



WO/CC/75/3  
ORIGINAL : ANGLAIS  
DATE : 7 DÉCEMBRE 2018

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

**Soixante-quinzième session (49<sup>e</sup> session ordinaire)  
Genève, 24 septembre – 2 octobre 2018**

### **RAPPORT**

*adopté par le Comité de coordination de l'OMPI*

1. Le Comité de coordination de l'OMPI avait à examiner les points suivants de l'ordre du jour unifié (document A/58/1) : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11.ii), 12, 27, 28, 29 et 30.
2. Le rapport sur ces points, à l'exception des points 7, 8, 27 et 28 figure dans le rapport général (document A/58/11).
3. Le rapport sur les points 7, 8, 27 et 28 figure dans le présent document.
4. M. l'Ambassadeur Esmail Baghaei Hamaneh (Iran (République islamique d')) a été élu président du Comité de coordination de l'OMPI; Mme Agnieszka Hardej-Januszek (Pologne) a été élue vice-présidente.

## POINT 7 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

### APPROBATION D'ACCORDS

5. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/75/1.
6. Le président a remercié les États membres de l'avoir élu à la présidence du Comité de coordination de l'OMPI et il a invité le conseiller juridique à présenter le point de l'ordre du jour.
7. Le conseiller juridique s'est référé au document WO/CC/75/1 et a rappelé que, conformément à l'article 13.1) de la Convention instituant l'OMPI, tout accord général visant à établir des relations de travail et de coopération avec d'autres organisations intergouvernementales est conclu par le Directeur général après approbation du Comité de coordination de l'OMPI. Il a ajouté que deux accords généraux de ce type étaient proposés pour approbation par le Comité de coordination de l'OMPI, comme l'indiquait le document de travail. Le premier était un mémorandum d'accord trilatéral conclu entre l'OMPI, l'Organisation régionale africaine de la propriété intellectuelle (ARIPO) et l'Organisation africaine de la propriété intellectuelle (OAPI); et le second un mémorandum d'accord conclu entre l'OMPI et l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA).
  8. Le Comité de coordination de l'OMPI a approuvé le mémorandum d'accord entre l'OMPI, l'ARIPO et l'OAPI; et le mémorandum d'accord entre l'OMPI et l'UEMOA, qui font respectivement l'objet des annexes I et II du document WO/CC/75/1.

## POINT 8 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

### PROJETS D'ORDRE DU JOUR DES SESSIONS ORDINAIRES DE 2019

9. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document A/58/4.
  10. Le Comité de coordination de l'OMPI a adopté le texte des annexes I et II; le Comité exécutif de l'Union de Paris a adopté le texte de l'annexe III; le Comité exécutif de l'Union de Berne a adopté le texte de l'annexe IV.

## POINT 27 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

### RAPPORTS SUR LES QUESTIONS CONCERNANT LE PERSONNEL

#### i) Rapport sur les ressources humaines

11. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/75/INF/1.
12. Le Secrétariat a présenté le "Rapport annuel sur les ressources humaines" et a déclaré qu'il couvrait la période allant de juillet 2017 à juin 2018 et qu'il portait sur deux grands points, à savoir les questions de personnel qui devaient faire l'objet d'un rapport au Comité de coordination de l'OMPI et les autres questions intéressant les États membres. Il a ajouté que pour la première fois, une nouvelle brochure sur les ressources humaines, intitulée "Dessiner l'avenir de l'OMPI – Effectifs 2018" et contenant des données et des statistiques sur le personnel de l'Organisation, avait été mise à la disposition des États membres sous forme imprimée et en ligne, et que le rapport annuel devait être lu conjointement avec cette brochure. Le Secrétariat a souligné que les effectifs étaient restés stables, avec une composante fixe, à savoir les postes inscrits au budget ordinaire, qui représentait environ 70% du personnel, et une composante modulable qui en représentait environ 30%, ce qui permettait à l'Organisation de répondre aux fluctuations de la demande en faveur de ses services. Il a également précisé

que la productivité avait continué d'augmenter en ce qui concerne les prestations de services de l'OMPI, ainsi que l'indiquent les données des systèmes du PCT et de Madrid. Les dépenses de personnel avaient diminué, comptant pour 60% des dépenses globales de l'Organisation en 2017 contre 65% en 2016. Le Secrétariat a ajouté que l'Organisation restait résolue à améliorer la diversité et que 118 États membres étaient à présent représentés au sein du personnel, tandis que la parité hommes-femmes s'élevait à 54% de femmes et 46% d'hommes. Il a souligné que l'Organisation continuait de s'attacher à accroître la représentation des femmes aux postes de gestion et de direction. Le Secrétariat a précisé que les efforts d'information déployés par l'Organisation en partenariat avec les États membres commençaient à porter leurs fruits, avec une augmentation du nombre de candidats originaires d'États membres non représentés et une augmentation du ratio femmes/hommes. En outre, 27 coordonnateurs avaient été désignés dans 18 pays, et les capacités de la Section de la planification des ressources humaines avaient été renforcées afin d'intensifier les contacts avec les États membres non représentés et d'apporter un soutien aux candidats de ces pays, le recrutement étant fondé sur le mérite et les candidats devant être en mesure de participer aux entretiens d'évaluation des compétences. Le Secrétariat a ajouté que l'Organisation assurait la promotion d'un lieu de travail harmonieux et empreint de respect pour le personnel, exempt de harcèlement, grâce à l'établissement de politiques pertinentes, à l'organisation de formations et d'activités de sensibilisation et à la participation active du personnel. Ces activités avaient été menées en étroite coordination avec les initiatives prises à l'échelle du système des Nations Unies pour éliminer le harcèlement sexuel. Il a précisé que l'Organisation participerait à une enquête de l'ONU à ce sujet. Une enquête relative au bien-être du personnel avait été menée en 2017 en partenariat avec l'Université Webster, et environ 25% du personnel de l'OMPI y avait participé. Quatre-vingt-quatre pour cent des participants à l'enquête se sont dits satisfaits de leur emploi. Toutefois, il a été dûment noté que certaines catégories de personnel étaient sujettes à des niveaux plus élevés de stress et à un risque accru d'épuisement professionnel. Le Secrétariat a déclaré qu'il répondrait à ces conclusions par des initiatives appropriées et que les résultats de l'enquête avaient été présentés à tout le personnel et publiés sur l'Intranet de l'OMPI. Des investissements importants avaient également été consentis dans la formation et le perfectionnement du personnel, et un nouvel outil d'apprentissage offrait au personnel de nombreuses possibilités de formation. En outre, le projet pilote sur l'évolution de carrière des femmes cadres moyens ou supérieurs avait été bien accueilli par les participantes pour la deuxième année consécutive. Cela était également le cas du programme de mentorat récemment lancé. Enfin, le Secrétariat a indiqué que le répertoire des compétences en était actuellement à sa phase pilote et qu'il aiderait bientôt l'Organisation à recenser systématiquement les talents et à combler les lacunes en matière de compétences. En ce qui concerne le programme de récompenses et de reconnaissance de l'OMPI, qui a été lancé pour la première fois en 2013 et qui a fait l'objet de nouvelles améliorations en 2018, le Secrétariat a déclaré avoir suivi les orientations données par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). Le programme récompensait les équipes et les membres du personnel ayant obtenu des résultats exceptionnels reflétant les valeurs fondamentales de l'OMPI, à savoir "L'excellence au service des résultats", "Unis dans l'action", "Un comportement responsable" et "Tournés vers l'avenir". Il prévoyait chaque année l'octroi de récompenses en espèces et de récompenses non pécuniaires, qui reposaient sur les résultats du système de gestion des performances et qui étaient attribuées au personnel à la fin du cycle annuel de gestion des performances. Près de 100 fonctionnaires avaient reçu des récompenses individuelles ou par équipe pour leurs résultats exceptionnels en 2017, sous la forme de sommes en espèces ou de possibilités de suivre une formation de leur choix. Le Secrétariat a souligné que l'Équipe de haute direction avait joué un rôle clé pour assurer l'équité et la cohérence dans l'ensemble de l'Organisation lorsqu'il s'agissait de décider qui devait recevoir les récompenses. Il a ajouté que cette reconnaissance formelle était très appréciée du personnel et avait encouragé des fonctionnaires et des équipes à ne ménager aucun effort pour atteindre des résultats et stimuler l'innovation, ce qui avait déjà profité aux utilisateurs des services mondiaux de propriété intellectuelle de l'OMPI. Le Secrétariat a déclaré qu'en plus de

ces récompenses, une récompense liée aux résultats de l'Organisation avait été versée à tous les fonctionnaires en 2018, sous réserve d'un certain nombre de critères. Cette récompense de 2000 francs suisses par fonctionnaire, qui représentait 0,5% des dépenses de personnel de l'exercice biennal, avait été accordée compte tenu des excellents résultats de l'Organisation à la fin de l'exercice 2016-2017. Il a ajouté que la totalité des récompenses pécuniaires versées par l'Organisation se situait bien en deçà des limites financières fixées par la CFPI pour l'octroi des primes de performance. Le Secrétariat a souligné que le versement de la récompense liée aux résultats de l'Organisation à l'ensemble du personnel ne visait pas à remettre en cause les récentes décisions de la CFPI concernant les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur établis à Genève, et a déclaré que l'Organisation avait pleinement mis en œuvre les décisions de la CFPI relatives à l'indemnité de poste. L'un des principaux piliers de la stratégie de l'OMPI en matière de ressources humaines était d'être un employeur de choix attrayant, ce qui supposait non seulement d'offrir une rémunération et des prestations sociales compétitives, mais aussi un environnement de travail propice, d'excellentes installations et des politiques favorables au personnel. À cette fin, de nouvelles modalités de travail flexibles allaient être mises en place en janvier 2019, offrant un environnement propice à une gestion efficace du temps, ce qui favoriserait l'accroissement de la productivité tout en améliorant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée du personnel. En outre, le Secrétariat a déclaré qu'il avait fait part au Comité du programme et budget (PBC) de sa volonté de créer une crèche pour les enfants du personnel de l'OMPI à Genève, ce qui constituerait un élément supplémentaire important pour rendre l'Organisation attrayante. Il a ajouté que les efforts qu'il déployait pour rester un employeur de choix pour un personnel hautement qualifié provenant du monde entier avaient été entravés, au cours du dernier exercice biennal, par une série de détériorations des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. L'accumulation de ces détériorations avait accru les difficultés rencontrées par l'Organisation pour attirer des talents sur un marché de l'emploi hautement compétitif. Par ailleurs, il arrivait que des candidats refusent des offres d'emploi ou que des professionnels hautement qualifiés ne postulent même pas aux postes vacants au sein de l'Organisation, car de meilleures conditions d'emploi étaient offertes dans le secteur privé et dans d'autres organisations internationales. Il convenait de noter que ces dernières années, l'Organisation avait été saisie de plus de 200 recours déposés par des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur en raison de ces détériorations des conditions d'emploi. Le Secrétariat a souligné qu'il s'agissait là d'une évolution inquiétante pour un prestataire de services mondial qui dépendait d'experts hautement qualifiés, et qu'il devait y prêter une attention particulière pour que l'Organisation puisse continuer, dans les années à venir, de fournir à ses clients du monde entier des services de propriété intellectuelle d'excellente qualité et tournés vers l'avenir.

13. La délégation de la Lituanie, s'exprimant au nom du groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes, a remercié le Secrétariat d'avoir établi et présenté le Rapport annuel sur les ressources humaines. Elle a déclaré que les ressources humaines constituaient l'épine dorsale de l'Organisation et que sa bonne administration était essentielle à l'efficacité des résultats de celle-ci. Elle s'est félicitée des bons résultats des membres du personnel, dont 20,8% avaient obtenu des résultats exceptionnels, une grande majorité, soit 75,4%, des résultats performants et seulement 0,1% des résultats insuffisants. Sans négliger l'approche fondée sur le mérite du processus de recrutement, qui visait à assurer les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité du personnel, la délégation a déclaré qu'elle attachait une grande importance à une représentation géographique équilibrée au sein du Secrétariat. À cet égard, elle a félicité le Département de la gestion des ressources humaines (DGRH) pour les efforts de sensibilisation déployés dans les États membres non représentés et les régions sous-représentées, dont le groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes, afin de mieux faire connaître les possibilités de carrière à l'OMPI et de susciter l'intérêt de candidats hautement qualifiés. La délégation a noté avec satisfaction qu'à l'issue de ces activités de sensibilisation, le nombre de candidatures en provenance de ces pays avait considérablement augmenté, et que la diversité géographique s'était progressivement améliorée au sein du Secrétariat. La

délégation a également remercié le Secrétariat pour son exposé très instructif sur les questions d'emploi à l'intention de ses membres au cours de cette série de réunions.

14. La délégation de la Suisse, s'exprimant au nom du groupe B, a remercié le Secrétariat d'avoir établi et présenté le Rapport annuel sur les ressources humaines. Elle s'est félicitée de l'amélioration continue de ce rapport, qui s'était imposé comme une source d'information essentielle pour les États membres. Elle a déclaré que, compte tenu de la nature de l'Organisation, des ressources humaines efficaces étaient essentielles à la réalisation de son mandat et de ses objectifs, comme en témoignait le pourcentage des dépenses de personnel dans les dépenses globales de l'Organisation. De ce point de vue, une administration bien pensée des ressources humaines était importante. La délégation a dit appuyer les efforts déployés en matière de formation et de sensibilisation visant à lutter contre le harcèlement sexuel. Elle a fait part de ses préoccupations à ce sujet et a indiqué que toutes les formes de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, étaient inacceptables. La délégation a encouragé le Secrétariat à continuer de participer aux travaux de l'équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) chargée de la lutte contre le harcèlement sexuel, et à faire preuve d'une tolérance zéro à l'égard du harcèlement. Elle a également dit comprendre qu'il était difficile de faire correspondre la reconnaissance de l'OMPI en tant que fournisseur mondial de services dans un environnement en évolution rapide, d'une part, et la demande des États membres en matière de maîtrise des coûts, d'autre part. En outre, la délégation a estimé que, en sa qualité de membre du système commun des Nations Unies, l'Organisation devait suivre de près les orientations de la CFPI sur des questions telles que les niveaux de rémunération, les prestations offertes et les programmes de récompenses, afin d'assurer la cohérence dans l'ensemble du système des Nations Unies. À cet égard, la délégation a noté que le programme pilote de récompenses et de reconnaissance de l'OMPI était arrivé à maturité au cours des deux dernières années et avait été mis en œuvre dans toute l'Organisation. Elle a invité le Secrétariat à présenter un exposé sur le programme de récompenses et de reconnaissance de l'OMPI à la présente session du Comité de coordination de l'OMPI car, selon elle, ce programme s'inscrivait dans le cadre plus large des conditions d'emploi du personnel de l'Organisation. Elle a également demandé que toute mise à jour ou modification du programme de récompenses et de reconnaissance de l'OMPI et de sa mise en œuvre soit incluse dans la section pertinente du Rapport annuel sur les ressources humaines. S'agissant du recrutement, elle a réaffirmé qu'il devait se faire sur la base du mérite et des normes les plus élevées d'efficacité, de compétence et d'intégrité, compte tenu de la nature très technique de l'OMPI et de la réalité des services fournis par l'Organisation. Ce principe fondamental était essentiel à l'accomplissement du mandat unique de cette Organisation, même dans le contexte de l'ONU. Dans cet esprit, elle s'est également félicitée des efforts actuellement déployés par le Secrétariat pour accroître la diversité géographique de son personnel et améliorer la parité hommes-femmes.

15. La délégation du Maroc, s'exprimant au nom du groupe des pays africains, a remercié le Secrétariat pour l'établissement et la présentation du rapport, ainsi que pour la brochure, qu'elle a trouvée très utile. La délégation a pris note des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs relatifs au personnel et a salué les efforts déployés jusqu'à présent, qui avaient fait de l'Organisation un employeur exemplaire à bien des égards. Elle a néanmoins souhaité mettre l'accent sur la question de la diversité géographique et a déclaré qu'elle était fermement convaincue qu'il existait d'importantes lacunes en ce qui concerne la représentation équitable de la région Afrique au sein du Secrétariat. Tout en se félicitant des initiatives prises par le Secrétariat, notamment des efforts de sensibilisation visant à améliorer la répartition géographique des postes au sein du Secrétariat, la délégation continuait de penser qu'il était essentiel que toutes les mesures nécessaires soient prises pour assurer une meilleure représentation, en particulier des régions sous-représentées. De son point de vue, cela était important en termes d'effectifs et de niveaux de responsabilité au sein du Secrétariat. La délégation a indiqué que l'Organisation devait veiller à être conforme aux objectifs de répartition géographique équitable prévus à l'article 9 de la Convention instituant l'OMPI. Elle a donc

encouragé le Secrétariat à faire davantage à cet égard, ainsi qu'en matière d'égalité des sexes. Sur cette dernière question, la délégation a souhaité s'assurer que le plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, qui avait été lancé en 2012, était pleinement mis en œuvre.

16. La délégation de l'Iran (République islamique d') a félicité le président pour son élection et a remercié le Secrétariat pour son rapport instructif sur les ressources humaines. Elle s'est félicitée de l'amélioration continue de ce rapport, qui s'est imposé comme une source essentielle d'information sur les ressources humaines pour les États membres. La délégation a déclaré qu'elle attachait une grande importance à une administration bien pensée des ressources humaines, car cette question était directement liée à l'efficacité organisationnelle et à l'orientation vers les services, ainsi qu'à la résilience nécessaire pour faire face rapidement et efficacement aux faits nouveaux. Tout en se félicitant des efforts déployés par le Secrétariat pour réduire le déséquilibre existant en matière de représentation géographique, la délégation était d'avis qu'il fallait prendre de nouvelles mesures pour assurer une représentation géographique équilibrée. S'agissant d'un lieu de travail respectueux et harmonieux, la délégation a souligné l'importance d'offrir un tel lieu de travail à tous les membres du personnel de manière égale.

17. La délégation des États-Unis d'Amérique a appuyé la déclaration faite par la délégation de la Suisse au nom du groupe B. Elle s'est félicitée des informations contenues dans le rapport, et du fait que l'OMPI continuait de faire des progrès dans les domaines de l'égalité des sexes et du perfectionnement professionnel. La délégation a salué les mesures mises en œuvre par le Secrétariat pour lutter contre le harcèlement sexuel et s'est déclarée préoccupée par le problème omniprésent du harcèlement dans le système des Nations Unies, notamment le harcèlement sexuel. Le harcèlement sous toutes ses formes compromettait la mission des organisations des Nations Unies et le bien-être des membres du personnel. La délégation a noté que huit affaires de harcèlement avaient été soumises au système de justice interne, tandis que la Division de la supervision interne (DSI) avait signalé trois affaires de harcèlement durant la même période. La délégation a souhaité connaître l'état d'avancement de ces affaires, savoir si elles étaient liées à des recours formés contre des décisions administratives et combien d'affaires étaient encore en suspens sur le nombre total d'affaires soumises depuis 2014 dans le cadre du système de justice interne. Elle s'est également dite préoccupée par l'octroi de récompenses financières à des membres du personnel pour des raisons autres que le mérite ou la performance individuelle. La délégation était d'avis que, comme le prévoyait le programme de récompenses et de reconnaissance de l'OMPI, une récompense ne devait être accordée qu'aux fonctionnaires dont les résultats avaient été exceptionnels. Dans le cas contraire, les primes commenceraient à perdre de leur importance et pourraient être perçues comme un droit, ce qui était contraire au principe fondamental de la récompense des performances individuelles. La délégation a également estimé que la récompense liée aux résultats de l'Organisation ne devait être accordée qu'à titre exceptionnel et que les États membres, par l'intermédiaire du PBC ou du Comité de coordination de l'OMPI, devaient être informés de la performance financière de l'Organisation et recevoir une justification claire de la récompense avant son attribution aux fonctionnaires. La délégation a en outre déclaré que les incidences financières et l'importance de cette récompense exigeaient une plus grande transparence de la part du Secrétariat et qu'elle souhaiterait obtenir davantage d'informations sur le programme de récompenses et de reconnaissance de l'OMPI et son financement. La délégation a donc proposé un paragraphe de décision sur ce point, dont elle a ensuite donné lecture au comité comme suit : "Le Comité de coordination de l'OMPI a pris note du programme de récompenses et de reconnaissance de l'OMPI et des délibérations à cet égard et a décidé de demander au Secrétariat de présenter un rapport sur la mise en œuvre dudit programme à la soixante-seizième session du comité".

18. Le président a noté qu'aucune autre délégation ne demandait la parole. Il a remercié les délégations pour leurs observations et déclarations et a indiqué qu'il en serait dûment tenu compte dans le rapport de session.
19. À l'achèvement du point 27.ii) de l'ordre du jour, la délégation des États-Unis d'Amérique a demandé la parole pour indiquer qu'elle avait proposé un paragraphe de décision sur le point 27.i) et qu'elle serait heureuse de fournir également par écrit la décision proposée. Le président a indiqué que ce point de l'ordre du jour était clos et que la proposition faite par la délégation des États-Unis d'Amérique serait dûment inscrite et consignée dans le rapport. La délégation des États-Unis d'Amérique a déclaré qu'elle estimait que ce point était resté en suspens car la décision n'avait pas été approuvée, et que d'autres délégations partageaient cet avis.
20. La délégation du Canada a déclaré qu'elle partageait l'interprétation faite par la délégation des États-Unis d'Amérique en ce qui concerne le processus et qu'elle avait compris que ce point était resté en suspens. La délégation a saisi cette occasion pour exprimer son soutien au libellé proposé pour la décision, bien qu'elle ait compris que ce point de l'ordre du jour était à des fins d'information uniquement.
21. La délégation de la Suède s'est associée à la proposition formulée par la délégation des États-Unis d'Amérique et a souscrit à l'interprétation qui en avait été faite par la délégation du Canada pour ce qui concerne les questions de procédure.
22. La délégation de l'Allemagne a déclaré qu'elle partageait les vues exprimées par les délégations des États-Unis d'Amérique, du Canada et de la Suède, et a demandé au président de bien vouloir examiner attentivement la proposition faite par la délégation des États-Unis d'Amérique.
23. La délégation du Royaume-Uni s'est associée à la déclaration faite par la délégation de la Suisse au nom du groupe B et a appuyé la proposition faite par la délégation des États-Unis d'Amérique concernant le programme de récompenses et de reconnaissance de l'OMPI. La délégation a invité le président et le Comité de coordination de l'OMPI à examiner le paragraphe de décision proposé par la délégation des États-Unis d'Amérique.
24. La délégation de la France a souscrit à la déclaration faite par la délégation de la Suisse au nom du Groupe B ainsi qu'aux déclarations faites par les délégations du Canada, de la Suède, de l'Allemagne et du Royaume-Uni. Elle a dit estimer que ce point était encore à l'examen et a appuyé la proposition présentée par la délégation des États-Unis d'Amérique.
25. La délégation des Pays-Bas a exprimé son soutien aux déclarations faites par les délégations précédentes sur ce sujet et a estimé que la décision proposée devait être examinée du fait que le point de l'ordre du jour n'était pas clos.
26. À la demande du président, la délégation des États-Unis d'Amérique a donné une nouvelle fois lecture de la proposition de décision au Comité de coordination de l'OMPI.
27. La délégation du Japon a demandé la parole pour exprimer son soutien à la décision proposée par la délégation des États-Unis d'Amérique.
28. Le président a déclaré qu'un certain nombre de délégations avaient souscrit à la décision proposée par la délégation des États-Unis d'Amérique et, en l'absence d'objection, le Comité de coordination de l'OMPI a accepté cette proposition et pris une décision à cet égard.

29. Le Comité de coordination de l'OMPI a pris note du programme de récompenses et de reconnaissance de l'OMPI et des délibérations à cet égard et a décidé de demander au Secrétariat de présenter un rapport sur la mise en œuvre dudit programme à la soixante-seizième session du comité.

ii) Rapport du Bureau de la déontologie

30. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/75/INF/2.

31. La cheffe du Bureau de la déontologie a présenté le "Rapport annuel du Bureau de la déontologie", qui rendait compte de ses activités pour l'année 2017. Elle a mentionné la Convention instituant l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle, qui indiquait qu'il était important pour l'Organisation de s'assurer les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, d'où la mise en place à l'OMPI d'un système complet d'éthique et d'intégrité et d'un Bureau de la déontologie. La cheffe du Bureau de la déontologie jouissait de l'indépendance requise pour s'acquitter efficacement de ses fonctions et ne faisait pas partie de la direction des opérations. Les principales activités du Bureau de la déontologie portaient sur quatre grands domaines : la réalisation d'activités de promotion, en particulier en matière de formation et de sensibilisation du personnel, la communication d'avis confidentiels à la haute direction, aux chefs de service et à tous les fonctionnaires, l'élaboration de normes et de politiques et la mise en œuvre des politiques relevant du Bureau. S'agissant des activités de promotion, la cheffe du Bureau de la déontologie a indiqué que, depuis le lancement en 2012 de la politique de l'OMPI en matière d'éthique et d'intégrité, tous les fonctionnaires, à tous les niveaux de l'Organisation, avaient suivi une formation obligatoire dans ces domaines. En 2017, une nouvelle approche avait été adoptée afin de mieux faire connaître ces questions, avec un exposé au cours duquel des données issues des secteurs universitaire et privé avaient été présentées par des conférenciers d'horizons culturels différents afin d'encourager la discussion sur les codes de déontologie et leur application pratique. Par ailleurs, une autre dimension avait été explorée avec la présentation d'un exposé de haut niveau sur l'éthique par le professeur Onora O'Neill (Royaume-Uni), éthicienne de renommée internationale et lauréate de nombreux prix et distinctions nationaux et internationaux pour ses travaux dans les domaines de l'éthique et de la philosophie. Quelque 150 fonctionnaires de l'OMPI avaient participé à cette manifestation, à laquelle deux des trois conférenciers invités étaient des femmes. Conformément aux pratiques recommandées dans les secteurs privé et public, une attention particulière était accordée aux principes d'éthique en matière de gestion au niveau intermédiaire, et quatre séances d'information avaient été organisées à cet égard à l'intention des chefs de service et des hauts fonctionnaires. La cheffe du Bureau de la déontologie a également évoqué les cours d'initiation auxquels étaient tenus de participer les nouveaux fonctionnaires à tous les niveaux, y compris les chefs de service. Ces cours portaient notamment sur le mandat du Bureau de la déontologie, les services qu'il offrait au personnel et la disponibilité de sa permanence téléphonique 24 heures sur 24 et sept jours sur sept. En 2017, 317 employés avaient participé à des activités de formation et de sensibilisation à l'éthique. Des enquêtes en ligne ont révélé que 92% des personnes interrogées estimaient que le cours renforçait leur compréhension de cette question. S'agissant des avis confidentiels adressés à l'ensemble du personnel, le Bureau de la déontologie avait reçu 40 demandes d'avis en 2017. La plupart de ces demandes concernaient les activités exercées en dehors du Bureau international, des questions liées à l'emploi, des conflits ou déclarations d'intérêts, ou encore des dons ou frais de représentation. Dans le domaine de l'établissement de normes et de l'élaboration de politiques, une version révisée de la *Politique de protection contre les représailles en raison du signalement d'une faute ou de la collaboration à des audits ou enquêtes dûment autorisés* avait été promulguée et était entrée en vigueur le 29 septembre 2017. Une nouvelle Politique de l'OMPI en matière de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts, qui s'appliquait aux hauts fonctionnaires et à d'autres catégories désignées de personnel, avait également été promulguée en 2017. Cette politique visait à trouver le juste équilibre entre la nécessité

d'obtenir des informations et le droit des fonctionnaires au respect de la vie privée, compte tenu du dispositif de gestion des risques et du système de contrôle interne mis en œuvre par le Secrétariat, ainsi que des pratiques recommandées en la matière. Le premier exercice mené, qui prévoyait l'examen par un examinateur externe des déclarations soumises, avait été prévu pour 2018 et avait depuis lors été mené à bien. S'agissant de la mise en œuvre des politiques relevant du Bureau de la déontologie, la cheffe du Bureau de la déontologie a indiqué que le Bureau avait reçu des plaintes faisant état de représailles et qu'il avait procédé à des examens préliminaires pour déterminer si le requérant s'était livré à une activité protégée au sens de la politique de protection des lanceurs d'alerte qui collaborent à une activité de supervision ou qui signalent des fautes ou d'autres irrégularités ("politique de protection des lanceurs d'alerte"). Au vu de l'examen préliminaire réalisé, le Bureau de la déontologie déterminait l'existence d'une présomption de représailles et la protection adéquate à accorder au requérant concerné. En 2017, le Bureau de la déontologie avait achevé l'examen préliminaire de deux demandes de protection contre les représailles et avait estimé que dans ces deux cas, il n'existait pas de présomption de représailles. Le Bureau de la déontologie était également chargé de la mise en œuvre du programme de déclarations d'intérêts pour les fonctionnaires de l'OMPI appartenant aux catégories D1 et supérieures, et à un nombre restreint d'autres catégories déterminées. La cheffe du Bureau de la déontologie a déclaré qu'un taux de conformité de 100% avec les exigences de déclaration prévues par les normes IPSAS, concernant les transactions du personnel de l'OMPI avec une partie liée, avait été atteint en 2017. Parmi les autres domaines d'activité du Bureau de la déontologie en 2017, on pouvait citer sa participation active aux travaux de l'Organe consultatif indépendant de surveillance (OCIS). Le Bureau de la déontologie s'était efforcé de répondre aux demandes de l'OCIS sans perdre de vue son propre mandat et la nécessité de réunir les conditions indispensables au fonctionnement d'un bureau de la déontologie, à savoir l'indépendance, la confidentialité et l'impartialité. Il avait coopéré à des enquêtes et initiatives menées à l'échelle du système des Nations Unies, telles que l'examen par le Corps commun d'inspection (CCI) des mécanismes et politiques visant à remédier aux conflits d'intérêts dans le système des Nations Unies et des politiques et pratiques des organisations du système des Nations Unies en matière de protection des lanceurs d'alerte. La cheffe du Bureau de la déontologie a en outre rendu compte des efforts déployés par le Bureau pour harmoniser les pratiques recommandées au sein des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et a notamment indiqué que le Bureau de la déontologie avait joué un rôle actif dans le réseau d'éthique des organisations multilatérales, qui visait à promouvoir la collaboration à l'échelle du système des Nations Unies sur les questions d'éthique et offrait un cadre pour l'échange d'informations sur les politiques et les pratiques dans ce domaine.

32. La délégation de la Suisse, s'exprimant au nom du Groupe B, a remercié le Bureau de la déontologie pour son rapport annuel et pour les activités de formation et de sensibilisation menées par le Bureau au cours de l'année écoulée. Le Groupe B reconnaissait le rôle important que jouait le Bureau de la déontologie en sensibilisant davantage l'Organisation aux questions d'éthique grâce à la formation, et la délégation a invité la cheffe du Bureau de la déontologie à décrire son rôle dans la stratégie mise en place par l'OMPI pour lutter contre le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel. La délégation a souhaité savoir si le Bureau de la déontologie participait également aux activités de formation dans ce domaine, qui étaient en cours d'élaboration. Elle s'est félicitée de la politique révisée de protection contre les représailles en raison du signalement d'une faute ou de la collaboration à des audits ou enquêtes dûment autorisés, ainsi que de la politique en matière de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts. Elle a dit estimer que si les membres du personnel étaient en mesure de signaler une faute sans crainte de représailles, une organisation pouvait s'attaquer aux irrégularités avant que celles-ci ne deviennent un problème organisationnel. La mise en œuvre efficace de politiques solides en matière d'éthique ainsi que l'organisation d'activités de sensibilisation et de formation étaient essentielles pour promouvoir une culture de l'éthique au sein de l'Organisation. La délégation a pris note des examens récemment menés par le CCI sur les mécanismes et politiques visant à remédier aux conflits d'intérêts dans le

système des Nations Unies, d'une part, et sur les politiques et pratiques des organisations du système des Nations Unies en matière de protection des lanceurs d'alerte, d'autre part, et elle a dit attendre avec intérêt la mise en œuvre des recommandations par le Secrétariat et le Bureau de la déontologie.

33. La délégation des États-Unis d'Amérique a déclaré qu'elle appuyait fermement la mission de la fonction de déontologie dans les organisations internationales et a salué les activités menées par le Bureau de la déontologie de l'OMPI en 2017. Elle s'est notamment félicitée de la présentation de l'exposé de haut niveau sur l'éthique en matière de communication et de la volonté du Bureau de la déontologie d'organiser de nouvelles manifestations de ce genre, ainsi que du lancement en 2017 du nouveau cours en ligne sur les questions d'éthique et d'intégrité, auquel les fonctionnaires étaient tenus de participer. La délégation a demandé à quelle fréquence le personnel devrait suivre des cours de remise à niveau. Elle a salué les quatre séances d'information à l'intention des chefs de service et des hauts fonctionnaires et a souhaité savoir dans quelle mesure ces séances étaient adaptées aux hauts fonctionnaires et s'il était prévu d'élaborer des cours en ligne spécialement adaptés à ces derniers. La délégation était d'avis que les organisations internationales avaient besoin de politiques solides en matière de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts et elle a accueilli avec satisfaction le premier exercice mené en 2018 dans le cadre de la nouvelle politique. Notant une augmentation globale du nombre de demandes d'avis par rapport à 2016 et 2015, la délégation a demandé si cette augmentation était due aux efforts de formation et de sensibilisation du personnel. Elle s'est interrogée sur les priorités du Bureau de la déontologie pour l'exercice 2018-2019, sur la question de savoir si le Bureau de la déontologie avait formulé de quelconques observations ou recommandations à l'intention de la direction et si des questions importantes de déontologie s'étaient posées pendant la période considérée. La délégation a salué la mise en œuvre de la politique de protection contre les représailles et a dit attendre avec intérêt la promulgation du mandat du Bureau de la déontologie. Elle a ajouté qu'elle appuyait fermement la protection des lanceurs d'alerte en vue de favoriser l'instauration d'une culture de l'éthique au sein de l'Organisation. Elle a dit reconnaître l'importance des politiques en matière d'éthique et a demandé que ces politiques ainsi que les futures politiques en la matière soient communiquées aux États membres dans un esprit de transparence et pour renforcer sa compréhension de la fonction de déontologie. En ce qui concerne le rapport récemment publié par le CCI sur les politiques et pratiques des organisations du système des Nations Unies en matière de protection des lanceurs d'alerte, la délégation a déclaré attendre avec intérêt la mise en œuvre des recommandations issues de cet examen et a dit souhaiter que le Bureau de la déontologie rende compte de l'état d'avancement de cette question dans son rapport de l'année suivante. La délégation a pris note de la recommandation du CCI tendant à ce que les politiques de protection des lanceurs d'alerte soient accessibles au public. Elle a souligné qu'il était important de veiller à l'indépendance des fonctions de déontologie, de supervision interne et de médiation et a déclaré que le CCI avait recommandé qu'un rapport annuel du médiateur soit communiqué aux États membres. La délégation a appuyé cette recommandation, estimant qu'un rapport annuel du médiateur serait un ajout précieux à l'ordre du jour du Comité de coordination de l'OMPI. Elle a noté que l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) avait récemment mis en œuvre cette recommandation, et que le rapport du médiateur établi dans cette organisation contenait des informations utiles sur les questions de personnel et les problèmes organisationnels potentiels. La délégation a encouragé le Bureau de la déontologie à poursuivre sa collaboration avec l'OCIS et a exprimé l'espoir que ce Bureau, la DSI, l'OCIS et le Bureau du médiateur puissent communiquer ouvertement et travailler ensemble dans la mesure du possible, pour renforcer le cadre de supervision et d'éthique de l'Organisation.

34. La délégation du Brésil a remercié le Secrétariat d'avoir établi le document et le Bureau de la déontologie d'avoir présenté son rapport annuel. Elle a reconnu la contribution du Bureau de la déontologie qui veillait à ce que l'OMPI respecte des normes rigoureuses en matière d'éthique. Pour ce faire, l'indépendance du Bureau de la déontologie était une exigence

fondamentale et la délégation s'est félicitée d'apprendre que cette exigence avait été satisfaite au cours de l'année écoulée. La délégation s'est référée au paragraphe 27 du rapport annuel du Bureau de la déontologie concernant la déclaration d'intérêts. À cet égard, le rapport indiquait que, conformément au Règlement financier de l'OMPI et à son règlement d'exécution, les membres de l'OCIS devaient signer une déclaration d'intérêts. Il précisait également que le Bureau de la déontologie avait échangé des communications à ce sujet avec le président de l'OCIS et n'avait pas reçu d'autres informations. La délégation du Brésil a demandé à la cheffe du Bureau de la déontologie de fournir des informations complémentaires sur ce point.

35. La délégation de l'Australie a dit appuyer la bonne gouvernance au sein du système des Nations Unies et s'est félicitée du rôle important joué par les fonctions de déontologie, y compris à l'OMPI, pour renforcer la culture de l'éthique et les principes éthiques en matière de gestion au moyen d'activités de sensibilisation et de formation, comme indiqué dans le rapport annuel établi par le Bureau de la déontologie. La délégation a encouragé le Bureau de la déontologie à collaborer avec l'OCIS pour appuyer les pratiques recommandées. Elle s'est dite heureuse de constater, dans le rapport récemment diffusé par le CCI, que la politique de l'OMPI en matière de protection contre les représailles était à l'avant-garde dans tout le système des Nations Unies, et elle a fermement encouragé l'OMPI à continuer d'appliquer les pratiques recommandées, non seulement pour ce qui concerne les politiques mais aussi la mise en œuvre de celles-ci. Elle a également encouragé l'OMPI à envisager de mettre en œuvre toutes les recommandations pertinentes du rapport du CCI, notamment en rendant publique la politique de l'OMPI en matière de protection contre les représailles.

36. La cheffe du Bureau de la déontologie a ensuite remercié toutes les délégations pour leurs remerciements et leurs encouragements et a indiqué que le Bureau de la déontologie demeurerait disponible pour nouer des contacts bilatéraux avec les États membres. S'agissant de la question de la délégation des États-Unis d'Amérique sur la formation, le retour d'information et les enquêtes en formeraient la base. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI travaillait en collaboration étroite avec le DGRH à l'élaboration d'une formation à l'éthique destinée au personnel. À la question posée par la délégation du Brésil, elle a répondu que le rapport rendait compte de l'interaction du Bureau de la déontologie avec l'OCIS concernant l'exigence de divulgation à laquelle étaient tenus les membres de l'OCIS, ainsi que de la réponse donnée par l'OCIS à cet égard.

## POINT 28 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

### AMENDEMENTS DU STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL

37. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/75/2.

38. Le Secrétariat a indiqué qu'un nombre limité d'amendements du Statut et Règlement du personnel étaient présentés au Comité de coordination de l'OMPI pour approbation et notification respectivement. Ces amendements s'inscrivaient dans le cadre du réexamen continu du Statut et du Règlement du personnel, qui permettait à l'OMPI de maintenir un cadre réglementaire fiable, qui s'adapte à l'évolution des besoins et des priorités de l'Organisation tout en étant aligné sur les meilleures pratiques en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun de l'ONU. Le Secrétariat a indiqué qu'il soumettait d'abord des amendements de huit articles du Statut du personnel pour approbation par le Comité de coordination de l'OMPI et que l'annexe I du document WO/CC/75/2 donnait des précisions sur le texte actuel et le nouveau texte proposé ainsi que sur l'objet des amendements. Si elles étaient approuvées, ces modifications entreraient en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Il était proposé d'apporter des amendements mineurs aux articles suivants : article 3.7 – Échelon au titre de l'ancienneté : les amendements étaient proposés afin de se conformer à la pratique des autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et aux exigences de la CFP; article 3.12 – Heures supplémentaires : les amendements mineurs proposés visaient à préciser que les

modalités de compensation des heures supplémentaires étaient fixées par le Directeur général et non pas par le Statut et Règlement du personnel; article 4.11 – Examen médical : des amendements mineurs étaient proposés, l'un visant à mettre en œuvre une recommandation d'audit; et article 12.5 – Mesures transitoires : cet article n'étant plus nécessaire pourrait être supprimé. Le Secrétariat a ensuite présenté les amendements nécessitant d'apporter des modifications plus importantes au Statut et Règlement du personnel : l'article 1.6 visait à préciser les dispositions relatives à la limitation des activités et intérêts en dehors du Bureau international; article 3.22 – Prescription des demandes et recouvrement de l'indu : les amendements proposés visaient à clarifier certaines dispositions manquant de précision relatives au recouvrement de l'indu et à faciliter le recouvrement en cas de versement de montants indus à un fonctionnaire; article 3.14 – Indemnité pour frais d'études : il était proposé d'autoriser le paiement de l'indemnité pour frais d'études à des fonctionnaires temporaires dans des cas exceptionnels, si cette mesure était dans l'intérêt de l'OMPI; et article 4.16 – Engagements temporaires : il était proposé d'autoriser le Directeur général à porter de deux à trois ans la durée maximale cumulée d'un engagement temporaire, dans des circonstances exceptionnelles. Le Secrétariat a également indiqué qu'il conviendrait d'apporter des amendements à un certain nombre de dispositions du Règlement du personnel avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019. La plupart des amendements du Règlement du personnel concernaient le nouveau système de gestion du temps de travail, qui entrerait en vigueur en janvier 2019. En outre, certains amendements du Règlement du personnel avaient déjà été mis en œuvre entre le 1<sup>er</sup> juillet 2017 et le 30 juin 2018. Le Secrétariat a précisé que des informations détaillées sur tous les amendements du Règlement du personnel figuraient à l'annexe II du document WO/CC/75/2.

39. La délégation de la Suisse, s'exprimant au nom du groupe B, a remercié le Secrétariat pour la présentation des amendements du Statut et Règlement du personnel. En ce qui concernait la proposition de modification de l'article 4.16 relatif aux engagements temporaires et de l'article 3.14 relatif aux indemnités pour frais d'études, le groupe tenait à souligner l'importance que revêtait la stabilité des effectifs. De son point de vue, un trop grand nombre d'engagements temporaires pourrait entraîner un taux élevé de rotation du personnel et, dès lors, se traduire par un déficit de compétences et un manque d'efficacité. Le groupe s'inquiétait de l'amendement proposé, qui visait à porter de deux à trois ans la durée maximale cumulée des engagements temporaires, ainsi que de l'amendement prévoyant la possibilité d'accorder une indemnité pour frais d'études au personnel temporaire dans des cas exceptionnels. L'amendement qu'il était proposé d'apporter à l'article 3.14 soulevait des questions en matière d'égalité de traitement au sein d'une catégorie de personnel donnée. Dans ce contexte, le groupe était disposé à accepter la plupart des amendements proposés, mais il ne pouvait pas accepter la proposition d'amendement de l'article 3.14 car elle n'était pas conforme à la décision de la CFPI sur l'indemnité pour frais d'études et aux meilleures pratiques du système commun des Nations Unies. Le groupe souhaitait également que la transparence soit assurée en ce qui concernait l'article 4.16, ce qui permettrait aux États membres de mieux contrôler l'utilisation de ces mesures exceptionnelles. Il invitait donc le Secrétariat à inclure dans son prochain rapport annuel, ainsi que dans les rapports annuels ultérieurs, des informations détaillées sur le nombre de cas concernés par l'article 4.16 et la justification du recours à ces mesures exceptionnelles. À son avis, grâce à ces informations, que le Secrétariat fournirait au Comité du programme et budget, les États membres seraient en mesure d'évaluer, éventuellement avec l'aide de l'OCIS, si des mécanismes de contrôle supplémentaires seraient nécessaires pour ces mesures discrétionnaires. Le groupe notait également que dans l'édition 2018 du Statut et Règlement du personnel, une note de bas de page relative à l'article 3.1 avait été supprimée et que d'autres éléments de l'article 3.1 avaient été modifiés en 2016. Le groupe pensait que la note de bas de page avait été supprimée dans le cadre de ce processus, mais qu'elle n'avait pas été examinée par le Comité de coordination de l'OMPI. Le groupe proposait donc de rétablir la note de bas de page de l'article 3.1, qui se lisait comme suit : "Note explicative : ces traitements correspondent aux traitements en vigueur dans le cadre du régime commun des Nations Unies. Ils peuvent être ajustés par le Directeur général,

conformément à tout ajustement approuvé dans le cadre du régime commun des Nations Unies. Cet article a été modifié avec effet à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 (voir l'avis au personnel n° 30/2015)". Les amendements proposés avaient été présentés moins de trois semaines avant les assemblées. Le groupe demandait au Secrétariat de veiller à ce que les futures propositions d'amendements du Statut et au Règlement du personnel soient soumises en temps voulu.

40. En réponse à la déclaration faite par le groupe B, le Directeur général a précisé que le Secrétariat n'avait aucune difficulté à tenir compte des demandes formulées par le groupe B. Il comprenait qu'il y avait une objection à une modification proposée et qu'une autre modification proposée suscitait un malaise, et a demandé à la délégation de la Suisse de bien vouloir apporter des précisions. Le Secrétariat croyait comprendre que les objections formulées par le groupe B portaient sur la possibilité de prévoir une exception permettant d'octroyer une indemnité pour frais d'études aux fonctionnaires temporaires et sur la possibilité, dans des circonstances exceptionnelles, de porter de deux à trois ans la durée maximale de service d'un fonctionnaire temporaire. Selon le Directeur général, le Secrétariat n'avait aucune difficulté à rétablir les notes de bas de page relatives à l'article 3.1. En ce qui concernait l'indemnité pour frais d'études dans des circonstances exceptionnelles, il a déclaré que le Secrétariat pourrait renoncer à cette proposition d'amendement. Toutefois, il a ajouté qu'il y avait quelque peu contradiction avec la déclaration antérieure de la délégation de la Suisse sur la nécessité de trouver un équilibre entre la mission spécifique de l'Organisation en tant qu'agence technique, qui l'obligeait parfois à affronter la concurrence sur le marché, et son appartenance au régime commun. Dans certains cas, il était impossible pour l'Organisation d'entrer en concurrence. Le Directeur général a indiqué que c'était le cas, par exemple, dans le domaine de l'intelligence artificielle, domaine dans lequel le nombre de spécialistes était extrêmement limité dans le monde, comme l'avait montré une enquête menée récemment par l'une des principales sociétés de conseil dans le domaine de l'informatique. Le Secrétariat avait tenté de faire appel à l'un des consultants avec lesquels il travaillait dans ce domaine, mais une grande entreprise avait offert à cette personne un salaire 10 fois supérieur à celui que l'Organisation pouvait lui offrir. Dans cette situation, l'Organisation ne pouvait tout simplement pas être compétitive. D'où la proposition selon laquelle, très exceptionnellement, il pourrait y avoir des circonstances dans lesquelles la nature de l'emploi serait telle que l'Organisation devrait fournir une incitation. Le Directeur général a également indiqué qu'il s'agissait d'un problème général qui dépassait le cadre de cette proposition d'amendement et auquel était confronté l'ensemble du système des Nations Unies, en particulier les institutions spécialisées. Il a réaffirmé que le Secrétariat n'avait aucune difficulté à supprimer l'amendement proposé si tel était l'avis des États membres sur la question. La modification proposée visait davantage à tenter de remédier à une situation qui deviendrait problématique dans l'avenir, à savoir essayer de créer un environnement de travail concurrentiel dans certains domaines spécialisés où le marché était en avance sur le secteur public.

41. La délégation de la Fédération de Russie a exprimé sa gratitude au Secrétariat pour le document qui avait été soumis. Bien qu'elle soit disposée à appuyer la plupart des amendements proposés, elle avait un certain nombre de questions sur lesquelles elle souhaitait recevoir des réponses écrites détaillées. En ce qui concernait la proposition d'amendement de l'article 3.14 pour permettre le versement d'une indemnité pour frais d'études aux fonctionnaires temporaires, la délégation souhaitait savoir dans quelle mesure cette proposition était conforme à la pratique qui avait été adoptée dans le cadre du système commun des Nations Unies. Elle avait cru comprendre que les indemnités et prestations, y compris l'indemnité pour frais d'études, étaient versées aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur conformément aux recommandations de la CFPI et que ces prestations n'étaient pas destinées à être versées aux fonctionnaires engagés à titre temporaire. La délégation a également déclaré que cette proposition aurait des répercussions budgétaires et a interrogé le Secrétariat sur l'évaluation de ces répercussions et sur les sources de financement. Dans la mesure où la mesure proposée aurait des répercussions financières, il serait opportun que cette question soit

examinée dans un premier temps au sein du Comité du programme et budget. En outre, la délégation a déclaré qu'il serait utile de savoir comment le Secrétariat envisageait de décider quels agents temporaires bénéficieraient d'une indemnité pour frais d'études et lesquels n'en bénéficieraient pas, notant que cette mesure risquait d'introduire des inégalités entre les fonctionnaires, ce qui créerait une situation dans laquelle certains seraient mieux lotis que d'autres. Cela risquait d'entraîner une concurrence malsaine entre les fonctionnaires et de jeter les bases d'une action en justice. En ce qui concernait l'amendement de l'article 4.16 relatif à la prolongation de la durée des engagements temporaires, la délégation a indiqué qu'une bonne partie des questions soulevées par l'amendement qu'il était proposé d'apporter à l'article 3.14 pourraient également être légitimement soulevées par cette proposition d'amendement. Elle estimait que la prolongation de la durée des engagements temporaires pourrait compliquer les questions relatives à la représentation géographique équitable au sein de l'Organisation. La délégation a répété qu'elle serait très reconnaissante de recevoir des réponses écrites détaillées du Secrétariat sur les points soulevés, ce qui lui permettrait d'examiner la situation plus en détail et de déterminer sa position sur le fond des amendements proposés. Elle espérait également pouvoir coopérer pleinement avec les autres délégations et le Secrétariat sur ces questions.

42. La délégation des États-Unis d'Amérique a appuyé la déclaration faite par la délégation de la Suisse au nom du groupe B et a apprécié les mesures positives prises par le Secrétariat pour améliorer et clarifier le Statut et Règlement du personnel. En ce qui concernait l'amendement de l'article 4.16, qui permettrait au Directeur général de porter à trois ans la durée d'un engagement temporaire, la délégation a demandé au Secrétariat d'indiquer la raison de ce changement et de fournir des exemples de cas dans lesquels ce type de prolongation serait nécessaire. Elle a également demandé le raisonnement justifiant la modification proposée de l'article 3.12 concernant les heures supplémentaires et, comme pour sa demande relative à l'article 4.16, elle a souhaité que des exemples soient fournis à cet égard.

43. La délégation de la Suisse, s'exprimant au nom du groupe B, a remercié le Directeur général pour ses commentaires sur sa déclaration concernant les articles 4.16 et 3.1 et a confirmé que le Secrétariat en avait bien saisi le sens. Le groupe ne pouvait pas appuyer l'amendement qu'il était proposé d'apporter à l'article 3.14 relatif à l'indemnité pour frais d'études, mais il pouvait approuver l'amendement de l'article 4.16 concernant la prolongation des engagements temporaires. Il réitérait également sa demande au Secrétariat d'inclure dans son prochain rapport annuel et dans les rapports annuels ultérieurs des informations détaillées sur le nombre de cas concernés par la mise en œuvre de cet article ainsi que sur la justification du recours à cette exception, et de fournir ces données au Comité du programme et budget pour information. Cela permettrait aux États membres d'évaluer s'il conviendrait de mettre en place des mécanismes supplémentaires visant à établir un équilibre des pouvoirs.

44. Le Directeur général a remercié la délégation de la Suisse pour cette confirmation et les délégations de la Fédération de Russie et des États-Unis d'Amérique pour leurs questions. S'agissant des questions de la délégation de la Fédération de Russie, le Directeur général a précisé que l'amendement qu'il avait été proposé d'apporter à l'article 3.14 sur l'indemnité pour frais d'études avait été retiré. En ce qui concernait l'article 4.16 relatif à la prolongation des engagements temporaires, il a déclaré que le Secrétariat n'avait pas de position ferme sur la question et qu'il serait heureux de s'en remettre aux directives fournies par les États membres à cet égard. Il a saisi l'occasion pour souligner le type de circonstances que le Secrétariat envisageait en proposant cet amendement, par exemple, lorsque la nature de la fonction exercée temporairement exigeait une prolongation de l'engagement de deux ans d'un agent temporaire pour un programme particulier qui n'avait pas été achevé. Il a ajouté que le Secrétariat recherchait simplement une plus grande flexibilité dans de tels cas. En réponse à la demande de la délégation de la Suisse, le Directeur général a déclaré que le Secrétariat serait heureux de fournir des informations précises, dans son rapport annuel sur les ressources humaines, sur les circonstances dans lesquelles cet article avait été appliqué l'année

précédente. Le Directeur général a également indiqué que le Secrétariat comprenait la volonté de veiller à ce que l'Organisation ne se retrouve pas dans la même situation qu'il y a une dizaine d'années, où quelque 300 de ses fonctionnaires occupaient des postes temporaires. Cette situation avait été résolue depuis lors, les contrats temporaires étant désormais mieux gérés. À cet égard, le Secrétariat a admis le malaise des États membres à l'idée d'augmenter le nombre d'agents temporaires. Pour résumer les débats, le Directeur général a indiqué qu'il y avait matière à aller de l'avant avec la proposition de porter à trois ans au maximum la durée d'un engagement temporaire de deux ans, dans des circonstances exceptionnelles, en précisant que le Secrétariat rendrait compte dans son rapport annuel sur les ressources humaines du nombre de cas au cours de l'année précédente. En ce qui concernait la question de la délégation des États-Unis d'Amérique relative à la proposition d'amendement de l'article 3.12, le Secrétariat a confirmé que l'objectif était de tenir compte des règles de gestion du temps qui seraient affectées par le nouveau système en train d'être mis en place. En outre, il a indiqué que les modalités opérationnelles relatives aux heures supplémentaires avaient été supprimées du Règlement du personnel et que les modifications proposées seraient consignées dans un ordre de service.

45. La délégation de la Fédération de Russie a remercié le Directeur général pour ces précisions et a indiqué qu'elle comprenait maintenant que la proposition d'amendement de l'article 3.14 avait été retirée. En ce qui concernait la proposition d'amendement de l'article 4.16, la délégation a déclaré qu'elle était disposée à adhérer au consensus sur la question.

46. Le Comité de coordination de l'OMPI

- i) a approuvé les amendements du Statut du personnel indiqués à l'annexe I du document WO/CC/75/2, devant entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019, à l'exception de la proposition d'amendement de l'article 3.14, qui a été retirée par le Secrétariat à la demande du comité,
- ii) a pris note des amendements du Règlement du personnel
  - a) indiqués à l'annexe II du document WO/CC/75/2, qui entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et
  - b) indiqués à l'annexe III du document WO/CC/75/2, qui ont été mis en œuvre entre le 1<sup>er</sup> juillet 2017 et le 30 juin 2018,
- iii) a demandé au Secrétariat de faire figurer dans son rapport annuel sur les ressources humaines des informations relatives à tous les cas dans lesquels la prolongation d'un engagement temporaire ayant porté sa durée à plus de deux ans a été accordée au cours de la période considérée dans le rapport.

[L'annexe<sup>1</sup> suit]

---

<sup>1</sup> Il est d'usage qu'après que tous les points de l'ordre du jour ont été traités, le président, en réponse à une demande, permette à un représentant du Conseil du personnel de l'OMPI de s'adresser aux membres du Comité de coordination de l'OMPI pour lui faire part du point de vue du personnel. Le président a indiqué qu'il suivrait le précédent établi en accord avec les États membres de l'OMPI et s'y est conformé. La déclaration du représentant du Conseil du personnel figure en annexe.

Intervention du Conseil du personnel de l'OMPI  
devant le Comité de coordination des États membres  
de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle  
28 septembre 2018, Genève (Suisse)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs,

C'est un grand honneur pour moi que de prendre la parole ce matin devant le Comité de coordination au nom du Conseil du personnel de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle.

Je m'appelle Tom Bombelles et, comme je l'ai dit l'année dernière, si c'est moi qui m'adresse à vous aujourd'hui, je parle au nom des sept membres du Conseil du personnel. Nous sommes un groupe collégial, et nous exerçons les différentes tâches dévolues au Conseil par roulement, en fonction du temps dont nous disposons, de nos intérêts et de la mesure dans laquelle nous sommes détachés de nos fonctions officielles.

Parmi les progrès réalisés pendant l'année écoulée, il convient également de mentionner la création d'un tout nouveau syndicat du personnel, qui se joint à nous pour faire ces observations aujourd'hui.

L'année dernière, j'ai pris le temps de vous présenter le Conseil car nous étions un groupe relativement nouveau créé après une pétition du personnel et un long processus d'examen interne, de sorte qu'il n'est pas nécessaire d'y revenir à présent.

Je me contenterai de souligner très brièvement que, dans l'ensemble, nous estimons, en tant que groupe – et nous pensons que l'ensemble du personnel du Secrétariat en conviendra -, que nous avons accompli des progrès significatifs en termes de rétablissement de relations positives, constructives et professionnelles avec l'Administration. Notre objectif est de représenter aussi efficacement que possible les intérêts du personnel auprès de la haute direction de l'Organisation, et nous espérons y être parvenus. Nous n'avons pas peur d'être en désaccord avec les politiques proposées par l'Administration. Et – il est important de le préciser – nous n'avons pas peur d'être d'accord non plus. Nous sommes parfaitement à l'aise sur ce sujet.

L'un des indicateurs de notre réussite est que, en 2018, après un mandat transitoire d'un an, nous avons tous été réélus pour un mandat de trois ans.

Vous vous demandez peut-être pourquoi nous avons décidé de nous représenter – et chacun d'entre nous a ses propres raisons -, mais nous avons certaines motivations en commun. La première d'entre elles est que nous sommes conscients du privilège que représente le statut de fonctionnaire international au service de cette Organisation et que nous sommes résolus à donner quelque chose en retour. Et nous espérons que c'est ce que nous faisons.

Cela m'amène au sujet le plus important et le plus difficile à aborder avec vous aujourd'hui. À savoir les effets négatifs de la pression constante de réduction des coûts que vous, États membres, continuez à nous imposer.

L'année dernière, j'ai énuméré un certain nombre de mesures d'économie qui ont été imposées au personnel en grande partie au nom de l'harmonisation avec les autres institutions des Nations Unies et le régime commun.

Avant toute chose, le régime commun est un "seuil, pas un plafond". En d'autres termes, il n'y a aucune règle ni procédure de l'ONU qui empêche l'OMPI d'accorder à son personnel des conditions plus avantageuses que le minimum prévu par le régime commun.

Comme tout le monde l'aura compris, la question fondamentale qui se pose ici est celle de la modification du coefficient d'ajustement de poste décidée par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), qui a entraîné une réduction de près de 8% de la rémunération effectivement perçue par les administrateurs en poste à Genève. À titre de référence, 8% équivaut à un mois de salaire. Cela pose des difficultés considérables à de nombreux membres du personnel, en particulier ceux qui ont de jeunes enfants, des frais de scolarité à payer, des prêts immobiliers à rembourser, etc.

Je n'entrerai pas dans le détail des raisons pour lesquelles nous pensons que les calculs de la CFPI étaient erronés, etc., mais je veux que vous sachiez que le personnel de l'OMPI, dans un mouvement concerté organisé par nous, le Conseil du personnel de l'OMPI, s'est saisi des moyens de recours à sa disposition pour contester la décision de la CFPI. De fait, des milliers de fonctionnaires internationaux à Genève ont décidé de porter plainte devant le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail contre les institutions et organisations qui les emploient. Nous avons de bonnes raisons d'espérer qu'une décision favorable sera rendue par le Tribunal administratif au cours du premier semestre de 2019.

Dans l'immédiat, ce qui compte le plus pour le personnel de l'OMPI, c'est que chaque délégué ici présent sache à quel point nous sommes déçus que tant d'États membres aient fait pression sur l'administration de l'OMPI pour mettre en œuvre la décision de la CFPI. Si vous pensez que le régime commun impose des conditions de travail uniformes, nous voudrions que vous compreniez que nous ne sommes pas d'accord sur le fait qu'il instaure une norme unique et inflexible.

C'est particulièrement vrai dans le cas de l'OMPI, pour au moins plusieurs raisons essentielles. Par exemple, compte tenu de notre domaine d'activité et des qualifications requises, nous sommes en concurrence avec de nombreux employeurs du secteur privé et d'autres institutions multilatérales et intergouvernementales qui offrent des salaires plus élevés que les organismes des Nations Unies.

Plus important encore, et comme vous le savez tous, l'OMPI jouit d'une situation financière saine, avec des ressources qui ne proviennent pas des États membres. En fait, notre modèle de fonctionnement est plus proche du secteur privé que du système multilatéral, parce que nous fournissons des services pour lesquels les utilisateurs paient des taxes. De toute évidence, notre service le plus performant est le Traité de coopération en matière de brevets, qui représente environ les trois quarts de notre budget.

Pour paraphraser le rapport du Directeur général aux assemblées, l'Organisation a continué d'engranger d'excellents résultats. En témoigne notamment l'augmentation constante du nombre de demandes déposées auprès de nos services (brevets, marques, dessins et modèles, etc.). Les traités administrés par l'Organisation gagnent régulièrement de nouveaux membres. Vous, États membres, bénéficiez sur demande de la coopération et de la participation à nos services, programmes et activités de renforcement des capacités.

Par ailleurs, de nombreux défis inédits se profilent à l'horizon ou sont déjà à notre porte. Pour citer un exemple, on ignore largement à ce stade la façon dont l'intelligence artificielle affectera le mandat de l'Organisation, le monde de la propriété intellectuelle et, pour tout dire, notre mode de vie en général. Tout cela n'est qu'un aperçu de l'environnement passionnant et stimulant dans lequel nous travaillons chaque jour.

La place éminemment centrale qu'occupe la propriété intellectuelle dans l'économie mondiale se reflète également dans nos résultats financiers. Comme indiqué dans le rapport du Directeur général aux assemblées de cette année, nous avons conclu le dernier exercice biennal avec un excédent de près de 56 millions de francs suisses.

En résumé, il n'y a aucune raison financière d'imposer au personnel des mesures de restriction des coûts aussi sévères et nocives.

Compte tenu de la performance et des résultats financiers de l'Organisation, je me demande souvent :

Puisque l'OMPI atteint tous ses objectifs en matière financière et d'exécution des programmes;

- Puisque nous bénéficions de sources de revenus solides, avec une croissance et des excédents annuels;
- Comment diable une organisation qui atteint de tels résultats peut-elle en arriver à réduire la rémunération de son personnel?
- La réponse, je le crains, se trouve ici et nulle part ailleurs, et parce que c'est vous, les États membres, qui nous l'imposez.

Au nom de tous les membres du personnel de l'OMPI qui ne ménagent aucun effort pour atteindre ces résultats, je vous demande instamment de reconsidérer la pression constante que vous nous imposez et qui se ressent sur la qualité de notre vie professionnelle.

Je vous remercie de m'avoir donné la possibilité de m'adresser à vous aujourd'hui.

[Fin de l'annexe et du document]