

## **Comité de coordination de l'OMPI**

**Soixante et onzième session (46<sup>e</sup> session ordinaire)**  
**Genève, 5 – 14 octobre 2015**

### **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/55/1) : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 23, 28, 29, 30, 31 et 32.
2. Le rapport sur ces points, à l'exception des points 9, 23, 28, 29 et 30 figure dans le rapport général (document A/55/13).
3. Le rapport sur les points 9, 23, 28, 29 et 30 figure dans le présent document.
4. M. l'Ambassadeur François Xavier Ngarambé (Rwanda) a été élu président du Comité de coordination; M. Wojciech Piatkowski (Pologne) a été élu vice-président.

## POINT 9 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

### APPROBATION D'ACCORDS

5. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/71/1.
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 et les a informés que deux accords étaient soumis au Comité de coordination pour approbation. Le premier était un accord entre l'OMPI et le Centre régional pour le développement du livre en Amérique latine et dans les Caraïbes (CERLALC), et le second un accord entre l'OMPI et la Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie et le Pacifique (CESAP).
7. Le conseiller juridique a rappelé que le paragraphe de décision 4 dudit document invitait le Comité de coordination à approuver, s'il le souhaitait, ces deux accords.
  8. Le Comité de coordination de l'OMPI a approuvé le mémorandum d'accord entre l'OMPI et le CERLALC et le mémorandum d'accord entre l'OMPI et la CESAP figurant aux annexes I et II du document WO/CC/71/1.

## POINT 23 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

### AVIS DU COMITE DE COORDINATION A L'INTENTION DE L'ASSEMBLEE DE L'UNION DE LISBONNE CONCERNANT LA PROPOSITION RELATIVE A L'ETABLISSEMENT D'UN FONDS DE ROULEMENT POUR L'UNION DE LISBONNE

9. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/71/6.
10. La délégation des États-Unis d'Amérique a déclaré qu'elle accueillait avec satisfaction la proposition du Directeur général visant à établir un fonds de roulement pour l'Union de Lisbonne, ce qui aiderait les membres de l'union à s'acquitter des obligations conventionnelles existant depuis 1958 et qu'ils avaient accepté d'assumer lors de leur adhésion à l'Arrangement de Lisbonne. Soulignant que le déficit persistant de l'Union de Lisbonne était incompatible avec le Règlement financier et le règlement d'exécution du Règlement financier de l'OMPI, la délégation s'est félicitée des mesures proposées pour aider l'union à aligner sa pratique sur celle des autres unions de l'Organisation. Elle estimait qu'il était important de voir les membres de l'Union de Lisbonne prendre un engagement financier concret envers le système de Lisbonne pendant les réunions en cours des assemblées de l'OMPI. À cet égard, la délégation a rappelé qu'elle avait proposé durant le processus de consultations informelles une solution souple qui permettrait de réaffirmer cet engagement tout en laissant aux membres de l'Union de Lisbonne eux-mêmes le soin de décider comment remplir leurs obligations. La délégation a dit qu'il importait de garder à l'esprit que l'OMPI avait des décisions à prendre à plusieurs niveaux. Ainsi, les unions du PCT, de Madrid, de La Haye et de Lisbonne s'étaient réservé le droit de décider s'il convenait d'augmenter leurs taxes respectives, et de combien. L'Organisation n'avait pas d'assemblée unique susceptible de préjuger du pouvoir décisionnaire de ces unions. En d'autres termes, si l'Union de Lisbonne devait en définitive décider de ne pas augmenter les taxes d'une manière suffisante pour recouvrer ses coûts, cela restait de son ressort. Pour autant, l'article 11.3)5) de l'Arrangement de Lisbonne prévoyait dans ce cas le versement de contributions de la part des membres de l'Union de Lisbonne. Ces contributions seraient différentes de celles indiquées à l'article 11.7) de l'Arrangement de Lisbonne pour alimenter le fonds de roulement. À ce propos, la délégation a déclaré qu'elle accueillait favorablement la proposition du Directeur général relative à l'établissement d'un fonds de roulement, car celui-ci représentait une autre obligation conventionnelle que les membres de l'Union de Lisbonne avaient contractée à l'égard de l'Organisation. La délégation a ajouté que la Convention instituant l'OMPI prévoyait que le Comité de coordination devait donner son avis sur toutes les

questions administratives et financières et sur toutes autres questions d'intérêt commun à deux ou plusieurs unions. À cet égard, il importait de noter que le Comité de coordination comptait non seulement des membres du Comité exécutif de l'Union de Paris et du Comité exécutif de l'Union de Berne, mais également des membres d'autres unions de l'OMPI, afin d'assurer la cohérence au sein de l'Organisation et entre les différents traités administrés par l'OMPI, mais également pour veiller à ce qu'aucune décision ne soit prise contre la volonté des membres de toute autre union sur des questions qui les intéressent. Comme la délégation l'avait déclaré à maintes reprises, l'extension de l'Arrangement de Lisbonne de 1958 sur les appellations d'origine à l'objet beaucoup plus vaste des indications géographiques intéressait d'autres unions de l'OMPI, dont l'Union de Paris et l'Union de Madrid. En particulier, puisque l'Acte de Genève avait été adopté sans l'avis du Comité de coordination, la délégation demandait instamment que la question soit réexaminée. Enfin, la délégation a indiqué qu'elle serait disposée à appuyer l'établissement d'un fonds de roulement pour assurer un minimum de liquidités à l'actuel système de Lisbonne.

11. La délégation de la République tchèque a indiqué que les renseignements figurant dans le document à l'examen étaient très utiles et constituaient une bonne base pour une étude plus approfondie de la question par les membres de l'Union de Lisbonne. Elle a rappelé que les membres de cette union avaient déclaré qu'ils étaient prêts et disposés à trouver des solutions pour assurer la viabilité financière de l'Union de Lisbonne, y compris celle présentée dans le document à l'examen. La délégation a ajouté que les membres de l'Union de Lisbonne avaient déjà accepté l'augmentation des taxes du système de Lisbonne ainsi que la création d'un groupe de travail chargé d'élaborer un règlement d'exécution commun à l'Arrangement de Lisbonne et à l'Acte de Genève de l'Arrangement de Lisbonne. Réaffirmant la volonté des membres de l'Union de Lisbonne de trouver une solution pour assurer la viabilité financière du système de Lisbonne, ainsi qu'en témoignaient ces premières étapes positives, la délégation a indiqué que les membres de l'union auraient besoin de davantage de temps pour examiner d'autres mesures à court et à long termes, dans la mesure où ils devraient consulter leurs autorités financières nationales respectives à cet égard. D'autres mesures concrètes suivraient alors.

12. La délégation de la France a dit que son pays, en tant que membre de l'Union de Lisbonne, faisait tout ce qui était en son pouvoir pour assurer la viabilité financière du système de Lisbonne, ainsi qu'en témoignait en particulier la décision historique prise par les membres de l'Union de Lisbonne en vue de doubler les taxes d'enregistrement. Elle a ajouté que les membres de l'Union de Lisbonne avaient un problème à court terme à résoudre et qu'ils continuaient de chercher les moyens pour ce faire. À cet égard, la délégation a souligné que l'établissement d'un fonds de roulement était l'une des options sur la table. En tout état de cause, il existait une volonté politique de trouver la meilleure solution pour assurer la viabilité financière à long terme de l'Union de Lisbonne. Pour autant, la délégation ne serait pas en mesure d'adopter la proposition figurant dans le document à l'examen à ce stade. La délégation a toutefois ajouté qu'elle comptait sur l'assistance du Secrétariat pour mettre sur pied un groupe de travail, l'année prochaine, en vue de la mise en œuvre de l'Acte de Genève. Ce groupe de travail pourrait également examiner les modalités permettant d'assurer le financement du système de Lisbonne conformément à l'article 24. Elle s'est déclarée gênée par le fait que le Comité de coordination traite uniquement le déficit financier de l'Union de Lisbonne et pas le déficit financier de l'Union de La Haye, qui était encore plus important. Elle ne comprenait pas la raison de cette discrimination apparente, ni la raison pour laquelle l'Union de Lisbonne était montrée du doigt à cet égard. C'est pourquoi, afin d'assurer un débat de qualité, la délégation suggérait que deux documents distincts soient établis pour la prochaine session, consacrés l'un à l'établissement d'un fonds de roulement pour l'Union de Lisbonne, et l'autre au déficit financier de l'Union de La Haye. En guise de conclusion, la délégation a dit que la France assumerait ses obligations financières à l'égard de l'Union de Lisbonne, ainsi qu'elle l'avait déjà indiqué à la fin de la conférence diplomatique en mai. Elle a ajouté qu'une solution financière à court et à long termes encouragerait de nouvelles signatures de l'Acte de Genève de l'Arrangement de Lisbonne.

13. La délégation de l'Australie a jugé utiles les informations contenues dans le document à l'examen et remercié le Secrétariat pour la proposition relative à l'établissement, à la proportion et aux modalités d'un fonds de roulement. Elle s'est dite satisfaite de constater que de nombreux membres de l'Union de Lisbonne avaient confirmé leur intention de traiter la question de la durabilité financière à long terme de l'union. La délégation estimait que l'établissement d'un fonds de roulement constituerait un élément important parmi un ensemble de mesures visant à trouver une solution au déficit de l'Union de Lisbonne et au problème de financement que celle-ci connaissait.

14. La délégation du Nigéria, parlant au nom du groupe des pays africains, a dit espérer vivement qu'une solution constructive serait trouvée en ce qui concerne l'établissement d'un fonds de roulement, de manière à veiller à ce que les principes de transparence, de responsabilisation et d'ouverture demeurent des principes fondamentaux à la base de toutes les activités menées par l'OMPI en tant qu'organisation. Elle a indiqué que le groupe des pays africains restait disposé à collaborer avec les membres de l'OMPI pour trouver une issue à ce problème. La délégation a fait savoir que le groupe des pays africains était extrêmement préoccupé par le résultat de l'ensemble des négociations sur le programme et budget.

15. La délégation de l'Algérie a rappelé que de nombreux efforts avaient été faits pour parvenir à une solution constructive et acceptable pour tous les pays. Elle a estimé que les arguments présentés par le groupe des pays africains et par la délégation de la France devraient être dûment pris en considération. La délégation a fait part de son appui à la proposition de disposer de plus de temps pour traiter cette question, car les délégations pourraient ainsi voir plus loin que les propositions déjà sur la table et trouver une solution acceptable pour tous.

16. La délégation de la Suisse s'est dite convaincue que l'établissement d'un fonds de roulement constituait une bonne pratique budgétaire. Elle a ajouté que, dans le même temps, les membres de l'OMPI étaient intéressés par d'autres questions très importantes et faisaient tous des efforts pour que le budget pour le prochain exercice biennal soit adopté. La délégation a proposé de laisser cette question en suspens, afin de poursuivre les discussions constructives qui étaient menées.

17. La délégation de l'Inde a déclaré qu'elle voulait voir s'instaurer une atmosphère constructive qui permettrait de résoudre les difficultés concernant l'Union de Lisbonne. Des solutions devraient être trouvées dans un esprit de compromis, tant au sein du Comité de coordination que de l'Assemblée générale, de manière à ce que cette question n'entrave pas l'adoption par les assemblées d'autres décisions importantes.

18. La délégation du Panama a dit partager les préoccupations exprimées par les déclarations des États-Unis d'Amérique et de l'Australie. Ces préoccupations naissent des différences qui existaient entre l'Union de Lisbonne et d'autres unions, et de la manière dont avait été établi l'Acte de Genève. La Délégation a dit espérer qu'une solution satisfaisante pour toutes les délégations pourrait être trouvée, étant donné que ces questions avaient une incidence sur d'autres points de l'ordre du jour.

19. La délégation de l'Indonésie a indiqué qu'elle attachait une grande importance aux négociations menées au sein de l'Assemblée générale et du Comité de coordination de l'OMPI en vue de trouver des solutions aux nombreuses questions laissées en suspens. Elle a exhorté les membres de l'OMPI à trouver des solutions concernant la proposition relative à l'établissement d'un fonds de roulement. En conclusion, la délégation a dit espérer que l'Assemblée générale de l'OMPI parviendrait à adopter un budget pour l'exercice biennal 2016-2017.

20. La délégation de la République de Corée a jugé très utile la proposition du Secrétariat concernant la viabilité financière de l'Union de Lisbonne. Elle a rappelé qu'elle avait toujours

souligné que la viabilité financière de chaque union revêtait de l'importance pour l'Organisation. La délégation s'est dite déçue que cette proposition utile n'ait pas été adoptée.

21. La délégation de la Chine a constaté qu'après plus d'une semaine de discussions, les progrès concernant les questions relatives à l'Union de Lisbonne restaient lents. Toutes les parties avaient cependant fait preuve de bonne foi pour résoudre les problèmes financiers de l'union. Le principal problème était d'ordre purement technique. La délégation proposait par conséquent de tenir des réunions techniques à l'occasion de la prochaine session de l'Assemblée générale en vue de trouver une solution à cette question. Elle a en outre estimé que les membres devraient faire preuve de davantage de volonté politique pour résoudre le problème, afin de garantir le fonctionnement normal de l'Organisation. Enfin, la délégation a dit espérer que ce problème n'empêcherait pas l'Assemblée générale d'adopter le programme et budget pour l'exercice biennal 2016-2017.

22. La délégation de l'Iran (République islamique d') a souligné qu'elle était consciente, en tant que membre de l'Union de Lisbonne, de sa responsabilité de veiller à l'efficacité du système de Lisbonne et a souscrit à l'augmentation des taxes d'enregistrement proposée. Elle a en outre indiqué que la proposition d'établir un fonds de roulement pour l'Union de Lisbonne était, parmi d'autres possibilités, examinée par les membres de l'union, dont l'Iran. Étant donné que les membres de l'Union de Lisbonne avaient besoin de temps pour consulter leur gouvernement respectif avant de prendre une décision, la délégation s'associait aux déclarations faites par les délégations de la République tchèque et de la France.

23. Le Comité de coordination de l'OMPI a pris note des déclarations faites et a demandé à son président de transmettre le résultat des discussions au président de l'Assemblée de l'Union de Lisbonne.

## POINT 28 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

### RAPPORTS SUR LES QUESTIONS CONCERNANT LE PERSONNEL

24. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/71/2 Rev, WO/CC/71/12 Add., WO/CC/71/12 Corr. et WO/CC/71/3 Rev.

#### i) Rapport sur les ressources humaines

25. Le président a ouvert le débat sur le point 28 de l'ordre du jour, à savoir le rapport annuel sur les ressources humaines, et a demandé au Secrétariat de présenter le document.

26. Le Secrétariat a remercié le président pour la possibilité qui lui était donnée de présenter le rapport annuel sur les ressources humaines et a commencé par rendre hommage au personnel de l'OMPI, des hommes et des femmes issus de 116 pays et dont le dévouement, le bon travail et la créativité, tant au niveau des individus qu'au niveau des équipes, avaient donné à l'OMPI les moyens d'exceller, d'afficher des résultats solides et de fournir des services de qualité année après année. Il a mentionné que, durant la période examinée, l'Organisation avait été capable de trouver un équilibre entre stabilité et renouvellement interne, que l'effectif de l'OMPI était resté stable mais que, néanmoins, un certain nombre de domaines essentiels avaient été renforcés en fonction des besoins opérationnels de l'OMPI, notamment la sécurité informatique, la continuité des opérations ou encore les capacités linguistiques. Cela avait été rendu possible par la réorientation méticuleuse des effectifs, la suppression progressive de fonctions d'appui à des processus et technologie obsolètes et la création de nouvelles fonctions dans des domaines qui apportaient davantage de valeur aux clients de l'Organisation dans le monde entier. Le renouvellement interne avait également été l'un des moteurs du perfectionnement du personnel et plus de 3000 participants avaient bénéficié d'une formation, notamment dans les domaines technique, linguistique ou de la gestion, tandis que

25 fonctionnaires environ bénéficiaient d'une aide de l'Organisation pour poursuivre des études supérieures. S'agissant du développement de carrière, plus de 22 fonctionnaires avaient été promus en interne, dont la grande majorité par voie de concours, et les fonctionnaires avaient également tiré parti des possibilités de transfert latéral pour développer et élargir leurs compétences. Le but de l'Organisation était de demeurer un employeur attrayant pour un personnel varié et issu des quatre coins du monde. L'Organisation continuait d'afficher une faible rotation du personnel et le taux d'absentéisme continuait de diminuer pour la deuxième année. La répartition géographique était au centre de l'attention et le Secrétariat avait progressé dans son objectif de recruter des candidats sur une base géographique aussi large que possible, sans pour autant compromettre ce qui demeurait une considération dominante dans le recrutement des fonctionnaires, à savoir la nécessité d'assurer au Bureau international les services de personnes possédant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, conformément à la Convention instituant l'OMPI et au Statut et Règlement du personnel de l'Organisation. Le Secrétariat a ajouté qu'un certain nombre d'initiatives de sensibilisation, dont le but était d'accroître le nombre de candidats en provenance de certains pays et régions, affichaient les résultats escomptés, avec un nombre de candidatures en provenance de ces pays et régions qui ne cessait d'augmenter. Les nominations visant des pays ou des régions faiblement représentés au sein de l'effectif actuel étaient en hausse et l'OMPI s'acheminait vers une répartition géographique plus équilibrée tout en assurant la diversité géographique lors du recrutement de fonctionnaires temporaires. Le Secrétariat a également mentionné qu'un document d'information sur la diversité géographique avait été diffusé auprès des États membres et qu'une séance d'information avait eu lieu, ce qui avait donné aux États membres la possibilité de discuter de la diversité géographique au sein de l'OMPI et ce qui avait permis au Secrétariat de partager des informations sur le système de 1975 appliqué par l'OMPI et sur les systèmes de répartition géographique des autres organisations des Nations Unies. Le Secrétariat a ajouté que certaines de ces autres organisations des Nations Unies ne disposaient d'aucun système officiel, mais tenaient simplement compte de l'équilibre géographique dans les recrutements. En ce qui concernait l'Organisation, les informations indiquaient que, selon le système de 1975, 411 postes étaient soumis à la répartition géographique, soit 39% de l'effectif de l'OMPI. Le Secrétariat a déclaré qu'il restait disposé à discuter de ce sujet de manière constructive avec les États membres. S'agissant de l'égalité des sexes, des progrès avaient été réalisés mais l'Organisation avait encore beaucoup de chemin à parcourir pour atteindre l'objectif de la parité hommes-femmes au niveau de la haute direction d'ici à 2020. L'accent était mis sur l'augmentation du nombre de candidats qualifiés et sur le perfectionnement du personnel de l'Organisation de manière à disposer d'un réservoir de compétences pour les postes qui allaient devenir vacants aux niveaux où l'on observait un déséquilibre. Par ailleurs, le Secrétariat renforçait sa participation dans les réseaux internationaux, ce qui allait favoriser l'intégration du principe d'égalité entre les sexes pour les candidats à des postes vacants. Le Secrétariat a dit rester vigilant quant aux dépenses de personnel et a précisé qu'il était parvenu à faire davantage avec le même effectif, en ajoutant que la part des dépenses de personnel allait même légèrement diminuer dans le budget proposé pour l'exercice biennal 2016-2017. Des progrès considérables avaient été réalisés dans l'intégration des meilleures pratiques; en 2013, on comptait 78 recommandations d'audit relatives aux ressources humaines, et seules 10 d'entre elles restaient en suspens en juin 2015. Pour l'année à venir, le Secrétariat a déclaré qu'il souhaitait en premier lieu améliorer encore son efficacité et son utilité grâce à l'utilisation de plates-formes informatiques pour les services dans le domaine des ressources humaines, et qu'il envisageait une révision de son système de gestion du temps de travail, pour laquelle un groupe de travail auquel participerait le personnel allait élaborer des propositions à mettre en œuvre en 2016. Cela étant, le maintien et la promotion d'un équilibre entre vie professionnelle et vie de famille serait à la base de toute nouvelle mesure. Il comptait également poursuivre sa gestion et sa réorientation rigoureuses des effectifs afin de faire en sorte que les capacités linguistiques répondent aux besoins opérationnels et que les capacités techniques permettent d'optimiser les procédures de travail, tandis qu'un autre enjeu consisterait à donner au personnel et aux chefs de service des outils leur permettant de travailler dans un environnement harmonieux et

empreint de respect. Le Secrétariat a précisé qu'un certain nombre de points contenus dans le rapport avaient été portés à l'attention du Comité de coordination de l'OMPI, notamment la question des licenciements, afin que le Comité de coordination en prenne note, tandis que l'acceptation, par le Directeur général, de deux distinctions honorifiques à son intention était soumise à l'approbation du Comité de coordination. Ces deux distinctions honorifiques étaient l'Ordre de l'étoile polaire, qui avait été remis au Directeur général lors de sa visite en Mongolie le 22 juillet 2015, et le titre de "Chevalier dans l'Ordre des Palmes académiques", remis par décret du Premier ministre français du 10 juillet 2015, dont le Directeur général avait été informé le 9 septembre 2015. Le Secrétariat a également déclaré que le Comité de coordination avait été invité à prendre note du rapport de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et du rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, qui avaient tous deux été soumis à l'Assemblée générale des Nations Unies à sa soixante-neuvième session en 2014.

27. La délégation du Brésil, parlant au nom du groupe des pays d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), a remercié le Secrétariat d'avoir présenté le rapport annuel sur les ressources humaines, notamment la partie sur la représentation géographique au sein du personnel de l'OMPI, et a réitéré la demande du groupe visant à assurer la participation équilibrée de toutes les régions. Dans cette perspective, le GRULAC était déterminé à examiner cette question au Comité de coordination, afin d'engager un débat qui aboutirait à une représentation élargie de l'ensemble des membres de l'Organisation.

28. La délégation du Nigéria, parlant au nom du groupe des pays africains, a remercié le Secrétariat d'avoir présenté le rapport annuel sur les ressources humaines. Elle a mentionné que, comme son groupe le soulignait depuis longtemps, la répartition géographique des effectifs de l'Organisation était loin d'être équilibrée, et a rappelé qu'une représentation géographique équitable était un principe fondamental dans l'ensemble du système des Nations Unies, y compris les institutions spécialisées. La délégation considérait comme une anomalie le fait que l'OMPI ne parvienne pas à se conformer à ce principe, malgré les préoccupations soulevées depuis de nombreuses années par le groupe des pays africains et d'autres régions concernées au sein de l'Organisation. Le groupe des pays africains avait déjà fait part de sa préoccupation quant à la nécessité de réviser les mécanismes opérationnels applicables aux recrutements à l'OMPI et, à cet égard, il appuyait fermement la révision du système de recrutement convenu en 1975. Il n'était pas nécessaire de s'étendre sur les raisons pour lesquelles cette politique n'était plus compatible avec la réalité et ne devrait plus être admise comme base des recrutements à l'OMPI. La délégation a ajouté qu'il importait qu'une nouvelle politique soit établie, prévoyant également un cadre pour la représentation équitable du personnel à tous les différents échelons des départements de l'Organisation. Elle a saisi l'occasion pour féliciter le Directeur général et l'OMPI d'avoir mis en place une politique en matière d'égalité des sexes dans l'Organisation.

29. La délégation de la Roumanie, parlant au nom du groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes, a félicité le président et les vice-présidents pour leur élection et a remercié le Secrétariat pour la documentation complète fournie sur le sujet des ressources humaines, qui représentait, de l'avis de la délégation et comme l'avait reconnu le Secrétariat, l'un des principaux enjeux institutionnels auxquels était confrontée l'Organisation. La délégation s'est félicitée des mesures prises pour garantir des effectifs à la fois stables et souples, et a noté avec satisfaction que le processus de réforme du cadre juridique et politique de l'OMPI était maintenant achevé. Elle a encouragé le Secrétariat à adopter, comme il l'envisageait, de nouvelles mesures visant à améliorer la gestion globale du personnel de l'Organisation. En ce qui concernait le recrutement de nouveaux membres du personnel, le groupe était favorable à l'application de critères d'efficacité, de compétence et d'intégrité. Dans le même temps, compte tenu du principe de représentation géographique équitable, il a salué les efforts fournis par le Secrétariat pour améliorer la répartition géographique en organisant des campagnes de sensibilisation et d'autres types d'activités. Il a ajouté que, comme les statistiques le montraient très clairement, il restait l'un des groupes les plus sous-représentés au sein de l'Organisation; il

apprécierait donc que le Secrétariat tienne dûment compte de cet aspect dans ses activités de sensibilisation et ses procédures de sélection. Concernant la révision éventuelle des règles en vigueur en matière de répartition géographique à l'OMPI, la délégation estimait qu'elle devrait procéder à une analyse approfondie de cette question, et elle était consciente qu'il n'existait pas de solution simple ou rapide pour corriger les déséquilibres actuels. Elle s'est félicitée de l'intention exprimée par le Secrétariat d'établir un rapport distinct sur le personnel non régulier de l'OMPI, reflétant son engagement anticipé à adopter et mettre en œuvre les recommandations faites par le Corps commun d'inspection (CCI).

30. La délégation de la Chine a remercié le Secrétariat pour ce rapport d'une importance cruciale, qui permettait aux États membres de mieux comprendre les initiatives et les plans de l'Organisation. Elle s'est félicitée des résultats positifs obtenus par l'OMPI dans ses efforts visant à garantir une gestion et une mise en valeur efficaces et équilibrées des ressources humaines. Alors que les actions de sensibilisation se poursuivaient, elle a demandé à l'Organisation d'assurer le suivi de ces activités avec les plates-formes nationales. Ainsi, en avril 2015, des activités conjointes relatives au recrutement avaient été entreprises en partenariat avec plusieurs pays et certains offices nationaux. La délégation était convaincue qu'organiser des séances dans les pays où des besoins existaient permettait d'améliorer la transparence des procédures de recrutement, et elle s'est dite prête à coopérer avec l'OMPI dans ce cadre.

31. La délégation de l'Inde, parlant au nom du groupe des pays d'Asie et du Pacifique, a félicité le président pour son élection et a souligné qu'il y avait eu des progrès concernant la répartition géographique et la productivité parmi le personnel de l'OMPI. Toutefois, elle considérait que, compte tenu de l'augmentation rapide du nombre d'utilisateurs des services de propriété intellectuelle dans la région Asie et Pacifique, la représentation des pays de cette région devrait elle aussi être progressivement accrue. Elle a conclu en ajoutant qu'elle était heureuse de constater que le Secrétariat avait accepté huit recommandations du vérificateur externe des comptes découlant de l'audit de conformité du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH) effectué plus tôt dans l'année.

32. La délégation des États-Unis d'Amérique a remercié le Directeur général pour le rapport détaillé et instructif et s'est félicitée des progrès accomplis concernant le nouveau système de justice interne, la planification organisationnelle, la gestion des performances et le recrutement. Elle a également félicité le Secrétariat pour son système révisé d'évaluation et révisé des performances qui comprenait des méthodes destinées à régler les problèmes de résultats insuffisants, améliorer la communication entre les supérieurs hiérarchiques et les subordonnés et relier les performances individuelles aux résultats et objectifs de l'Organisation. Elle attendait avec intérêt d'approfondir les échanges avec le Secrétariat pour en apprendre davantage sur le traitement et la résolution des résultats insuffisants ainsi que sur la manière dont les nouveaux organes de recours de l'OMPI avaient contribué à réformer et consolider les mécanismes de règlement des différends.

33. La délégation de l'Iran (République islamique d') a remercié le Secrétariat pour son rapport sur la situation actuelle des ressources humaines dans l'Organisation, et elle a indiqué qu'il était essentiel d'établir une égalité de représentation géographique tant au niveau de la direction que des administrateurs dans l'Organisation. Le rapport annuel sur les ressources humaines avait clairement indiqué que le personnel de l'Organisation provenait de 118 pays mais qu'un État membre était représenté avec plus de 32% du personnel et cinq pays avec environ 55% du personnel. Elle a ajouté qu'en vertu du dernier rapport sur la répartition géographique au sein de l'Organisation, la République islamique d'Iran se situait dans les pays non représentés. L'inégalité des représentations géographiques avait également été reconnue dans la recommandation n° 6 du rapport du CCI selon laquelle le Comité de coordination devrait réviser les principes actuellement en vigueur concernant la répartition géographique afin d'assurer une plus large diversité géographique parmi les effectifs de l'Organisation. Elle a réaffirmé sa préoccupation à l'égard de ce déséquilibre persistant en matière de représentation



globale des pays en développement dans le personnel du Secrétariat et elle a prié le Secrétariat d'accorder toute l'attention requise à ce critère lors du recrutement des nouveaux membres du personnel. Elle espérait que la situation actuelle évoluerait et serait fortement améliorée dans les prochaines années, notamment en ce qui concernait la représentation géographique globale ainsi que la représentation de différents états dans les régions, et ce afin de remédier à ces carences. À cet égard, elle priait le Secrétariat de mettre en œuvre des initiatives pratiques en consultation avec les États membres concernés.

34. La délégation du Congo s'est dite satisfaite de voir le président diriger les travaux du Comité de coordination et l'a assuré de son appui pendant toute la durée de son mandat. Elle a également adressé ses félicitations aux États membres du Comité de coordination pour leur élection pour la période des deux prochaines années et se félicitait d'être parmi eux, tout en étant bien consciente des exigences associées au mandat du Comité de coordination et au statut de membre élu. Elle a remercié le Secrétariat pour la présentation de son rapport et pour les efforts qu'il avait déployés en matière de gouvernance de l'OMPI. Elle a également attiré l'attention du comité sur les statistiques relatives à la représentation géographique équitable et à la parité hommes-femmes qui avaient été mises à jour. Elle s'est ralliée à la délégation du Nigéria, qui avait parlé au nom du groupe des pays africains, et selon laquelle, comme en attestait ce document, l'Afrique était encore sous représentée et aucun membre du Secrétariat n'appartenait à l'un des 15 États d'Afrique différents. Elle a attiré l'attention du Secrétariat sur cette situation, et a souscrit à la déclaration du Nigéria relative au réexamen des principes de 1975 qui permettrait de résoudre cette question en toute équité.

35. La délégation du Mexique a félicité le président pour son élection et a fait part de sa satisfaction pour les travaux effectués par le DGRH et l'a remercié pour la présentation de ce rapport. Elle a noté avec satisfaction les progrès réalisés à l'égard des objectifs de base pour 2015 en matière de ressources humaines mais a reconnu qu'il restait encore beaucoup à faire en termes de répartition géographique, et ce en dépit des efforts déjà accomplis. Elle a rappelé les recommandations n<sup>os</sup> 6 et 7 du rapport du CCI concernant l'administration et la gouvernance de l'Organisation, notamment la recommandation n<sup>o</sup> 6 selon laquelle le Comité de coordination devrait étudier les principes actuellement en vigueur concernant la répartition géographique afin d'assurer une plus large diversité géographique parmi les effectifs de l'OMPI relevant de la catégorie des administrateurs. La délégation a fait part de ses remerciements pour le document d'information qui expliquait les principes régissant la politique en matière de répartition géographique depuis 1975, et qui définissait la méthode appliquée en matière de répartition géographique dans les autres organes du système. Ce document ne présentait aucune solution claire visant à remplacer les principes de 1975 et dont avait besoin le Comité pour prendre une décision en toute connaissance de cause. Elle a précisé que le document n'avait pas non plus trait aux paramètres qui pourraient être utilisés pour déterminer la répartition géographique, outre les contributions des pays. Il s'agissait d'un élément majeur qui avait été mentionné par le CCI dans son précédent rapport sur la question. La délégation a indiqué qu'il était inacceptable que ce principe de répartition géographique soit maintenu, car un tel principe faussait la situation, comme cela avait été démontré par l'application des principes de 1975, en vertu desquels par exemple, les pays des régions d'Amérique latine et des Caraïbes et d'Afrique étaient sous représentés. Elle était d'avis qu'il fallait établir des objectifs par pays. Elle avait bien conscience que pour trouver une solution satisfaisante sur cette question, il convenait de prendre en compte des paramètres techniques, ce qui serait difficile à mettre en œuvre au cours de la présente session. Par ailleurs, elle s'est ralliée aux déclarations faites par les délégations du Brésil et du Nigéria, parlant au nom du GRULAC, et du groupe des pays africains respectivement, et selon lesquelles il était essentiel de mettre en place un processus de consultations sous la direction du président avec un mandat spécifique visant à présenter une proposition autre que les principes de 1975 lors de la prochaine session de ce comité. Elle a mentionné que le document WO/CC/71/INF/1 pourrait servir de base pour initier ces consultations.

36. La délégation de l'Afrique du Sud a félicité le président pour son élection en tant que président du Comité de coordination et s'est engagée à l'appuyer. Elle a précisé qu'elle souscrivait pleinement à la déclaration faite par la délégation du Nigéria parlant au nom du groupe des pays africains. Elle a adressé ses félicitations au Directeur général pour l'avancement des travaux visant à remédier au déséquilibre actuel concernant le personnel de l'Organisation et a encouragé les efforts du Secrétariat qui s'inscrivaient dans la lignée des principes d'équité de la représentation géographique et de parité hommes-femmes, dans tous les services de l'Organisation. À cet égard, elle apportait son appui au réexamen des principes de 1975 qu'elle estimait dépassés et plus adaptés à la réalité actuelle.

37. La délégation de la Namibie a félicité le président pour son élection à la présidence du Comité de coordination et a fait part de son appui et de son engagement constructif. Elle a pris note avec satisfaction du rapport du Secrétariat et l'a remercié pour les efforts accomplis en vue d'assurer la parité hommes-femmes. Elle s'est associée à la déclaration faite par la délégation du Nigéria au nom du groupe des pays africains et a tenu à souligner la préoccupation exprimée concernant l'inégale représentation géographique, en particulier dans la catégorie des administrateurs. Elle a exhorté le Secrétariat à adapter sa politique de recrutement, tout en favorisant le maintien du niveau d'exigence approprié au sein du personnel. La délégation était d'avis que cela serait réalisé tout en défendant le principe d'une représentation équitable.

38. La délégation de l'Équateur a félicité le président pour sa nomination et a remercié le Secrétariat pour les documents présentés sur ce point de l'ordre du jour. Elle souhaitait évoquer deux points en particulier. Le premier concernait le respect du principe de la diversité géographique dans le recrutement des fonctionnaires et, à ce propos, elle s'est associée à la déclaration faite par la délégation du Brésil au nom du GRULAC. Elle a noté que, lors des réunions du Comité du programme et budget (PBC), elle avait insisté sur le respect de ce principe fondamental et avait demandé plusieurs explications au Secrétariat. Elle remerciait ce dernier d'avoir indiqué qu'il existait un plan d'action, mis en œuvre dans différents pays, dans un certain nombre d'universités et d'établissements, en vue de diffuser des informations sur le recrutement du personnel pour l'Organisation. Elle a invité instamment à poursuivre ce plan d'action, notamment dans les pays de sa région. Le second point était une question qui avait trait aux postes dont le nombre avait été réduit ou qui avaient été supprimés. La délégation voulait savoir si ces postes concernaient la région Amérique latine et Caraïbes et si cette réduction portait atteinte au principe de la répartition géographique.

39. La délégation de l'Algérie a remercié le Secrétariat pour la présentation du document, indiquant qu'elle avait parcouru attentivement le rapport et avait deux observations à formuler, la première au sujet du recrutement, la seconde à propos de la restructuration interne. Concernant le recrutement, elle a déclaré qu'elle n'ajouterait rien à ce qui avait déjà été dit par les autres délégations eu égard à la nécessité d'instaurer un équilibre entre les régions, d'assurer la parité hommes-femmes et de faire en sorte que la question de la surreprésentation de certaines régions soit traitée de manière intelligente, transparente et posée. Elle a encouragé le Secrétariat à poursuivre ses objectifs en termes de participation ouverte et de diversité. Sur le second point relatif à la restructuration interne, elle a souscrit à la déclaration faite par la délégation de l'Équateur et a demandé des informations complémentaires sur ce qui avait été fait et ce qu'il était prévu de faire à l'avenir. Selon elle, un peu plus de transparence était nécessaire. Elle a ajouté qu'il pourrait bien y avoir des consultations sur cette question, ce qui risquait non seulement de poser des problèmes en termes d'équilibre, mais aussi en termes de choix de ceux qui seraient touchés par la restructuration. La délégation a conclu en s'associant à la déclaration faite par la délégation du Nigéria au nom du groupe des pays africains concernant la révision de l'accord de 1975.

40. La délégation de la Géorgie a félicité le président pour son élection à la présidence du Comité de coordination et a remercié le Secrétariat pour l'élaboration du rapport. Elle a déclaré s'associer pleinement à la déclaration faite par la délégation de la Roumanie au nom du groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes. Elle a ajouté qu'elle n'était pas représentée au

sein du personnel du Secrétariat et a souhaité réaffirmer le vif intérêt que la délégation portait à cette question particulière. Elle a également saisi l'occasion d'assurer le comité que l'office géorgien de la propriété intellectuelle possédait les capacités humaines nécessaires pour répondre aux exigences de l'Organisation et être dûment représenté à l'OMPI.

41. La délégation de la Fédération de Russie a félicité le président pour son élection à ce poste important et a remercié le Secrétariat pour le rapport sur les ressources humaines et les travaux effectués. Elle a salué les mesures prises par le Secrétariat pour améliorer et accroître la capacité des ressources humaines, tout en relevant la nécessité de respecter une représentation géographique équitable du personnel. Selon elle, le recrutement du personnel de l'Organisation devait tenir compte avant tout du professionnalisme des candidats.

42. La délégation de la Turquie a remercié le Secrétariat pour son excellent travail d'établissement de documents détaillés. Elle a déclaré que les statistiques montraient clairement que le Moyen-Orient demeurait la région la moins bien représentée, tandis que d'autres régions étaient surreprésentées et que l'équilibre sur le plan géographique ainsi que l'efficacité des effectifs étaient des éléments essentiels pour atteindre les objectifs stratégiques de l'OMPI. Elle a encouragé le Secrétariat à prendre ces déséquilibres en compte et a salué les efforts déployés par l'OMPI pour améliorer la répartition géographique.

43. La délégation du Pakistan s'est associée aux autres délégations pour féliciter le président pour son élection. Elle a indiqué qu'elle avait suivi de près la discussion sur la gestion des ressources humaines au sein de l'Organisation et a invité le Secrétariat à accélérer les efforts pour remédier au déséquilibre persistant entre et au sein des régions géographiques, respecter le principe de représentation géographique équitable en vigueur au sein des Nations Unies et réexaminer la politique de recrutement de 1975.

44. La délégation du Maroc a adressé ses plus sincères félicitations au président pour son élection à la tête du Comité de coordination. Elle a pris acte des progrès accomplis dans la gestion des ressources humaines, tout en insistant sur l'importance que revêtait le respect des principes de répartition géographique et de parité entre les sexes et a souligné le manque de représentation des femmes de sa région. C'est pourquoi elle a exhorté le Secrétariat à garder cette question à l'esprit dans l'élaboration de sa future politique de recrutement.

45. La délégation du Pérou a exprimé ses remerciements pour le rapport présenté par le Secrétariat. Elle a fait siennes les déclarations des délégations du Mexique, du Brésil et de l'Équateur ainsi que d'autres membres sur l'importance que revêtait une représentation géographique équitable. Elle a indiqué qu'une politique relative aux ressources humaines avait été lancée trois ans plus tôt, mais que ses effets tardaient encore à se faire sentir. Elle s'est interrogée sur la direction qui était suivie et a estimé que des progrès ne pourraient être accomplis que si cet objectif était partagé. Elle a ajouté qu'elle appuyait la révision des principes de 1975.

46. La délégation de la France a indiqué qu'elle avait trois observations à formuler. Elle a remercié le Directeur général du travail effectué par le DGRH. Pour ce qui est du premier point, portant sur la répartition géographique équitable, elle souhaitait s'excuser du fait que la France soit surreprésentée, mais a fait observer que le pays ne l'était pas aux postes de haute direction. Elle a appelé le Secrétariat à faire tout son possible pour poursuivre ses efforts en vue de recruter des candidats provenant de tous les continents. Concernant le deuxième point, elle a rappelé qu'elle avait déjà fait une déclaration sur la proportion des postes de haut niveau par rapport au nombre total de fonctionnaires, faisant remarquer que ces postes étaient au nombre de 60 ou 70, ce qui représentait un chiffre très élevé par rapport aux quelque mille fonctionnaires de l'Organisation. La délégation a indiqué qu'il s'agissait d'un élément qu'elle avait déjà mentionné plusieurs fois. En ce qui concerne le troisième point, elle a salué le dévouement du personnel, comme le Directeur général l'avait souligné, faisant observer qu'un document important visant à réexaminer le Statut et Règlement du personnel était en cours

d'élaboration, ce qui, du point de vue de la transparence, pouvait être lié au dialogue social. La délégation a indiqué qu'aucune information dans l'ordre du jour ne permettait de savoir si d'autres délégations ou l'association du personnel allaient pouvoir faire part de leur point de vue avant la discussion sur le Statut et Règlement du personnel. Elle ajoutait qu'il s'agissait d'une question qui pourrait être examinée après les réponses du Secrétariat en ce qui concerne les ressources humaines.

47. La délégation de la Malaisie a félicité le président pour son mandat et s'est dite très heureuse de l'avoir vu diriger ce comité. Elle s'est associée à la déclaration faite par la délégation de l'Inde au nom du groupe des pays d'Asie et du Pacifique, s'est dite satisfaite des mesures prises par le Secrétariat et a encouragé ce dernier à intensifier ses efforts pour améliorer la représentation géographique au sein de l'Organisation. La délégation a par ailleurs apporté son appui aux propositions faites par plusieurs délégations en ce qui concerne la politique de recrutement de 1975, en vue de gérer de façon équitable la situation que connaissait l'Organisation.

48. La délégation de la Libye a félicité le président pour son élection à la présidence du comité. Elle a également félicité les vice-présidents et remercié le Secrétariat pour son travail. Elle a indiqué que les compromis qui avaient été trouvés sur un certain nombre de points à l'ordre du jour avaient été rendus possibles par les interprètes et a remercié ces derniers pour leur excellent travail. Pour ce qui est du point de l'ordre du jour à l'examen, la délégation s'est dite convaincue par la déclaration faite par la délégation du Nigéria au nom du groupe des pays africains et a indiqué qu'elle appuyait cette déclaration en ce qui concerne le recrutement. Elle ajoutait qu'il s'agissait d'un sujet très important, qui devrait effectivement faire l'objet d'une étude technique et scientifique en vue de garantir l'égalité pour tous. Pour ce qui est de la représentation géographique, elle a fait observer que l'Organisation ne comptait qu'un ou deux fonctionnaires originaires de son pays, ce qui signifiait que les personnes issues de pays en développement, y compris la Lybie, devaient avoir la possibilité de rejoindre l'Organisation même quand leur langue maternelle n'était ni l'anglais ni le français.

49. La délégation du Cameroun a remercié le président pour son élection et s'est dite disposée à collaborer avec ce dernier pour assurer le bon déroulement de la réunion. Elle a également félicité le Directeur général et le Secrétariat pour la qualité du rapport présenté et les progrès accomplis. Elle a dit espérer toutefois que des efforts supplémentaires seraient faits pour veiller à une meilleure répartition géographique du personnel au sein de l'Organisation, tout en continuant à respecter les principes du mérite, sur lesquels devait s'appuyer la procédure de recrutement. La délégation a estimé que les Africains devraient également pouvoir occuper des postes techniques et de la catégorie des services généraux, ce qui permettrait à l'Afrique de jouer un rôle mérité dans le domaine de la propriété intellectuelle internationale. Elle a également souscrit à la déclaration faite par la délégation du Nigéria au nom du groupe des pays africains.

50. La délégation de la Suède a félicité le président et les vice-présidents de leur élection et a remercié le Directeur général et la directrice des ressources humaines pour le rapport présenté. Elle a indiqué qu'elle attachait une grande importance à la question de la parité hommes-femmes et avait constaté qu'un déséquilibre en la matière existait toujours au sein de l'Organisation, en particulier au niveau D. Tout en soulignant ce déséquilibre, la délégation s'est par ailleurs dite satisfaite des mesures prises jusqu'alors dans ce domaine.

51. La délégation de la Gambie a félicité le président de sa nomination à la présidence de la session. Elle a également félicité le Secrétariat pour le rapport présenté et, pour ce qui est de la question de la représentation géographique, a souscrit à la déclaration faite par le Nigéria au nom du groupe des pays africains.

52. Le président a remercié toutes les délégations de leurs précieuses observations et des messages de félicitations qu'elles avaient adressés à la présidence et aux vice-présidents. Il a

également remercié toutes les délégations pour leurs déclarations de première importance et a souhaité soumettre au comité les décisions suivantes.

53. Le Directeur général a déclaré qu'il souhaitait répondre aux nombreuses interventions qui avaient été faites, en particulier sur les questions relatives à l'égalité des sexes et à la diversité géographique. Il estimait qu'il était important qu'il dise quelques mots sur ces questions qui, semblait-il, revêtaient une importance décisive pour toutes les délégations. Il a remercié l'ensemble des délégations pour leur contribution extrêmement constructive sur ces questions. Il a assuré les délégations que, pour ce qui concernait le Secrétariat, renforcer la diversité géographique et l'égalité des sexes au sein de l'Organisation, plus particulièrement dans les postes de rang supérieur, constituaient des questions extrêmement importantes sur lesquelles elle était fermement résolue à accomplir des progrès. En ce qui concernait la diversité géographique, la situation existante n'était pas satisfaisante et il en était ainsi depuis de nombreuses années, comme le savaient toutes les délégations. Des progrès avaient été enregistrés au cours des cinq ou six dernières années, pendant lesquelles le Secrétariat avait augmenté le nombre de nationalités représentées qui était passé de 106 à 188, mais un long chemin restait encore à parcourir. Il n'était pas facile d'apporter des changements radicaux dans ce domaine étant donné que, comme l'avait indiqué la directrice du Département de la gestion des ressources humaines, l'Organisation avait un taux de diminution des effectifs très faible, d'environ 2%, ce qui signifiait que les possibilités d'apporter des changements étaient limitées. Néanmoins, ce n'était pas une excuse et, dernièrement, des objectifs avaient été définis et seraient atteints. Il existait une série de mesures informelles et officielles qui pourraient être mises en œuvre. S'agissant des mesures informelles, il était très important de mieux informer les candidats potentiels aux postes vacants au sein du Secrétariat, des possibilités qui existaient. Ces mesures avaient été mises en œuvre dans un certain nombre de pays insuffisamment représentés ou non représentés et le Secrétariat serait heureux d'entendre les délégations à ce sujet, de sorte que les futurs travaux dans ce domaine puissent être programmés. La responsabilité était également partagée, chaque avis, chaque notification concernant un poste vacant étant envoyée à toutes les missions et l'assistance des États membres était donc sollicitée à cet égard, afin que ces avis soient diffusés aux personnes intéressées dans les différents pays pour qu'elles soient informées de ces possibilités. Le Directeur général a indiqué que selon les statistiques dont disposait le Secrétariat, des candidatures n'étaient pas reçues de certains pays et il était donc demandé aux États membres de fournir une assistance à cet égard. La deuxième mesure informelle concernait la transparence, grâce à la publication de statistiques sur la répartition géographique tous les six mois. Un intervalle de six mois avait été choisi parce que l'évolution n'était pas rapide dans ce domaine; toutefois, tous les six mois, les dernières statistiques sur la répartition géographique du personnel du Bureau international sont envoyées à toutes les missions. La troisième mesure était axée sur le recrutement, domaine dans lequel existaient les possibilités de changement. À cet égard, non seulement des mesures de sensibilisation étaient mises en œuvre, mais tous les comités de sélection avaient reçu pour instruction de prendre en considération la diversité géographique comme l'un des critères essentiels lors de l'établissement d'une liste de candidats présélectionnés et de la présentation des candidats sélectionnés. Concernant les mesures officielles qui pourraient être prises, les orientations à cet égard découlaient tout d'abord de l'article 9.7 de la Convention instituant l'OMPI, qui définissait le cadre sur lequel se fondait tout débat sur cette question. Deuxièmement, des principes avaient été énoncés en 1975 sur la question de la répartition géographique. Un document d'information avait été établi à cet égard pour recueillir des réactions, dans la mesure où, en définitive, les principes de 1975 avaient été énoncés par les États membres, à qui il incombait de donner des orientations sur cette question au Bureau international. Le Directeur général se réjouissait à la perspective de recevoir des propositions émanant d'un certain nombre de délégations afin qu'un processus puisse être lancé au cours des 12 prochains mois sous la conduite du président et qu'une proposition puisse être présentée au Comité de coordination en 2016. Le Secrétariat serait heureux d'appuyer ce processus sous la conduite du président. S'agissant de la question de la restructuration soulevée par deux délégations, le Directeur général a indiqué que le terme utilisé pour qualifier ce qui s'était passé au cours des

12 mois précédents ou ce qui était envisagé au cours des 12 mois suivants était très fort. Ces changements constituaient une adaptation des effectifs aux nouvelles compétences requises pour réaliser les tâches conformément aux principes et procédures en vigueur. Pour la plupart, ces changements concernaient certaines fonctions redondantes, telles que la saisie de données, par exemple, qui n'étaient plus nécessaires dans les systèmes d'enregistrement. Dans ces systèmes, en collaboration avec les États membres, le Secrétariat recevait les données sous une forme déchiffrable par machine afin qu'elles puissent être traitées de cette manière. Dix ou vingt ans auparavant, les opérations dans ces domaines de nos systèmes mondiaux de propriété intellectuelle, qui étaient totalement différentes, étaient effectuées sur papier ou, si elles n'étaient pas effectuées sur papier, se fondaient sur des formes moins complexes des technologies de l'information. Dès lors, de temps en temps, des fonctions étaient reclassées conformément aux besoins découlant des procédures et technologies qui avaient été mises en place au sein du Bureau international. Le Directeur général a souligné qu'il n'était absolument pas question que ces changements se rapportent d'une quelconque manière à la représentation géographique et qu'il s'agissait d'une opération purement technique effectuée dans l'optique de la planification des effectifs conjointement avec l'élaboration du projet de programme et budget pour l'exercice biennal suivant.

54. Le président a remercié le Directeur général pour les précisions importantes qu'il avait apportées et les informations supplémentaires qu'il avait fournies et a ensuite proposé de passer aux décisions requises sur ce point de l'ordre du jour.

55. Le Comité de coordination de l'OMPI

i) a pris note des informations figurant au paragraphe 92 du document WO/CC/71/2 Rev. et a approuvé l'acceptation des distinctions par le Directeur général;

ii) a pris note des informations figurant aux paragraphes 95 et 96 du document WO/CC/71/2 Rev.; et

iii) a noté que des consultations seront menées sous la conduite du président du Comité de coordination de l'OMPI en vue de réexaminer les principes de 1975 relatifs à la représentation géographique, dans la perspective de présenter une proposition au Comité de coordination lors de la session de 2016 des assemblées des États membres.

ii) Rapport du Bureau de la déontologie

56. Le Directeur général a présenté Mme Chitra Radhakishun qui venait d'être nommée chef du Bureau de la déontologie de l'OMPI. Il a informé le comité que Mme Radhakishun était ressortissante du Suriname, une nationalité sous-représentée à l'OMPI, qu'elle était titulaire d'un diplôme de droit et avait une grande expérience du système des Nations Unies. Le Directeur général a transmis les meilleurs vœux de l'Organisation à Mme Radhakishun pour ses nouvelles fonctions.

57. L'ancien chef du Bureau de la déontologie par intérim a présenté le rapport annuel du Bureau de la déontologie, notant que, comme demandé par les États membres, ce rapport constituait désormais un document distinct. Rappelant que M. Avarad Bishop, un collègue apprécié, qui avait été le premier chef du Bureau de la déontologie de l'Organisation, était malheureusement décédé l'année précédente des suites d'une brève maladie, il a indiqué que, dans les jours qui avaient suivi, le Directeur général l'avait nommé chef par intérim, en attendant que soit désigné un nouveau chef du Bureau de la déontologie. Le personnel de l'OMPI en avait été dûment informé par une note interne. Cette nomination provisoire avait permis d'assurer le bon fonctionnement du bureau jusqu'à la nomination de Mme Radhakishun.

Le Bureau de la déontologie de l'OMPI avait été créé plus de cinq ans auparavant et ses activités couvraient quatre secteurs principaux, comme indiqué dans le rapport. Le premier secteur concernait la promotion d'une culture de l'éthique au sein du personnel de l'OMPI. Dans ce cadre, la formation aux questions d'éthique était obligatoire depuis 2012 pour tous les fonctionnaires, à tous les niveaux de l'Organisation. La formation était dispensée par des consultants externes hautement qualifiés, qui avaient une grande expérience dans ce domaine. La formation visait notamment à assurer une compréhension commune des normes de conduite et des principes d'intégrité, à faire connaître les politiques, les outils et les considérations en matière de comportement éthique et à promouvoir la responsabilité dans les prises de décisions. Il a indiqué qu'à son entrée en fonctions, l'ensemble du personnel de l'OMPI avait déjà été formé aux questions d'éthique et d'intégrité. Pendant son mandat, il avait supervisé la formation des nouvelles recrues qui avaient rejoint l'Organisation en 2014. La formation avait donné des résultats positifs. Quatre-vingt-seize pour cent des fonctionnaires formés avaient estimé que le cours les avait sensibilisés aux questions d'éthique et avaient dit se sentir mieux équipés pour faire face aux problèmes déontologiques qu'ils pourraient rencontrer à l'avenir. Concernant le deuxième secteur, à savoir l'établissement de normes et l'élaboration de politiques, il a déclaré qu'il avait considéré dès le départ que ce domaine était du ressort exclusif du nouveau chef du Bureau de la déontologie. Mme Radhakishun pourrait donc passer en revue les activités d'établissement de normes qui avaient été menées à l'OMPI depuis 2010 et déterminer si de nouvelles améliorations étaient nécessaires. Le troisième secteur avait trait à la mise en œuvre des politiques assignées au Bureau de la déontologie. À cet égard, il a une nouvelle fois tenu à souligner que ces politiques avaient été mises en œuvre sans interruption ni incidence sur leur exécution. Le bureau mettait en œuvre la politique de protection des lanceurs d'alerte de l'OMPI, qui établissait l'obligation de signaler les irrégularités présumées et offrait une protection aux fonctionnaires qui avaient signalé ces irrégularités ou qui participaient à des activités de supervision. Durant son mandat par intérim, il avait veillé à ce que les services que l'on attendait du bureau soient fournis avec la plus grande diligence, conformément aux règles et procédures de l'OMPI et en toute indépendance. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI était également chargé de la mise en œuvre du programme de déclarations d'intérêts. La conformité avec les normes comptables internationales du secteur public (normes IPSAS) avait engendré de nouvelles exigences de divulgation pour les fonctionnaires de la haute direction et un taux de conformité de 100% avait été atteint. Dans ces domaines, le Bureau de la déontologie de l'OMPI avait été en contact étroit avec le Bureau de la déontologie des Nations Unies à New York, qui l'avait tenu informé de l'évolution des politiques en matière d'éthique et avait apporté son précieux concours en vue d'assurer une mise en œuvre cohérente des politiques. Il était entendu que le Bureau de la déontologie de l'OMPI était resté totalement indépendant de celui de New York et n'avait pas partagé d'informations confidentielles. Enfin, durant son mandat par intérim, le Bureau de la déontologie avait été consulté et avait reçu un certain nombre de demandes d'avis sur des questions telles que les activités extérieures, les dons ou frais de représentation, les questions relatives à l'emploi, etc. Toutes les demandes d'avis avaient été traitées à la satisfaction des collègues de l'OMPI qui avaient fait appel à ce service. Une version plus détaillée de sa brève présentation figurait dans le rapport et le bureau restait, comme toujours, à la disposition des délégations pour toute information complémentaire ou précision. Pour conclure, le chef du Bureau de la déontologie par intérim a déclaré qu'il était heureux de pouvoir dire que, durant son mandat par intérim, l'Administration s'était assuré, avec la plus grande diligence et en toute indépendance, que le Bureau de la déontologie reste pleinement opérationnel, qu'il soit à l'écoute du personnel de l'OMPI et le dépositaire des principes éthiques de l'OMPI. Il a saisi l'occasion pour remercier tous les collègues de l'OMPI avec lesquels il avait été en contact, ou qui avaient sollicité les services du Bureau de la déontologie, pour l'appui qu'ils lui avaient apporté ou pour la diligence dont ils avaient fait preuve le cas échéant. Enfin, il a également tenu à saluer l'important soutien et les conseils qu'il avait reçus tout au long de son mandat de la part du Bureau de la déontologie des Nations Unies à New York, avec lequel l'OMPI entretenait une collaboration étroite compte tenu de la grande similarité de leurs politiques et de leurs pratiques en matière de mise en œuvre. Le chef du Bureau de la déontologie par intérim

a enfin adressé à Mme Radhakishun ses plus sincères félicitations pour sa nomination en tant que nouveau chef du Bureau de la déontologie de l'OMPI et lui a souhaité plein succès dans ses nouvelles fonctions.

58. La délégation du Mexique a remercié le Secrétariat pour sa présentation du rapport indépendant. Elle a précisé qu'elle attachait une grande importance aux travaux du Bureau de la déontologie visant à promouvoir une culture de la déontologie à l'OMPI, fondée sur une responsabilité éthique, la transparence et le respect. La délégation se réjouissait de la nomination du nouveau chef du Bureau de la déontologie. Elle regrettait que cette nomination ait pris plus d'un an. Elle a précisé que le rapport annuel du Bureau de la déontologie était malheureusement plus limité que ceux des années précédentes, et à titre d'exemple, elle a indiqué que la section relative aux avis confidentiels ne contenait pas d'informations concernant le nombre de consultations ou le profil des personnes demandant de tels conseils. La délégation estimait qu'il restait encore beaucoup à faire et elle a exhorté le chef du Bureau de la déontologie à donner un nouveau souffle aux activités que devait mener le Bureau. Elle souhaitait notamment disposer d'informations concernant le programme de travail du Bureau pour 2016 et elle a réitéré son appui à l'idée de soumettre à l'avance le programme de travail à l'Organe consultatif indépendant de surveillance (OCIS) de l'OMPI afin que celui-ci puisse formuler ses observations.

59. La délégation des États-Unis d'Amérique s'est félicitée du dur travail accompli par le chef par intérim du Bureau de la déontologie. S'agissant du rapport, elle a indiqué que la mesure des incidences de la formation par le biais d'une enquête du personnel constituait une des meilleures pratiques mises en œuvre particulièrement utile, et elle souhaitait que l'on examine la possibilité d'élargir l'utilisation et le partage de ce type d'informations. Elle se réjouissait à l'idée de s'engager avec le Secrétariat à en savoir plus sur la nature et le type de formations déjà régulièrement proposées au personnel au sein de l'Organisation, et sur l'avancement des travaux concernant la reprise du programme relatif aux déclarations d'intérêts financiers. La délégation se réjouissait également de travailler avec le nouveau chef du Bureau de la déontologie.

60. La délégation du Nigéria, parlant au nom du groupe des pays africains, a salué le nouveau chef du Bureau de déontologie, et lui a adressé tous ses vœux de succès dans ses nouvelles responsabilités. Elle a remercié le chef par intérim du Bureau de la déontologie pour son rapport et a adressé toutes ses félicitations au Secrétariat pour le dur travail qu'il avait réalisé pour mener à bien les activités de cette année visant à promouvoir les compétences et l'intégrité de l'OMPI et de son personnel. Le groupe avait pris note des statistiques concernant la déontologie et l'intégrité et se félicitait car les travaux du Bureau de la déontologie semblaient être en bonne voie pour assurer une meilleure sensibilisation à la déontologie et à la nécessité de promouvoir l'intégrité, les compétences et l'efficacité au sein de l'OMPI. Le groupe encourageait fortement le Bureau de la déontologie à s'engager davantage ainsi qu'à renforcer la formation et accroître la participation du personnel de l'OMPI et enfin à mettre en œuvre les connaissances acquises par le biais de telles initiatives.

61. La délégation du Panama a remercié le chef par intérim du Bureau de la déontologie et le Secrétariat pour le travail qu'ils avaient accompli. Elle se réjouissait de la nomination de Mme Radhakishun au poste de nouveau chef du Bureau de la déontologie et lui adressait toutes ses félicitations. La délégation a précisé qu'à l'instar de toutes les organisations du système des Nations Unies, l'OMPI attachait une importance extrême aux principes de déontologie et de bon comportement à adopter. La délégation a pris note des efforts déployés par le chef par intérim du Bureau de la déontologie pour veiller à ce que le personnel de l'Organisation fasse montre d'un comportement éthique. Elle a indiqué, que comme les autres délégations, elle souhaitait à l'avenir être davantage informée sur la méthodologie et la nature des formations dispensées. S'agissant de la terminologie utilisée dans le rapport, et notamment dans la section IV "Avis confidentiels à la haute direction, à la direction et à l'ensemble du personnel", la délégation a demandé quelle différence était faite entre direction et ensemble du



personnel. Elle était d'avis qu'il était important que les principes de déontologie soient mis en œuvre à tous les niveaux et a demandé des précisions à l'égard de l'expression "tous les membres du personnel", visée par exemple au paragraphe 5 du rapport qui disposait "pour tous les fonctionnaires, à tous les niveaux de l'Organisation". La délégation souhaitait savoir si cette expression recouvrait également la haute direction et la direction.

62. La délégation de France s'est associée aux autres délégations afin de remercier le chef par intérim du Bureau de la déontologie pour le rapport qu'il venait de présenter et a adressé toutes ses félicitations à Mme Radhakishun pour sa nomination à ce poste. La délégation se réjouissait également que cette nomination aille de pair avec une amélioration de la répartition géographique dans l'Organisation. Elle a exprimé ses regrets à l'occasion du décès de l'ancien chef du Bureau de la déontologie. La délégation a invité le Secrétariat à tout mettre en œuvre pour veiller au respect des délais des nominations qui étaient normalement de six mois dans le système des Nations Unies. Elle a rappelé que le poste de médiateur était un poste qui n'avait pas été repourvu, et elle a prié le Secrétariat de veiller à ce que de tels postes ne soient pas laissés vacants, et ce d'autant plus, comme tel était le cas du poste de médiateur, lorsqu'il s'agissait d'un poste arrivé à la fin de son mandat. La délégation a remercié le Secrétariat pour les efforts qu'il avait déployés non seulement pour nommer le nouveau chef du Bureau de la déontologie mais également pour remplir ses fonctions avec une entière indépendance.

63. La délégation du Canada a félicité le nouveau chef du Bureau de la déontologie pour sa nomination à ce poste.

64. S'agissant d'une question posée par la délégation du Panama, l'ancien chef par intérim du Bureau de la déontologie a confirmé que la référence à "tous les membres du personnel" incluait bien la direction et la haute direction.

65. Le Comité de coordination de l'OMPI a pris note du Rapport annuel du Bureau de la déontologie (document WO/CC/71/3 Rev.).

## POINT 29 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

### AMENDEMENTS DU STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL

66. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/PBC/71/4 Rev.

67. Le président est passé au point 29 de l'ordre du jour ("Amendements du Statut et Règlement du personnel") et a prié le Secrétariat de présenter le document correspondant.

68. Le Secrétariat a présenté un certain nombre d'amendements du Statut et Règlement du personnel au Comité de coordination de l'OMPI pour approbation et notification, respectivement. Il a indiqué que le réexamen continu du Statut et Règlement du personnel permettait à l'OMPI de maintenir un cadre réglementaire fiable qui s'adapte à l'évolution des besoins et des priorités de l'Organisation et permette d'y répondre, tout en étant aligné sur les meilleures pratiques en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Dans leur majorité, ces amendements ne touchaient pas des questions de fond mais visaient à remédier à des divergences, préciser une disposition ou combler une lacune. Un seul des amendements proposés entraînerait une augmentation des coûts de personnel, quoique minime, à savoir l'augmentation spéciale de traitement pour les fonctionnaires réaffectés dans les bureaux extérieurs. Tous les autres amendements proposés soit seraient sans incidence sur les coûts soit se traduiraient par des réductions de coûts. Le Secrétariat a indiqué que le document WO/CC/71/4 Rev. contenait à l'annexe I un tableau récapitulatif des dispositions du Statut actuel, le nouveau texte proposé et la raison d'être de la modification proposée. Les tableaux figurant aux annexes II et III concernaient des amendements du Règlement du personnel qui avaient déjà été mis en œuvre ou seraient mis en œuvre en

janvier 2016. Le Secrétariat a ajouté que certains des amendements proposés concernaient des prestations au personnel telles que l'indemnité pour frais d'études, le congé dans les foyers et la prime de rapatriement. Le Secrétariat a précisé que, à la différence de la grande majorité des organisations du système des Nations Unies, l'OMPI payait actuellement dans certains cas des prestations d'expatriation à des fonctionnaires qui résidaient dans leur pays d'origine. Les amendements proposés visaient donc à aligner les dispositions sur la raison d'être des prestations, à savoir fournir aux fonctionnaires recrutés sur le plan international une compensation pour les contraintes liées à l'expatriation, selon la définition de la CFPI. Les modifications proposées mettraient l'Organisation en conformité avec les règles et pratiques en vigueur dans les autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Le Secrétariat a souligné que, en proposant ces modifications, il avait gardé très présents à l'esprit les droits acquis du personnel en place tels qu'ils étaient définis notamment dans la jurisprudence du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail (TAOIT). Il avait également profité des vues du Conseiller juridique de l'Organisation et de l'avis de la CFPI dans le cadre de l'examen en cours de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Compte tenu de ces considérations, la proposition présentée comprenait une disposition qui préserverait le droit à l'indemnité pour frais d'études pour le personnel en place et, en ce qui concerne la prime de rapatriement, les fonctionnaires qui avaient déjà droit à son intégralité en fonction de leurs années d'ancienneté conserveraient ce droit lorsqu'ils quitteraient le service de l'Organisation. Quant à ceux qui avaient droit à une partie de cette prime seulement, ils conserveraient la portion acquise au 31 décembre 2015, à moins que, au cours de leur carrière, ils ne soient réaffectés par la suite à un lieu d'affectation en dehors de leur pays d'origine. En revanche, pour le droit au congé dans les foyers, une mesure transitoire était proposée moyennant laquelle ceux qui en bénéficiaient jusqu'ici seraient autorisés à prendre un congé dans les foyers une dernière fois. Le Secrétariat a indiqué que les fonctionnaires recrutés sur le plan international le 1<sup>er</sup> janvier 2016 ou après cette date ne pourraient prétendre aux prestations d'expatriation que s'ils travaillaient et résidaient en dehors de leur pays d'origine et a précisé que les amendements susmentionnés concernaient le Statut du personnel et étaient donc soumis à l'approbation du Comité de coordination.

69. La délégation des Pays-Bas a félicité le président pour son élection à la présidence du Comité de coordination et a indiqué que son intervention se rapportait à la discussion précédente et à la proposition faite par la délégation de la France. Elle souhaitait faire consigner officiellement qu'elle n'avait pas d'objection à la proposition faite par la délégation de la France tendant à entendre le président du Conseil du personnel avant l'examen de ce point.

70. La délégation du Panama a indiqué qu'elle avait demandé la parole avant l'ouverture de la discussion sur ce point de l'ordre du jour. De même que les délégations de la France et des Pays-Bas, elle jugeait nécessaire de savoir si le personnel, qui était l'un des trois piliers de l'Organisation, avait des préoccupations. La délégation voulait savoir si on pouvait entendre ces préoccupations et a demandé que la parole soit donnée à l'Association du personnel avant l'examen de ce point.

71. La délégation du Mexique a pris note des différents amendements du Statut et Règlement du personnel soumis à l'approbation du Comité de coordination. Elle convenait que la plupart de ces amendements étaient justifiés et conformes aux pratiques recommandées dans le cadre du régime commun des Nations Unies et était très reconnaissante du Secrétariat de les avoir présentés. Toutefois, elle était opposée à trois propositions. À son avis, il n'y avait pas de raison de ne pas fournir de précisions sur les principes d'octroi de l'indemnité pour frais d'études aux fonctionnaires qui étaient entrés en fonctions avant l'introduction de cet amendement, même s'ils bénéficiaient de ce droit alors qu'ils résidaient dans leur pays d'origine. Selon la délégation, cela n'aurait pas été conforme aux règles d'octroi de cette indemnité et elle était plus que jamais convaincue qu'il s'agissait d'un droit acquis. La délégation a rappelé au comité que le nouvel ensemble de prestations proposé par la CFPI n'avait pas encore été examiné, de sorte qu'il était prématuré d'adopter cette exception avant la

présentation de la proposition de la CFPI. Elle a indiqué au Secrétariat qu'elle n'était pas en mesure de l'adopter. Deuxièmement, la délégation a déclaré que le Secrétariat proposait la création d'une nouvelle incitation économique supplémentaire à court terme afin de promouvoir la mobilité du personnel de l'Organisation vers les bureaux extérieurs. La délégation a souligné que le principe de mobilité faisait partie intégrante de la fonction publique internationale. C'est pourquoi elle n'était pas en mesure d'appuyer cette initiative. Il a instamment invité le Secrétariat à chercher d'autres types d'incitations pour promouvoir la mobilité qui ne soient pas de nature économique. Par exemple, dans d'autres organisations internationales telles que l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), la mobilité rapportait des points supplémentaires aux fins de promotion. Enfin, concernant la nouvelle disposition 4.9.4 sur les listes de réserve, la délégation a demandé davantage d'informations au Secrétariat sur les raisons pour lesquelles il conviendrait de prolonger la validité de ces listes au-delà d'un an après l'inscription des candidats.

72. La délégation d'Espagne a félicité le président pour sa nomination à la présidence du Comité de coordination et indiqué qu'elle souhaitait formuler quelques remarques au sujet des modifications proposées par le Secrétariat. La délégation estimait que dans l'ensemble il s'agissait de bonnes suggestions, néanmoins elle tenait à exprimer ses doutes concernant trois points qui avaient déjà été soulignés par la délégation du Mexique. Tout d'abord, s'agissant de la disposition 4.9.4 et concernant quelques postes semblables, elle comprenait que pour des raisons d'efficacité, il pouvait être bon de choisir directement des personnes qui avaient été présélectionnées mais qu'elle souhaitait toutefois que les principes de l'égalité des chances ne soient pas pour autant écartés. Elle était d'avis que le délai pourrait peut-être être ramené à moins d'un an, comme cela avait été suggéré. Ensuite, s'agissant des membres du personnel résidant dans leur pays d'origine, la délégation estimait qu'il n'y avait pas lieu de différencier les personnes qui étaient actuellement employées de celles qui rejoindraient l'Organisation à l'avenir. Elle espérait au contraire voir la mise en œuvre d'une mesure qui s'appliquerait à tous les membres du personnel quelle que soit leur date d'embauche. Elle souhaitait qu'une période transitoire, comme cela avait été suggéré pour d'autres prestations soit appliquée à l'ensemble du personnel. Enfin, elle estimait inutile d'adopter une modification visant à prévoir d'autres intéressements des salariés pour des membres du personnel qui travailleraient peut-être dans les bureaux extérieurs. La délégation était d'avis qu'il s'agissait davantage de trouver les bons candidats, car le système commun d'indemnisation était suffisant sans qu'il soit nécessaire de prévoir d'autres indemnités pour les personnes travaillant hors du siège.

73. La délégation des États-Unis d'Amérique se réjouissait des mesures positives prises par le Secrétariat en vue d'améliorer et de clarifier le Statut et Règlement du personnel de l'Organisation. Elle a indiqué qu'elle avait écouté avec grand intérêt les interventions des délégations du Mexique et de l'Espagne et sur un point, notamment la disposition 4.9.4 concernant l'éventuel maintien d'une liste de réserve, elle se ralliait à la délégation d'Espagne, en ce qu'il pouvait être sage d'envisager une période de moins d'un an en matière d'utilisation potentielle d'une liste de réserve. S'agissant de la proposition 3.25 relative à une augmentation spéciale de traitement, après avoir écouté les interventions des délégations du Mexique et de l'Espagne, la délégation ne pouvait pas encore se prononcer sur la nécessité de supprimer ou de conserver cette proposition. Néanmoins, si cette dernière devait être examinée plus avant, elle devrait comprendre une étude qui serait présentée à la soixante-treizième session du Comité de coordination aux fins de fournir des informations non seulement sur l'efficacité et l'utilisation de ce nouveau système d'incitations financières mais également sur le grade et la catégorie de personnel ayant perçu cette prestation ainsi que des renseignements précisant si cette dernière avait eu une incidence particulière sur sa mobilité. En outre, la délégation a suggéré qu'à la soixante-treizième session du comité, les informations seraient présentées pour examen et décision quant à la poursuite de l'augmentation spéciale de traitement.

74. La délégation du Canada a appuyé la proposition de la délégation des États-Unis d'Amérique relative à la nouvelle règle 3.25 sur l'augmentation spéciale de traitement et

l'utilisation de cette nouvelle incitation financière à court terme pour le personnel détaché dans les bureaux extérieurs.

75. Le président a mentionné que ces interventions présentaient un intérêt majeur, notamment les déclarations faites par les délégations du Mexique, de l'Espagne, des États-Unis d'Amérique et du Canada auxquelles le Secrétariat pourrait apporter quelques éclaircissements.

76. Le Secrétariat a indiqué qu'il serait ravi de mener une étude et de rendre compte au comité d'ici un an afin de préciser le nombre de fois où cette augmentation spéciale de traitement aurait été appliquée et l'incidence que cela aurait eu, tout en indiquant qu'à son avis, il ne s'agirait pas d'un phénomène fréquent. S'agissant de la question de l'indemnité pour frais d'études, elle a précisé qu'elle avait examiné avec attention cette question et qu'elle avait également consulté le Bureau du conseiller juridique. Elle estimait que cela n'était pas sans risques juridiques pour l'Organisation car l'indemnité pour frais d'études pouvait être considérée comme une condition essentielle dans la lettre de nomination et les conditions d'emploi d'un fonctionnaire, et en conséquence, elle estimait qu'il s'agissait d'un droit acquis. La suppression d'un tel droit risquait de donner lieu à des revendications à cet égard, d'où la proposition du Secrétariat de maintenir cette indemnité pour un petit groupe de membres du personnel, tout en indiquant que l'incidence financière serait minime. S'agissant de la liste de candidats, et de la question de conserver les candidats pendant un an conformément à la disposition 4.9.4, le Secrétariat a indiqué que cette règle avait déjà été appliquée en 2014 et qu'il examinerait la proposition faite par les délégations de réduire la période de validité de la liste de réserve.

77. La délégation des États-Unis d'Amérique a demandé des précisions au sujet de l'augmentation spéciale de traitement et a indiqué que si cette augmentation devait être examinée plus avant et que des études devaient être menées, elle suggérait de repousser le délai de présentation des résultats de cette étude à deux ans à compter de maintenant et non pas à un an.

78. La délégation de l'Espagne a estimé, compte tenu des précisions apportées par le Secrétariat et de la suggestion de la délégation des États-Unis d'Amérique concernant l'augmentation spéciale de traitement pour les fonctionnaires en poste dans des bureaux extérieurs, que cela ne suffirait pas pour que cet amendement soit approuvé d'ici un à deux ans et que ce qu'il fallait c'était disposer de plus d'informations pour déterminer s'il s'agissait d'un besoin réel et si des incitations non monétaires pouvaient être envisagées. En ce qui concerne les frais d'études, la délégation a indiqué qu'elle comprenait bien le principe des droits acquis et qu'elle n'était pas particulièrement convaincue. Elle a déclaré qu'elle ne voyait aucun inconvénient à adopter cet amendement, mais qu'elle souhaiterait réexaminer cette question peut-être l'année prochaine, pour pouvoir disposer de plus d'informations et d'une analyse juridique du Bureau du conseiller juridique ainsi que d'une étude approfondie sur les incidences juridiques éventuelles sur les droits acquis. La délégation a indiqué au président que ces éléments devraient être pris en considération dans le projet de décision.

79. La délégation du Mexique a souhaité faire quelques commentaires en réponse aux précisions apportées par le Secrétariat. Elle estimait, à l'instar de la délégation de l'Espagne, qu'elle ne pouvait pas approuver cet amendement et la réalisation d'une étude à posteriori comme le suggérait la délégation des États-Unis d'Amérique. Elle ne voyait pas la nécessité à ce stade d'adopter cet amendement visant à octroyer une augmentation supplémentaire de traitement aux fonctionnaires transférés vers des bureaux extérieurs, et souhaitait plutôt que l'étude soit présentée d'abord, pour que l'on puisse examiner les résultats de cette étude et déterminer si la proposition méritait d'être soutenue. En ce qui concerne les frais d'études, elle a demandé plus d'informations et a déclaré qu'elle pourrait accepter cette exception, provisoirement, en attendant que le Secrétariat fournisse un rapport détaillé. La délégation a ajouté que, outre les informations devant être fournies par le Bureau du conseiller juridique, elle

espérait que le Secrétariat consulterait également le TAOIT sur la question des droits acquis et qu'elle engagerait des consultations avec la CFPI.

80. Le président a remercié toutes les délégations pour leurs excellents commentaires et a indiqué que, avant de conclure, les observations et les contributions devraient être prises en considération. En conséquence, le président a invité le Secrétariat à intégrer ces observations et ces commentaires dans les propositions de recommandation, de sorte que la recommandation finale cadre parfaitement avec les délibérations du comité.

81. Le Secrétariat a assuré les délégations qu'il fournirait des informations supplémentaires sur la question des droits acquis et qu'il envisagerait la possibilité de ramener à six mois le délai d'inscription sur une liste de réserve. Il comprenait également qu'il devrait présenter un rapport au comité dans deux ans sur la question de l'augmentation spéciale de traitement.

82. La délégation des États--Unis d'Amérique a ajouté que dans sa demande concernant la réalisation dans deux ans d'une étude sur l'efficacité de l'augmentation de traitement, elle souhaitait également qu'une décision soit prise à ce moment-là quant au maintien ou non de cette indemnité. La délégation a répété qu'il y aurait une étude ainsi qu'une réévaluation pour déterminer si cette indemnité devait être maintenue.

83. La délégation de l'Espagne a indiqué vouloir s'assurer qu'elle avait bien compris le résumé qui avait été fait par le Secrétariat sur les questions examinées. En ce qui concerne les listes de réserve, elle avait compris que le Secrétariat ramènerait à six mois le délai d'inscription sur une liste de réserve et que, en ce qui concerne les frais d'études, le comité réexaminerait la question l'année prochaine et que des informations supplémentaires seraient fournies. S'agissant de l'augmentation spéciale de traitement, la délégation souhaitait que les études soient réalisées d'abord, avant d'envisager d'approuver cet amendement. Elle a répété qu'elle ne pouvait pas approuver cette augmentation spéciale de traitement à cette session.

84. La délégation du Mexique a souscrit à la déclaration faite par la délégation de l'Espagne et a ajouté qu'elle approuvait l'idée contenue dans la proposition de la délégation des États--Unis d'Amérique concernant la réalisation d'une étude visant à justifier l'augmentation spéciale de traitement pour les fonctionnaires transférés vers des bureaux extérieurs, mais qu'elle devait d'abord examiner les résultats de cette étude avant d'approuver une éventuelle augmentation. Elle a donc répété qu'elle ne serait pas en mesure d'approuver cette augmentation tant qu'elle n'aurait pas pu examiner les résultats des études proposées par la délégation des États--Unis d'Amérique.

85. Le Directeur général a indiqué qu'il appartenait véritablement aux États membres de prendre une décision sur ces trois points, ou au moins sur deux d'entre eux. Il a fait observer que la première question concernait une disposition et qu'il existait une distinction, dans la structure de gouvernance de l'Organisation, entre le Statut du personnel et le Règlement du personnel. Le Statut du personnel était soumis à l'approbation des États membres, tandis que le Règlement du personnel était mis en œuvre par le Directeur général puis soumis au Comité de coordination, qui en prenait note. La question soulevée portait sur la pratique appliquée dans les faits, qui consistait à tenir une liste des candidats retenus, dont un comité de sélection avait déterminé qu'ils pouvaient être nommés à un poste particulier et qui étaient généralement présentés par ordre de priorité. Il arrivait parfois que la personne sélectionnée en premier ne soit plus disponible, notamment si elle avait accepté un autre poste. La pratique appliquée consistait à utiliser la liste établie par le comité de sélection lors de la précédente procédure de recrutement et, s'il existait des candidats remplissant les conditions requises, de s'adresser au candidat suivant au lieu de lancer une nouvelle procédure de recrutement. Cette liste restait valable pendant 12 mois. Plusieurs délégations avaient proposé de mettre un terme à cette pratique. Le Secrétariat allait réexaminer le délai de validité de cette liste et envisager la possibilité de le faire passer de 12 à six mois. Le Directeur général a ensuite fait valoir que cette pratique était visée par une disposition et que, dans ce sens, le Comité de coordination

devait en prendre note. Il a ajouté que le Secrétariat avait pris note des déclarations faites par la délégation et qu'il en tiendrait compte lorsqu'il examinerait la question du délai de validité de la liste. Le Directeur général a expliqué que les deux autres questions concernaient les articles soumis à l'approbation du Comité de coordination. La pratique de l'Organisation relative à l'indemnité pour frais d'études avait été portée à l'attention du Secrétariat par le CCI et le vérificateur externe des comptes et elle devait être corrigée, de manière à ce qu'il ne soit pas attribué d'indemnité pour frais d'études aux fonctionnaires résidant dans leur propre pays. À cet égard, le Directeur général a indiqué que cette correction toucherait un nombre limité de personnes, à savoir 24 fonctionnaires qui résidaient en France, et que le changement consisterait à ne plus leur accorder d'indemnité pour frais d'études au motif que des établissements scolaires existaient dans leur pays de résidence, qui se trouvait être le secteur de recrutement de l'Organisation. Le DGRH avait examiné cette question et s'était adressé au Bureau du conseiller juridique, qui avait estimé que pour les fonctionnaires en poste, la suppression de l'indemnité pour frais d'études risquerait de porter atteinte au principe de droit acquis, qui était une condition d'emploi fondamentale. Dans ce contexte, la proposition du Secrétariat était de modifier cette pratique à l'avenir; ainsi, toute personne recrutée à l'avenir ne recevrait pas l'indemnité pour frais d'études dans les circonstances visées, mais pour les 24 fonctionnaires résidant actuellement en France qui remplissaient les conditions requises pour recevoir l'indemnité pour frais d'études, le Secrétariat proposait de maintenir cette prestation, qui était considérée comme un droit acquis. La troisième question concernait une proposition de prime que le Secrétariat souhaitait introduire afin d'encourager la mobilité du personnel vers les bureaux extérieurs. Le Directeur général a confirmé qu'il s'agissait d'une incitation économique, ainsi que l'avait mentionné la délégation de l'Espagne, et que le Secrétariat avait proposé une indemnité équivalant au montant de plusieurs échelons pour les fonctionnaires affectés à des bureaux extérieurs, ce que les délégations du Mexique et de l'Espagne jugeaient inacceptable. Il a ajouté que la proposition faite par la délégation des États-Unis d'Amérique et appuyée par la délégation du Canada consistait à approuver et à appliquer l'amendement proposé et, dans deux ans, à présenter une étude qui retracerait l'efficacité et l'utilité de l'article, déterminerait s'il avait eu une incidence notable et indiquerait les personnes et les grades concernés. Par ailleurs, à ce stade, le comité aurait à décider s'il souhaitait maintenir ce nouvel article ou le supprimer, en fonction des résultats de l'étude. Le Directeur général a conclu en déclarant que seules deux questions devaient réellement faire l'objet d'une décision et qu'il appartenait au président de décider comment il souhaitait clore ce point.

86. Le président a remercié toutes les délégations pour leurs contributions et a informé le comité que ce point ne pouvait être clos avant que toutes les délégations soient pleinement satisfaites. Afin de tenir pleinement compte de l'ensemble des propositions, le président a demandé au Secrétariat de rédiger un paragraphe de décision finale pour ce point, qui pourrait ensuite être brièvement débattu et clos.

87. Le Directeur général a proposé de lire l'essentiel de ce qu'il était suggéré d'inclure dans le paragraphe de décision, étant entendu que ce paragraphe serait rédigé en des termes précis par la suite. La première décision proposée, conformément au paragraphe 14, consistait à inviter le Comité de coordination à approuver les amendements du Statut du personnel. Le Secrétariat a proposé que le Comité de coordination approuve les amendements du Statut du personnel indiqués en détail à l'annexe I, ainsi que la mesure transitoire spéciale indiquée au paragraphe 9 en notant que : 1) le Secrétariat allait mener une étude sur l'efficacité et l'utilité de l'article 3.25 et sur son incidence, sur la base d'informations pertinentes, et qu'il présenterait cette étude à la session de 2017 du Comité de coordination, afin que celui-ci décide de maintenir ou de supprimer l'article; 2) le Bureau du conseiller juridique allait proposer une analyse juridique plus poussée, à l'intention de toutes les délégations intéressées, sur la question des droits acquis des fonctionnaires en poste à l'égard de l'indemnité pour frais d'études. La deuxième décision proposée portait sur le Règlement du personnel et consistait à inviter le Comité de coordination à prendre note des amendements du Règlement du personnel indiqués en détail à l'annexe III; en outre, le Directeur général était invité à examiner la

réduction du délai de validité de la liste de réserve visée à la disposition 4.9.4. Le Directeur général a indiqué que, fondamentalement, le Comité de coordination approuverait le Statut du personnel sous réserve des deux points mentionnés, à savoir la réalisation d'une étude, pour laquelle une scission était observée entre les délégations. En effet, deux délégations avaient demandé que l'article soit approuvé uniquement après l'étude et deux délégations avaient proposé d'aller de l'avant à condition qu'une étude détaillée soit présentée deux années plus tard, à un stade où l'augmentation serait réévaluée et où le Comité de coordination serait invité à maintenir ou à supprimer l'augmentation. Le Secrétariat avait choisi de présenter l'une des deux propositions, mais avait laissé les États membres décider laquelle. S'agissant de la disposition 4.9.4, le comité allait être invité à noter que les observations faites par les délégations avaient été prises en considération et que la question du délai de validité de la liste de réserve allait être examinée par le Secrétariat.

88. La délégation du Mexique a réaffirmé qu'elle n'était pas en mesure, à ce stade, d'approuver l'augmentation de traitement proposée pour les fonctionnaires transférés dans les bureaux extérieurs et qu'elle avait formulé plusieurs observations quant au fait qu'elle ne voyait pas la nécessité de mettre en place une telle incitation, mais qu'elle était disposée à étudier l'étude établie par le Secrétariat, à en discuter et à prendre une décision le moment venu. Elle a admis que les vues des différentes délégations sur cette question divergeaient et a déclaré qu'il serait juste d'examiner ce point en présence de la délégation de l'Espagne, qui avait dû quitter la salle pour assister aux consultations sur les bureaux extérieurs. La délégation partageait le point de vue du Directeur général selon lequel cette question devrait être tranchée par les États membres et elle se concerterait avec les délégations des États-Unis d'Amérique et du Canada sur ce point en particulier. S'agissant du deuxième point, elle a déclaré qu'elle pouvait accepter l'exception proposée en ce qui concernait l'indemnité pour frais d'études, à condition qu'un rapport détaillé soit établi pour la session suivante du Comité de coordination, ce qui, à son avis, n'était pas la même chose que de fournir uniquement aux délégations intéressées des informations sur les droits acquis. Compte tenu du peu de temps disponible et du fait que ces questions devaient être examinées de manière plus approfondie, la délégation a demandé au président de bien vouloir soumettre par écrit une proposition qui serait distribuée à l'ensemble des États membres.

89. La délégation de Singapour a félicité le président pour son élection et a déclaré que, après avoir écouté les délégations de l'Espagne et du Mexique, elle ne comprenait pas leur proposition. Dans sa proposition, la délégation des États-Unis d'Amérique préconisait de procéder d'abord à l'augmentation de traitement, puis de réaliser l'étude, tandis que les délégations de l'Espagne et du Mexique proposaient de réaliser l'étude sans procéder à l'augmentation de traitement. La délégation a posé la question de savoir comment, dans le dernier cas, le Secrétariat avait l'intention de procéder pour réaliser l'étude.

90. Le président a déclaré que ce point de l'ordre du jour ne pouvait être clos étant donné qu'il existait plusieurs propositions, y compris celle du Directeur général. Il a proposé de suspendre la séance et de reprendre le lendemain l'examen de ce point parallèlement à une proposition formelle du Secrétariat concernant une éventuelle décision sur cette question très sensible.

91. Le président a prononcé la reprise de la session en déclarant qu'un consensus n'avait pu être dégagé sur ce point de l'ordre du jour la veille et que des consultations informelles avaient été tenues le soir précédent et le matin même pour essayer de trouver un accord.

92. La délégation de Singapour a demandé des précisions au Secrétariat sur la manière dont l'étude serait réalisée si l'augmentation spéciale de traitement n'était pas appliquée et a posé la question de savoir si le Secrétariat avait examiné d'autres options avant d'élaborer une proposition concernant l'augmentation de traitement.

93. Le Directeur général a indiqué que le Secrétariat aurait besoin de réfléchir à la méthode à appliquer et accueillerait avec satisfaction toute contribution ou suggestion des États membres à cet égard, même si la méthode devrait bien entendu être fondée sur des projections. Le Secrétariat pourrait également envisager de mener une enquête auprès des fonctionnaires afin de déterminer quelle serait l'incidence réelle d'une telle mesure et son incidence telle qu'elle serait perçue. Toutefois, le Secrétariat devrait étudier attentivement cette question. S'agissant du deuxième point, concernant des variantes, le Directeur général a déclaré que d'autres options avaient été envisagées et que l'une des raisons pour lesquelles une telle proposition avait été soumise avait trait au régime plutôt complexe des Nations Unies en ce qui concernait l'indemnité de poste qui visait à faire en sorte que tous les fonctionnaires, indépendamment de leur lieu d'affectation dans le monde, bénéficient du même pouvoir d'achat dans l'économie locale au même grade et au même échelon. Parfois, souvent même, le Secrétariat recevait des plaintes de fonctionnaires selon lesquelles le système fonctionnait d'une manière qui conduisait à des désavantages dans certains pays. C'était l'une des raisons pour lesquelles le Secrétariat avait choisi de proposer une incitation économique qui réduirait dans une certaine mesure le déséquilibre perçu dans le régime de l'ONU, sans critiquer la méthode utilisée à cet égard.

94. Le président a remercié le Directeur général pour les importantes précisions apportées et les informations supplémentaires fournies, puis a proposé de passer aux décisions requises sur ce point de l'ordre du jour.

95. Le Comité de coordination de l'OMPI

- i) a) approuvé les amendements du Statut du personnel, à l'exception de l'article 3.25 du Statut du personnel ("Augmentation spéciale de traitement"), indiqués en détail à l'annexe I, ainsi que la mesure transitoire spéciale indiquée au paragraphe 9, étant entendu que :
  - a) le Secrétariat réalisera une étude sur la question de la mobilité du personnel, y compris un examen des autres types d'incitations utilisées pour promouvoir la mobilité des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs. Cette étude sera présentée à la session de 2016 du Comité de coordination pour examen et décision sur le point de savoir s'il conviendra ou non d'approuver l'augmentation spéciale de traitement; et
  - b) le Bureau du conseiller juridique présentera à la session de 2016 du Comité de coordination une analyse de la question des droits acquis des fonctionnaires eu égard à l'indemnité pour frais d'études, conjointement avec des informations pertinentes sur son incidence financière, aux fins d'une décision du comité sur le point de savoir s'il conviendra de maintenir ou de supprimer le nouvel article 3.14.f) du Statut du personnel relatif aux frais d'études;
- ii) a pris note des amendements du Règlement du personnel indiqués en détail à l'annexe II; et
- iii) a pris note des amendements du Règlement du personnel indiqués en détail à l'annexe III et a invité le Directeur général à envisager une réduction de la durée pendant laquelle les candidats qui sont recommandés par un comité des nominations mais qui ne sont pas nommés peuvent être inscrits sur une liste de réserve.



POINT 30 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

DÉSIGNATION DU PRÉSIDENT ET DU VICE-PRÉSIDENT DU COMITE D'APPEL DE L'OMPI

96. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/71/5.

97. Le président est passé au point 30 de l'ordre du jour, à savoir la désignation du président et du vice-président du Comité d'appel de l'OMPI, et a demandé au Secrétariat de présenter le document.

98. Le Secrétariat a rappelé au Comité de coordination qu'il avait approuvé les amendements du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI relatifs au système de justice interne à sa soixante-septième session tenue en 2013. Ces amendements étaient entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Le Statut et Règlement du personnel amendé prévoyait notamment que le Comité de coordination désignerait le président et le vice-président du Comité d'appel de l'OMPI sur proposition présentée par le Directeur général. Le président comme le vice-président devaient être extérieurs à l'Organisation et le Comité d'appel fonctionnerait avec deux jurys. En février 2014, l'Administration avait commencé à chercher un président et un vice-président. Les critères d'admissibilité incluaient une expérience du droit de la fonction publique internationale ou une expérience équivalente, et le fait de n'avoir été ni fonctionnaire ni ancien fonctionnaire de l'OMPI depuis moins de 10 ans. Neuf personnes avaient répondu à l'appel à manifestations d'intérêt lancé par l'Organisation. Le processus de sélection et de consultations avec le Conseil du personnel avait duré huit mois et s'était achevé en octobre 2014. À compter du 1<sup>er</sup> novembre 2014, le Directeur général avait nommé à titre provisoire M. Norbert Wühler président et M. Michael Bartolo vice-président, dans l'attente de leur désignation par le Comité de coordination. Des informations détaillées sur leur expérience figuraient dans le document WO/CC/71/5 qui avait été communiqué au Comité de coordination. Le Secrétariat a déclaré que le Comité de coordination était invité à désigner respectivement M. Norbert Wühler (Allemagne) président et M. Michael Bartolo (Malte) vice-président du Comité d'appel de l'OMPI.

99. Le président a remercié le Secrétariat pour sa présentation et a invité les délégations à faire part de leurs observations. Comme aucune délégation ne souhaitait prendre la parole, il a proposé de procéder à la prise des décisions requises au titre de ce point de l'ordre du jour.

100. Le Comité de coordination de l'OMPI :

- i) a désigné M. Norbert Wühler président du Comité d'appel de l'OMPI pour un mandat de cinq ans à compter de la date de cette désignation;
- ii) a désigné M. Michael Bartolo vice-président du Comité d'appel de l'OMPI pour un mandat de cinq ans à compter de la date de cette désignation.

[Les annexes suivent]

## DÉCLARATION DU PRÉSIDENT DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE L'OMPI DEVANT LES MEMBRES DU COMITÉ DE COORDINATION DE L'OMPI

(13 octobre 2015)

M. le Président, Excellences, Mesdames et Messieurs les délégués,

C'est un honneur pour moi de pouvoir m'adresser à vous aujourd'hui en tant que président de l'Association du personnel de l'OMPI. En même temps, il est également de mon devoir de vous faire part des opinions et des préoccupations du personnel de cette Organisation.

Je tiens à vous féliciter chaleureusement, M. le Président, ainsi que vos vice-présidents, pour votre élection au sein de ce comité important. Les représentants du personnel espèrent qu'ils auront la possibilité de vous consulter et de collaborer avec vous de manière fructueuse et seraient heureux de pouvoir s'entretenir régulièrement avec vous sur des questions concernant le personnel et la direction de l'OMPI.

Le Conseil du personnel se félicite d'avoir eu des discussions intéressantes avec les États membres et attend avec intérêt de poursuivre le dialogue et les échanges.

L'OMPI traverse encore des années très difficiles. À la suite du renvoi sans préavis de l'ancien président de l'Association du personnel, les relations entre le personnel et la direction se sont tout naturellement détériorées et le processus de consultation a été interrompu. La situation reste très préoccupante. Le nouveau Conseil du personnel élu en mars de cette année n'a eu de cesse d'exprimer sa volonté de nouer le dialogue avec l'Administration, pour autant que celui-ci soit transparent, constructif et fondé sur la bonne foi et que l'Administration arrête d'interférer dans les critères et les procédures établis de longue date concernant l'élection des représentants du personnel au Conseil du personnel.

Un exemple récent de ce manque de transparence et de dialogue constructif est la proposition d'amendement du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI qui vous est présentée ce jour pour approbation. De nombreux échanges écrits à cet égard entre l'Administration et le Conseil du personnel ont été le résultat de ce manque de transparence. Nous tentons d'expliquer à l'Administration que l'OMPI doit suivre les pratiques recommandées des autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et qu'elle ne doit faire aucune discrimination à l'encontre d'une partie du personnel, notamment les collègues français qui résident en France. Le Tribunal administratif des Nations Unies a estimé dans son jugement n° 656 que la politique de l'ONU consistant à refuser le droit à la prime de rapatriement aux ressortissants français qui travaillaient à Genève alors qu'ils résidaient en France constituait une discrimination, violant de ce fait un principe fondamental d'égalité de traitement. Le refus du droit à la prime de rapatriement constitue une double discrimination fondée sur la nationalité et sur le lieu de résidence qui, du point de vue du tribunal, est injustifiée. Il est donc essentiel d'attendre que l'Assemblée générale des Nations Unies se prononce plus tard cette année au sujet de l'examen par la CFPI de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

Il règne en permanence un climat de crainte et de méfiance au sein de l'Organisation. Le moral du personnel est au plus bas. L'Administration poursuit ses efforts pour débarrasser l'Organisation de ses fonctionnaires de longue durée afin de les remplacer par des collègues au bénéfice de contrats précaires. Aucune analyse indépendante n'a semble-t-il été faite au sujet des économies annoncées dans le cadre de cette stratégie. De plus, le fait de remplacer des fonctionnaires de longue durée par des fonctionnaires temporaires ou des non-fonctionnaires au bénéfice de contrats précaires entraîne une perte importante de mémoire institutionnelle alors qu'aucun mécanisme formel de planification de la relève n'a été adopté. Cette situation aura des conséquences négatives sur la qualité des services fournis et pourrait même entraîner

une augmentation des coûts. Vous avez peut-être pu prendre connaissance d'un document présenté comme étant une politique en matière de planification de la relève, mais qui s'apparente moins à une approche structurée qu'à un document visant à justifier une recommandation du Corps commun d'inspection (CCI). Avec la détérioration des conditions d'emploi, le harcèlement toujours plus fréquent et les modifications sans cesse apportées au Statut et Règlement du personnel, on peut dire que l'environnement de travail actuel à l'OMPI est malsain et démotivant. En effet, il engendre la crainte et accroît l'incertitude. Le Conseil du personnel reçoit quotidiennement des collègues en détresse qui, souvent, ne savent plus vers qui se tourner pour demander de l'aide. En résumé, le personnel de l'OMPI souffre. On peut lire dans le rapport annuel présenté en 2014 par la médiatrice que la dégradation des conditions de travail et la déshumanisation des pratiques relatives aux ressources humaines sont des thèmes qui reviennent très souvent dans le Bureau du médiateur et que le manque ressenti de prise en considération du facteur humain pèse sur le moral et la confiance du personnel et exacerbe le sentiment d'isolement et de polarisation, ce qui crée des tensions au sein de l'Organisation.

Par ailleurs, il est regrettable que nous n'ayons plus de chef du Bureau de la déontologie depuis autant de temps, que notre collègue nommé par intérim ne connaisse pas le sujet, que nous n'ayons pas de médiateur depuis juin de cette année, que nous n'ayons eu qu'une assistante sociale par intérim pendant des mois et que nous ayons perdu notre directeur de la DSI, M. Rajobelina. Les membres du personnel n'ont pas été tenus informés du processus de recrutement et de nomination du nouveau directeur de la DSI, qui est officiellement responsable de l'application de la Charte de la supervision interne de l'OMPI.

Certains membres du personnel, après avoir lu dans la presse qu'une enquête était actuellement menée par le Bureau des services de contrôle interne (OIOS), ont pris contact avec le Conseil du personnel pour poser des questions et exprimer leurs préoccupations. Conformément à ses devoirs et à ses responsabilités en tant que représentant du personnel, le Conseil a fait suivre ces questions par écrit aux présidents des assemblées et du Comité de coordination le 13 juillet 2015. Deux mois et demi plus tard, nous avons reçu la réponse écrite des deux présidents qui nous indiquaient que leur mandat en tant que président allait prendre fin et que, par conséquent, ils informeraient leurs successeurs au sujet de ces questions.

Le Conseil du personnel se félicite de cette enquête et espère qu'elle apportera des réponses qui permettent de comprendre pourquoi des fonctionnaires se seraient fait voler des effets personnels qui auraient été remis à la police judiciaire pour pouvoir prélever des échantillons d'ADN, et tout cela à leur insu et sans leur consentement et sans que soit levée leur immunité de fonction. Toutefois, nous sommes très préoccupés par la question de la protection des lanceurs d'alerte et des témoins. Nous avons lu que le Département d'État américain avait pris la décision de refuser la certification pour l'OMPI en ce qui concerne la protection des lanceurs d'alerte. Par conséquent, l'OMPI est la seule institution spécialisée de l'Organisation des Nations Unies à s'être vu refuser cette certification. La question de la protection des lanceurs d'alerte à l'OMPI mérite une attention urgente de la part des États membres.

Nous souhaitons signaler l'ingérence du Directeur général dans les questions de représentation du personnel, contre laquelle nous nous sommes élevés avec vigueur. Le 3 novembre 2014, le Directeur général a adressé un message électronique à tous les fonctionnaires de l'OMPI, les informant de sa nouvelle interprétation de l'article 8.1 du Statut du personnel relatif au Conseil du personnel et aux élections des représentants du personnel, et a encouragé l'ensemble du personnel à agir conformément à son interprétation, ce que certains collègues n'ont pas manqué de faire en faisant ensuite circuler une pétition.

Cela va à l'encontre des jugements du Tribunal administratif de l'OIT qui disposent clairement que les activités de représentation du personnel ne relèvent pas de la compétence du Directeur général. Par ailleurs, il y a lieu de noter que la nouvelle interprétation de cet article du Statut du

personnel par le Directeur général est contraire à la pratique établie, qui a été respectée par les deux précédents directeurs généraux et l'actuel Directeur général durant son premier mandat.

L'état d'agitation et d'insatisfaction qui règne à l'OMPI ressort de manière évidente du nombre de recours juridiques, qui a explosé au cours des dernières années. En 2014, l'Administration a révisé le système de justice interne et, depuis, le personnel nous fait part de son insatisfaction concernant le système révisé qui leur a été imposé et de sa méfiance à son égard.

Avant les modifications susmentionnées, toutes les sanctions à l'encontre de fonctionnaires (à l'exception des réprimandes et des avertissements) ne pouvaient être prononcées par le Directeur général qu'après consultation d'un organe administratif dénommé "Comité consultatif mixte" dont le président de l'Association du personnel était membre, conformément aux Statuts de l'Association du personnel de l'OMPI. Cet organe a été aboli lors de la révision du système de justice interne, ce qui permet au Directeur général d'appliquer toutes les sanctions, y compris le renvoi, sans consulter d'organe disciplinaire. Cela n'est pas dans le meilleur intérêt du personnel ou de l'Organisation. Les pratiques de bonne gestion recommandées comme un système de justice crédible exigent un système approprié de contrôles et de contrepoids. D'autres institutions du système commun des Nations Unies sont dotées d'un organe disciplinaire conjoint qui examine les procédures disciplinaires et adresse des recommandations au Directeur général. Nous demandons la réintroduction du Comité consultatif mixte à l'OMPI, avec son ancienne composition, afin de permettre un traitement juste et approfondi des procédures disciplinaires.

En ce qui concerne l'un des documents qui vous sont soumis, intitulé "Désignation du président et du vice-président du Comité d'appel de l'OMPI", certains collègues ont fait part de leur déception face au manque d'équilibre de la représentation hommes-femmes et de la répartition géographique dans la sélection du président et du vice-président. Avec tout le respect dû aux personnes dont les candidatures ont été proposées pour siéger au sein de cet important comité, il a été porté à notre attention qu'elles n'avaient apparemment pas de connaissance pratique du français, qui est l'une des deux langues officielles de communication à l'OMPI et donc l'une des deux langues dans lesquelles un appel peut être déposé. Il s'agit d'une source de préoccupation considérable pour nos collègues francophones.

En ce qui concerne le document intitulé "Amendements du Statut et Règlement du personnel" qui vous est soumis, le Conseil du personnel a déjà transmis ses points de vue, positions et demandes aux membres du Comité de coordination.

En résumé, le Conseil du personnel demande respectueusement au Comité de coordination de reporter à l'année prochaine l'examen des propositions d'amendement des dispositions du Statut et Règlement du personnel régissant les prestations et avantages, lorsque l'Assemblée générale de l'ONU aura pris ses décisions sur les recommandations de la CFPI relatives à l'examen de l'ensemble des prestations. Les dispositions concernées sont les articles 3.14, 3.2.a), 5.3, 9.9 et 12.4 du Statut du personnel. Cette demande vise non seulement à éviter une répétition des travaux mais également à veiller à ce que les prestations et avantages dont bénéficie le personnel de l'OMPI n'aient pas un caractère discriminatoire et soient conformes aux recommandations de la CFPI et aux décisions ultérieures de l'Assemblée générale de l'ONU, qui doivent être appliquées uniformément dans l'ensemble des organisations et institutions du système commun des Nations Unies.

S'agissant de toutes les autres propositions d'amendement du Statut et Règlement du personnel, le Conseil du personnel demande respectueusement au Comité de coordination de reporter ses délibérations jusqu'à ce que le Conseil du personnel ait pu avoir d'amples discussions avec l'Administration sur ces questions.

En conclusion, nos objectifs sont simples. Nous voulons que le personnel aime travailler à l'OMPI, que la confiance et le respect soient rétablis et que la peur recule, si elle ne peut être

éliminée, afin que le personnel puisse mieux contribuer à la réalisation de vos objectifs, et d'une manière permettant de réduire les coûts de façon transparente, juste et acceptable, sans favoritisme. Nous comprenons vos préoccupations et vos aspirations et nous souhaitons contribuer à la réalisation de vos objectifs grâce à un personnel motivé pour travailler dans un environnement sain.

En dépit des tensions perpétuelles qui pèsent sur les relations entre le personnel et l'Administration, nous restons optimistes. Nous continuerons de faire tout notre possible pour rétablir un dialogue réel et transparent, fondé sur la bonne foi, l'équité et le respect, et nous ne manquerons pas de tenir les membres de cet important comité informés de la suite.

Je vous remercie de votre attention.

[L'annexe II suit]

## COMMENTAIRES DE L'ADMINISTRATION SUR LA DÉCLARATION DU PRÉSIDENT DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE L'OMPI DEVANT LES MEMBRES DU COMITÉ DE COORDINATION DE L'OMPI<sup>1</sup>

En réponse à l'invitation du président du Comité de coordination de l'OMPI à formuler des commentaires, le Directeur général a indiqué que la directrice du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH) et le conseiller juridique répondraient à deux questions soulevées par le président de l'Association du personnel, respectivement sur le processus de consultation relatif aux amendements du Statut et Règlement du personnel et sur l'utilisation du français dans la procédure de recours. Le Directeur général a rappelé au comité que le Statut du personnel de l'Organisation stipulait que le Conseil du personnel devait être élu par l'ensemble des fonctionnaires, alors que, dans la pratique, seuls les membres de l'Association du personnel dont les cotisations avaient été dûment payées votaient. Un groupe d'une cinquantaine de fonctionnaires avaient contesté cette interprétation et cette pratique en soumettant au Groupe consultatif mixte une pétition visant à ce que l'interprétation de l'article soit révisée. Le Groupe consultatif mixte était composé de trois personnes désignées par le Directeur général, trois membres élus par les fonctionnaires et un secrétaire issu du DGRH, et le groupe avait conclu que l'interprétation correcte de cet article était que le Conseil du personnel devait être élu par l'ensemble des fonctionnaires, qu'il s'agisse ou non de membres de l'Association du personnel s'étant dûment acquittés de leurs cotisations. Le Directeur général a ajouté que cette conclusion avait été envoyée au conseiller juridique afin qu'il fasse part de sa propre opinion sur la question et que ce dernier avait fait sien l'avis du Groupe consultatif mixte. Il convenait d'espérer que le Conseil du personnel prendrait en considération les conclusions du Groupe consultatif mixte lors des prochaines élections des représentants du personnel qui se tiendraient en mars ou avril 2016. Le Directeur général a souligné que son "ingérence", en ce qui concernait cette question, se limitait à la supervision des mécanismes permettant aux fonctionnaires de soulever ces questions. S'agissant de la question des fonctionnaires temporaires et des non fonctionnaires soulevée par le président de l'Association du personnel, le Directeur général a fait valoir qu'elle avait été abordée dans les projets de programme et budget de plusieurs exercices biennaux et que le Secrétariat avait, à plusieurs reprises, été confronté à la demande des États membres de maîtriser les dépenses de personnel, ce qu'il avait tenté de faire. Dans le programme et budget proposé pour le prochain exercice biennal, le Secrétariat estimait que les recettes augmenteraient d'environ 6%, et il proposait d'augmenter les dépenses de l'ordre de 4,9%, les dépenses de personnel de 2%, ainsi que les services contractuels et les dépenses autres que les dépenses de personnel de 10%. Il s'agissait d'une politique que les États membres avaient encouragé le Secrétariat à adopter et il convenait de rappeler que le nombre de fonctionnaires n'avait ni diminué, ni augmenté au cours des sept dernières années, mais était resté stable. La mise en œuvre de cette politique faisait l'objet d'un désaccord entre un certain nombre de fonctionnaires et l'Administration. Néanmoins, cette question, qui se posait à l'échelle du système, avait été soulevée par la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) ainsi que d'autres associations de personnel d'organisations du système des Nations Unies, et tel était le contexte dans un grand nombre d'organisations. Par ailleurs, l'utilisation de services contractuels présentait certains avantages manifestes, dans la mesure où, contrairement au recours à des fonctionnaires, elle n'induisait pas la couverture d'engagements à long terme. À cet égard, les engagements à long terme constituaient une autre question au sujet de laquelle les États membres avaient exprimé leur préoccupation, s'agissant en particulier de savoir quelles mesures prendrait l'Organisation pour pouvoir les financer, notamment l'assurance maladie après la cessation de service. Le Directeur général a également appelé l'attention sur l'autre avantage que présentait le recours aux services contractuels de non fonctionnaires, à savoir la possibilité de disposer, de temps à autre, de l'expertise de spécialistes dans des

---

<sup>1</sup> La déclaration du président de l'Association du personnel de l'OMPI fait l'objet de l'annexe I du présent document.

domaines précis en fonction des besoins. Généralement, dans les domaines des technologies de l'information, de la traduction et des services linguistiques, on avait largement recours à l'externalisation des services. Le Secrétariat était passé d'un schéma dans lequel toute la traduction était réalisée en interne à un schéma où la traduction était gérée en interne mais sous-traitée à un large réseau de prestataires internationaux. Cette transition découlait également des changements enregistrés, au cours des 15 dernières années en particulier, dans l'éventail de langues demandées, quelque 21% des demandes selon le PCT étant déposées en japonais, 13% en chinois et 5 à 6% en coréen; le Secrétariat ne disposait tout simplement pas en interne du personnel nécessaire pour pouvoir faire face au rythme accéléré auquel changeait l'éventail de langues demandées, d'où le recours accru à des ressources externes. Le Directeur général a souligné qu'il ne s'agissait pas d'une politique visant à se débarrasser de fonctionnaires, mais plutôt d'une politique tendant à tirer parti au mieux de l'environnement en réseau de l'innovation ouverte, dans lequel toutes les entreprises du monde entier étaient conscientes du fait qu'il leur était impossible de disposer en interne de la totalité des compétences dont elles avaient besoin pour réaliser efficacement leurs activités et, par conséquent, à s'appuyer sur les possibilités offertes par l'environnement en réseau en utilisant des compétences externes. Concernant la question du traitement particulier des ressortissants français, eu égard à la prime de rapatriement et à l'indemnité pour frais d'études, il convenait de rappeler que le comité avait pris une décision relative à l'indemnité pour frais d'études qui, à son avis, était une décision très raisonnable dans la mesure où elle permettait au Secrétariat, non seulement de se conformer aux recommandations formulées par le vérificateur externe des comptes et le Corps commun d'inspection (CCI), mais aussi de préserver les droits acquis des fonctionnaires en poste. Le Secrétariat avait activement plaidé en faveur de la préservation des droits acquis dans cet amendement, en dépit des réserves émises par certains États membres. En ce qui concernait la question de la prime de rapatriement, le Directeur général a déclaré que la décision prise par le comité permettait au Secrétariat de se conformer aux recommandations du vérificateur des comptes et du CCI et aux pratiques en vigueur dans le cadre du système des Nations Unies.

S'agissant du processus de consultation relatif aux amendements du Statut et Règlement du personnel, la directrice du DGRH a précisé que l'Administration avait, à plusieurs reprises, tenté de renouer le dialogue avec le Conseil du personnel, sans succès. Toutefois, des consultations avaient été menées sous la forme d'échanges écrits et le Conseil du personnel avait soulevé un grand nombre de points relatifs aux amendements du Statut et Règlement du personnel. Notant qu'il était normal qu'il existe des points de désaccord sur certains amendements qui avaient été proposés pour approbation par le Comité de coordination, elle a indiqué que l'Administration avait pris certaines des propositions en considération et avait révisé, dans la mesure du possible, les amendements initialement proposés. La directrice du DGRH a également expliqué que la référence faite par le président de l'Association du personnel à l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies n'était pas pertinente, dans la mesure où l'objectif visé par le Secrétariat en proposant des amendements du Statut et Règlement du personnel était de maintenir le cadre réglementaire de l'OMPI.

Le conseiller juridique, en réponse à l'affirmation du président de l'Association du personnel concernant le nombre d'affaires en instance dans le cadre du système de justice interne du Secrétariat, ainsi que devant le Tribunal administratif de l'OIT, a déclaré que, bien qu'il ne dispose pas des chiffres relatifs au nombre de recours formés en interne, une seule affaire concernant l'Organisation était en instance devant le TAOIT et il était prévu que le jugement y relatif serait prononcé en février 2016. En d'autres termes, il y avait eu une réduction drastique, plutôt qu'une augmentation du nombre de recours formés contre l'Organisation. S'agissant de la deuxième question relative à l'utilisation du français au sein du Comité d'appel, le conseiller juridique a confirmé qu'environ 45% des appels dont était saisi le Comité d'appel de l'OMPI étaient déposés en français, ce qui signifiait que le rapport était plutôt équilibré au lieu d'être défavorable à l'utilisation du français. Il a également précisé que l'article 8.1 du Statut du personnel disposait ce qui suit : "Le droit d'association est reconnu au personnel. Les

intérêts du personnel sont représentés auprès du Directeur général et de ses représentants par un Conseil du personnel élu par les fonctionnaires” et que le Bureau du conseiller juridique avait toujours estimé que le Conseil du personnel devait être élu par l’ensemble des fonctionnaires et non pas uniquement par les fonctionnaires membres de l’Association du personnel. Il a ajouté que, à cet égard, il existait certainement une divergence d’opinions entre l’Administration et le Conseil du personnel.

Le Directeur général a déclaré que l’Administration avait écouté la déclaration faite par le président de l’Association du personnel et que le Secrétariat se réjouissait de nouer le dialogue très prochainement avec le Conseil du personnel sur ces questions.

[Fin de l’annexe II et du document]