

## Comité de coordination de l'OMPI

**Soixante-dix-huitième session (51<sup>e</sup> session ordinaire)  
Genève, 21 – 25 septembre 2020**

### 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/61/1) : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.ii), 11, 18, 19, 20, 21 et 22.
2. Le rapport sur ces points, à l'exception des points 7, 9, 18, 19 et 20, figure dans le rapport général (document A/61/10).
3. Le rapport sur les points 7, 9, 18, 19 et 20 figure dans le présent document.
4. Mme l'Ambassadrice Zsuzsanna Horváth (Hongrie) a été élue présidente du Comité de coordination de l'OMPI; M. l'Ambassadeur Alfredo Suescum (Panama) et Mme Mercy Kainobwisho (Ouganda) ont été élus vice-présidents.

5. La présidente nouvellement élue du Comité de coordination de l'OMPI, Mme l'Ambassadrice Zsuzsanna Horváth (Hongrie), a remercié les États membres de l'avoir élue.

## POINT 7 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

### APPROBATION D'ACCORDS

6. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/78/3.

7. Présentant ce point de l'ordre du jour, le conseiller juridique 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 souligné qu'il existait deux accords généraux de ce type, indiqués dans le document de travail, qu'il était proposé de soumettre à l'approbation du Comité de coordination de l'OMPI. Le premier accord était un accord de coopération visant à établir des relations entre l'OMPI et la Communauté des Caraïbes (CARICOM) sur des questions d'intérêt commun entre les deux organisations, en vue de l'harmonisation de leurs efforts de développement et de promotion de la propriété intellectuelle parmi les États membres de la CARICOM; et le deuxième était également un accord de coopération visant à établir un cadre de coopération sur les questions de propriété intellectuelle entre l'OMPI et l'Organisation des États des Caraïbes orientales (OECO), afin de contribuer au développement économique, social et culturel de la région des Caraïbes orientales.

8. La délégation du Royaume-Uni, parlant au nom du groupe B, a félicité la présidente, la vice-présidente et le vice-président pour leur élection et a déclaré que le groupe attendait avec intérêt de travailler sous leur conduite avisée durant leur mandat. La délégation s'est félicitée de la possibilité de formuler des observations sur les accords de coopération avant leur adoption par le Comité de coordination de l'OMPI. Elle a souligné que les accords de coopération entre l'OMPI et les organisations des États membres constituaient un moyen inestimable de renforcer les capacités et de partager des pratiques recommandées. La délégation a précisé que le groupe n'avait aucune objection concernant les accords de coopération entre l'OMPI et la CARICOM et entre l'OMPI et l'OECO, mais a fait observer que la composition des deux organisations se chevauchait. Elle a indiqué que les membres de l'OECO qui bénéficiaient de l'accord de coopération étaient également membres de la CARICOM. Le groupe a demandé que, lors de l'exécution de ces accords de coopération, les activités soient conçues de manière à tenir compte des besoins individuels des États membres des deux organisations auxquelles ils appartenaient, tout en évitant les doublons. La délégation a demandé à l'OMPI d'examiner quels objectifs pourraient être atteints dans le cadre des accords en vigueur et, également, de veiller à ce que les fonds et le temps consacrés à la mise en œuvre de ces accords de coopération soient utilisés de manière appropriée.

9. En réponse, le Directeur général a déclaré qu'il allait se renseigner auprès de ses collègues mais que, globalement, l'OECO représentait les très petits États insulaires, tandis que la CARICOM comprenait certains grands pays des Caraïbes. Le Directeur général a informé les délégations que l'OMPI examinait, avec tous les pays des Caraïbes et depuis plusieurs années, la possibilité de mettre en place des arrangements régionaux. Ces arrangements régionaux couvraient, par exemple, un éventuel arrangement régional sur les brevets et un éventuel arrangement régional sur les marques et, bien entendu, la coopération en matière de gestion collective. Selon lui, les besoins des petits États insulaires de l'OECO n'étaient pas toujours les mêmes que ceux des grands pays représentés au sein de la CARICOM. Bien qu'il y ait un chevauchement entre les deux organisations régionales, il était d'avis que leurs différences justifiaient la nécessité de deux accords distincts. Le Directeur général a

néanmoins déclaré que l'OMPI avait pris note du fait qu'il ne devait pas y avoir de chevauchement dans les activités et a précisé que l'intention était de rendre compte de la distinction établie par les pays de la région eux-mêmes.

10. Le Comité de coordination de l'OMPI a approuvé l'accord de coopération entre l'OMPI et la CARICOM ainsi que l'accord de coopération entre l'OMPI et l'OECO, lesquels sont reproduits, respectivement, aux annexes I et II du document WO/CC/78/3.

## POINT 9 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

### PROJETS D'ORDRE DU JOUR DES SESSIONS ORDINAIRES DE 2021

11. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document A/61/4.

12. 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 18 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

### RAPPORTS SUR LES QUESTIONS CONCERNANT LE PERSONNEL

#### i) Rapport sur les ressources humaines

13. Les délibérations ont eu lieu sur la base des documents WO/CC/78/INF/1 et WO/CC/78/INF/2.

14. Le Secrétariat s'est dit heureux de présenter le Rapport annuel sur les ressources humaines pour la période allant de juillet 2019 à juin 2020, et a indiqué que celui-ci portait sur deux principaux points. Premièrement, il abordait les questions de personnel devant faire l'objet d'un rapport au Comité de coordination de l'OMPI, comme les licenciements, la prolongation des engagements temporaires au-delà des délais prévus et la mise en œuvre de la Politique de l'OMPI en matière d'égalité des sexes. Deuxièmement, il traitait d'autres questions intéressant les États membres, telles que la diversité géographique, le recrutement, la gestion des talents, la formation et le perfectionnement du personnel. Comme l'année précédente, le rapport annuel était composé d'un bref rapport sur les ressources humaines et d'une brochure intitulée "Le personnel de l'OMPI : engagé, innovant, résilient" disponibles dans toutes les langues sous une forme imprimée et en ligne. Le Secrétariat a souligné que les effectifs, qui s'élevaient à 1508 personnes, étaient demeurés stables et avaient peu évolué par rapport aux années précédentes, malgré l'augmentation du nombre de demandes et l'ajout de nouveaux programmes et services. L'effectif fixe, c'est-à-dire les fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée, d'un engagement continu ou d'un engagement permanent au titre du budget ordinaire, représentait 72,3% des effectifs totaux tandis que la part modulable en représentait 27,3%. En ce qui concernait la diversité géographique, le Secrétariat a ajouté que 122 États membres étaient désormais représentés au sein de ses effectifs. Il a également indiqué que ses efforts de sensibilisation et de mobilisation auprès des États membres non représentés avaient porté leurs fruits et qu'il avait reçu un nombre nettement plus élevé de candidatures provenant d'États membres non représentés, puisque leur proportion était passée de 7,4% en 2016-2017 à 13,3% en 2018-2019. S'agissant de la parité, le Secrétariat a déclaré que ses effectifs étaient composés à 54% de femmes et à 46% d'hommes, la parité entre les sexes ayant été atteinte pour les postes de niveau P4 à la fin août 2020, conformément à l'objectif fixé pour 2021, et que les postes de niveau D1 étaient occupés à 35% par des femmes, soit un pourcentage proche de l'objectif fixé pour 2021. En outre, des mesures

avaient été mises en place pour aider les femmes à obtenir des postes aux niveaux où elles étaient sous-représentées. En 2019, l'Organisation a pris une autre mesure importante pour devenir un employeur de choix conformément à sa stratégie en matière de ressources humaines et lancé un projet de crèche sur deux ans, qui a été très bien accueilli par le personnel, sachant que 12 enfants des membres du personnel de l'Organisation avaient été inscrits dans cette crèche. Le Secrétariat a également indiqué que les programmes de formation proposés avaient été suivis par 12 385 personnes, et que le recours aux technologies avait permis d'offrir des formations plus variées, moins coûteuses et plus accessibles. En ce qui concernait son programme de récompenses et de reconnaissance, 95 membres du personnel avaient été récompensés pour leurs excellents résultats au cours du cycle 2019 de gestion des performances et le coût de ce programme représentait 0,2% des coûts de rémunération. Le Secrétariat a ajouté que l'Organisation avait fait face rapidement à la crise de la COVID-19 en permettant à son personnel de télétravailler et en le dotant du matériel nécessaire pour garantir un accès sécurisé à ses systèmes, ajoutant que la plupart des services avaient été fournis sans interruption, y compris ceux du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH). Il a précisé qu'un certain nombre de mesures d'adaptation temporaires de la politique en matière de ressources humaines avaient été nécessaires pour gérer les effectifs pendant la période de confinement et de télétravail, en particulier en ce qui concernait les horaires de travail, les congés, les congés de maladie et les congés dans les foyers. Ces mesures avaient été levées par la suite. Le Secrétariat a précisé que le télétravail serait peut-être maintenu après la crise de la COVID-19 dans le cadre de la politique de l'Organisation en matière de gestion du temps de travail, compte tenu du bilan positif de son utilisation et de la souplesse qu'il offre. Le Secrétariat a ajouté que le personnel était majoritairement favorable au maintien de l'option de télétravail après la crise.

15. La délégation de la Fédération de Russie, parlant au nom du groupe des pays d'Asie centrale, du Caucase et d'Europe orientale, a félicité la présidente pour son élection et le Secrétariat et le DGRH pour l'établissement du rapport. Le Groupe a salué les progrès réalisés par le Secrétariat dans les domaines de l'égalité des sexes et de la formation du personnel. Le groupe a estimé qu'il était important de proposer une nouvelle politique en matière d'égalité des sexes et a remercié le Secrétariat pour les informations concernant la gestion de la crise de la COVID-19, insistant sur la qualité du travail fourni malgré le passage au télétravail. La délégation a en outre félicité le Secrétariat pour ses efforts en matière de représentation géographique et a déclaré qu'il était nécessaire de mieux informer les États membres à cet égard, indiquant que le groupe des pays d'Asie centrale, du Caucase et d'Europe orientale était insuffisamment représenté au sein du Secrétariat. Le groupe estimait en outre que le Secrétariat devrait continuer de développer son programme de stages et que des possibilités de carrière devraient être créées pour cette catégorie d'employés. Il a ajouté que la question de "l'avenir du travail" était importante et souhaitait recevoir davantage d'informations sur l'adaptation du personnel aux nouvelles technologies numériques et sur l'incidence de ces dernières sur les procédures administratives. Le groupe a présenté ses condoléances à la suite de la disparition d'un membre du personnel du Secrétariat.

16. La délégation du Panama, parlant au nom du groupe des pays d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), a félicité la présidente et les vice-présidents pour leur nomination et remercié le Secrétariat pour le Rapport annuel sur les ressources humaines, déclarant qu'il contenait des informations très importantes sur le personnel de l'OMPI. Ce rapport était l'une des sources d'information les plus utiles sur l'Organisation. Le groupe s'est félicité des progrès tangibles réalisés en matière de parité grâce aux efforts du DGRH à cet égard. Le groupe s'est engagé à faire avancer cette question. Il soutenait les initiatives en cours visant à promouvoir les talents féminins et encourageait en outre l'ouverture de nouvelles voies pour améliorer la participation des femmes au sein de l'Organisation. Le groupe s'est également dit satisfait des informations fournies sur les effets de la pandémie de COVID-19 sur le personnel de l'Organisation. Il estimait que les mesures prises avaient non seulement permis de contenir les effets de la pandémie à l'OMPI, mais aussi d'assurer la continuité des services fournis par

l'Organisation y compris durant les phases les plus graves de la pandémie. Le groupe a indiqué que l'appui fourni par le Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes, qui avait adapté ses activités à la situation, en était un bon exemple. Il a aussi vivement regretté la disparition d'un des fonctionnaires de l'Organisation et a présenté ses sincères condoléances à la famille de ce dernier. Pour conclure, le groupe a rappelé que l'OMPI avait une dette envers sa région compte tenu de la faible représentation de celle-ci au sein du personnel de l'Organisation, et demandé que la politique de recrutement de l'OMPI remédie efficacement à ce problème.

17. La délégation de la Chine a exprimé toute sa sympathie au membre du personnel de l'Organisation malheureusement décédé des suites de la COVID-19 et adressé ses plus sincères condoléances à sa famille. Elle a salué la qualité et la richesse des informations contenues dans le rapport annuel rédigé par le Secrétariat et a déclaré que ce document aiderait les États membres à comprendre la planification stratégique en matière de ressources humaines. La délégation a salué les bons résultats de l'OMPI, la mise en œuvre de sa Stratégie en matière de ressources humaines pour 2017-2021 et ses efforts pour améliorer la représentativité géographique de son personnel. Elle a également félicité l'OMPI pour la gestion de ses effectifs et le dévouement de son personnel. Elle a souligné que, malgré des difficultés sans précédent, le personnel avait fait en sorte de continuer de fournir les services essentiels de l'OMPI en matière de propriété intellectuelle pendant la pandémie de COVID-19. La délégation a ajouté que, grâce aux options de télétravail et aux autres mesures efficaces mises en place, la productivité de son personnel n'avait pas été affectée de manière significative. Elle a félicité l'OMPI pour ses résultats en matière d'égalité des sexes et encouragé le Secrétariat à poursuivre la mise en œuvre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP). La délégation a également souscrit à la stratégie visant à attirer et à retenir les jeunes talents grâce aux programmes de bourses et de stages pour accroître leur proportion au sein des effectifs de l'Organisation. Elle a estimé que l'OMPI rencontrait encore des difficultés pour répondre à la demande croissante des utilisateurs mondiaux de ses services de propriété intellectuelle et, par conséquent, l'a encouragée à faire preuve d'innovation et d'efficacité pour accroître la diversité au sein de ses effectifs.

18. La délégation de l'Iran (République islamique d') a félicité la présidente pour son élection et lui a souhaité tout le succès possible à ce poste important. Elle a remercié le DGRH pour son élaboration et sa présentation du Rapport annuel sur les ressources humaines, qui comprend des informations sur les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs concernant la dotation en personnel, ainsi qu'un aperçu des politiques, des initiatives et des activités de l'Organisation en matière de ressources humaines. La délégation a salué l'amélioration continue de ce rapport, qui s'était imposé comme une source d'information majeure pour les États membres sur les ressources humaines de l'Organisation. Elle a ajouté que les ressources humaines de l'OMPI, comme celles de toute autre organisation, constituaient la colonne vertébrale de l'Organisation, et étaient indispensables à son bon fonctionnement. La délégation a déclaré qu'elle attachait une grande importance à la bonne gestion des ressources humaines, car celle-ci était directement liée à l'efficacité de l'Organisation, à son orientation vers le service, à sa résilience et à sa capacité de gérer les changements rapidement et correctement. Elle a également salué les initiatives mises en place par la direction de l'OMPI pendant la pandémie de COVID-19, en particulier la coopération étroite et régulière avec les autres organisations internationales basées à Genève pour échanger des informations et des enseignements tirés de la lutte contre la COVID-19 au travail. En ce qui concernait la représentativité géographique du personnel, la délégation estimait qu'en dépit des progrès accomplis, il existait toujours un déficit de représentativité géographique au sein du Secrétariat. En conséquence, tout en saluant et en reconnaissant les efforts déployés par le Secrétariat pour réduire ce déficit, elle estimait nécessaire que des mesures supplémentaires soient prises pour assurer une représentation géographique équilibrée. Pour

conclure, la délégation a rendu hommage aux collègues de l'OMPI décédés récemment et a félicité le Secrétariat pour son soutien et son assistance.

19. La délégation du Chili a félicité la présidente pour son élection et remercié le Secrétariat pour la présentation du rapport. La délégation a indiqué qu'elle souscrivait à la déclaration faite par la délégation du Panama au nom du GRULAC et, comme il était tard, a renvoyé l'auditoire à la déclaration qu'elle avait faite au Comité du programme et budget (PBC).

20. La délégation de la Fédération de Russie, parlant au nom de son pays, a félicité la présidente pour son élection. Elle a remercié le DGRH pour l'établissement du Rapport annuel sur les ressources humaines et l'OMPI pour la préparation de son personnel en vue de maintenir sa productivité malgré la pandémie. La délégation a exprimé ses condoléances suite au décès d'un fonctionnaire de l'Organisation. Elle a également déclaré vouloir veiller à l'instauration d'une représentation géographique équitable, précisant qu'il y avait eu des progrès à cet égard. Des mesures supplémentaires demeuraient toutefois nécessaires pour assurer un meilleur équilibre entre toutes les zones régionales. La délégation a demandé au Secrétariat de lui fournir des informations complémentaires sur la représentation des groupes et s'est félicitée des possibilités d'emploi offertes aux jeunes membres du personnel et aux stagiaires. La délégation était convaincue qu'il était nécessaire que l'OMPI continue de respecter les normes de l'ONU, en particulier en ce qui concernait les fonctionnaires internationaux. Elle a également indiqué qu'elle serait très reconnaissante de recevoir davantage d'informations sur l'utilisation des technologies innovantes, telles que l'intelligence artificielle, et sur l'incidence de celles-ci sur le travail du personnel. La délégation a indiqué qu'elle participerait volontiers à la réflexion sur les nouvelles stratégies dans le domaine des ressources humaines pour la prochaine période.

21. La délégation des États-Unis d'Amérique a félicité la présidente pour son élection et souscrit à la déclaration qui allait être faite au nom du groupe B sur ce point. La délégation a souligné qu'elle appréciait tout ce que la direction de l'OMPI avait fait pour soutenir son personnel tout en continuant de faire avancer les travaux importants de l'Organisation dans le contexte inédit de la pandémie de COVID-19. Elle a également exprimé ses plus sincères condoléances à la famille du fonctionnaire de l'OMPI décédé des suites du virus. La délégation a estimé ce rapport instructif et encourageant et s'est réjouie que l'OMPI continue de progresser dans les domaines de la parité femmes-hommes, de la représentation géographique, de la diversité, de la formation et du perfectionnement du personnel. S'agissant des récompenses, la délégation a noté que le programme de récompenses et de reconnaissance avait fait l'objet d'une série de modifications. Elle s'est félicitée de la suppression de la récompense pécuniaire liée aux résultats de l'Organisation, comme demandé par les États membres, ainsi que de la réduction du montant des récompenses pour les catégories "L'excellence au service des résultats" et "Un comportement responsable", notant toutefois que le nombre de récompenses octroyées avait aussi augmenté et que les critères d'octroi avaient été modifiés, les rendant plus largement accessibles au personnel. La délégation a souhaité profiter de cette occasion pour rappeler à l'Organisation que les récompenses devaient être accordées sur la seule base du mérite ou pour des performances exceptionnelles, pour éviter que le personnel ne les considère comme un dû. La délégation a également salué le sérieux avec lequel le Secrétariat avait tenu compte des résultats de l'enquête sur le harcèlement sexuel menée à l'échelle du système des Nations Unies et s'est réjouie de constater qu'il mettait en œuvre des mesures globales et coordonnées pour lutter contre le harcèlement sexuel au sein de l'Organisation. La délégation estimait que le harcèlement sous toutes ses formes sapait la mission des organisations des Nations Unies et compromettait le bien-être des membres du personnel, et se réjouissait donc que l'OMPI ait modifié ses politiques en matière de harcèlement et de harcèlement sexuel pour les rendre applicables aux non-fonctionnaires et pour permettre à ces derniers de les utiliser. Elle s'est également félicitée que le Bureau du médiateur ait lui aussi été mis à la disposition des non-fonctionnaires. Selon elle, ces mesures montraient une compréhension approfondie du risque global de harcèlement dans les grandes organisations et,

dans le même sens, elle a été très rassurée d'apprendre dans ce rapport l'existence d'une nouvelle politique de l'OMPI pour prévenir et combattre l'exploitation et les abus sexuels, dont elle attendait avec impatience la mise en œuvre effective. La délégation a demandé à ce que, dans les futurs rapports concernant la gestion des conflits, des informations soient fournies sur le nombre de plaintes du personnel aboutissant à des règlements, ainsi que sur le montant de ces règlements.

22. La présidente a remercié les délégations pour leurs déclarations et indiqué que toutes les déclarations seraient dûment consignées dans le rapport.

ii) Rapport du Bureau de la déontologie

23. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/78/INF/2.

24. La cheffe du Bureau de la déontologie a présenté le rapport annuel du Bureau de la déontologie, qui couvrait les activités menées en 2019. Elle a fait référence à l'ordre de service n° 16/2020, en vertu duquel le Bureau de la déontologie de l'OMPI doit présenter des rapports annuels sur ses activités au Directeur général et, par l'intermédiaire de ce dernier, à l'Assemblée générale de l'OMPI. La cheffe du Bureau de la déontologie jouissait de l'indépendance requise pour s'acquitter de ses fonctions et ne faisait pas partie de la direction opérationnelle. En 2019, le Bureau de la déontologie a organisé une formation à l'éthique et à l'intégrité en étroite collaboration avec le DGRH – comme cela était le cas depuis 2012 –, dans le cadre des cours d'initiation obligatoires à l'intention du personnel entrant au service de l'Organisation, y compris les directeurs et les fonctionnaires des échelons supérieurs. Quatre cent soixante-dix fonctionnaires ont participé à des activités de formation et de sensibilisation à l'éthique, notamment au cours en ligne obligatoire sur les questions d'éthique et d'intégrité, qui a été lancé en 2017. Conformément aux pratiques recommandées dans les secteurs public et privé, le Bureau de la déontologie de l'OMPI a continué d'accorder une attention particulière aux cadres moyens et a organisé trois activités à l'intention de ces derniers ainsi que des hauts fonctionnaires. En 2019, le Bureau de la déontologie a reçu 55 demandes d'avis portant sur les activités extérieures, la communication et les relations avec les médias, les conflits d'intérêts, les déclarations d'intérêts, et les demandes de renseignements sur la politique de protection contre les représailles et les questions relatives à l'emploi. Les avis fournis ont donné satisfaction aux fonctionnaires concernés. La cheffe du Bureau de la déontologie a fait référence à 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, qui constitue le cadre général de la protection de tous les membres du personnel contre les représailles. Le Bureau de la déontologie procédait à un examen préliminaire de toute plainte et, sur cette base, déterminait s'il existait une présomption de représailles et s'il s'avérait nécessaire d'accorder une protection adéquate au requérant concerné. Le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) agissait en qualité d'examineur externe pour les demandes de réexamen présentées par les requérants concernant les décisions issues des examens préliminaires du Bureau de la déontologie de l'OMPI. En 2019, le Bureau de la déontologie a reçu une demande liée à 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 et a conclu deux examens préliminaires dans des cas où des fonctionnaires en poste ou d'anciens fonctionnaires faisaient état de représailles et demandaient à bénéficier d'une protection. Dans ces deux cas, le Bureau de la déontologie a conclu qu'il n'existait pas de présomption de représailles, soit parce que le requérant n'avait pas participé à une activité protégée au titre de la politique, soit parce que l'activité protégée n'avait pas été un facteur des représailles présumées. Dans ces deux cas, pour lesquels l'examen préliminaire avait été achevé, les requérants ont demandé un réexamen par le Bureau de la déontologie de l'UNOPS. Dans ces deux cas, les décisions du Bureau de la déontologie de l'OMPI ont été confirmées. En 2019, le Bureau de la déontologie de l'UNOPS a également confirmé une décision rendue en 2018 par le Bureau de la déontologie de l'OMPI selon laquelle

il n'existait pas de présomption de représailles dans le cas en question. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI est également responsable de la mise en œuvre de la Politique en matière de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts. Cette politique porte sur la divulgation des intérêts financiers et le respect des normes comptables internationales pour le secteur public (normes IPSAS) par les hauts fonctionnaires et d'autres catégories de personnel. Le Bureau de la déontologie est chargé de l'administration des déclarations de situation financière et des déclarations d'intérêts, mais les déclarations d'intérêts sont examinées par un examinateur externe dont le rôle est défini par la Politique en matière de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts. À l'issue de la procédure, l'examineur externe remet un rapport au Directeur général. Cent cinq fonctionnaires de l'OMPI ont participé au programme couvrant la période de déclaration de 2019. Pour la période considérée, le taux de respect des obligations de divulgation au titre des normes IPSAS par le personnel de l'OMPI s'élevait à 100%. Cinq pour cent des déclarations ont été sélectionnées de façon aléatoire par l'examineur externe et soumises à la procédure de vérification, en sus de la procédure d'examen ordinaire, et il a été demandé aux fonctionnaires dont la déclaration avait été sélectionnée de soumettre des documents fournis par des tiers pour les éléments qui figuraient dans la déclaration. Tous les participants ont soumis leurs formulaires de déclaration en temps voulu, c'est-à-dire avant la date officielle de clôture, à l'examineur externe. Quatre-vingt-onze pour cent des déclarations examinées ont été classées dans la catégorie "Aucune observation à signaler", ce qui signifie que l'examineur externe n'a pas identifié d'éventuel conflit d'intérêts dans le cadre de son examen. L'examineur externe et le Bureau de la déontologie ont examiné les 9% restants afin de déterminer s'il existait un conflit d'intérêts et s'il y avait lieu de prendre des mesures correctives. En 2019, une enquête a été menée sur la connaissance des principes de l'OMPI en matière d'éthique et sur l'adhésion à ces principes. Quatre-vingt-seize pour cent des personnes interrogées ont indiqué qu'elles connaissaient ces principes, et 96% également qu'elles y adhéraient. Quatre-vingt-six pour cent des personnes interrogées ont indiqué qu'elles connaissaient les procédures à suivre pour signaler une faute. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI a continué de participer activement aux travaux menés par le Réseau Déontologie des organisations multilatérales. Ce réseau vise à promouvoir la collaboration sur les questions relatives à l'éthique entre tous les organismes des Nations Unies et favorise la mise en commun de politiques et de pratiques en la matière dans les organisations multilatérales. La cheffe du Bureau de la déontologie a déclaré que l'éthique était l'affaire de chacun des fonctionnaires de l'Organisation et que, sans l'appui de la direction, le bureau ne pourrait pas fonctionner. Elle a remercié le Directeur général pour le soutien constant qu'il avait apporté aux travaux du Bureau de la déontologie et a rappelé que, chaque fois que cela lui avait été demandé, le Directeur général avait appuyé les nouvelles initiatives du bureau, telles que l'élargissement des activités de sensibilisation au moyen de la série de conférences publiques sur l'éthique ou l'affectation de fonds supplémentaires pour des articles promotionnels. La cheffe du Bureau de la déontologie a adressé ses meilleurs vœux au Directeur général.

25. La délégation de la Fédération de Russie, parlant au nom du groupe des pays d'Asie centrale, du Caucase et d'Europe orientale, a remercié le Bureau de la déontologie d'avoir établi ce rapport et a salué les efforts qu'il avait déployés activement pour former le personnel aux questions d'éthique. Le groupe estimait qu'il serait judicieux de continuer de fournir des avis confidentiels au personnel, y compris sur la protection contre les représailles. Il a souligné l'importance que revêtait la politique en matière de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts. Il espérait que la participation du bureau au réseau des spécialistes de la déontologie des organisations multilatérales se poursuivrait.

26. La délégation du Royaume-Uni, parlant au nom du groupe B, a rappelé les déclarations que le groupe avait formulées au sujet du rapport sur les ressources humaines présenté à la trente et unième session du PBC. Elle a remercié le Secrétariat d'avoir établi le rapport annuel du Bureau de la déontologie. Le groupe a déclaré que, en tant que partie intégrante de la structure de gouvernance de l'OMPI, l'éthique jouait un rôle important pour veiller au bon



fonctionnement de l'Organisation. Il a encouragé le Bureau de la déontologie à continuer de renforcer sa collaboration avec l'Organe consultatif indépendant de surveillance (OCIS) de l'OMPI ainsi qu'avec le Corps commun d'inspection (CCI). Il s'est félicité de la participation active du Bureau de la déontologie au Réseau Déontologie des organisations multilatérales. Le groupe souhaitait savoir en quoi consistait cette collaboration, combien de fonctionnaires au total avaient achevé les cours de formation en ligne sur l'éthique et l'intégrité, s'il serait possible de mettre en place des mesures pour encourager les fonctionnaires à participer aux programmes de formation et de sensibilisation à l'éthique, et comment le Bureau de la déontologie savait que les avis confidentiels fournis aux membres du personnel leur avaient donné satisfaction. En outre, il a déclaré qu'aucune décision n'avait été rendue sur un cas de représailles présumées en 2019 et a demandé si un réexamen 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 était prévu.

27. La délégation des États-Unis d'Amérique a salué les travaux entrepris par le Bureau de la déontologie de l'OMPI en 2019 et a noté avec satisfaction les activités de formation et de sensibilisation à l'éthique menées en 2019. La délégation a posé une question au sujet des stratégies visant à adapter la formation aux nouvelles réalités de 2020 et a demandé si le Bureau de la déontologie avait formulé des recommandations à l'intention de la direction. Elle a demandé des informations sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des recommandations issues de l'audit du dispositif de l'OMPI en matière d'éthique et sur un cas de représailles présumées en 2019. La délégation a demandé au Secrétariat et au Bureau de la déontologie de réexaminer et de renforcer 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 en tenant compte des recommandations formulées dans le rapport établi par le CCI en 2018 sur les politiques de protection des lanceurs d'alerte.

28. La délégation de la Fédération de Russie, parlant au nom de son pays, a remercié le Bureau de la déontologie pour son excellent travail et pour l'établissement du rapport annuel. Elle a déclaré que le Bureau de la déontologie devait veiller à ce que les fonctionnaires de l'Organisation respectent les normes éthiques et professionnelles les plus élevées ainsi qu'à la transparence et au respect de l'obligation de rendre des comptes et, à ce titre, le bureau exerçait l'une des fonctions les plus importantes de l'OMPI et avait une incidence sur le fonctionnement des autres services de l'Organisation. La délégation a pris note des travaux fructueux menés par le Bureau de la déontologie pour élargir la formation du personnel et accroître la sensibilisation. Elle a également salué les efforts qu'il avait déployés dans le cadre de la collaboration avec le CCI et l'OCIS. Elle s'est félicitée de la participation du Bureau de la déontologie au Réseau Déontologie des organisations multilatérales et souhaitait obtenir davantage d'informations sur la participation de l'OMPI à ce réseau.

29. Après avoir rouvert le débat sur le point de l'ordre du jour, la cheffe du Bureau de la déontologie a remercié toutes les délégations pour leurs aimables paroles et a confirmé que le Bureau de la déontologie était très actif sur le plan de la communication et, à ce titre, avait mis en œuvre une stratégie de "marketing" et de "labellisation" de ses produits et services : le Bureau de la déontologie avait une identité visuelle propre en matière d'éthique et avait mis au point de nouveaux articles promotionnels, notamment des gourdes sur lesquelles figurent les valeurs et les principes de l'OMPI. La pandémie de COVID-19 constituait effectivement un défi pour le Bureau de la déontologie. S'agissant de la formation et de la sensibilisation, le Bureau de la déontologie s'employait également à répondre aux exigences du nouveau monde numérique en ligne et mettait au point des stratégies plus efficaces. En réponse aux questions portant sur les données pour 2020, la cheffe du Bureau de la déontologie a indiqué que, jusqu'alors, 300 fonctionnaires avaient suivi la formation en ligne sur l'éthique. Les chefs de service avaient encouragé leurs équipes à suivre ce cours, ce qui avait contribué à l'augmentation du nombre de participants. Le Bureau de la déontologie prenait note des retours d'information fournis à l'issue des activités de formation afin d'adapter les cours de

manière à mieux répondre aux besoins du personnel. En réponse aux questions relatives à un cas examiné par le Bureau de la déontologie, la cheffe du bureau a déclaré que, ce dernier étant tenu à la confidentialité, elle ne pouvait pas identifier des cas précis ni débattre de cas individuels. Dans tous les rapports annuels établis par le bureau, il était indiqué que la confidentialité attachée à sa fonction constituait l'un de ses trois piliers. Aucun bureau de la déontologie ne pouvait fonctionner si ce pilier n'était pas respecté, car il n'aurait alors ni la confiance ni l'adhésion requise du personnel. La cheffe du Bureau de la déontologie a rappelé, comme cela avait été fait à de nombreuses reprises dans un cadre bilatéral également, que dans toute plainte faisant état de représailles, le Bureau de la déontologie respectait scrupuleusement les dispositions et procédures énoncées dans 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. Lorsqu'il examinait les plaintes pour représailles dont il était saisi, le Bureau de la déontologie veillait soigneusement à ce que le cadre défini par cette politique soit scrupuleusement respecté. La cheffe du Bureau de la déontologie a de nouveau affirmé que le bureau avait fait tous les efforts nécessaires pour veiller à ce que toutes les questions découlant de l'examen des plaintes pour représailles soient réglées conformément aux dispositions, procédures et mesures énoncées dans cette politique et qu'il continuerait de le faire. Elle a rappelé que, si des requérants n'étaient pas satisfaits d'une mesure de procédure prise au titre de cette politique, ils avaient le droit de former un recours contre toute décision administrative définitive défavorable, tout d'abord dans le cadre du système de justice interne de l'OMPI, et en dernier recours en demandant un contrôle judiciaire externe en déposant une plainte auprès du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (OIT). En d'autres termes, les requérants qui avaient déposé une plainte pour représailles disposaient de voies de recours pour contester les décisions administratives définitives. S'agissant du réexamen 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, la cheffe du Bureau de la déontologie a donné lecture du paragraphe 39 de cette politique qui disposait qu'elle serait réexaminée périodiquement selon que de besoin. Elle a indiqué que cette mesure tenait compte des pratiques recommandées et était soutenue par le Bureau de la déontologie. Elle a également indiqué qu'il serait peut-être effectivement opportun de faire le point et de réfléchir à la nécessité d'apporter des modifications. En réponse à la question sur la manière dont la satisfaction à l'égard du travail de conseil était mesurée, la cheffe du Bureau de la déontologie a indiqué qu'il avait été demandé au personnel si les conseils fournis répondaient à leurs besoins. Le bureau prenait également note des cas où les fonctionnaires qui sollicitaient un avis avaient indiqué l'avoir fait sur la recommandation de collègues ayant précédemment eu recours aux services fournis par le bureau. Quant à la participation du Bureau de la déontologie de l'OMPI au Réseau Déontologie des organisations multilatérales, la cheffe du Bureau de la déontologie a expliqué qu'il s'agissait d'un réseau de mise en commun et d'échange d'information de manière informelle.

## POINT 19 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

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

30. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/78/2.

31. Le Secrétariat a indiqué que le Comité d'appel de l'OMPI était un organe administratif auquel participait le personnel, établi par le Directeur général pour lui donner des avis sur tout recours qu'un fonctionnaire pouvait former contre une décision administrative ou une mesure disciplinaire. Il a ajouté que, conformément à la disposition 11.5.1 du Règlement du personnel, le président et le vice-président du Comité d'appel de l'OMPI étaient désignés par le Comité de coordination de l'OMPI pour un mandat de cinq ans, sur proposition du Directeur général après consultation du Conseil du personnel. Le Secrétariat a également déclaré que le président et le vice-président du Comité d'appel de l'OMPI devaient avoir une expérience du droit de la

fonction publique internationale ou du droit administratif applicable, et ne devaient être ni des fonctionnaires ni des anciens fonctionnaires du Bureau international depuis moins de 10 ans. Il a indiqué que, avec effet au 12 octobre 2015, le Comité de coordination de l'OMPI avait désigné M. Norbert Wühler président du Comité d'appel de l'OMPI et M. Michael Bartolo vice-président. Puisque leur mandat prendrait fin le 11 octobre 2020, le Comité de coordination de l'OMPI était à présent invité à désigner un nouveau président et un nouveau vice-président du Comité d'appel de l'OMPI à compter du 12 octobre 2020. Le Secrétariat a déclaré que, à l'issue d'un processus de sélection rigoureux, la désignation de deux candidats, Mme Joan Powers et M. Pierre Panchaud, était à présent proposée au Comité de coordination de l'OMPI.

32. Le Comité de coordination de l'OMPI a désigné, pour un mandat de cinq ans à compter du 12 octobre 2020

- i) Mme Joan Powers présidente du Comité d'appel de l'OMPI et
- ii) M. Pierre Panchaud vice-président du Comité d'appel de l'OMPI.

## POINT 20 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

### RENOUVELLEMENT EXCEPTIONNEL DE LA NOMINATION DES VICE-DIRECTEURS GÉNÉRAUX ET SOUS-DIRECTEURS GÉNÉRAUX

33. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/78/4.

34. Le Secrétariat a rappelé que le mandat des vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux sortants expirerait le 30 septembre 2020. Il a en outre rappelé que la procédure de 2019 de désignation d'un candidat et de nomination au poste de Directeur général de l'OMPI, adoptée par l'Assemblée générale de l'OMPI, le Comité de coordination de l'OMPI, l'Assemblée de l'Union de Paris et l'Assemblée de l'Union de Berne, chacune pour ce qui la concerne, visait à laisser au Directeur général désigné suffisamment de temps pour engager le processus de consultation et de désignation d'une Équipe de haute direction, de sorte que cette dernière soit en place pour le début de son mandat le 1<sup>er</sup> octobre 2020. Néanmoins, la situation exceptionnelle en matière de santé publique, due à la pandémie de COVID-19, a posé un défi inattendu et sans précédent au processus de sélection des nouveaux vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux. Le Secrétariat a mentionné que, en conséquence, la date limite pour proposer les candidatures aux postes de VDG et de SDG était fixée au 21 septembre 2020, après quoi des consultations seraient menées à ce sujet, de sorte que les propositions de candidatures à ces postes puissent être présentées au Comité de coordination de l'OMPI lors d'une prochaine session extraordinaire et que les nominations puissent prendre effet le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Le Secrétariat a indiqué que, dans ce contexte, le présent document sollicitait l'approbation du Comité de coordination de l'OMPI concernant le renouvellement exceptionnel pour une courte durée de la nomination des VDG et SDG sortants, afin qu'ils puissent aider le Directeur général désigné à gérer la transition jusqu'à la prise de fonctions des nouveaux VDG et SDG.

35. La délégation de l'Iran (République islamique d') a déclaré avoir noté que les circonstances difficiles causées par la pandémie de COVID-19 avaient entraîné des perturbations sans précédent dans le fonctionnement normal de nombreux organismes internationaux. De son point de vue, la proposition soumise par le Directeur général désigné pour le renouvellement exceptionnel de la nomination des VDG et SDG actuels, afin d'offrir davantage de possibilités d'échanges et de consultation avec les États membres, semblait raisonnable. La délégation a ajouté qu'elle s'attendait à ce que le nouveau Directeur général

désigne son Équipe de haute direction en consultation avec les États membres, en tenant compte du principe de représentation géographique, y compris des pays en développement.

36. La délégation de la République de Corée a félicité la présidente et les deux vice-présidents pour leur élection et a dit appuyer la proposition du Secrétariat concernant le renouvellement exceptionnel de la nomination des VDG et SDG, estimant qu'il ne devait y avoir aucune interruption dans l'exercice de leurs fonctions jusqu'à la nomination de leurs successeurs. La délégation a également saisi cette occasion pour remercier sincèrement l'ensemble des VDG et SDG pour leur précieuse contribution durant leur mandat.

37. La délégation du Panama, parlant au nom du GRULAC, a remercié le Secrétariat d'avoir établi le document WO/CC/78/4, dans lequel le Directeur général désigné avait proposé le renouvellement exceptionnel de la nomination des VDG et SDG actuels de l'OMPI. La délégation a dit comprendre qu'en raison des effets de la COVID-19, la procédure de nomination des VDG et SDG ne puisse pas être mise en œuvre en temps utile. Le groupe était d'avis que leur nomination était de la plus haute importance, car une bonne équipe de direction aiderait le Directeur général désigné dans ses efforts, et, en conséquence, la délégation s'est dite favorable au renouvellement exceptionnel de la nomination des VDG et SDG actuels pour une période de trois mois, jusqu'au 31 décembre 2020. Cette procédure permettrait d'aider le Directeur général désigné au cours de la période de transition, jusqu'à ce l'entrée en fonctions des nouveaux VDG et SDG le 1<sup>er</sup> janvier 2021. La délégation a déclaré que le Directeur général aurait ainsi suffisamment de temps pour présenter une liste de candidats adéquats au Comité de coordination de l'OMPI. La délégation a ajouté qu'elle reconnaissait l'importance des travaux menés par les VDG et SDG et a dit espérer que ceux-ci maintiendraient leur engagement à l'égard de l'Organisation jusqu'à ce que la nouvelle équipe de direction soit nommée.

38. La délégation du Zimbabwe, parlant au nom du groupe des pays africains, a félicité la présidente et les vice-présidents pour leur élection, et a remercié le Secrétariat d'avoir établi le document WO/CC/78/4 concernant le renouvellement exceptionnel de la nomination des VDG et SDG. Elle a dit comprendre les difficultés que la COVID-19 posait au fonctionnement normal de l'Organisation, notant que les États membres avaient dû convoquer les sessions du PBC et des assemblées des États membres de l'OMPI dans un format hybride. La délégation a ajouté que les délégués n'avaient pas été en mesure de se rendre à Genève, où la présence physique aux réunions avait été très limitée, et que, par conséquent, il était compréhensible et raisonnable que le nouveau Directeur général n'ait pas pu désigner l'Équipe de haute direction conformément à la Convention instituant l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle. À cet égard, le groupe était d'avis que la proposition visant à prolonger exceptionnellement le mandat de l'Équipe de haute direction actuelle, entre octobre et décembre 2020, était raisonnable et compréhensible compte tenu des circonstances exceptionnelles qui prévalaient actuellement. La délégation a ajouté qu'il était dans l'intérêt de l'Organisation de faciliter une transition sans heurt et que le mandat de l'actuelle Équipe de haute direction soit prolongé pour une durée limitée, afin de laisser au Directeur général désigné suffisamment de temps pour choisir les personnes qui formeraient son Équipe de haute direction. Ceci permettrait de garantir que les personnes adéquates soient choisies sur la base du mérite et des principes d'égalité entre les sexes et de représentation géographique. La délégation a déclaré qu'elle acceptait la prolongation proposée, à condition que celle-ci soit adoptée à titre exceptionnel.

39. La délégation de la Tunisie a félicité la présidente pour son élection et lui a souhaité plein succès. Elle a indiqué qu'en l'état actuel des choses, elle comprenait l'approche proposée par le Secrétariat et le Directeur général désigné s'agissant du processus de sélection de l'Équipe de haute direction. Elle a déclaré qu'il était essentiel que le Directeur général désigné dispose de suffisamment de temps et, en conséquence, a approuvé cette proposition très raisonnable, tout en ajoutant que le processus de sélection de l'Équipe de haute direction devait tenir compte de l'intégrité des membres, de leurs compétences et être juste, équilibré et fondé sur

les principes de représentation géographique et d'égalité entre les sexes. La délégation a conclu en apportant son soutien à la déclaration faite par la délégation du Zimbabwe au nom du groupe des pays africains.

40. La délégation du Chili a déclaré qu'elle appuyait la déclaration faite par la délégation du Panama au nom du GRULAC et s'est dite favorable à la proposition relative au renouvellement exceptionnel de la nomination des VDG et SDG actuels. Elle a ajouté qu'elle souhaitait simplement les remercier pour leur engagement et leur ardeur au travail et a dit espérer qu'elle pouvait continuer de compter sur eux jusqu'en décembre de cette année.

41. La délégation de l'Inde a félicité la présidente pour sa nomination à la présidence du Comité de coordination de l'OMPI et a dit appuyer la proposition relative au renouvellement exceptionnel de la nomination des VDG et SDG actuels pendant la période de transition de trois mois. La délégation a estimé que cette approche était dans l'intérêt de la continuité et qu'elle garantirait un appui adéquat au nouveau Directeur général de l'Organisation dans les circonstances difficiles liées à la pandémie de COVID-19.

42. La délégation de la Chine a fait observer que la pandémie de COVID-19 avait soulevé des difficultés inattendues pour le processus de sélection des VDG et des SDG. Elle a pris note du fait que le Comité de coordination de l'OMPI examinerait la question du renouvellement exceptionnel de la nomination des VDG et SDG dont le mandat allait prochainement se terminer, afin d'assurer une transition sans heurt au sein de l'Équipe de haute direction. La délégation s'est félicitée de cette proposition et a indiqué qu'elle participerait activement aux consultations pour la sélection des nouveaux VDG et SDG.

43. La délégation de l'Algérie a félicité la présidente pour son élection et s'est associée à la déclaration faite par la délégation du Zimbabwe au nom du groupe des pays africains. Elle a dit comprendre parfaitement les difficultés liées à la situation actuelle et les défis qu'elle soulevait pour la sélection de la nouvelle Équipe de haute direction. C'est pourquoi la délégation était d'avis que la proposition du Directeur général désigné, visant à prolonger de trois mois la nomination des VDG et SDG afin de pouvoir gérer la période de transition de la manière la plus efficace possible jusqu'à la mise en place de la nouvelle Équipe de haute direction, était tout à fait acceptable. La délégation a également remercié le Directeur général pour les efforts qu'il avait déployés tout au long de son mandat, et a également exprimé sa gratitude aux membres du personnel de l'Organisation. Elle a ajouté qu'elle comptait sur eux pour garantir que le passage à la nouvelle équipe de direction se fasse sans heurt, et a dit attendre avec intérêt de participer à la session extraordinaire qui permettrait de désigner cette nouvelle équipe.

44. La délégation de l'Éthiopie a félicité la présidente pour son élection à la présidence du Comité de coordination de l'OMPI et a appuyé la déclaration faite par la délégation du Zimbabwe au nom du groupe des pays africains. La délégation s'est dite consciente des défis sans précédent posés par la pandémie de COVID-19, qui rendait très difficile la désignation en temps utile des VDG et SDG. Elle a donc accueilli avec satisfaction la proposition du Directeur général désigné et s'est félicitée de son initiative de renouveler à titre exceptionnel la nomination des VDG et SDG pour une période de trois mois, afin d'assurer une transition sans heurt. La délégation a également saisi cette occasion pour assurer le Directeur général désigné de son plein appui et de sa coopération en tant que membre du Comité de coordination de l'OMPI, afin de faciliter la nomination des VDG et SDG.

45. La délégation du Botswana a félicité la présidente et les vice-présidents pour leur élection et a remercié le Secrétariat d'avoir établi le document WO/CC/78/4. La délégation s'est associée à la déclaration faite par la délégation du Zimbabwe au nom du groupe des pays africains. Compte tenu des perturbations imprévues liées à la pandémie de COVID-19, la délégation a appuyé le renouvellement exceptionnel de la nomination des VDG et SDG

jusqu'au 31 décembre 2020, afin de laisser au Directeur général désigné suffisamment de temps pour sélectionner l'Équipe de haute direction.

46. La délégation de la Fédération de Russie a appuyé la proposition relative au renouvellement de la nomination des VDG et SDG. La délégation a dit comprendre que compte tenu de la pandémie de COVID-19, il était très difficile de présenter des candidats pour l'Équipe de haute direction et elle a dit espérer que la nouvelle équipe tiendrait également compte du principe de représentation géographique équitable et serait exceptionnellement compétente. Elle a saisi cette occasion pour remercier les membres de l'équipe du Directeur général, M. Gurry, pour leur professionnalisme et pour leurs nombreuses années d'excellent service au sein de l'Organisation.

47. Le Comité de coordination de l'OMPI a approuvé le renouvellement exceptionnel de la nomination des vice-directeurs généraux MM. Mario Matus et John Sandage, ainsi que des vice-directrices générales Mmes Wang Binying et Sylvie Forbin pour la durée indiquée au paragraphe 10 du document WO/CC/78/4.

48. Le Comité de coordination de l'OMPI a donné son avis sur le renouvellement exceptionnel de la nomination des sous-directeurs généraux MM. Minelik Getahun, Yoshiyuki Takagi et Naresh Prasad pour la durée indiquée au paragraphe 10 du document WO/CC/78/4.

[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. La présidente a indiqué qu'elle suivrait le précédent établi en accord avec les États membres de l'OMPI et s'y est conformée. La déclaration du représentant du Conseil du personnel figure en annexe.

**Déclaration de la Présidente du Conseil du personnel de l'OMPI devant le Comité de coordination des États membres de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle  
23 septembre 2020, Genève**

Excellences,  
Madame la Présidente,  
Monsieur le Directeur Général,  
Monsieur le Directeur Général élu,  
Mesdames et Messieurs les délégués,

Chères/chers collègues,

J'ai l'honneur de m'adresser à vous, représentants des États membres du Comité de coordination de l'OMPI, au nom de l'ensemble du personnel de cette Organisation.

La mission principale du Conseil du personnel, composé de 7 membres élus pour 3 ans, est de **représenter, défendre** et **servir les intérêts** de tous les fonctionnaires auprès de la Direction générale et de ses représentants.

Depuis 2017, les 7 représentants du personnel que nous sommes, avons décidé d'adopter un ton et un style nouveaux. Nous avons soigné notre communication et pensons avoir réussi à rétablir un climat de confiance, un environnement de travail sain et un dialogue franc avec l'Administration. Nous l'avons affirmé à maintes reprises et le répétons encore : nous ne craignons pas d'être en désaccord avec la haute direction et exprimons ouvertement nos divergences de vue et d'opinion, mais avec respect, tact, objectivité et considération. Certes, notre mission est encore inachevée, mais nous nous efforçons de la remplir du mieux possible, avec toute la détermination et la souplesse qui nous caractérisent. Je saisis cette opportunité pour vous informer que deux de nos membres éminents vont quitter notre Organisation et par conséquent l'équipe du Conseil du personnel. Leur départ prochain nous ébranle légèrement mais nous nous attacherons à assurer un bon déroulement de notre mandat.

L'année dernière, nous nous félicitons de l'excellente santé financière de notre Organisation. Cette année, la situation dépasse nos espérances. Le modèle économique de l'OMPI a fonctionné à plein régime, malgré les terribles épreuves que le monde entier a dû affronter avec la crise sanitaire. Au moment où la COVID-19 ravage l'économie mondiale et bouscule nos habitudes sociétales bien ancrées, l'OMPI résiste à cette période de trouble sans précédent, et de surcroît avec bravoure. Vous l'avez constaté, les résultats financiers sont incroyables. Le personnel de cette Organisation a de nouveau témoigné de sa résilience, de sa réactivité et de sa solidarité tout au long de cette crise. Ce succès a été favorisé par la mise en place du travail à distance par l'OMPI, dans des délais très courts. Le personnel de l'OMPI peut être fier de sa productivité constante et de son engagement à atteindre tous les objectifs fixés. Les circonstances singulières dans lesquelles la COVID-19 nous a plongés ont apporté de nombreux défis techniques et managériaux. Elles ont également souligné notre humble dimension humaine avec le dramatique décès d'un collègue, emporté brutalement par le virus. C'est peut-être le moment propice pour rendre hommage à Luis. Nous pensons à sa famille, à ses amis et à ses collègues. Durant cette crise inédite, nous n'avons pas été associés aux consultations de l'Équipe de gestion de crise de la COVID-19 mais tenons néanmoins à remercier sincèrement le Directeur général et l'équipe du Cabinet du Directeur général de nous avoir régulièrement tenus informés de chaque décision prise en relation avec le personnel. De plus, le Conseil du personnel complimente toute l'équipe "essentielle" de collègues qui a travaillé sur le site de l'OMPI pendant la fermeture de notre siège social. Au demeurant, nous avons pu constater avec grande satisfaction que la priorité de l'Administration est le bien-être du personnel et pouvons attester que les difficultés rencontrées par certains de nos collègues pendant la période de travail à domicile ont été résolues sans tarder.

Vous avez certainement lu le rapport annuel sur les ressources humaines. Nous comptons environ 1500 personnes dans cette Organisation, dont 70% de ressources “fixes” et 30% de ressources “modulables”. Nous déplorons que le tiers de ces effectifs soit maintenu dans la précarité i) au vu de la santé financière remarquable de l’OMPI, ii) des revenus records générés par le Traité de coopération en matière de brevets (PCT) et le système d’enregistrement de Madrid, et iii) malgré des besoins importants en personnel. Par ailleurs, nous observons non sans crainte que l’OMPI recrute du personnel mais en licencie également. Le rapport annuel sur les ressources humaines précise en outre que cette Organisation s’emploie à favoriser la parité hommes-femmes. Nous soutenons bien entendu cette pratique et encourageons vivement le Directeur général élu à étendre cette tendance à tous les niveaux des effectifs, et pas seulement dans la classe dirigeante. Nous considérons en effet qu’une attention particulière devrait être portée par la future Administration au développement de carrière du personnel interne à l’Organisation – trop longtemps ignoré – et favorise aussi bien les compétences générales que les compétences techniques du personnel de cette Organisation. De même, nous savons que la lutte contre les préjugés, le soutien à la diversité et l’inclusion restent des préoccupations majeures pour l’ensemble du personnel, et comptons vraiment sur l’Administration pour fournir des efforts significatifs dans ces domaines précis, sans oublier i) la discrimination sous toutes ses formes et ii) le racisme. Naturellement, nous restons vigilants et ne manquons pas de concentrer toute notre attention sur des questions en cours, relevant de la santé mentale, du harcèlement moral et sexuel, du télétravail, de l’amélioration des conditions de travail, des procédures disciplinaires à l’encontre des fonctionnaires, de la gestion des ressources humaines et matérielles, du développement de carrière pour le personnel de cette Organisation, du recrutement de nouveaux talents, des innombrables ordres de service et communications adressées aux fonctionnaires, des travaux du Groupe de discussion intersectoriel sur l’avenir du travail, des futures normes de conduite en matière d’éthique et d’intégrité.

Le Conseil du personnel a suivi avec intérêt l’attribution de récompenses et de reconnaissance par le biais du programme mis en place à cet effet par l’Administration. Bien que des modifications aient été apportées à ce programme cette année, nous ignorons s’il est parvenu à refléter la culture d’excellence de l’OMPI. En revanche, nous pensons que des consultations internes avec l’Administration sont indispensables pour peaufiner ce programme. Par exemple, l’idée que soient délivrées des récompenses aux collègues exerçant à la fois des fonctions habituelles pour lesquelles ils ont été recrutés par l’OMPI et des fonctions de représentation du personnel nous dérange. En effet, il nous semble que le cumul de certaines fonctions met sérieusement en péril la bonne perception par l’ensemble du personnel du rôle, du mérite et de l’indépendance de ces collègues.

Dans un tout autre registre, nous, représentants du personnel, sommes attentifs à l’Examen actuel de la structure juridictionnelle du système des Nations Unies – mené par New York auprès des agences spécialisées – et qui fera l’objet de recommandations pendant l’Assemblée générale des Nations Unies en décembre prochain. Cet examen laisse entendre que les instances juridictionnelles actuelles de défense du personnel des Nations Unies et de ses agences spécialisées, que sont i) le Tribunal administratif de l’Organisation internationale du Travail (TAOIT), ii) le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies en première instance, et iii) le Tribunal d’appel des Nations Unies en seconde instance, sont désormais perçues comme trop nombreuses par les États membres de l’ONU. À cet égard, il nous est difficile de ne pas établir le lien entre i) cette soudaine réforme des tribunaux des Nations Unies et ii) le jugement du 3 juillet 2019 rendu par le TAOIT, lequel a annulé la Décision de la Commission de la Fonction Publique Internationale (CFPI) et demandé la révision du coefficient d’ajustement de poste à Genève.

Il n’échappe à personne que l’OMPI reste un employeur de choix et un véritable recruteur de talents. Notre Organisation regorge de personnes compétentes qui lui permettent de maintenir un niveau d’excellence indispensable pour rayonner dans le monde. Nous comptons vraiment



sur vous, représentants des États membres du Comité de coordination de l'OMPI, pour déployer tous les moyens financiers possibles pour soutenir l'ensemble du personnel de cette Organisation et l'aider à maintenir son rang enviable et mérité.

Pour conclure, au nom du personnel de cette Organisation, j'ai le plaisir de féliciter M. Daren Tang pour sa récente élection à la tête de l'OMPI, et forme des vœux de plein succès. Le Conseil du personnel se réjouit d'ores et déjà du ton, de la qualité et de l'honnêteté de ses échanges avec le Directeur général élu et a hâte de poursuivre ses discussions avec lui. L'ensemble du personnel dont nous représentons les intérêts, attend beaucoup de M. Daren Tang. Nous avons déjà abordé avec lui les questions cruciales de développement de carrière, de formation professionnelle et de justice interne et, au vu des rumeurs de représailles qui circulent, nous le prions instamment de tout mettre en œuvre pour que la lumière soit enfin faite sur ces allégations. Nous demeurons dans l'attente de connaître la composition de la future Équipe de haute direction et formulons l'espoir d'une collaboration précieuse et fructueuse avec la future Administration. Le Conseil du personnel est et reste une ressource vitale, entièrement à la disposition du personnel et de la haute direction.

Enfin, nous saisissons l'occasion qui nous est donnée aujourd'hui pour remercier chaleureusement M. Francis Gurry, à la tête de l'OMPI depuis 2008, et membre du personnel de cette institution depuis plus de trois décennies, pour son travail intense et acharné, son immense contribution au succès de l'OMPI, sa vision audacieuse de l'avenir et ses talents de dirigeant. Nous garderons de lui un souvenir de modernité et de gestion rigoureuse.

Je vous remercie de votre attention.

[Fin de l'annexe et du document]