l'a assuré de son soutien sans réserve. Elle a remercié le Secrétariat pour le Rapport annuel sur les ressources humaines, saluant les réformes mises en œuvre durant l'année, les recrutements et l'amélioration des relations entre l'Administration et le personnel. La délégation a soulevé deux préoccupations, dont la première concernait la répartition géographique. À cet égard, elle a appuyé les déclarations antérieures faites par l'Algérie au nom du groupe des pays africains, et a indiqué qu'il importait de déterminer de quelle manière assurer l'équité dans le recrutement. La seconde préoccupation concernait la parité hommes-femmes. Malgré certains progrès, notamment en ce qui concerne le fait que les femmes représentent 53% du personnel de l'OMPI, la délégation a estimé que des mesures devaient être prises pour corriger les déséquilibres au niveau directorial, y compris au sein des organes décisionnels.

44. La délégation de la République-Unie de Tanzanie a félicité le président pour son élection. Elle a demandé au Secrétariat des informations sur la réduction de la taille du Bureau pour l'Afrique, une préoccupation qui avait été soulevée déjà durant le Congrès africain de l'OMPI. La délégation a demandé des précisions sur les mesures correctives qui seraient prises.

45. Le Directeur général, pour répondre à la question de la délégation des États-Unis d'Amérique, a confirmé qu'il se réunirait avec le président de la CFPI ces prochaines semaines et qu'il prévoyait de fournir des informations au Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies (CCS) durant la prochaine réunion en novembre.

46. En ce qui concerne la répartition géographique, il a réaffirmé la volonté du Secrétariat de mettre en œuvre le principe de répartition géographique équitable au sein du Secrétariat. Comme témoin de cet engagement, le Secrétariat avait recruté un expert en matière de parité et de diversité. En ce qui concerne la parité hommes-femmes, le Directeur général a rappelé que le Secrétariat s'était engagé à assurer une stricte égalité (50/50) à tous les niveaux d'ici 2020. Il a souligné le faible taux de départs du Secrétariat, qui était de 2,5%, ce qui limitait la capacité du Secrétariat d'apporter des changements plus rapidement. Le Directeur général a

confirmé la détermination du Secrétariat à trouver une solution malgré cela à la question de la diversité géographique et de la parité qui, il le reconnaissait, était une des préoccupations majeures des États membres. Il a ajouté que toutes les vacances de poste étaient publiées et que les délégations des États membres étaient invitées à faire suivre ces informations dans leurs pays afin d'attirer un groupe hétérogène de candidats. Le Directeur général a également indiqué que le Secrétariat voulait assurer la plus grande transparence possible en ce qui concerne la parité et la diversité géographique, c'est pourquoi il publiait des statistiques détaillées tous les six mois.

47. En ce qui concerne la question soulevée par la délégation de la République-Unie de Tanzanie, le Directeur général a précisé que deux postes avaient été mis au concours récemment au sein du Bureau pour l'Afrique et que deux candidats avaient été nommés. Une de ces mises au concours avait été remportée par un candidat interne, c'est pourquoi une vacance de poste supplémentaire serait publiée.

48. S'agissant de la question de procédure relative à la décision du Comité du programme et budget de porter à l'attention de la CFPI et du CCS les préoccupations concernant l'augmentation des coûts de personnel, le Secrétariat a suggéré que le Comité de coordination de l'OMPI ajoute un sixième paragraphe de décision au titre du point 45 de l'ordre du jour "Rapport annuel sur les ressources humaines", qui fasse état de l'approbation par le Comité de coordination de l'OMPI de la décision du Comité du programme et budget.

49. Avant de clore le point 45 de l'ordre du jour, la présidente a récapitulé les décisions du Comité de coordination de l'OMPI et pris note des informations figurant dans le rapport annuel sur les ressources humaines, à savoir :

au paragraphe 50, sur la cessation de service – cessation de service par accord mutuel : "Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note des informations fournies dans le paragraphe précédent."

au paragraphe 56, sur le Comité des pensions du personnel de l'OMPI : "Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note des renseignements figurant aux paragraphes 51 à 55 ci-dessus et à élire M. Vladimir Yossifov membre du Comité des pensions du personnel de l'OMPI pour la période allant jusqu'à la session ordinaire de 2017 du Comité de coordination."

au paragraphe 59, sur la décoration décernée au Directeur général par le ministre des communications du Royaume du Maroc : "Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note de la décoration mentionnée au paragraphe 58, et à approuver son acceptation par le Directeur général."

au paragraphe 61.iii) : "Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note des modifications apportées à l'article I.f) de l'annexe II du Statut et Règlement du personnel, avec les montants applicables aux fins de l'indemnité pour frais d'études à compter de l'année scolaire en cours au 1^{er} janvier 2013."

au paragraphe 66 : "Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note des renseignements contenus dans les paragraphes 62 à 65 ci-dessus."

50. Le Comité de coordination de l'OMPI a approuvé le document WO/CC/67/2 comme suit :

Paragraphe 61.i), concernant les amendements apportés à l'article 9.10 du Statut du personnel intitulé "Âge de départ à la retraite" à compter du 1^{er} janvier 2014; et

Paragraphe 61.ii), adopter les nouvelles “Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux”, à compter du 1^{er} janvier 2014, et approuver l’amendement correspondant de l’article 1.5 intitulé “Conduite” du Statut du personnel.

51. Par ailleurs,

Le Comité de coordination de l’OMPI a prié le Directeur général de transmettre à la CFPI et au CCS les préoccupations des États membres concernant l’augmentation des coûts de personnel sur la viabilité financière de l’Organisation et la nécessité d’exercer une plus grande vigilance et d’étudier la possibilité de prendre des mesures rapides et efficaces, compte tenu notamment de l’examen d’ensemble de ces questions actuellement effectué par la CFPI.

POINT 46 DE L’ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

RÉVISION DU STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL

52. Le président a ouvert le point 46 de l’ordre du jour, intitulé “Révision du Statut et Règlement du personnel”, et a prié le Secrétariat de le présenter.

53. Le Secrétariat a indiqué que la réforme des chapitres X et XI du Statut et Règlement du personnel marquerait l’aboutissement de la révision globale du Statut et Règlement du personnel de l’OMPI qui avait débuté en 2010, et qui était la première révision d’ensemble entreprise en plus de 20 ans. La révision de ces deux chapitres avait donné lieu à un processus très ouvert sur une période de neuf mois. Toutes les parties prenantes avaient eu amplement l’occasion de contribuer aux discussions et le personnel dans son ensemble avait été consulté, invité à faire part de ses commentaires et informé régulièrement de l’état d’avancement des travaux. L’OMPI n’avait pas entrepris cette réforme seule mais avec l’aide d’un éminent expert du droit administratif international ayant une vaste expérience des organisations internationales et des systèmes de justice interne. Il avait passé en revue le système actuel du Secrétariat et formulé des avis sur les options en matière de réforme conformément aux pratiques recommandées et aux normes internationales. Le système actuel de justice interne présentait un certain nombre de lacunes importantes. Il mettait trop l’accent sur le système juridique formel, qui était long et contradictoire. Il ne prévoyait pas suffisamment de possibilités de règlement informel précoce des conflits avant de recourir aux procédures formelles. Le système actuel était un patchwork d’instructions administratives successives et de comités d’examen. Différentes strates s’étaient accumulées avec le temps. Les lignes de démarcation entre les différents comités d’examen n’étaient pas claires, entraînant des risques de chevauchements et de lacunes. À l’heure actuelle, les cas de plaintes pouvaient par exemple parvenir au Directeur général pour décision quatre fois de suite sur une seule et même question. Par ailleurs, un temps excessif était consacré à l’examen de questions de procédure au détriment de la substance. La présence d’avocats à chaque étape avait contribué à rendre le processus excessivement contentieux. A contrario, il y avait une absence complète de procédures dans certaines parties du processus. Comment se traduisaient ces lacunes pour le personnel de l’OMPI? Le Secrétariat pensait que le système de justice interne n’était pas aisément compréhensible pour le personnel. De nombreux fonctionnaires jugeaient nécessaire de prendre un avocat pour défendre leur cause, ce qui était très coûteux. Le processus était long et le règlement prenait beaucoup de temps. Ces procédures longues et contentieuses n’étaient pas propices à un environnement de travail sain pour les fonctionnaires concernés et les distrayaient de leur travail. Le processus actuel nécessitait un grand nombre de fonctionnaires pour faire fonctionner les multiples comités et mécanismes et représentait donc un coût important pour l’Organisation si l’on tenait compte du temps consacré par le personnel à ces tâches.

54. Exposant les principales caractéristiques du nouveau système proposé et la valeur ajoutée qu'il apportait, le Secrétariat a expliqué que la proposition visait à renforcer les mécanismes de règlement informel des conflits par l'intermédiaire de la fonction du médiateur, d'où le chapitre XI proposé désormais intitulé "Règlement des conflits", comportant à la fois des éléments formels et des éléments informels. Les membres du personnel pouvaient parvenir à une solution sans recourir à un avocat. Il existait des possibilités de remédier aux divergences ou de résoudre les conflits à un stade précoce, limitant ainsi les dommages à long terme sur le plan relationnel. Le système informel n'était pas obligatoire mais volontaire. La proposition aurait pour effet de rationaliser et de simplifier la justice interne en supprimant des niveaux d'instance et des doubles emplois. Le jury mixte chargé de l'examen des plaintes était aboli, ce qui supprimait un niveau de juridiction. Le Groupe consultatif mixte était maintenu et continuerait de rendre des avis au Directeur général et au directeur des ressources humaines. Il était constitué de trois membres élus par l'ensemble du personnel et de trois membres du personnel de l'OMPI désignés par le Directeur général. Le Groupe consultatif mixte donnerait également des conseils au personnel dans son ensemble sur les politiques et le bien-être du personnel. Par ailleurs, la proposition prévoyait la possibilité pour le personnel de présenter des pétitions au Groupe consultatif mixte, ainsi que des procédures et des délais transparents. Il ne s'agissait plus d'un processus long, mais d'un processus qui laissait au personnel suffisamment de temps, si nécessaire, pour recourir au règlement informel des conflits ou préparer l'ouverture d'une procédure formelle. La proposition prévoyait des règles et des garanties en matière de régularité des procédures. Le droit des membres du personnel de faire valoir leurs moyens de défense dans les procédures disciplinaires était consacré, de même que le principe de proportionnalité desdites mesures disciplinaires. Le Statut et Règlement du personnel traitait des conflits d'intérêt, faisant obligation aux fonctionnaires de signaler et de résoudre ce type de conflits. Le renvoi sans préavis, qui existait déjà dans le Statut et Règlement du personnel actuel, était désormais clairement défini et soumis à des règles de procédure, qui prévoyaient notamment un droit de réponse avant que la décision de renvoi sans préavis soit prise. Le renvoi sans préavis existait à l'Organisation internationale du Travail (OIT), à l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) et à l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), par exemple. Il ne s'appliquait qu'à des cas de faute grave et dans des circonstances exceptionnelles. La suspension avec ou sans traitement existait déjà dans le Règlement du personnel de l'OMPI. La suspension sans traitement était prévue dans les Statuts et règlements du personnel de l'ONU, de l'OIT, de l'UNESCO, de l'OMS et de l'Union internationale des télécommunications. Ces mesures n'étaient appliquées qu'à titre très exceptionnel, par exemple en cas de fraude ayant causé un préjudice financier à l'organisation. La restitution des sommes était une nouveauté pour l'OMPI mais existait dans d'autres organisations, notamment au Secrétariat de l'ONU. La proposition établissait par ailleurs le Comité d'appel de l'OMPI comme principale instance de réexamen et prévoyait de le renforcer pour lui permettre d'instruire les affaires plus rapidement.

55. Le Secrétariat a précisé que la valeur ajoutée, pour le personnel, était la mise en place d'un système clair, transparent et accessible qui aide le personnel à régler les plaintes rapidement. Lorsque le personnel décidait d'emprunter la voie judiciaire, le processus était accéléré, nécessitait moins de temps et de ressources et aboutissait plus rapidement à des décisions.

56. Le Secrétariat a souligné que le système proposé n'entraînerait pas pour lui de coût supplémentaire significatif.

57. Le Secrétariat a noté qu'une comparaison des systèmes de justice interne des diverses organisations des Nations Unies révélait que ceux-ci étaient largement similaires, mis à part quelques variantes en fonction des besoins, particularités et préférences de l'organisation concernée. Le nouveau système de justice interne de l'OMPI était totalement en adéquation avec celui des autres organisations. Un temps considérable avait été consacré à débattre les diverses options et les principales parties prenantes internes avaient apporté leur contribution, en particulier le Bureau du conseiller juridique, la Division de l'audit et de la supervision

internes, le Bureau du médiateur, le Conseil du personnel et le Groupe consultatif, qui comprenait un nombre égal de représentants du personnel et de représentants de l'Administration. Des divergences de vues subsistaient sur des points de détail, ce qui était normal. La proposition présentée au Comité de coordination de l'OMPI était une proposition de principe de haut niveau, dont l'entrée en vigueur nécessiterait l'établissement de procédures détaillées au moyen d'ordres de service. Des séances d'information et des formations devaient également être prévues en vue de l'utilisation du système par l'ensemble du personnel. En conclusion, le Secrétariat a noté que l'OMPI, en comparaison avec d'autres organisations, n'accusait pas un nombre excessivement élevé de litiges. En réalité, l'année 2013 avait vu moins de litiges que l'année 2012, que ce soit devant le Comité d'appel de l'OMPI ou devant le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail. S'il était vrai que le nombre de recours déposés avait généralement augmenté ces dernières années, il s'agissait d'une tendance globale dans le système des Nations Unies. Certaines nouvelles politiques concernant les ressources humaines avaient également contribué à l'augmentation du nombre de cas. Ainsi, avec l'introduction à l'OMPI du système de gestion de la performance en 2009, les fonctionnaires pouvaient désormais s'opposer à l'évaluation des résultats établie par leurs supérieurs, et bon nombre de ces cas pouvaient être réglés par la voie informelle qui prévoyait une médiation. Enfin, le Secrétariat a affirmé qu'une mise en œuvre rapide de cette réforme servirait clairement l'intérêt du personnel de l'OMPI.

58. Le président a remercié le Secrétariat pour son exposé et a invité les délégations à faire part de leurs observations.

59. La délégation de l'Allemagne a exprimé sa satisfaction de voir le président diriger ce comité et a remercié le Secrétariat d'avoir présenté une révision du Statut et Règlement du personnel aux fins d'améliorer le système de justice interne de l'OMPI. La délégation a indiqué que les fonctionnaires des organisations internationales ne pouvaient pas saisir un tribunal national en cas de plainte liée au travail. Pour cette raison, ils avaient le droit de faire examiner leurs requêtes par un mécanisme judiciaire ou autre qui soit indépendant en cas d'atteinte présumée à leurs droits, et l'organisation qui les employait devait prévoir son propre système interne d'administration de la justice. L'Assemblée générale des Nations Unies, lors de la réforme du système d'administration de la justice en 2007, a souligné qu'un système d'administration interne de la justice se devait d'être indépendant, transparent, conforme aux règles pertinentes du droit international, aux principes de respect du droit et au droit à l'application régulière de la loi, afin de veiller au respect des droits et obligations des fonctionnaires et de garantir la responsabilité aussi bien des gestionnaires que des fonctionnaires. Le projet d'articles et de dispositions du Statut et Règlement du personnel qui fait l'objet de l'annexe II du document WO/CC/67/3 devait précisément remplir cette fonction. Il visait à rendre le système plus transparent et plus fiable en codifiant et en simplifiant le mécanisme interne de règlement des litiges. La délégation s'est félicitée que le nouveau système attache de l'importance aux tentatives de règlement rapide des litiges au moyen de procédures informelles et neutres. Elle a en outre favorablement accueilli l'accent placé sur le rôle du Bureau du médiateur et sur son indépendance. Elle a ajouté qu'elle aurait toutefois préféré, par souci de transparence et de renforcement des liens de confiance, que le mandat et les procédures relatifs au Bureau du médiateur soient fixés dans le Statut et Règlement du personnel plutôt que dans un ordre de service promulgué par le Directeur général. S'agissant du règlement formel des différends, la délégation a noté que le nouveau système suivait une approche qui reposait largement sur des mécanismes examinés par des pairs. Les examens par des pairs permettaient de garantir que le personnel était impliqué dans le règlement des différends et dans l'établissement d'une communauté de vues sur les règles et normes de fond qui régissaient la relation entre l'OMPI et son personnel. Cela était évidemment conforme au souhait du personnel de l'OMPI, qui avait été consulté pour la conception du nouveau système. La délégation a constaté avec satisfaction que le nouvel article 11.2 prévoyait explicitement que toute personne investie d'une fonction de règlement informel ou formel des plaintes et des différends était tenue d'agir de manière impartiale et d'éviter tout conflit d'intérêts potentiel ou apparent. Il s'agissait d'une disposition importante qui permettait de mobiliser la confiance de

l'ensemble du personnel en faveur du nouveau système. Afin de permettre aux fonctionnaires des divers comités de remplir ce rôle et de s'assurer que les personnes concernées souhaitent prendre cette responsabilité, la délégation a recommandé qu'une formation juridique adéquate, ainsi que des dispenses adéquates vis-à-vis d'autres fonctions, soient prévues pour toutes les personnes concernées. La délégation a noté que les délais fixés pour l'ensemble de la procédure avaient été calculés d'une manière extrêmement généreuse si l'on considérait la taille relativement petite de l'Organisation, dont la plupart du personnel était employé au siège, indiquant à titre d'exemple que les divers délais pour la procédure devant le Comité d'appel pouvaient s'élever à 330 jours, compte non tenu du délai dont le comité lui-même avait besoin pour prendre une décision. La délégation s'est dite inquiète que l'ensemble de la procédure puisse prendre trop longtemps pour servir son objectif de régler les plaintes et différents aussi vite que possible. Enfin, la délégation a demandé des précisions concernant la sélection et le statut de certains membres du Comité d'appel. Selon la disposition 11.5.1.b), le président et le vice-président devaient être désignés parmi des personnalités ayant une expérience du droit de la fonction publique internationale et qui n'étaient ni fonctionnaires ni anciens fonctionnaires du Bureau international depuis moins de 10 ans. La délégation a demandé si ces personnes viendraient donc de l'extérieur du système de l'OMPI et, si cela était le cas, quel serait leur statut vis-à-vis de l'Organisation.

60. Le Secrétariat a confirmé que le président et le vice-président du Comité d'appel de l'OMPI seraient extérieurs au Secrétariat et qu'ils ne devraient pas être des membres du personnel ou l'avoir été au cours des 10 années précédentes.

61. Le Directeur général a ajouté que cela correspondait à la situation actuelle applicable au Comité d'appel de l'OMPI.

62. La délégation de la France a remercié le Secrétariat pour avoir présenté la réforme du système de justice interne et approuvait toute initiative visant à mettre en place une bonne atmosphère de travail au sein de l'Organisation. Elle a relevé que, en l'an 2000, les appels devant le Tribunal de l'OIT étaient rares et qu'il y avait eu une augmentation de leur nombre au cours des dernières années. C'était pourquoi la délégation serait favorable à un renforcement des liens à l'intérieur du système; elle a également mentionné les observations faites plus tôt par la délégation des États-Unis d'Amérique selon lesquelles les réunions devraient être ouvertes à un public plus large et une discussion interactive devrait être engagée avec le personnel. La délégation a eu vent de préoccupations concernant certains raccourcis et délais, des garanties, des risques de licenciements, ou encore des licenciements immédiats avec des délais passant de 60 à sept jours. Elle a fait valoir qu'elle accueillait favorablement la réforme, mais que celle-ci ne devrait pas être trop déséquilibrée en faveur de l'administration. Les Français étant relativement nombreux parmi les membres du personnel, la délégation souhaitait s'assurer qu'ils étaient à l'aise vis-à-vis de cette réforme; une discussion ouverte pourrait se révéler utile.

63. Le président a invité le coprésident du groupe consultatif à communiquer au Comité de coordination de l'OMPI des informations sur le processus de consultation mis en œuvre par le Secrétariat lors de la réforme de son système de justice interne.

64. Le coprésident du groupe consultatif a indiqué qu'à la suite de la révision du Statut et Règlement du personnel en 2012, l'examen des chapitres consacrés au système de justice interne avait été reporté à 2012-2013. Cet examen a débuté par un processus approfondi de consultation interne mené sous la direction d'un consultant extérieur, à la suite duquel un rapport a été établi en bonne et due forme. Le rapport a servi de document de travail à un groupe consultatif composé de cinq représentants désignés par l'Administration, dont il a eu l'honneur de faire partie, et de cinq représentants du personnel, au sens large. Ce groupe, comportant 10 membres, s'est penché sur les révisions des chapitres X et XI pendant deux mois, à savoir en mai et juin et a fait part au Directeur général de ses recommandations au sujet de la réforme du système de justice interne. Ce processus a été mené dans la

transparence la plus totale. Dès le début, le groupe consultatif a créé un site Web interactif accessible à tout le personnel sur lequel tous les procès-verbaux des réunions du groupe, ainsi que le rapport du consultant de haut niveau, ont été publiés. L'ensemble du personnel de l'Organisation a été invité à dialoguer avec le groupe consultatif sur différents points du processus. Pendant cette période de deux mois, le groupe consultatif a tenu 18 réunions au total, auxquelles toutes les parties prenantes ont été invitées à participer. Sur la base de ce processus, une série de recommandations finales ont été formulées. Le personnel a eu plusieurs fois la possibilité de participer à ce processus et l'ensemble du personnel a été tenu informé par l'intermédiaire du site Web interactif. Enfin le Conseil du personnel a, à deux occasions, été invité par le groupe consultatif à contribuer à ses travaux. Les recommandations ont été formulées et envoyées au Directeur général à la fin du processus, soit à la fin du mois de juin. Ces recommandations ont également été publiées sur le site Web. Les recommandations du groupe consultatif ont été adoptées à une majorité de sept voix contre deux et la position exprimée par la minorité a également été publiée et portée à la connaissance de l'ensemble du personnel. Voilà, en résumé, le déroulement du processus qui, comme il a été démontré, était totalement transparent et a donné la possibilité à l'ensemble du personnel, et également au Conseil du personnel, de contribuer aux travaux.

65. En complément de l'exposé du coprésident du groupe consultatif, le Secrétariat a précisé que le Directeur général, dès la réception de la proposition du groupe consultatif, a consulté séparément le Conseil du personnel. Ce dernier a examiné la proposition en détail et a formulé un grand nombre d'observations, dont la majeure partie a été incorporée dans la version finale de la proposition.

66. Le président a remercié le coprésident du groupe consultatif et le Secrétariat pour leur explication du processus de réforme et a invité les délégations à prendre la parole.

67. La délégation du Venezuela (République bolivarienne du) a félicité le président pour son élection, ainsi que le Secrétariat pour la proposition de réforme et a rappelé que c'était les États membres qui avaient demandé cette réforme du système de justice interne de l'OMPI. Elle a noté que certains domaines constituaient, à son avis, une ligne rouge au sein de l'Organisation et que la gestion du personnel était une ligne rouge de ce type. La démocratie participative était peut-être moins en cause que certains aspects du mode de gestion de l'Organisation. Le Comité de coordination de l'OMPI n'était pas une instance de règlement de litiges et les États membres n'avaient pas besoin d'entrer dans les moindres détails de la gestion de l'Organisation.

68. Le président, résumant les interventions des délégations de l'Allemagne, de la France et de la République bolivarienne du Venezuela, a conclu qu'il était nécessaire d'avoir une Organisation transparente, impartiale et efficace et a, en conséquence, proposé que soient adoptés les quatre paragraphes de décision.

69. Le Comité de coordination de l'OMPI a pris note des informations contenues dans le document relatif à la révision du Statut et Règlement du personnel, en ce qui concerne

le paragraphe 10, portant sur les amendements apportés à la disposition 3.6.2 ("Avancement dans le grade des fonctionnaires temporaires") et à la disposition 2.2.1 ("Mise en œuvre de la décision de reclassement"), tels qu'ils figurent dans la troisième partie de l'annexe III;

le paragraphe 12, portant sur les amendements apportés à la disposition 7.2.9 ("Indemnité journalière de subsistance"), à la disposition 9.8.1 ("Indemnité de licenciement pour les fonctionnaires temporaires"), à l'article 1.b) de l'annexe II ("Traitements et indemnités") et à l'article 1.a) de l'annexe IV ("Règlement intérieur des Comités des nominations").

70. Le Comité de coordination de l'OMPI a approuvé le document WO/CC/67/3, comme suit :

le paragraphe 5, concernant les amendements du Statut et Règlement du personnel relatifs au système de justice interne figurant dans l'annexe II;

le paragraphe 8, concernant les amendements à apporter à l'article 1.6 ("Activités et intérêts en dehors du Bureau international"), à l'article 4.4 ("Promotion"), à l'article 3.1 ("Traitements"), à l'article 4.10 ("Comités des nominations") et à l'article 4.19 ("Engagements permanents") avec effet au 1^{er} janvier 2014, tels qu'ils sont indiqués dans la deuxième partie de l'annexe III.

DÉCLARATIONS DU PRÉSIDENT DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE L'OMPI ET D'UN MEMBRE DU CONSEIL DU PERSONNEL

71. Le président de l'Association du personnel de l'OMPI et un membre du Conseil du personnel ont prononcé leurs discours devant le Comité de coordination de l'OMPI. Le texte de leurs déclarations est reproduit à l'annexe du présent document.

72. À l'issue de la deuxième déclaration du Conseil du personnel, le président a invité le membre du Conseil du personnel à quitter la salle afin que les États membres puissent poursuivre leurs délibérations. Il a indiqué qu'il resterait disponible pendant toute la durée de son mandat et pourrait reprendre le dialogue, le cas échéant.

73. La délégation de la France a demandé s'il y aurait une réponse du Secrétariat. Elle a également soulevé une question de procédure, celle de savoir qui était admis dans la salle durant les réunions du Comité de coordination de l'OMPI. Elle a ensuite déclaré qu'elle souhaitait voir une Association du personnel forte et représentative, qui représente véritablement le personnel, et a exprimé sa préoccupation quant aux deux déclarations apparemment contradictoires prononcées par des représentants du personnel. Invitée à faire une proposition sur la manière de régler la question, elle a évoqué la situation des syndicats en France et a proposé que d'autres délégations fassent aussi part de leurs observations sur ce point.

74. La délégation de Singapour a félicité le président pour son élection et a fait observer que, ayant exercé le précédent mandat de président du Comité de coordination de l'OMPI, elle pourrait être en mesure de fournir des éclaircissements sur la situation, qui apparemment se répétait chaque année et sur laquelle la délégation de la France avait formulé des observations. Elle a rappelé qu'elle avait pris une décision concernant le rôle du Comité de coordination de l'OMPI durant la session de 2012, alors qu'elle présidait le comité, et que cette décision n'avait pas rencontré d'oppositions parmi les membres du Comité de coordination de l'OMPI. Plus précisément, la délégation de Singapour a indiqué que, lorsque le Comité de coordination de l'OMPI autorisait chaque année le Conseil du personnel à s'adresser au comité, il ne s'agissait pas d'un dialogue, et que les membres du personnel d'une organisation internationale ne devaient pas dialoguer avec les États membres car un tel échange était un privilège réservé à la haute direction de l'Organisation à laquelle un organe exécutif tel que le Comité de coordination donnait des orientations et des conseils, sans toutefois entrer dans la microgestion. Elle a rappelé que ces principes avaient été clairement établis en 2012 avec le soutien sans réserve du Comité de coordination de l'OMPI. Elle a également rappelé que, avant la réunion du Comité de coordination de l'OMPI de l'année dernière, le Conseil du personnel avait insisté sur le droit de négocier avec le Comité de coordination l'adoption de la version modifiée du Statut et Règlement du personnel. Ce droit lui avait été refusé par le président sur la base de la relation exposée ci-dessus. La délégation a affirmé que le Conseil du personnel avait le droit de s'adresser au Comité de coordination de l'OMPI, d'exprimer son avis et de faire connaître sa position. Des deux déclarations prononcées précédemment, elle

préférait la seconde, qui pouvait donner lieu à une critique constructive et qui abordait des sujets de préoccupation concrets. Tout en reconnaissant que rien n'était parfait et que la situation à l'OMPI, comme dans bien d'autres organisations, était loin d'être idéale, la délégation prenait acte de la ferme volonté du Secrétariat d'apporter des améliorations, d'abord avec la réorientation stratégique puis avec la révision du Statut et Règlement du personnel, et des efforts de simplification déployés à cet égard. Se référant aux observations antérieures formulées par la délégation de la France, la délégation de Singapour a déclaré que ce à quoi le Comité de coordination de l'OMPI venait d'assister était l'intervention d'un petit nombre de personnes qui semblaient croire qu'elles avaient le droit de participer à la haute direction de l'OMPI. Elle a déclaré que ce n'était pas le rôle du Conseil du personnel et qu'elle exprimait ce même point de vue pour la troisième année consécutive. La délégation a ajouté qu'une occasion de faire quelque chose de constructif avait été manquée. Au lieu de faire part au Comité de coordination de l'OMPI des types d'orientation stratégique qu'il souhaitait pour l'Organisation, le Conseil du personnel avait choisi de lancer une liste d'accusations à l'encontre de la direction et de semer le doute sur de nombreux points déjà approuvés par le Comité de coordination. La délégation de Singapour a ensuite abordé les raisons ayant conduit à un retard dans le déroulement de la deuxième partie de la révision du Statut et Règlement du personnel. Elle s'est félicitée de ce que le président du Conseil du personnel ait fourni des éclaircissements à cet égard. Elle a indiqué qu'elle s'était elle-même tenue informée des événements dans ce domaine durant l'année de son mandat à la présidence du Comité de coordination de l'OMPI, précisément dans le but de s'assurer que le Secrétariat achèverait la révision du Statut et Règlement du personnel à temps pour ces assemblées. À cet égard, elle a exprimé ses remerciements pour les efforts déployés par le Secrétariat et souhaitait s'assurer que les choses étaient mises en perspective, ce qui n'était pas le cas avec certaines personnes et ne devait assurément pas détourner le Comité de coordination de l'OMPI de son rôle, qui était de se consacrer à la gouvernance de l'Organisation.

75. La délégation du Ghana a félicité le président pour son élection et a remercié la délégation de Singapour pour son importante contribution à la présidence du Comité de coordination de l'OMPI pendant l'année écoulée. Rappelant au Comité ses importants travaux dans le cadre de l'Assemblée générale de l'OMPI et le programme très chargé des délégations, la délégation a déclaré qu'il aurait peut-être été plus approprié que le Conseil du personnel formule ses interventions par écrit. Elle a rappelé que le Secrétariat établissait souvent des documents dont il était simplement demandé de prendre note. Se référant à l'intervention de la délégation de Singapour, la délégation a convenu qu'un regard critique devait être jeté sur les récentes présentations auxquelles le Comité de coordination de l'OMPI avait assisté, et qu'une mise au point était nécessaire, afin qu'il soit clairement compris que la direction était la direction. Rappelant l'intervention du président du Conseil du personnel, la délégation a relevé l'audace qu'il y avait à formuler de graves allégations à l'encontre de la direction sans fournir la moindre preuve concrète. La délégation a évoqué les critiques selon lesquelles les consultations n'étaient pas crédibles et le moral du personnel était au plus bas, ainsi que concernant le manque de mécanismes transparents, l'augmentation du favoritisme, etc. Parallèlement, les États membres, qui avaient examiné la Stratégie en matière de ressources humaines et l'avaient trouvée acceptable, se demandaient si les délégués se montraient négligents dans leur travail ou s'il y avait un élément dont ils devraient être informés. La délégation estimait qu'il était nécessaire de renforcer le sentiment d'unité au sein de l'Organisation, et que le personnel devait faire preuve du respect dû à la direction. La direction devait être disposée à écouter le personnel. La délégation a déclaré qu'il n'était pas correct d'entendre le Conseil du personnel donner son avis sur ce qui n'allait manifestement pas avec la direction. Il fallait avoir une vision équilibrée des travaux accomplis. Pour conclure, la délégation du Ghana a dit juger que la tenue de consultations et de discussions était possible afin de bâtir la confiance mutuelle et de renforcer l'obligation de rendre des comptes, pour permettre à l'Organisation d'aller de l'avant.

76. La délégation des États-Unis d'Amérique a félicité le président pour son élection. Appuyant la déclaration faite par la France, la délégation a demandé qu'on lui fournisse les deux déclarations ainsi que les rapports *in extenso*, afin de formuler des conseils à l'intention du Conseil du personnel et de la direction pour les aider à se remettre sur les rails pour ce qui est de la gestion de l'Organisation.

77. La délégation de l'Équateur s'est associée à la délégation de la France pour exprimer son étonnement quant aux déclarations du Conseil du personnel. Saluant l'intervention de la délégation de Singapour, elle a demandé au Secrétariat de formuler une réponse, par souci de transparence. Appuyant la déclaration de la délégation du Ghana, la délégation a réaffirmé la nécessité de fournir des preuves étayant les allégations formulées, et a également demandé que les déclarations écrites soient fournies aux délégués.

78. La délégation du Venezuela (République bolivarienne du) a rappelé que des faits similaires s'étaient produits au Comité de coordination de l'OMPI lors de la dernière assemblée, et a félicité la délégation de Singapour pour avoir extrêmement bien géré la situation à l'époque. Rappelant les déclarations faites plus tôt par quelques délégations concernant une ligne rouge, la délégation a mis en garde la délégation de la France contre le fait d'ouvrir les portes de la réunion à quiconque souhaitait exprimer sa vision, ce qui aboutirait uniquement à avoir plusieurs versions différentes de la vérité. Elle a rappelé que plus tôt les directeurs avaient félicité le personnel pour sa motivation et ses nombreux efforts qui avaient permis la conclusion du Traité de Marrakech, alors que le Conseil du personnel affirmait que le personnel n'était pas motivé. La délégation, se référant également à l'intervention de la délégation de Singapour, a dit que la question devrait être éclaircie et que le Comité de coordination de l'OMPI ne devrait pas être associé à des questions de microgestion. La délégation a rappelé que le Directeur général serait élu en mai et qu'à ce moment les États membres accorderaient leur confiance à l'un ou l'autre des candidats, leur responsabilité s'arrêtant là en matière de gestion du personnel.

79. La délégation de la Chine s'est associée aux interventions des délégations de Singapour et du Ghana, et a dit ne pas comprendre pourquoi le Comité de coordination de l'OMPI avait dû passer autant de temps à écouter les plaintes de représentants du personnel qui présentaient leurs vues de façon totalement non constructive. Elle a exprimé l'espoir que le Comité de coordination se concentrerait davantage sur des questions revêtant un intérêt pour les États membres.

80. La délégation de la Guinée-Bissau a félicité le président pour son élection et a appuyé les déclarations faites par les délégations de Singapour et du Ghana. Elle a souscrit à tout ce qui avait été dit, aussi bien par l'Organisation que par l'Association. Elle a ajouté que la direction et l'Association du personnel devaient se consulter et débattre des points de désaccord. La délégation a dit espérer que des solutions seraient trouvées et feraient sentir leurs effets à la prochaine Assemblée générale.

81. Le président a invité le Directeur général à prendre la parole pour fournir certains éclaircissements.

82. Le Directeur général a précisé que, depuis 28 ans, le Conseil du personnel bénéficiait de la possibilité de s'adresser au Comité de coordination de l'OMPI avec l'accord du président. Il a souligné qu'il n'y avait jamais eu de dialogue entre le Conseil du personnel et les États membres. Le Directeur général a indiqué qu'il ne souhaitait pas, pour deux raisons, répondre directement au Conseil du personnel dans le cadre d'une tribune publique. Premièrement, selon lui, il serait trop conflictuel d'émettre des objections. Il a reconnu l'existence de divergences d'appréciation concernant des faits ou des circonstances qui étaient mentionnés. Par exemple, le Directeur général a fait observer que, lorsqu'il avait pris ses fonctions, l'Organisation employait 350 agents temporaires de longue durée. Ce nombre avait désormais été réduit à une cinquantaine, et tous les cas seraient réglés l'année suivante. Il a ajouté que

cette régularisation de plus de 300 postes avait eu lieu malgré la crise financière mondiale, et alors que chaque poste régularisé avait eu des conséquences budgétaires. Cette intégration avait eu un effet positif sur l'Organisation. Par ailleurs, le Directeur général a précisé que, dans un jugement récent, le tribunal de l'OIT avait statué qu'une personne ayant constamment occupé un poste de courte durée pendant 11 ans aurait dû être traitée comme un membre du personnel. Reconnaisant ce point de vue, le Directeur général a confirmé que le Secrétariat était en train de remédier à ce problème de longue date qui remontait à longtemps avant son mandat. Les agents temporaires de longue durée restants seraient intégrés d'ici la fin de l'année suivante. Le Directeur général a fait valoir que certaines questions complexes nécessitaient une discussion civilisée dans des conditions dignes et respectueuses. Il ne serait pas utile pour lui de répondre à l'Association du personnel point par point, dans un climat d'affrontement, sur les divergences d'appréciation qui existaient et qu'il considérait comme étant naturelles. Le Directeur général a ajouté qu'il serait difficile et inconsideré de donner des réponses si les déclarations n'étaient pas communiquées à l'avance par le Conseil du personnel. Il a relevé que des questions posées cette année ou les années précédentes étaient restées sans réponse. Néanmoins, il a affirmé que les questions soulevées par le Conseil du personnel seraient étudiées et feraient l'objet de consultations et de discussions conjointes.

83. Le président a remercié le Directeur général pour ses éclaircissements et a rappelé que la pratique du Comité de coordination de l'OMPI consistait à écouter le Conseil du personnel. Il s'est demandé si cette pratique devrait être maintenue ou modifiée d'une manière ou d'une autre, éventuellement en demandant au conseil de fournir les documents 48 ou 72 heures avant les délibérations, et de limiter son intervention à une courte présentation formelle. Il a conclu que ces questions pourraient être examinées à la prochaine session.

84. Le président a levé la séance.

[L'annexe suit]

**DÉCLARATION ORALE DE M. AZZEDDINE MONCEF KATEB, PRÉSIDENT
DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE L'OMPI, À LA CINQUANTE ET UNIÈME SÉRIE
DE RÉUNIONS DES ASSEMBLÉES DES ÉTATS MEMBRES DE L'OMPI**

30 septembre 2013

Je vous remercie M. le Président.

M. le Président, permettez-moi tout d'abord de remercier Votre Excellence pour nous avoir permis, au Conseil du personnel, à mes collègues et à moi-même, de rentrer dans cette salle des travaux de l'Assemblée générale de l'OMPI. Je voudrais vous dire que, comme je vous l'avais déjà annoncé au cours de l'audience que vous nous aviez accordée, je vous ai transmis conformément aux règles de la courtoisie, le texte de la déclaration qui va être faite, aussi bien dans sa version française que dans sa version anglaise, aujourd'hui à 11 heures du matin et, donc, ce texte est supposé déjà être en votre possession. Veuillez accepter mes excuses et les excuses du Conseil du personnel et de l'association si cela n'a pas pu être fait auparavant en raison des difficultés liées aux questions de traduction et de parachèvement du discours. Je vous prie de bien vouloir nous en excuser. Merci.

M. le Président, M. l'Ambassadeur Fadé Seck, Ambassadeur et représentant permanent du Sénégal à l'Office des Nations Unies à Genève, président du Comité de coordination, distingués délégués, M. le Directeur général, Mesdames, Messieurs, chers collègues,

C'est un grand honneur pour moi de m'adresser à cette auguste assemblée pour la troisième fois au nom de l'Association du personnel de l'OMPI. Au seuil de cette intervention, M. le Président, puis-je me permettre de vous réitérer mes sincères félicitations à l'occasion de votre élection ainsi qu'aux vice-présidents qui ont été élus au cours de la première séance lors de l'ouverture des travaux de l'Assemblée générale? Je formule le vœu que, sous votre direction, les délibérations de cette auguste assemblée soient ponctuées de succès, ce qui ne manquera pas d'avoir des retombées certainement positives, aussi bien sur le personnel de l'Organisation que sur ses États membres de façon générale.

Et puisque j'en suis aux remerciements d'usage, qu'il me soit également permis de rendre un hommage appuyé à votre prédécesseur, Son Excellence l'Ambassadeur de Singapour, ainsi qu'à ses deux vice-présidents, pour la qualité du travail que le comité a accompli sous leur direction.

Depuis la dernière session du Comité de coordination, M. le Président, les faits majeurs suivants méritent d'être portés à la connaissance des États membres.

Tout d'abord, la mise en œuvre du cadre réglementaire qui concerne la transformation des contrats court terme, ou contrats temporaires, en nominations temporaires. Deuxièmement, la mise en place de nouvelles procédures et les conditions générales de travail à l'OMPI, et troisièmement la révision du système interne de justice et subséquentement les dispositions du Statut et Règlement du personnel qui le concernent.

Avant d'exposer en détail ces trois sujets, le Conseil du personnel souhaite faire quelques observations liminaires sur les conditions générales qui ont prévalu et qui ont caractérisé le processus de consultation qui s'est déroulé avec l'Administration.

Le Conseil du personnel a noté que l'Administration a tenté en bien des cas d'interférer dans les questions relatives à la représentation du personnel. Cela a été particulièrement clair lors des dernières élections des représentants du personnel. Cela également a entraîné des plaintes demandant l'annulation des résultats de ces élections. Cela s'est d'ailleurs traduit par des

lenteurs au niveau des procédures devant le Comité d'appel qui accuse actuellement plus de huit semaines, huit à 12 semaines, de retard sur la procédure normale telle qu'envisagée si ces incidents de procédure ne s'étaient pas déroulés.

Les plaintes déposées à ce sujet, qui ont été transmises au Comité consultatif mixte, ont fait l'objet d'une recommandation d'annulation, aussi bien de la procédure que du résultat des élections. Cette recommandation ayant été acceptée par le Directeur général, de nouvelles élections ont été appelées. C'est à l'égard de ces nouvelles élections que l'Administration a tenté de nouveau d'utiliser des manœuvres dilatoires pour influencer aussi bien sur la procédure elle-même que sur les résultats de cette procédure. Et le Conseil du personnel le déplore et souhaite demander aux États membres de pouvoir influencer sur le Secrétariat pour faire cesser ce genre de manœuvres dilatoires qui n'honorent pas l'exercice d'une justice sereine et l'exercice d'une représentation acceptable du personnel par les représentants qui sont dûment élus par l'ensemble du personnel.

Eu égard au processus de consultation qui s'est déroulé entre l'Administration et les représentants du personnel, il sied de dire que ce processus de consultation est loin d'être réel et ne saurait être considéré comme crédible à l'heure actuelle. C'est un processus de consultation purement formel, et le Conseil du personnel est convaincu que l'Administration ne prend pas du tout en considération la plupart, sinon l'ensemble, des propositions qui lui sont soumises. Il n'est pas donc possible de conclure et de dire que ce processus de consultation est significatif, comme le prescrivent les recommandations du Corps commun d'inspection, et je me réfère particulièrement ici au rapport qui a été publié en mai 2012 et qui concerne les "Relations entre le personnel et l'Administration dans les institutions spécialisées des Nations Unies et les entités appliquant le régime commun" (document JIU/REP/2012110), ni même conforme aux recommandations émises par la Commission de la fonction publique internationale.

Une parfaite illustration de la marginalisation des représentants du personnel s'est également déroulée au cours de la révision du système de justice interne. L'Association du personnel a en effet noté que l'Administration a nommé des représentants du personnel au lieu que les représentants du personnel soient élus par le personnel. Cette procédure de nomination, qui est une procédure totalement illégale et qui viole les droits de l'Association du personnel, fait actuellement l'objet d'un recours qui est pendant devant le Comité d'appel de l'OMPI. M. le Président, Mesdames, Messieurs, j'attire votre attention sur les répercussions particulièrement négatives qui pourraient affecter aussi bien la procédure que la substance de cette révision si le Comité d'appel, et ultérieurement le Tribunal administratif de l'OIT, venaient à déclarer que des vices de procédure ont émaillé la procédure de consultation et qu'en conséquence de quoi les dispositions substantielles qui ont été prises à ce sujet devront également faire l'objet d'une annulation. Cela remettrait en cause l'intégralité du système de justice interne au niveau de l'Organisation.

M. le Président, le Conseil du personnel a noté que, depuis une période relativement récente, l'Administration a transmis à l'Association du personnel, aux fins d'observations, un document intitulé "Stratégie de l'Organisation en matière de ressources humaines pour le prochain biennium". Cette stratégie a fait l'objet d'un examen approfondi par l'Association du personnel et nous y avons consacré énormément de temps si bien que plus de 92 remarques ont été faites et transmises au Département de la gestion des ressources humaines. Pas une seule observation liée aux observations faites par le Conseil du personnel n'a fait l'objet d'un retour à l'Association du personnel à ce sujet. L'association considère qu'un document aussi important qu'une stratégie pour le prochain biennium et qui vous a été exposé avant que le Conseil ne rentre dans cette salle, l'association reste particulièrement étonnée de voir qu'un document aussi important qui va régir les relations humaines au cours des deux prochaines années puisse être traité avec cette légèreté. Nous avons demandé également au directeur du Département de la gestion des ressources humaines d'organiser une réunion publique et

d'appeler le personnel et de l'informer sur la stratégie mise en place. Il n'y a pas eu de réponse à cette demande faite par le Conseil du personnel. Même le dialogue le plus simple qui consiste à tenir l'information à la disposition du personnel est renié au sein de l'Organisation.

Excellence, distingués délégués, Mesdames, Messieurs, cette réunion intervient à un moment où l'Organisation fait face à de grands défis aux plans interne et externe qui nécessitent des changements dans la façon dont les activités ainsi que le mandat de l'Organisation sont conduits. Dans le même temps, cette réunion constitue une occasion privilégiée de reconnaître le nombre important de réalisations qui inclut notamment le Traité de Beijing sur les œuvres audiovisuelles, le Traité de Marrakech visant à faciliter l'accès des aveugles, des déficients visuels et des personnes ayant d'autres difficultés de lecture des textes imprimés aux œuvres publiées, ainsi qu'une croissance avérée au plan international en matière d'innovation, de marques et de dessins et modèles. L'ensemble de ces réalisations sont dues, au moins en partie, au dévouement et à l'efficacité du personnel travaillant dans les différents secteurs et services qui a œuvré inlassablement pour servir l'Organisation et les États membres avec dévouement et loyauté et abnégation.

Néanmoins, l'Association du personnel est consciente que toute organisation doit être préparée à réexaminer continuellement les procédures relatives à la conduite de ses activités, d'entreprendre les changements nécessaires. Ce qui doit prévaloir en dernier ressort, ce sont les voies et moyens par lesquels ces transformations doivent être accomplies.

Planifier et gérer inclut, du point de vue de l'Association du personnel, une réelle consultation de l'ensemble des acteurs et constitue un élément indispensable d'une bonne administration. Cela facilite la mise en place de politiques et de programmes cohérents en corrélation étroite avec les priorités de l'Organisation, et contribue à la mise en œuvre efficace par l'ensemble des parties concernées du mandat de l'Organisation.

À ce seuil, la stratégie en matière de ressources humaines ainsi que les amendements proposés au règlement du personnel qui ont été soumis à votre attention, au même titre que bon nombre d'autres politiques et programmes, ne répondent pas à ces normes, car mis en place sans consultation effective et sans tenir compte des observations de certains acteurs clés, et sans aucune relation palpable avec les procédures qui auraient dû être mises en place.

Le document relatif à la stratégie en matière de ressources humaines et les amendements au Statut et Règlement du personnel ne répondant pas à ces objectifs, ils ne sauraient contribuer qu'à élargir le pouvoir discrétionnaire de l'organe exécutif de l'Organisation d'établir et de décider de politiques et autres procédures comme il le souhaite, sans l'inconvénient de prendre en considération le besoin de fournir des justifications aux préoccupations légitimes des autres acteurs, et notamment du personnel, voire même des États membres.

Excellence, distingués Délégués, Mesdames, Messieurs, la stratégie en matière de de ressources humaines et les amendements proposés au Statut du personnel ne répondant pas aux critères qui viennent d'être énoncés, le Conseil du personnel aurait souhaité que le Comité de coordination, en tant qu'organe législatif garant de l'effectivité des normes de l'Organisation, donne une occasion supplémentaire de reconsidérer ces importants documents et mandate ainsi l'Administration à conduire des négociations et des consultations beaucoup plus approfondies avec l'ensemble des acteurs, qu'ils soient du personnel ou des États membres, afin de s'assurer que les normes en question ont été respectées et le seront.

À ce titre, le Conseil du personnel réexprime ici devant l'ensemble des États membres son entière disponibilité, aussi bien à l'Organisation qu'aux États membres, pour participer activement et de façon positive aux consultations, si les États membres devaient inviter l'Organisation à reconsidérer ces documents en question.

En ce qui concerne la mise en œuvre du cadre réglementaire concernant la conversion des contrats court terme en nominations, le Conseil du personnel souhaite relever que le Comité de coordination avait déjà adopté la première partie de cette réforme l'année dernière à la même période. Le conseil avait indiqué dans le document qui avait été adopté que la date du 1^{er} janvier devait être appliquée à l'ensemble des réformes qui avaient été préconisées. Or tel n'a pas été le cas puisque l'Organisation a différé la mise en œuvre et l'entrée en vigueur de ces réformes au 1^{er} juillet de la même année.

Cette façon de différer les décisions que le Comité de coordination adopte pose un certain nombre de problèmes et incite à se poser la question de savoir pourquoi l'organe exécutif de l'Organisation n'applique pas dans toute leur teneur les décisions telles que votre auguste assemblée en demande l'application. Le Conseil du personnel informe le Comité de coordination également qu'à la suite de l'adoption de la révision de la première partie du Statut et Règlement du personnel l'année dernière le Secrétariat a tiré argument du fait qu'il entreprenait un travail de contrôle de qualité de cet instrument normatif et a saisi directement l'ancien président du Comité de coordination et l'a informé que certaines dispositions avaient fait l'objet d'amendements formels. Le Conseil du personnel considère que cette procédure et que ce processus auraient d'abord dû être conduits après consultation du Conseil du personnel, car nous n'avons pas la même lecture des amendements qui ont été effectués. Pour l'Administration, il s'agit d'amendements purement formels au moment même où le Conseil du personnel considère qu'il s'agit d'amendements qui ont touché à la substance. Qui plus est, les règles de procédure concernant les réunions de travail à l'OMPI n'indiquent nullement qu'après la fin et la clôture d'une réunion de travail le Secrétariat puisse entrer en rapport directement avec exclusivement le président du Comité de coordination pour décider qu'un certain nombre d'amendements, fussent-ils de fait, puissent entrer en vigueur.

Le Conseil du personnel demande à ce que le Comité de coordination rappelle au Secrétariat son obligation de se conformer strictement aux normes de procédure telles qu'elles sont établies, telles qu'elles ont été avalisées par les États membres, et que si un processus de consultation devait être conduit à cet égard, que l'ensemble des parties prenantes, c'est-à-dire l'ensemble des États membres, y soit associés afin de s'exprimer et de donner leur point de vue à ce sujet.

Enfin, je souhaite attirer votre attention sur le fait que, en ce qui concerne le processus de régularisation, une évolution notable s'est produite lors de la dernière session du Tribunal administratif de l'OIT. En effet, un jugement n° 3225 a été rendu par le Tribunal administratif de l'OIT, et c'est à ce sujet que nous souhaitons entretenir le Comité du programme et budget pour attirer son attention sur les implications financières que l'exécution de ce jugement va avoir afin que les États membres ne s'étonnent pas du coût ou des coûts qui seront inférés plus tard lorsque l'Organisation appliquera ou pourrait appliquer ce jugement. Il est en effet dit dans ce jugement qu'une succession de contrats de courte durée faite par l'Organisation était considérée comme abusive et le Tribunal a pour la première fois permis de requalifier les relations juridiques qui existent entre un fonctionnaire porteur d'un contrat de courte durée avec l'Organisation qui a fait l'objet de contrats renouvelés répétitifs à la date d'entrée en vigueur du second contrat.

Nous avons préparé un certain nombre de documents pour la session du Comité du programme et budget, malheureusement, je me dois de vous dire que le Secrétariat a donné des instructions pour que ces documents ne soient pas distribués au Comité du programme et budget. Je le déplore vivement car il s'agit d'une entrave réelle à l'exercice de l'activité de l'Association du personnel et que cela constitue une entrave et une violation assez graves au droit d'association.

Je voudrais également conclure sur ce point en vous disant qu'en ce qui concerne le jugement n° 3225 nous avons saisi le Directeur général et le directeur du Département de la gestion des ressources humaines pour leur demander de nous donner leur point de vue sur les perspectives par lesquelles ils entendaient appliquer ce jugement. Il n'y a eu aucune indication, malgré plusieurs rappels, sur la façon dont l'Organisation entendrait, le cas échéant, mettre en œuvre ces jugements.

S'agissant de la création des bureaux extérieurs de l'OMPI, je vais aller très vite sur ce sujet-là. Ce que je souhaitais porter à votre attention c'est que le personnel est particulièrement préoccupé car il n'a aucune information sur le type d'activités que ces bureaux extérieurs devraient mener le cas échéant. La question qui se pose concernant le redéploiement éventuel du personnel, c'est sous quelles dispositions le personnel pourrait le cas échéant être redéployé et, si transfert il y a, est-ce que ces transferts seront compatibles avec le respect des normes en matière de "relocation", comme cela est dit le plus souvent lorsqu'il s'agit de pouvoir créer un bureau extérieur au sein d'une région qui est éloignée par rapport au siège social de l'Organisation. C'est un sujet qui nous préoccupe et je souhaite porter cette information à la connaissance des États membres et du Comité de coordination en ce qui concerne les aspects qui pourraient éventuellement faire l'objet de discussions avec le Secrétariat.

Concernant la mise en œuvre des recommandations du Corps commun d'inspection, l'occasion m'est donnée ici de parler de deux éléments fondamentaux. Le premier élément concerne un document dans lequel il est indiqué que le Département de la gestion des ressources humaines, en matière de gestion des congés de maladie, a procédé au recrutement d'un consultant qui aurait préparé un rapport qui aurait été soumis au Département de la gestion des ressources humaines. Ce document n'a jamais été partagé avec le Conseil du personnel et nous ignorons totalement sous quel type de conclusion le consultant a fait des recommandations, si recommandations il y a.

Mais beaucoup plus problématique pour le Conseil du personnel est le document JIU/REP/2012/10 intitulé "Relations entre le personnel et l'Administration dans les institutions spécialisées des Nations Unies et les entités appliquant le régime commun". L'Administration prétend que les recommandations n^{os} 8 et 9 ont été mises en œuvre. C'est-à-dire le fait de permettre au personnel d'entrer en contact avec les États membres. Ce n'est pas le point de vue du Conseil du personnel. Il ne s'agit que d'une simple pratique, or ce que demande le document du JIU c'est précisément d'ériger cette pratique en obligation et de l'insérer dans les normes statutaires et réglementaires que sont le Statut et Règlement du personnel.

M. le Président, nous souhaiterions que le Conseil, que le Comité de coordination, donc organe législatif de l'Organisation, prenne en considération cette situation et traite de cette question afin que la relation entre les représentants dûment élus du personnel et les États membres soit une relation institutionnelle.

Enfin, en ce qui concerne les questions liées à la supervision interne et à l'audit, le Conseil du personnel souhaite que beaucoup plus d'indépendance soit donnée à la Division de l'audit et de la supervision internes. En effet, en matière d'enquêtes et en matière d'audit, les prérogatives du directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes, quoique ayant fait l'objet d'une révision avaluée au mois d'octobre de l'année dernière, restent en-deçà de réels mécanismes qui pourraient permettre aux États membres de procéder à ce contrôle, et cela intéresse au plus haut point le personnel dans la mesure où le personnel peut être affecté par un certain nombre d'enquêtes. Or il est avéré que si les États membres peuvent avoir accès aux rapports d'audit et aux rapports d'évaluation, ils ne peuvent pas avoir accès aux rapports d'enquête et il serait souhaitable que la prochaine révision de la Charte de la supervision interne permette aux États membres, à l'ensemble des États membres, d'avoir accès aux rapports d'enquête également. Il serait également souhaitable que des mécanismes crédibles, transparents, soient mis en place pour que la responsabilité des organes exécutifs soit mise en

œuvre lorsqu'un certain nombre de faits avérés sont signalés et font l'objet d'enquêtes qui sont entreprises, soit à l'initiative du directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes, soit par des organes extérieurs indépendants qui pourraient conclure éventuellement à une mise en accusation ou à une mise en responsabilité.

Enfin, Excellence, honorables Délégués, Mesdames, Messieurs, avant de venir dans cette salle vous rencontrer, le personnel, un certain nombre de mes collègues m'ont demandé de vous transmettre un message, et j'ai promis à mes collègues que je transmettrais ce message malgré la difficulté que j'ai à le transmettre car il est de mon rôle de pouvoir assumer mes obligations en fonction du mandat électif que mes collègues m'ont confié. Ils m'ont demandé de vous dire que le moral du personnel a atteint des degrés très bas et que cette profonde démotivation du personnel est imputable à une série de causes. La première d'entre elles étant certainement l'inexistence de mécanismes transparents et crédibles, la seconde étant la multiplication du favoritisme en matière de recrutement et en matière de gestion de carrière, la troisième étant l'inexistence de perspectives réelles de gestion de carrière qui pourraient permettre au personnel de développer ses aptitudes et ses compétences et de pouvoir envisager une participation plus soutenue pour vous servir.

En portant ce message à votre attention, je souhaite vous dire que nous considérons tous, vous-mêmes et nous-mêmes, que l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle constitue un fleuron et que ce fleuron mérite d'être préservé. Bien sûr, il appartiendra aux États membres de pouvoir envisager les mécanismes qu'ils estimeront appropriés afin de pouvoir redorer le blason de ce fleuron en crédibilité, sérénité et en travail plus ardu et plus consensuel.

Monsieur, Mesdames, Messieurs, honorables délégués, je vous remercie de m'avoir permis, pour la troisième année, de porter le message de l'Association du personnel à votre aimable attention. Merci.

**DÉCLARATION ORALE DE M. ANATOLE KRATTIGER, MEMBRE DU CONSEIL
DU PERSONNEL DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE L'OMPI,
À LA CINQUANTE ET UNIÈME SÉRIE DE RÉUNIONS DES ASSEMBLÉES
DES ÉTATS MEMBRES DE L'OMPI**

30 septembre 2013

Votre Excellence, Monsieur l'Ambassadeur Fodé Seck, de la République du Sénégal,
Mesdames et Messieurs les délégués,
Monsieur le Directeur général,
Mesdames et Messieurs,
Chers collègues,

C'est un honneur et un privilège pour moi que de travailler à l'OMPI et de m'adresser à vous aujourd'hui. Mon moral est bon, comme celui de la majorité de mes collègues. Nous sommes fiers de notre travail et de nos accomplissements, et nous mettons tout en œuvre pour assurer encore plus de réussite à l'OMPI avec de nouveaux changements positifs.

On dit souvent que dans la vie, il n'existe rien de constant si ce n'est le changement. Malheureusement, j'ai pu constater que dans un système multilatéral, il existe des exceptions à cette règle. Tel le moustique emprisonné dans l'ambre depuis l'ère jurassique, la relation entre le Conseil du personnel et l'Administration semble s'être fossilisée. Cela est regrettable.

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués,

J'ai en mémoire la réunion que le Comité de coordination a tenue l'an dernier, et les observations qui ont été formulées par le président de l'époque, Monsieur l'Ambassadeur Fook Seng de Singapour, au sujet d'une intervention du président du Conseil du personnel. Tout d'abord, M. Fook Seng nous avait conseillé de ne pas nous mêler des affaires des États membres. Ensuite, il nous avait exhortés à nous inspirer du mode d'organisation moderne des réunions, qui s'éloigne des systèmes contradictoires érigés en modèles au XX^e siècle, pour avancer et travailler de pair avec l'Administration au règlement des problèmes réels.

Malheureusement, le Conseil du personnel, dont je fais partie, n'a pas su se libérer de son sens bien ancré de la confrontation.

De ce fait, les préoccupations légitimes d'une minorité mécontente se font entendre. Tandis que le discours du président du Conseil du personnel abonde en questions qui relèvent de la seule compétence des États membres, ainsi que les États membres l'ont clairement indiqué (à la disposition 8.1.1.b) du Règlement du personnel), le Conseil est obligé de négliger ses véritables tâches. Au lieu de s'attaquer aux questions urgentes qui touchent l'ensemble du personnel, comme l'évolution de carrière, la mobilité interne et le système de justice, entre autres, le Conseil du personnel a continué de s'opposer à l'Administration sur quasiment toutes les questions.

Ainsi :

- chargés de contribuer à la révision du système de justice interne, les membres du Conseil du personnel qui faisaient partie du groupe consultatif ont démissionné collectivement à la fin de l'année 2012, en raison d'un différend au sein du Conseil;

- bien que plusieurs approches et propositions aient été suggérées au Conseil du personnel, aucune n'a été accueillie favorablement. L'Administration a dû créer un groupe pour que le travail soit accompli, qui comprenait des fonctionnaires non élus. Cela étant, le Conseil du personnel a continué de défier, contester et bloquer toute tentative de la part de l'Administration;
- en hommage au dur labeur de mes collègues du Conseil du personnel, je tiens aussi à préciser que des observations de fond sur le projet de proposition ont été transmises par le Conseil. Bien que les révisions proposées constituent, selon moi, une amélioration du système actuel, il aurait été bien plus constructif de s'engager concrètement tout au long du processus.

Monsieur le Président, Chers délégués,

Face à la réticence du président de l'Association du personnel à s'engager aux côtés de l'Administration et au contentieux qui en résulte, nous sommes passés à côté de nombreuses possibilités de dialogue et avons manqué à notre devoir de représentation des intérêts collectifs de l'ensemble du personnel. Cette vérité est tout simplement déroutante.

Cette attitude transparaît clairement dans l'opposition systématique du président à chacune des décisions prises par l'Administration. Toutes les affaires, en particulier celles qui sont présentées au Tribunal administratif de l'OIT, entraînent des frais de justice. Cela s'est traduit par des dépassements importants du budget. Le déficit qui en a résulté a ensuite été couvert par des dons facilités par le président de l'Association du personnel.

Si les motifs à l'origine de tels dons peuvent être légitimes, il convient néanmoins de rester vigilant quant à d'éventuels conflits d'intérêts. Le don de 100 000 francs suisses effectué l'an dernier était non négligeable. En outre, il a été directement versé au conseil juridique externe de l'Association. Les frais de justice non réglés cette année sont également élevés, mais seule une partie infime de ces frais ont été examinés, sans pour autant être approuvés par le Conseil du personnel comme cela devrait être fait selon les statuts de l'Association du personnel. Une fois encore, nous aurons besoin de dons pour nous acquitter de nos charges. Sans exercer aucun parti pris, il serait souhaitable de s'interroger au moins sur la légitimité et sur les motifs possibles de ces nombreux dons externes, comme l'a fait récemment le Tribunal administratif de l'OIT (par exemple, dans son jugement n° 3206 de juillet 2013).

Monsieur le Président, Chers délégués,

S'opposer à une décision administrative, lorsqu'il existe une raison légitime de le faire, est indiqué et nécessaire. Cela étant, le Conseil du personnel trahit ses propres membres lorsqu'il forme une opposition a priori plutôt que de se livrer à un débat constructif. Cette attitude n'est pas correcte. Elle va à l'encontre du principe de base de la bonne gouvernance et ne sert absolument pas les intérêts du personnel dans son ensemble.

Les principes qui régissent l'Association sont très clairs. En fait, ils ont été conçus par la première Assemblée générale des Nations Unies, en 1946, sous le Secrétaire général Trygve Lie, lui-même syndicaliste. Je cite : "Un Comité du personnel qui tiendrait compte des vues et opinions de ses membres, [...] ni soumis à l'Administration ni en opposition avec elle a priori, [...] ne cherchant ni à provoquer une crise ni à tenter, par des formulations vagues, de calmer un mécontentement légitime, [...]"

Monsieur le Président, Chers délégués,

Toute action de sensibilisation commence avec nous, en tant que personnes. En ma qualité de membre élu du Conseil du personnel, je sais que la première chose à faire, pour rendre l'OMPI plus transparente, digne de respect, crédible et efficace, est de montrer l'exemple à l'ensemble du personnel. Et il serait logique de penser que cette attitude serait imitée, voire amplifiée, par le Directeur général, l'Administration et vous-mêmes, les États membres.

Moins les membres du Conseil du personnel feront de politique, plus ils auront de temps à consacrer à leur tâche. Je compte sur votre appui, et en particulier sur le bon exemple que vous saurez montrer.

À mes collègues de bonne volonté au sein du Conseil du personnel, je demande de ne pas prendre mon opposition pour un manque de loyauté. Je défends simplement les principes de transparence, de respect, de crédibilité et d'efficacité, avant tout au sein du Conseil du personnel. M. William Fulbright, un défenseur du multilatéralisme qui a vivement soutenu la création des Nations Unies, a déclaré qu'«en démocratie, s'opposer est un acte de foi».

J'ai bon espoir que le moment viendra où nous pourrons appliquer à l'OMPI la résolution de 1946, où nous briserons nos chaînes et saurons mettre un terme à nos vieilles querelles et à nos modes de pensées obsolètes, afin de savoir quand travailler avec l'Administration et quand nous y opposer, d'une façon crédible et constructive, dans l'intérêt de tous.

Monsieur le Président, Chers délégués,

Encore une fois, je compte sur votre appui, et en particulier sur le bon exemple que vous saurez montrer.

Je vous remercie.

[Fin de l'annexe et du document]