

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

**Soixante-treizième session (47<sup>e</sup> session ordinaire)**  
**Genève, 3 – 11 octobre 2016**

### **RAPPORT SUR LA RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE**

*établi par le président du Comité de coordination de l'OMPI*

1. Lors de sa session annuelle tenue le 12 octobre 2015, le Comité de coordination de l'OMPI "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".
2. En conséquence, M. l'Ambassadeur François Xavier Ngarambé, président du Comité de coordination de l'OMPI (Rwanda), a organisé des réunions de consultation avec les coordonnateurs régionaux et d'autres membres des groupes régionaux de l'OMPI, les 28 janvier 2016, 4 mars 2016 et 22 juin 2016. Le présent document est le rapport établi par le président concernant ces réunions de consultation. Il contient les premières recommandations du président, pour examen par le Comité de coordination de l'OMPI, dans l'attente de nouvelles réunions de consultation portant sur la répartition géographique.
3. Pour commencer, le président souhaite indiquer que les données sur la répartition géographique, produites par le Secrétariat en juin 2016 compte tenu des principes de 1975, montrent que sur les sept régions géographiques définies selon les principes de 1975, deux régions (Europe orientale et Asie centrale, d'une part, et Moyen-Orient, d'autre part) ne se situent pas dans la fourchette souhaitable pour le nombre de postes et sont donc sous-représentées. Une région (Amérique du Nord) reste légèrement en deçà (d'un poste) de la fourchette souhaitable lui correspondant. Deux régions sont dans la fourchette souhaitable leur correspondant (Asie et Pacifique et Europe occidentale), tandis que deux régions sont au-delà de la fourchette qui leur est applicable et sont donc surreprésentées (Afrique et Amérique latine et Caraïbes). Cette configuration est la même depuis au moins deux ans,

comme l'indiquaient les données produites en juin 2014 et juin 2015<sup>1</sup>. D'un point de vue objectif, selon les principes de 1975, la question de la répartition géographique (et en particulier la sous-représentation) est limitée à deux groupes régionaux sur sept.

### **Informations générales pour les réunions de consultation**

4. Des informations sur la répartition géographique ont été communiquées par le Secrétariat, notamment des études effectuées par le Corps commun d'inspection (CCI) et les méthodes et pratiques suivies par certaines organisations du système des Nations Unies pour déterminer la répartition géographique adéquate au sein de leur personnel. Le Secrétariat a également présenté les étapes de la procédure de recrutement ainsi que ses diverses initiatives en matière de sensibilisation, visant à promouvoir et à améliorer la répartition géographique dans les procédures de recrutement de l'OMPI.

5. Les travaux de recherche menés par le Secrétariat montrent que :

a) L'article 9.7) de la Convention instituant l'OMPI, qui traite de la répartition géographique, s'inspire de l'alinéa 3) de l'article 101 de la Charte des Nations Unies. Des dispositions similaires peuvent être trouvées dans les actes constitutifs ou le Statut et Règlement du personnel d'autres organisations du système des Nations Unies. L'article 9.7) stipule que : "La nécessité de s'assurer les services d'agents éminemment qualifiés en raison de leur efficacité, de leur compétence et de leur intégrité doit être la considération dominante dans le recrutement et la détermination des conditions d'emploi des membres du personnel. Il sera dûment tenu compte de l'importance d'assurer ce recrutement sur une base géographique aussi large que possible."

b) À la lumière des études effectuées par le CCI, il semble que les organisations du système des Nations Unies appliquent deux méthodes pour traiter la question de la répartition géographique au sein de leur personnel :

- La première prévoit l'application d'une méthode de calcul de la répartition géographique équitable, qui aboutit à l'établissement d'une fourchette désirable (ou d'un quota) pour le nombre de postes revenant à chaque État membre. Cette approche est suivie par le Secrétariat des Nations Unies, l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI), l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) et l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI). Les éléments suivants sont, en tout ou en partie, utilisés pour formuler cette méthode : nombre de membres, contributions, population et facteurs de pondération associés au poste (c'est-à-dire que plus le poste est d'un niveau élevé, plus le nombre de points lui étant attribués sera élevé).
- Selon la deuxième méthode, il n'existe ni système officiel ni quota à appliquer pour déterminer la représentation géographique des États membres (c'est le cas par exemple des organisations suivantes : Union postale universelle (UPU), Union internationale des télécommunications (UIT), Organisation météorologique mondiale (OMM), Organisation maritime internationale (OMI), Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), Programme alimentaire mondial (PAM), Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR),

<sup>1</sup> Les données sur la répartition géographique des postes en juin 2014, juin 2015 et juin 2016 figurent dans l'annexe II du Rapport annuel sur les ressources humaines pour ces périodes. Les rapports sont disponibles sur le site Web de l'OMPI, en tant que documents de la session annuelle du Comité de coordination de l'OMPI, à l'adresse : [http://www.wipo.int/meetings/fr/topic.jsp?group\\_id=104](http://www.wipo.int/meetings/fr/topic.jsp?group_id=104).

Programme commun des Nations Unies sur le VIH/syndrome d'immunodéficience acquise (ONUSIDA), Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) et Organisation mondiale du tourisme (OMT)). Certaines de ces organisations (PNUD, UNICEF et PAM) considèrent la répartition géographique équitable en termes d'équilibre entre donateur/pays industrialisé et programme/pays en développement, ou entre le Nord et le Sud (HCR et Office de secours et de travaux des Nations Unies (UNRWA)). Toutes ces organisations tiennent compte de l'équilibre géographique mais n'appliquent pas de système de quota.

- c) Le CCI a reconnu que dans les petites organisations où le nombre de postes est limité, il peut être difficile d'introduire des quotas.
- d) Les postes concernés par la répartition géographique (dans le cadre d'un système officiel ou non) sont ceux des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, ce qui exclut généralement les postes linguistiques et les postes financés en dehors du budget ordinaire. L'OMPI respecte cette distinction.
- e) À l'OMPI, il existe également d'autres types de postes, dans les domaines opérationnel et du traitement, notamment pour les systèmes du PCT, de Madrid et de La Haye, qui nécessitent des compétences précisément et principalement axées sur les utilisateurs. Ces postes étant expressément orientés vers les services fournis aux utilisateurs des services d'enregistrement de la propriété intellectuelle de l'OMPI, et du fait que certains pays comptent davantage d'utilisateurs que d'autres, il est par essence difficile de leur appliquer le principe de répartition géographique. Il s'agit par exemple des postes d'examineur<sup>2</sup> et de certains postes juridiques.
- f) Dans l'ensemble, à l'exclusion des postes indiqués aux paragraphes 5.d) et 5.e) ci-dessus, on compte environ 400 postes à l'OMPI qui sont soumis à la répartition géographique. Les possibilités de vacances de poste sont limitées. Compte tenu de la limite d'âge actuelle de mise à la retraite, quelque 88 nouveaux postes vacants de la catégorie des administrateurs et de la catégorie spéciale sont prévus pour les cinq prochaines années. À l'heure actuelle, les prévisions concernant des postes vacants représentent environ 17% du nombre total de postes dans ces catégories.
- g) L'OMPI emploie une double stratégie pour améliorer la répartition géographique. Le premier volet concerne l'amélioration des mesures internes relatives à la procédure de recrutement et le deuxième est axé sur les activités de sensibilisation, en partenariat avec les États membres intéressés.
- Au niveau interne, le Secrétariat a multiplié ses plateformes de diffusion des avis de vacance. Il utilise les méthodes traditionnelles de publication (textes imprimés, site Web de l'OMPI et diffusion de l'information auprès des États membres par l'intermédiaire de leurs missions à Genève) et les médias sociaux (LinkedIn, Twitter, Monster.com). Parmi les chefs de service et au sein des comités des nominations et du personnel en général, des mesures de sensibilisation sont prises, sous la forme de formations, pour faire mieux connaître la valeur et les avantages de la diversité géographique et de la représentation équilibrée des hommes et des femmes. Les comités des nominations reçoivent des informations actualisées de la part d'États membres non représentés dans le personnel de l'OMPI et précisent, dans leur rapport à l'intention du Directeur général, la façon dont ils ont tenu compte des principes de répartition géographique et de

---

<sup>2</sup> Si la plupart des postes d'examineur relèvent de la catégorie des services généraux (et ne sont donc pas concernés par la répartition géographique), les postes d'examineur principal relèvent de la catégorie des administrateurs.

représentation équilibrée des hommes et des femmes dans la présélection des candidats.

- Les activités de sensibilisation, dont l'objectif est d'augmenter le nombre de candidats compétents, prennent la forme de campagnes visant les régions sous-représentées et les missions auprès d'États membres non représentés. Elles prévoient notamment des visites dans des universités, des séances d'information et la mise en place de partenariats avec les coordonnateurs compétents (par exemple, dans les centres d'orientation des universités et d'autres organisations et dans les offices nationaux de la propriété intellectuelle). Des informations sur les postes vacants ont également été diffusées au moyen de fichiers d'adresses, en particulier à des candidats potentiels issus d'États membres non représentés dont le profil est intéressant mais dont les candidatures précédentes n'ont pas été fructueuses.

### ***Discussions et propositions***

6. Les informations qui précèdent ont permis la tenue d'un débat ouvert et exhaustif durant les réunions de consultation.

#### *Consensus général*

7. Les groupes régionaux ont été unanimes quant au maintien du critère de mérite au centre du processus de recrutement. Ils ont également été d'avis que les postes dont les compétences sont axées sur les utilisateurs (comme il est indiqué au paragraphe 5.e)) doivent être exclus de la répartition géographique. Tous les groupes ont appuyé avec force les initiatives actuelles du Secrétariat. Il a été reconnu que le fait de rechercher la représentation de chacun des États membres de l'OMPI et d'en faire un critère en matière de répartition géographique n'était pas réaliste, compte tenu du nombre limité de postes soumis à la répartition géographique.

#### *Communications des divers groupes régionaux*

8. Au cours des réunions et sur demande du président, des communications, contenant des observations et des propositions sur la voie à suivre, ont été présentées par certains groupes régionaux. Ces communications provenaient du groupe des pays africains, du groupe B, du groupe des pays d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), du groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes et du groupe des pays d'Asie centrale, du Caucase et d'Europe orientale. Depuis la réception de ces communications et sur demande du président, le Secrétariat a effectué des recherches sur certaines des questions soulevées. Les informations découlant de ces travaux de recherche figurent dans le présent rapport, juste après le résumé de chaque communication.

9. Un groupe a estimé qu'il était nécessaire qu'à l'issue du processus de réexamen du système de répartition géographique de l'OMPI, il soit rendu compte des principes de justice, d'équité, de transparence, de responsabilité et de mérite dans les procédures de sélection et de recrutement de l'Organisation. Ce groupe (citant l'OIT) a proposé la pratique de la sélection directe par le Directeur général pour les postes de haut fonctionnaire à partir du grade P5, y compris pour les postes associés à des projets, afin d'établir une responsabilité claire en cas de sous-représentation ou de déséquilibre géographique.

- a) Un consensus a été trouvé, selon lequel les principes énoncés par ce groupe devraient sous-tendre la procédure de recrutement à l'OMPI.

b) S'agissant de la proposition concernant la sélection directe par le Directeur général, le Secrétariat a indiqué que la pratique avait été abandonnée par les États membres en 2006. L'extrait suivant d'un rapport du CCI publié en 2005<sup>3</sup> est pertinent à cet égard.

*Recrutement direct*

18. La pratique du recrutement direct à l'OMPI a débuté en 1976. L'article 4.8.b) du Statut du personnel prévoit notamment que "... au cas où certains services dans le cadre de la catégorie professionnelle – notamment pour des projets en cours – seraient requis de façon particulièrement urgente et pour des périodes limitées, le Directeur général peut procéder par voie de recrutement direct, sans mise au concours. Les fonctionnaires recrutés selon cette dernière procédure sont nommés pour une durée déterminée de trois ans au maximum, qui ne peut être ni prolongée ni convertie en une nomination à titre permanent". Les inspecteurs ont été informés que, selon l'interprétation que fait l'OMPI de cet article, les personnes recrutées directement peuvent se porter candidates aux postes vacants à l'OMPI et que, au cours des trois dernières années, 99% des recrutements directs ont été transformés en postes inscrits au budget ordinaire. Au cours de l'exercice biennal 2002-2003, 43% des administrateurs (38 sur un total de 88) ont été recrutés directement. Cette procédure en deux étapes contourne les principes de mise au concours et de représentation géographique équitable et doit être supprimée. Tout en étant conscients que dans des cas exceptionnels il peut être nécessaire de recruter une personne sans délai, les inspecteurs sont convaincus que d'autres modalités contractuelles existantes peuvent être utilisées pour répondre à ces besoins.

c) Conformément à la recommandation du CCI, la disposition concernée du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI a été expressément modifiée en 2006, ainsi que l'a approuvé le Comité de coordination de l'OMPI à cette époque, et la référence à la procédure de recrutement direct a été supprimée.

d) Si les États membres souhaitaient réintroduire cette pratique pour les postes de haut fonctionnaire et les postes associés à des projets, le Secrétariat devrait approfondir son étude afin d'établir la base réglementaire et le mécanisme d'application nécessaires et de déterminer les éventuelles incidences d'un retour à cette pratique.

10. Un autre groupe a souligné que compte tenu du nombre limité de postes dans les petites organisations, il n'était pas réaliste d'y appliquer un système de répartition géographique et il a précisé que dans ces organisations, un système de répartition géographique pouvait prendre la forme d'un système tenant compte de l'équilibre géographique. Ce groupe a encouragé le développement des efforts de sensibilisation déployés par le Secrétariat et le renforcement des normes de sélection fondées sur le mérite et les compétences. De l'avis de ce groupe, des activités de sensibilisation continues et ciblées à l'intention des États membres non représentés constituaient le seul moyen d'améliorer l'équilibre géographique.

a) La proposition visant à étendre les activités de sensibilisation menées par le Secrétariat en matière de recrutement, en particulier à l'intention des États membres non représentés, et à renforcer les normes de recrutement fondées sur le mérite a fait l'objet d'un consensus de la part de tous les groupes.

11. Un autre groupe a jugé nécessaire d'actualiser les principes de 1975 en introduisant un système qui tienne compte de la diversité de l'Organisation et du principe d'universalité consacré par les Nations Unies et inscrit dans la Convention instituant l'OMPI. Il a proposé l'établissement, par le Secrétariat, d'indicateurs et d'objectifs dans le rapport sur l'exécution du programme, afin d'accroître la proportion de personnel venant des pays non représentés et des régions sous-représentées. Il a également proposé que les chefs de service soient responsabilisés en ce qui concerne les résultats, y compris dans le cadre de leur évaluation

<sup>3</sup> "Examen de la gestion et de l'administration de l'OMPI : budget, supervision et questions connexes", JIU/REP/2005/1.

annuelle des performances, et diffusent un “rapport faisant état d’une exception” en cas de recrutement de ressortissants de régions surreprésentées. Une autre proposition consiste à envisager la répartition géographique du point de vue de l’utilisation de non-fonctionnaires (la FAO est citée à titre d’exemple). Par ailleurs, ce groupe a proposé un programme des jeunes administrateurs pour cibler les États membres non représentés et les régions sous-représentées et a dit souhaiter que le recrutement de ressortissants d’un pays donateur soit dissocié des contributions volontaires et que l’acceptation de services gratuits soit évitée, en tant que prélude au recrutement, quelle que soit la nationalité considérée. Deux groupes ont proposé l’adoption d’un système associé à des facteurs de pondération, un groupe citant la FAO à titre d’exemple.

- a) La question de savoir si les principes de 1975 doivent être actualisés, partiellement modifiés ou entièrement remplacés fera partie de toute éventuelle décision prise par les États membres.
- b) S’agissant de la proposition d’adopter à l’OMPI un système associé à des facteurs de pondération pour les postes, le Secrétariat devra approfondir son étude et fournir des informations supplémentaires concernant un tel mécanisme, afin qu’un débat utile puisse être mené dans le cadre de réunions de consultation ultérieures.
- c) S’agissant du principe de responsabilisation en matière de recrutement, le Secrétariat précise que le chef de service est membre du Comité des nominations qui effectue la présélection des candidats à un poste mis au concours. Le Comité des nominations fait ses recommandations au Directeur général qui est seul compétent pour nommer les fonctionnaires de l’OMPI. Le Secrétariat indique qu’il existe deux écoles de pensée concernant la participation des chefs de service au processus de sélection. L’une de ces écoles de pensée préconise une certaine distance de la part du chef de service tout au long du processus, pour des raisons de conflits d’intérêts. Cela peut être le cas lorsque le titulaire d’un poste (par exemple dans le cadre d’un engagement temporaire) se présente à un poste de durée déterminée. Dans une telle situation, le chef de service peut être considéré comme une personne partielle et manquant de neutralité du fait de son expérience de travail avec l’un des candidats. Dans le passé, et conformément à cette approche, les chefs de service à l’OMPI n’avaient qu’un statut d’observateur au sein des comités des nominations, où ils étaient chargés de fournir des informations concernant les exigences liées au poste si les membres du comité le demandaient, sans aucun droit de vote. Une autre école de pensée part de l’hypothèse (raisonnable) que le chef de service est le mieux placé pour connaître les besoins et exigences particuliers liés au poste mis au concours et qu’il devrait donc participer directement à l’évaluation des candidats et à la formulation de recommandations au Directeur général. Ceci est la procédure actuellement suivie à l’OMPI, où le chef de service est l’un des quatre membres du Comité des nominations. Les trois autres membres sont le représentant du personnel, le représentant du DGRH et le président; ensemble, ils sont responsables des recommandations faites au Directeur général. Déplacer cette responsabilité vers le chef de service, notamment dans le cadre de son évaluation des performances, constitue une refonte des procédures actuelles.
- d) Compte tenu de la proposition précédente, le Secrétariat précise que les comités des nominations reçoivent des informations actualisées sur la liste des États membres non représentés au moment de la procédure de sélection. Les comités font figurer dans leurs rapports les résultats de leur prise en considération, dans la présélection et la sélection des candidats, de la répartition géographique et de la représentation équilibrée des hommes et des femmes.
- e) La motivation qui sous-tend la proposition d’établir un programme des jeunes administrateurs pourrait très bien s’intégrer dans le Programme des administrateurs auxiliaires existant, géré par le PNUD et auquel participe l’OMPI. Tout État membre de

l'OMPI pourrait accepter de financer un administrateur auxiliaire à l'OMPI, à savoir un ressortissant d'un État membre non représenté ou en provenance d'une région sous-représentée, pour une période déterminée. Un tel arrangement existe dans d'autres organisations aux fins de renforcement des capacités. Le rôle d'administrateur auxiliaire permettra à des ressortissants d'États membres ciblés d'acquérir une expérience concrète et de se familiariser avec le mandat de l'OMPI et avec ses programmes et activités, afin que l'administrateur auxiliaire puisse mieux comprendre l'Organisation et développer (ou approfondir) les compétences requises pour d'éventuels postes vacants de durée déterminée.

f) S'agissant de la proposition de tenir compte de la répartition géographique dans le recrutement de non-fonctionnaires, le Secrétariat indique que des données sur la nationalité et le genre des non-fonctionnaires recrutés dans le cadre de contrats de services contractuels de personnes ont été établies au 1<sup>er</sup> janvier 2015. Pour examiner cette proposition plus avant, le Secrétariat doit mener une étude concernant la base réglementaire et le mécanisme d'application nécessaires, ainsi que les incidences d'une extension du principe de répartition géographique aux non-fonctionnaires.

g) La proposition de dissocier les dons, d'une part, et le recrutement de ressortissants de pays donateurs au moyen de ces dons, d'autre part, doit être examinée plus avant par les États membres, en particulier les États membres donateurs. Le Secrétariat souligne également qu'un arrangement visant l'acceptation de services gratuits fournis par un ressortissant d'un État membre donateur ne constitue jamais une étape du processus de recrutement de l'OMPI. Les procédures de sélection à un poste, qu'il s'agisse d'un engagement de durée déterminée ou d'un engagement temporaire, sont établies selon le Statut et Règlement du personnel de l'OMPI et sont strictement respectées par le Secrétariat. Un processus de mise au concours qui prévoit une présélection rigoureuse des candidats est un élément clé de ces procédures de sélection.

h) Enfin, l'établissement d'objectifs et indicateurs dans le rapport sur l'exécution du programme dépendra de l'accord trouvé par les États membres sur les mesures à prendre en ce qui concerne la question de la répartition géographique.

12. Un autre groupe a pris note des possibilités limitées de postes vacants parmi les postes soumis à la répartition géographique. Il a préconisé de mettre l'accent sur la mise en œuvre de la politique existante plutôt que d'en élaborer une nouvelle dont l'impact sur les résultats escomptés serait certainement limité, et il a souligné l'importance d'une application du principe de représentation géographique équitable durant le recrutement. Il a proposé l'équilibre géographique pour les postes de la haute direction et a cité les orientations du CCI sur la manière d'intégrer le principe de répartition géographique équitable dans la culture de l'Organisation, le cadre réglementaire et de politique générale, les activités, les programmes, le suivi et l'établissement de rapports.

a) Dans l'attente d'une décision des États membres concernant l'abandon des principes de 1975, les initiatives et activités du Secrétariat visant à améliorer la répartition géographique, dans le cadre des principes de 1975, continueront d'être mises en œuvre.

b) Le Secrétariat indique que des programmes de formation et des ateliers ont été organisés et continuent de l'être afin de sensibiliser les membres des comités des nominations, les chefs de service et le personnel dans son ensemble aux avantages de la diversité au sein de l'Organisation, en particulier la diversité géographique et la parité hommes-femmes. En outre, les principes de répartition géographique et de parité hommes-femmes sont explicitement prévus par l'article 4.2 du Statut du personnel. L'incidence des missions et mesures de sensibilisation, d'une diffusion plus large de l'information et des campagnes de publicité visant à promouvoir les carrières à l'OMPI au niveau mondial, en particulier auprès des États membres non représentés, est analysée

en permanence et les données relatives à la représentation géographique au sein du personnel de l'OMPI sont suivies et font l'objet de rapports réguliers. Ces moyens comptent parmi ceux employés pour que la diversité, en particulier la diversité géographique et la parité hommes-femmes, soit intégrée dans la culture de l'Organisation, dans son cadre réglementaire et de politique générale ainsi que dans ses programmes et activités. Des améliorations régulières sont apportées à la répartition géographique pour les postes de direction, notamment de la haute direction.

13. Enfin, un autre groupe s'est dit favorable à la publication en ligne d'un plus grand nombre de données sur la répartition géographique, en vue d'une plus grande transparence. Ce groupe a proposé que le recrutement soit effectué en deux étapes : premièrement, une mise au concours limitée aux régions sous-représentées, et une ouverture au grand public uniquement si aucun candidat adéquat n'est trouvé dans les régions ciblées. Il a aussi proposé un retour d'information individualisé à l'intention des candidats non sélectionnés de ces régions et a souligné l'importance de l'équilibre géographique non seulement entre les régions, mais aussi entre les pays d'une région donnée.

a) Le Secrétariat indique que les données concernant la répartition géographique sont transmises aux États membres deux fois par an, en plus des documents publiés au cours des sessions annuelles des assemblées. Les données et les informations connexes sont également diffusées auprès de n'importe quel État membre sur demande auprès du Secrétariat.

b) Le Secrétariat indique que, en moyenne, on compte plus de 100 candidatures pour chaque avis de vacance. Le tableau ci-dessous montre le nombre moyen de candidatures pour des postes vacants de la catégorie des administrateurs et de la catégorie spéciale en 2014 et 2015, ainsi que le nombre total d'avis de vacance publiés pour cette période.

	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Nombre moyen de candidatures – Catégorie spéciale et catégories supérieures	85	110
Nombre moyen de candidatures – Catégorie des administrateurs	152	140
Nombre total d'avis de vacance	89	90

c) Les données ci-dessus témoignent de la grande quantité de candidatures reçues en une année, supérieure à 10 000. Compte tenu de ces chiffres, le retour d'information ne concerne que les candidats présélectionnés et qui n'ont pas été engagés à l'issue d'une mise au concours. L'Organisation ne dispose malheureusement pas des capacités nécessaires pour un retour d'information à l'ensemble des candidats non retenus. Par ailleurs, le fait de prévoir un retour d'information individualisé pour les candidats non retenus en provenance d'États membres non représentés ou de régions sous-représentées pourrait être perçu comme une différence de traitement (voire, comme un traitement discriminatoire) à l'égard de certains candidats non retenus et pourrait porter atteinte à la réputation de l'Organisation.

d) Le Secrétariat indique en outre que toute procédure de sélection qui suivrait "la présélection en deux étapes" décrite au paragraphe 13 serait illégale. Elle serait discriminatoire et non conforme à la Charte des Nations Unies, à la Convention instituant l'OMPI et au Statut et Règlement du personnel de l'OMPI, qui stipulent tous (avec des



variations mineures dans le libellé) que : “la considération dominante dans le recrutement du personnel doit être la nécessité d’assurer les plus hautes qualités d’efficacité, de compétence et d’intégrité. L’importance que présente le recrutement des fonctionnaires sur une base géographique aussi large que possible est dûment prise en considération.” L’article 4.1 du Statut du personnel précise en outre que : “[...]Le recrutement et la nomination des fonctionnaires se font sans distinction fondée sur la race, l’origine ethnique, le genre [...]” (sans soulignement dans l’original). À cet égard, les jugements ci-après du Tribunal administratif de l’Organisation internationale du Travail sont pertinents (sans soulignement ni caractères gras dans l’original).

- Jugement n° 3652 (2016), au considérant 25 :

“Selon le principe énoncé, le fait qu’un candidat soit ressortissant d’un pays non représenté ou sous-représenté au regard de la répartition géographique du personnel de l’Organisation ne doit être pris en compte que lorsque les candidats sont à égalité de mérites. C’est donc à tort [...] qu’il a été considéré que les qualifications, la nationalité et la répartition géographique revêtaient la même importance dès les premières étapes de la procédure.”

- Jugement n° 3103 (2012), au considérant 10 :

“L’Organisation doit suivre ses propres règles pour assurer un concours équitable et il aurait été inéquitable vis-à-vis des autres candidats de favoriser la requérante, que ce soit parce que son contrat venait à expiration, en raison de son sexe ou à cause de sa nationalité. Dans ses écritures, l’intéressée indique à plusieurs reprises que ces deux derniers éléments étaient de nature à justifier le traitement prioritaire qu’elle attendait de l’Organisation, mais elle semble avoir mal compris l’idée qui sous-tend le système des quotas. Certes, il est vrai que l’Organisation déploie des efforts particuliers pour attirer des femmes et des ressortissants de pays non représentés ou sous-représentés afin de recruter et de conserver “un personnel choisi sur une base géographique étendue, tout en reconnaissant la nécessité de tenir compte de considérations liées au sexe et à l’âge”, mais elle ne doit prendre en compte des facteurs tels que l’âge, le sexe et la nationalité que lorsqu’il s’agit d’opérer un choix entre des candidats présentant des qualifications égales.”

- Jugement n° 1871 (1999), aux considérants 9-10 :

“9. Le Tribunal relève que le Directeur général a accordé une importance primordiale au principe de la répartition géographique, ce qui l’a conduit à choisir le candidat placé en deuxième position dans la liste proposée par le Comité de sélection parce qu’il était ressortissant d’un pays “sous-représenté”, alors que le requérant, placé en première position, était ressortissant d’un pays “équitablement représenté”.

“10. Il résulte de l’analyse des dispositions citées et des faits de la cause que le Directeur général a effectué une interprétation erronée de ces dispositions. En effet, l’Acte constitutif de la FAO indique clairement que “les plus hautes qualités de travail et de compétence technique” revêtent un caractère primordial lorsqu’il s’agit de procéder à une nomination. Il est fait obligation au Comité de sélection de recommander, en vue de sa sélection, la personne dont les qualifications correspondent le plus étroitement aux exigences du poste. Les qualifications essentielles requises constituent donc le critère prioritaire. Le recours aux autres critères tels que l’ancienneté au service et la répartition géographique, qui apparaissent comme n’ayant qu’un caractère subsidiaire, n’est envisageable qu’en cas d’égalité de mérite des candidats.” [Dans cette affaire, le requérant a reçu la somme de 100 000 dollars des États-Unis en réparation de son préjudice.]

### ***Travaux à accomplir***

14. De nouvelles discussions et réunions de consultation avec les groupes régionaux seront organisées en 2016 et 2017 pour déterminer s'il convient de recommander l'abandon des principes de 1975 relatifs à la représentation géographique et de proposer, en conséquence, la formulation d'une politique officielle ou d'un nouveau système concernant la répartition géographique équitable au sein du personnel de l'OMPI.

### ***Études à mener***

15. Le Secrétariat pourra mener les études suivantes si les principes qui s'y rapportent sont adoptés :

- Étude sur la pratique de la sélection directe pour les postes de haut fonctionnaire et les postes associés à des projets, ainsi qu'il est indiqué au paragraphe 9.d);
- Étude sur un système de pondération associé aux postes à l'OMPI, ainsi qu'il est indiqué au paragraphe 11.b); et
- Étude sur les non-fonctionnaires recrutés dans le cadre de contrats de services contractuels de personnes, ainsi qu'il est indiqué au paragraphe 11.f).

### ***Recommandations préliminaires***

16. À ce stade des consultations, un consensus s'est dégagé entre les groupes régionaux pour appuyer la poursuite, par le Secrétariat, des efforts et initiatives actuels visant à améliorer la répartition géographique.

17. Par ailleurs, certaines mesures pratiques, comme celles indiquées ci-dessous, qui proviennent ou s'inspirent des propositions avancées par les divers groupes régionaux, sont conformes au soutien exprimé dans ce sens, et sont donc proposées à l'approbation du Comité de coordination dans la mesure où leur mise en œuvre serait neutre d'un point de vue budgétaire. L'une des recommandations (voir le paragraphe 17.a)) sous-entend un engagement ferme de la part des États membres concernés, sans lequel il sera difficile de progresser.

a) Les activités de sensibilisation menées par le Secrétariat pourraient être étendues pour finalement recouvrir, à titre prioritaire, les États membres non représentés. Le Secrétariat travaillera de pair avec les États membres qui fournissent l'ensemble des contributions nécessaires et font preuve d'engagement. À cette fin, les États membres devraient désigner un coordonnateur (d'un niveau suffisamment élevé pour jouer un rôle actif) qui s'associerait au Secrétariat, notamment pour : i) définir des plateformes de publicité adéquates au niveau national pour les carrières à l'OMPI; ii) planifier, organiser ou accueillir des débats dans le cadre de campagnes d'information sur les carrières à l'OMPI (notamment avec des universités ou des groupes professionnels, entre autres); et iii) établir un programme d'appui pour les candidats potentiels (sous la forme de conseils sur la procédure de recrutement à l'OMPI, d'aide à l'établissement d'une candidature ou de techniques d'entretien). Les efforts similaires et novateurs en matière de sensibilisation, qui peuvent être définis par le Secrétariat et les États membres concernés, sont encouragés.

b) Dans les avis de vacance concernant des postes soumis à la répartition géographique (et, dans la mesure du possible, pour tous les autres postes à l'OMPI), le Secrétariat doit systématiquement créer une section sur la "diversité" dans laquelle l'objectif de l'Organisation en matière d'équilibre entre les hommes et les femmes et de répartition géographique équitable est énoncé. Actuellement, la seule référence à la diversité dans les avis de vacance est la phrase : "Les candidatures des personnes de

sexe féminin qualifiées sont encouragées.” Il est grand temps que les critères essentiels qui sous-tendent le principe de diversité au sein de l’Organisation, à savoir le genre et la nationalité, fassent partie intégrante des informations communiquées aux candidats potentiels. La section sur la diversité qu’il est proposé d’ajouter pourrait comprendre la phrase suivante : “*Les candidatures des personnes de sexe féminin qualifiées et des ressortissants qualifiés issus d’États membres non représentés de l’OMPI et de régions géographiques sous-représentées sont encouragées. Pour obtenir une liste de ces États membres non représentés et de ces régions géographiques sous-représentées, veuillez [cliquer ici](#).*” [Un lien devra être créé sur le site Web de l’OMPI, pour consulter ces listes régulièrement mises à jour par le Secrétariat.]

18. Il est proposé par le président que les autres observations et propositions énoncées par les groupes régionaux dans leurs communications soient examinées plus avant dans le cadre de réunions ultérieures, sous réserve de l’approbation du Comité de coordination de continuer d’organiser des réunions de consultation, afin de formuler une nouvelle politique ou d’établir un nouveau système de répartition géographique en cas d’accord sur l’abandon des principes de 1975.

19. *Le Comité de coordination de l’OMPI est invité à :*

*i) prendre note du “Rapport sur la répartition géographique” (document WO/CC/73/5); et*

*ii) entériner les recommandations préliminaires décrites aux paragraphes 17 et 18 du même document.*

[Fin du document]