

Comité de coordination de l'OMPI

Quatre-vingt-unième session (53^e session ordinaire)
Genève, 14 – 22 juillet 2022

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/63/1) : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10.ii), 11, 12, 13, 19, 20 et 21.
2. Les rapports sur ces points, à l'exception des points 7, 12 et 13, figurent dans le rapport général (document A/63/10).
3. Les rapports sur les points 7, 12 et 13 figurent dans le présent document.
4. M. l'Ambassadeur Alfredo Suescum Alfaro (Panama) a été élu président du Comité de coordination de l'OMPI; M. Taeho Lee (République de Corée) et Mme Vivienne Katjuongua (Namibie) ont été élus vice-présidents.

POINT 7 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

PROJETS D'ORDRE DU JOUR DES SESSIONS ORDINAIRES DE 2023

5. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document A/63/4.

6. 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 12 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

RAPPORTS SUR LES QUESTIONS CONCERNANT LE PERSONNEL

i) Rapport sur les ressources humaines

7. Les délibérations ont eu lieu sur la base des documents WO/CC/81/INF/1 et WO/CC/81/3.

8. Le président a présenté le point 12 de l'ordre du jour et indiqué qu'il y avait deux sous-points à l'étude. Pour le premier sous-point, deux documents étaient à l'étude : le rapport annuel sur les ressources humaines, document WO/CC/81/INF/1, et le Comité des pensions du personnel de l'OMPI, document WO/CC/81/3.

9. Le Secrétariat a déclaré qu'il était heureux de présenter le rapport annuel sur les ressources humaines, qui avait également été présenté comme document d'information à la trente-quatrième session du Comité du programme et budget (PBC), qui s'était tenue en juin. Il a ajouté que le rapport annuel devrait être lu conjointement avec la brochure sur les ressources humaines, qui était disponible en ligne et pouvait être téléchargée sur le site Web de l'OMPI. Le Secrétariat a indiqué que le rapport annuel sur les ressources humaines couvrait l'année civile pour la première fois, à savoir la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021 et, à ce titre, il incluait également certains thèmes abordés dans le précédent rapport annuel qui couvrait la période allant du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021, qui avait déjà été présenté au Comité de coordination de l'OMPI en septembre 2021. Le Secrétariat a déclaré que les effectifs restaient stables en termes de nombre et continuaient à être caractérisés par une certaine flexibilité, avec un rapport de respectivement 67,6% et 32,4% entre l'effectif permanent et l'effectif modulable. En ce qui concerne la représentation géographique globale, et grâce à une suite d'efforts de sensibilisation, l'OMPI avait engagé 34 professionnels et directeurs de toutes les régions en 2021. En outre elle poursuivait ses efforts en ce qui concerne l'initiative des points de liaison, qui visait à attirer un large vivier de candidats aux postes vacants en menant des activités de sensibilisation au niveau national et en aidant les candidats potentiels à accroître leurs chances dans le processus de sélection. Huit exposés sur le renforcement des capacités ont été présentés aux coordonnateurs en 2021. Le Secrétariat a également mentionné que le Programme pour les jeunes experts a été élaboré et lancé en novembre 2021, pour former la prochaine génération de leaders mondiaux de la propriété intellectuelle et les aider à contribuer à la création d'écosystèmes d'innovation dans le monde entier. Le programme a attiré quelque 4000 candidats, dont plus de 1500 d'Afrique, 400 d'Amérique latine et des Caraïbes, près de 900 de la région Asie Pacifique, 350 de la région Europe centrale et orientale et Asie centrale et plus de 200 du Moyen-Orient. Il a ajouté que le Département de la gestion des ressources humaines (DGRH) jouait un rôle déterminant en continuant à renforcer le soutien à l'équilibre du travail entre vie professionnelle et vie privée, car une approche flexible du travail était essentielle et contribuait à faire de l'OMPI un employeur attrayant. Le Secrétariat a rappelé qu'une nouvelle stratégie en matière de ressources humaines avait été élaborée et soumise au Comité de coordination de l'OMPI en octobre 2021, fixant la direction des travaux stratégiques du DGRH pour les cinq prochaines

années. Il a ajouté que le modèle de service de “guichet unique” pour le DGRH avait été annoncé à la fin de 2021, et avait conduit à la restructuration du département en février 2022, dans le but de permettre au DGRH de se concentrer sur la prestation de services et d’intégrer des domaines thématiques plutôt que des fonctions. Dans le cadre de la restructuration, la diversité et l’intégration faisaient désormais partie de la gestion des talents afin de veiller à ce que la diversité et l’inclusion soient davantage intégrées et au cœur des initiatives, approches et pratiques en matière de ressources humaines. Suite à l’examen du système de gestion des performances et de perfectionnement du personnel (PMSDS) de l’OMPI, le DGRH mettrait également au point un nouveau système d’évaluation des performances au cours des deux prochaines années, en veillant à ce que la gestion des performances soit plus étroitement liée au développement et aux autres processus de recrutement. Entre-temps, des ajustements avaient été apportés au système actuel avec l’introduction d’un étalonnage des évaluations 2021 des grades P-4 et supérieurs. En ce qui concerne l’engagement, le Secrétariat a déclaré que le changement de la culture de l’OMPI, en écoutant la voix de son personnel afin de créer une culture fondée sur la confiance, dynamique et gratifiante, était une priorité essentielle et que la plateforme “avis du personnel” lui donnait un accès en temps réel et à la demande aux commentaires des employés et aux principales possibilités d’amélioration pour toutes les équipes de travail. Elle a ajouté que la première enquête sur l’engagement des employés avait été lancée le 9 mai de cette année et s’était terminée le 29 mai, avec un taux de participation global de 60%. Le résultat a été un taux d’engagement de 74% au niveau de l’Organisation, soit un taux inférieur à la valeur de référence correspondant à un groupe de 1000 organisations. L’enquête a permis d’identifier certains domaines d’amélioration potentiels en matière de communication interorganisationnelle, de collaboration et de bien-être, et a également mis en évidence la nécessité de développer les possibilités de développement de carrière pour le personnel au-delà du processus actuel de candidature à des postes annoncés à l’extérieur. D’autre part, l’enquête a également identifié des points forts, notamment la finalité, la communication au sein des équipes et la responsabilité. S’agissant des recommandations d’audit, le Secrétariat a informé le Comité de coordination de l’OMPI qu’au 31 décembre 2021, 34 recommandations d’audit étaient en suspens pour le DGRH, dont 29 émanaient de la Division de la supervision interne (DSI) et cinq des vérificateurs externes des comptes. Grâce aux efforts ciblés, toutes les recommandations du vérificateur externe des comptes avaient été mises en œuvre et clôturées, tandis que 12 recommandations de la DSI avaient été considérées comme mises en œuvre et clôturées, y compris deux recommandations qui remontaient à 2018. Le Secrétariat a ajouté qu’il serait demandé de clôturer trois autres recommandations prochainement, alors que sur les huit nouvelles recommandations de la DSI dans le cadre de l’examen du PMSDS, une recommandation avait déjà été mise en œuvre et clôturée.

10. La délégation de l’Allemagne, parlant au nom du groupe B, a remercié le Secrétariat pour la préparation du rapport annuel sur les ressources humaines et, pour gagner du temps, a rappelé sa déclaration sur le rapport présenté à la trente-quatrième session du PBC et a souhaité réitérer le message exprimé dans cette déclaration.

11. La délégation de la Fédération de Russie a remercié le Secrétariat d’avoir établi et présenté le rapport annuel sur les ressources humaines et s’est félicitée des progrès accomplis dans la mise en œuvre du Plan d’action à l’échelle du système des Nations Unies pour l’égalité des sexes et l’avancement des femmes. La délégation était d’avis qu’il fallait inclure, dans le rapport et sur une base régulière, les données relatives à la représentation géographique parmi les États membres et la ventilation par poste. Elle a ajouté que la dernière fois que de telles informations figuraient dans le rapport, c’était en 2017, et que ces statistiques permettraient d’évaluer de manière appropriée la situation réelle concernant la question de la représentation géographique du personnel de l’Organisation. La délégation a invité le Secrétariat à appliquer strictement les décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et les résolutions pertinentes adoptées par l’Assemblée générale des Nations Unies. Elle a souscrit à l’orientation définie dans la stratégie en matière de ressources

humaines pour 2022-2026, et a déclaré qu'un lien plus étroit entre la politique en matière de ressources humaines et les besoins particuliers de l'OMPI renforçant l'efficacité de l'Organisation au moyen d'exams réguliers des performances du personnel ainsi que l'amélioration de la gestion serait apprécié. De son point de vue, l'objectif déclaré d'accroître la diversité ne devrait pas être en contradiction avec les principes fondamentaux du recrutement du personnel, de la qualité professionnelle des candidats, tout en assurant une représentation géographique équitable au sein du personnel. En ce qui concerne le Comité des pensions du personnel de l'OMPI, la délégation a déclaré qu'elle n'avait pas d'objection à la proposition soumise au Comité de coordination de l'OMPI d'élire M. Moncef Charaabi comme membre du Comité des pensions du personnel de l'OMPI pour une période de quatre ans à compter du 1^{er} septembre 2022. La délégation a également indiqué qu'il serait bon d'avoir une application plus unifiée de la stratégie en matière de ressources humaines dans l'ensemble du système des Nations Unies.

12. La délégation de l'Inde, parlant au nom du groupe des pays d'Asie et du Pacifique, a remercié le Secrétariat pour le rapport annuel détaillé sur les ressources humaines et s'est félicité des efforts déployés par le Secrétariat en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes et d'amélioration de ses résultats sur le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes. Toutefois, le groupe estimait qu'une approche concertée similaire était nécessaire pour réduire les divergences en termes de représentation géographique équitable dans les ressources humaines au sein de l'Organisation. Le groupe a pris note des efforts déployés par l'OMPI pour attirer une réserve de candidats plus diversifiée pour postuler aux postes vacants et estimait que la représentation géographique des ressources humaines dans chaque secteur devrait figurer dans le rapport sur les ressources humaines. Il a également salué le nouveau Programme pour les jeunes experts, lancé en 2021, pour former la prochaine génération de leaders mondiaux de la propriété intellectuelle afin de contribuer à renforcer les écosystèmes de l'innovation dans le monde et attendait avec intérêt qu'il se poursuive. Le groupe attendait avec intérêt la poursuite de sa collaboration constructive avec le Secrétariat afin de renforcer ses efforts en faveur d'un personnel représentatif, aux origines diversifiées et mondialisées.

13. La délégation de l'Algérie, parlant au nom du groupe des pays africains, a félicité le président pour son élection et lui a réaffirmé son plein appui dans l'exercice de ses responsabilités. Le groupe a pris note du rapport annuel sur les ressources humaines figurant dans le document WO/CC/81/INF/1 et a remercié le Secrétariat de l'avoir préparé et présenté. Il s'est félicité des progrès accomplis par l'Organisation en termes de gestion des ressources humaines dans un monde du travail en constante évolution. L'Organisation devait, et cela a été reconnu, disposer d'un personnel compétent et dévoué, capable d'atteindre les objectifs stratégiques fixés par la direction et de répondre efficacement aux attentes des États membres et des autres parties. Le groupe a remercié le Secrétariat pour ce qu'il faisait pour accroître la diversité géographique par le biais de divers programmes de sensibilisation, notamment l'initiative des points de liaison, le programme de cours de formation et la présence de l'OMPI sur les plateformes de médias sociaux en ligne, entre autres. Elle était d'avis que d'autres améliorations devaient être apportées aux politiques de recrutement, en particulier pour permettre aux candidats de pays qui étaient sous-représentés ou non représentés d'augmenter leur chance d'être sélectionnés en leur apportant un soutien et des conseils tout au long du processus de recrutement. De son point de vue, le rapport ne couvrait pas correctement la question de l'équilibre géographique au sein du personnel de l'OMPI, en particulier en ce qui concernait les mesures prises par la direction pour corriger les déséquilibres constatés dans plusieurs secteurs stratégiques, où certaines régions étaient sous-représentées, et qui s'appliquaient particulièrement aux postes de direction. Le groupe a déclaré que ce manque d'équilibre était très clair dans plusieurs secteurs stratégiques où, par exemple, l'Afrique demeurait soit, non représentée, soit sous-représentée. C'était vrai au sein du Secteur des brevets et de la technologie, du Secteur de la propriété intellectuelle et des écosystèmes d'innovation et, dans une moindre mesure, du Secteur du développement régional et national.

C'est pourquoi le groupe souhaitait proposer au Comité de coordination de l'OMPI que le rapport annuel sur les ressources humaines contienne des informations détaillées sur les mesures prises pour améliorer l'équilibre géographique dans tous les domaines, en particulier aux postes de haut niveau et aux postes de direction. Le groupe tenait également à souligner que les chefs de secteurs et de divisions devraient avoir une plus grande responsabilité pour assurer la diversité parmi les membres du personnel relevant de leur responsabilité directe et que cela devrait être un critère lorsqu'il s'agissait de l'évaluation des performances effectuée par le Directeur général. S'agissant de l'égalité des sexes, le groupe a noté avec satisfaction qu'à la fin de l'année dernière, les femmes représentaient 47,9% de tous les cadres supérieurs et fonctionnaires de l'Organisation. Il demeurait toutefois préoccupé par l'absence d'équilibre entre les sexes aux niveaux D-2 et P-5, où l'Organisation avait malheureusement reculé au lieu de progresser. Le groupe a exhorté le Secrétariat à fournir des chiffres dans une annexe du rapport annuel sur les ressources humaines sur la diversité du personnel, en termes de parité et d'équilibre géographique. Le groupe s'est félicité des initiatives de l'OMPI, en particulier dans la réalisation du Programme pour les jeunes experts et a déclaré que 1500 jeunes Africains avaient soumis leur candidature au programme, ce qui montrait à quel point ils étaient intéressés par la propriété intellectuelle et l'innovation. Il estimait que ce programme devrait également servir de réserve pour le recrutement futur de nouveaux talents à l'Organisation, car cela offrirait la perspective d'une carrière professionnelle aux stagiaires des pays non représentés ou sous-représentés. Enfin, le groupe espérait que les tendances positives observées sur la diversité géographique seraient plus visibles à l'avenir, de manière à permettre à l'OMPI de mieux refléter les différentes caractéristiques des personnes qu'elle servait.

14. La délégation de la Slovaquie, parlant 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 et déclaré que les ressources humaines constituaient l'épine dorsale de l'OMPI, et que leur bonne gestion était la clé de l'efficacité et de la performance de l'Organisation. D'emblée, le groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes a noté avec satisfaction la proportion stable entre l'effectif permanent et l'effectif modulable, et s'est félicité des efforts déployés pour parvenir à la parité hommes-femmes, tout en se félicitant en particulier des objectifs en la matière pour l'exercice biennal 2022-2023. Malheureusement, le groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes a relevé une régression et une représentation des femmes dans certains postes et attendait avec intérêt la réalisation des objectifs dans les prochaines années. Dans le même temps, elle a relevé le taux de conformité amélioré de l'OMPI avec le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes. Le groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes a déclaré que, sans négliger une approche fondée sur le mérite dans le processus de recrutement qui garantissait l'efficacité, la compétence et l'intégrité les plus élevées du personnel, elle attachait une grande importance à une représentation géographique équilibrée, car il ne faisait pas partie des groupes surreprésentés. Toutefois, le groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes était convaincu que grâce aux efforts conjoints et à une coopération étroite entre l'OMPI et ses membres, l'Organisation serait en mesure d'attirer des candidats qualifiés venant des pays encore non représentés ou sous-représentés dans un avenir prévisible. À cet égard, il a salué les efforts déployés par l'OMPI concernant les campagnes de sensibilisation menées par différents médias sociaux, le renforcement de l'initiative des points de liaison et le lancement du Programme pour les jeunes experts. Le groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes a reconnu que tout cela avait été fait pour faire mieux connaître les possibilités de carrière à l'OMPI, susciter l'intérêt des candidats de haute qualité, et attirer des candidats divers d'États membres non représentés ou sous-représentés. Par ailleurs, il a noté que la stratégie en matière de ressources humaines serait essentielle à la réalisation de la vision énoncée dans le Plan stratégique à moyen terme (PSMT) 2022-2026. C'est pourquoi le groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes a encouragé le Secrétariat à suivre les sept principaux objectifs de la stratégie en matière de ressources humaines, qui devraient définir les normes applicables aux activités en matière de

ressources humaines pour les prochaines années. Enfin, il a estimé que l'OMPI resterait une Organisation pleinement ouverte, transparente et axée sur l'être humain.

15. La délégation de la République dominicaine, parlant au nom du groupe des pays d'Amérique latine et des Caraïbes, a indiqué qu'elle était ravie de voir le président diriger cette réunion et a remercié le DGRH pour avoir soumis le rapport annuel sur les ressources humaines. En ce qui concernait le groupe des pays d'Amérique latine et des Caraïbes, le rapport contenait des informations très utiles sur les questions de personnel, ce qui était crucial, car le personnel était l'une des ressources les plus importantes de l'Organisation. Le groupe des pays d'Amérique latine et des Caraïbes était ravi de constater que des progrès spécifiques avaient été accomplis sur les questions relatives à l'égalité des sexes et s'est félicité du double accent mis sur la réalisation de l'égalité des sexes et sur l'amélioration de l'autonomisation des femmes. Il a indiqué que l'OMPI avait pris des initiatives spécifiques en matière d'égalité des sexes et examinait actuellement des politiques et des mesures supplémentaires, ce qui constituait une étape positive. Le groupe a également déclaré que l'OMPI avait désormais satisfait à l'exigence d'avoir un certain pourcentage de femmes à des postes élevés et que l'Organisation avait rempli la plupart des indicateurs relatifs à cette exigence. Il espérait que le recul observé aux postes D-2 et P-5 serait inversé dans un avenir proche. Le groupe des pays d'Amérique latine et des Caraïbes tenait à souligner la situation, s'agissant de la dette de l'Organisation envers sa région en termes d'équilibre géographique au sein de l'Organisation et de la manière dont le niveau spécifique des effectifs d'une région donnée était calculé au sein de l'OMPI. Le groupe a rappelé que la méthode utilisée datait de 1975 et était donc obsolète. Il fallait selon lui la remanier, en se référant aux chiffres généraux par région géographique, et plus précisément aux nombres détenus aux niveaux supérieurs.

16. La délégation de la Chine a remercié le Secrétariat pour la présentation du rapport et a noté que le rapport annuel sur les ressources humaines avait présenté les travaux de l'OMPI et les progrès accomplis dans la promotion de la représentation géographique. La délégation était d'avis que, s'agissant des ressources humaines, tout en se concentrant sur l'égalité des sexes, l'OMPI devrait également prêter attention à d'autres facteurs importants tels que la représentation géographique. Elle espérait que l'OMPI pourrait prendre de nouvelles mesures efficaces pour améliorer la représentation géographique de l'Organisation. En outre, la délégation espérait également que le modèle de rapport de l'OMPI sur les ressources humaines pourrait s'inspirer des bonnes pratiques et de l'expérience du Secrétariat de l'ONU et des autres institutions du système des Nations Unies.

17. La délégation de l'Espagne a félicité le président pour son élection à la présidence du Comité de coordination de l'OMPI, et a fait sienne la déclaration faite par la délégation de l'Allemagne au nom du groupe B. Elle a souligné le fait que, si le personnel de l'OMPI constituait le noyau essentiel et était indispensable à la réalisation de toutes les activités, la prestation de services ainsi que toutes les technologies disponibles, les dépenses de personnel et le recrutement de personnel qualifié et motivé ainsi que l'évolution des carrières au sein du personnel, conformément aux intérêts de l'Organisation, étaient essentiels. Pour la délégation, l'égalité des sexes n'était pas une politique parmi d'autres, mais plutôt le fondement sur lequel reposaient de nombreuses autres politiques, ainsi qu'un moyen de garantir l'équité et l'efficacité de l'utilisation des talents humains au sein de l'Organisation. Elle a donc exhorté le Secrétariat à atteindre ses objectifs en matière d'égalité des sexes, en particulier aux niveaux P-5 et D-2. La délégation a félicité le Secrétariat pour la nomination de Mme Lisa Jorgenson en tant que championne de l'égalité des sexes dans le domaine de la propriété intellectuelle, et a exprimé sa volonté de coopérer avec elle sur toutes les activités jugées appropriées pour atteindre ces objectifs, comme elle l'avait fait en 2021, et jusqu'à présent en 2022. S'agissant de l'échange d'expériences et de pratiques, la délégation a indiqué qu'il devrait exister une relation fondée sur la synergie entre les États membres et l'OMPI et a donc apprécié la nouvelle approche intégrale de la formation, qui comprenait une formation en cours d'emploi à l'Académie de l'OMPI. La délégation a ajouté qu'elle avait coopéré et continuait de coopérer avec l'Académie,

et qu'elle serait heureuse de coordonner également cette initiative. Elle a également déclaré que les mesures qui avaient été prises pour inclure les personnes ayant des handicaps étaient particulièrement pertinentes et a félicité le Secrétariat pour l'élaboration de sa première stratégie pour l'inclusion du handicap. La délégation a souligné la nécessité de continuer à examiner la question des types de travail flexibles, car les tendances observées sur le marché du travail au sens large indiquaient que le fait de ne pas offrir ces possibilités lorsque des personnes postulaient à un poste à l'OMPI rendrait ce dernier moins attrayant, et donc moins apte à recruter les personnes hautement qualifiées et talentueuses dont l'Organisation avait besoin. La délégation a exhorté le Secrétariat à continuer d'insister sur les changements nécessaires pour que l'OMPI reste en phase avec ce qui constituait un changement majeur dans le monde sur le plan de la culture et du travail. Elle a profité de l'occasion pour féliciter l'OMPI d'avoir lancé le Programme pour les jeunes experts et avait espoir qu'il serait renforcé à l'avenir. En outre, la délégation a déclaré qu'il ne faisait aucun doute que l'OMPI disposait de ressources financières et matérielles suffisantes pour insuffler davantage d'ambition au programme, car cela garantirait la viabilité de la mission commune que l'Organisation accomplissait actuellement et entendait accomplir également à l'avenir.

18. La délégation du Nigéria a fait sienne la déclaration faite par la délégation de l'Algérie au nom du groupe des pays africains et a adressé ses remerciements au Secrétariat pour la compilation et la présentation détaillée du rapport annuel sur les ressources humaines. Elle a pris note des résultats obtenus au cours de la période couverte par le rapport, en particulier dans les aspects de la parité hommes-femmes et du lancement du Programme pour les jeunes experts. À cet égard, la délégation a félicité le Secrétariat d'avoir introduit l'utilisation de tableaux de bord des ressources humaines pour renforcer les capacités des supérieurs hiérarchiques à gérer et à améliorer la parité hommes-femmes et la représentation géographique de leur personnel, entre autres avantages. Malgré ces évolutions, il était clair que l'Afrique était encore largement sous-représentée, d'après les données reçues par les États membres sur la répartition géographique pour 2021, et 2022, et malgré les quelques initiatives lancées par l'OMPI, telles que l'initiative des points de liaison, les campagnes de recrutement spécifiques et la sensibilisation via les médias sociaux, entre autres, afin d'assurer une représentation équitable des États membres au sein de l'Organisation. La délégation a déclaré qu'il était devenu très pertinent pour l'OMPI d'augmenter le nombre d'employés de la région africaine afin de garantir une main-d'œuvre diversifiée et inclusive, composée de personnel reflétant la diversité des personnes qu'elle desservait. Par ailleurs, elle a souligné la nécessité primordiale pour le Secrétariat d'établir un modèle de travail pour remédier aux déséquilibres en matière de représentation géographique, qui répondrait également à la nécessité d'une répartition géographique équitable des employés au niveau de la haute direction et dans d'autres catégories. Elle a répété que ces observations étaient chères à la délégation et qu'elle évaluerait par la suite les progrès tangibles à cet égard. La délégation a proposé que le Secrétariat incorpore des mises à jour sur l'évolution de carrière et les perspectives pour les catégories de personnel inférieures dans les futurs exposés sur ces importantes mesures administratives. Elle a conclu en remerciant le DGRH du rapport annuel sur les ressources humaines et a souhaité que les nombreuses préoccupations du groupe des pays africains soient traitées, le cas échéant, dans les futurs rapports.

19. La délégation de l'Ouganda a souscrit à la déclaration faite par la délégation de l'Algérie au nom du groupe des pays africains et remercié le Secrétariat d'avoir établi le rapport annuel sur les ressources humaines. Elle a appuyé sans réserve le principe d'une représentation géographique proportionnée et équitable du personnel et s'est dite depuis longtemps favorable à la révision de l'Accord de 1975 sur la répartition géographique, qui confirmait la nécessité d'équilibrer la représentation géographique du personnel de l'OMPI, les pays en développement n'étant pas suffisamment représentés, en particulier dans les fonctions de haute direction.

20. La délégation de l'Iraq a félicité le président pour son élection et a exprimé sa reconnaissance au Secrétariat pour avoir préparé et présenté ces documents. Elle s'est associée à la déclaration faite par la délégation de l'Inde, au nom du groupe des pays d'Asie et du Pacifique, et a exhorté le Secrétariat à combler le fossé en termes de représentation géographique entre les États membres représentés et ceux qui n'étaient pas représentés ou qui étaient sous-représentés. La délégation a déclaré que seulement 2% du personnel de l'Organisation était originaire de la région Asie et Pacifique et elle estimait qu'il était essentiel que le Secrétariat garde un œil très attentif sur cette question. La délégation s'est félicitée de l'évolution du Programme pour les jeunes experts et estimait que cet appui devrait également se poursuivre, dans la mesure où les jeunes étaient l'avenir de l'Organisation. C'était une initiative positive et la délégation appuyait ce type d'initiatives.

21. La délégation de l'Arabie saoudite a remercié le Secrétariat pour avoir soumis le rapport annuel sur les ressources humaines. Elle a réitéré son souhait d'une représentation géographique équitable et la nécessité de disposer de mécanismes efficaces pour améliorer la représentation géographique du personnel de l'Organisation, tout en ajoutant que l'OMPI devrait pouvoir recruter des personnes de talent quelle que soit leur origine.

22. La délégation de l'Iran (République islamique d') a félicité le président pour son élection et a fait sienne la déclaration faite par la délégation de l'Inde au nom du groupe des pays d'Asie et du Pacifique. Elle a remercié le Secrétariat pour la préparation du rapport annuel sur les ressources humaines, qui comprenait des informations sur les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs en matière de personnel ainsi qu'un aperçu des politiques, initiatives et activités de l'Organisation relatives aux ressources humaines. Elle s'est félicitée de l'amélioration continue du rapport annuel, qui constituait désormais la source essentielle d'informations sur les ressources humaines pour les États membres. La délégation attachait énormément d'importance à la bonne administration des ressources humaines, car elle était directement liée à l'efficacité organisationnelle et à l'orientation vers les services, ainsi qu'à la capacité de faire face rapidement et de manière adéquate aux nouvelles évolutions. S'agissant de la répartition géographique du personnel de l'OMPI, malgré les efforts entrepris, la délégation était d'avis qu'il existait un énorme fossé en matière de représentation géographique au sein du Secrétariat. En conséquence, tout en reconnaissant les efforts déployés par le Secrétariat pour réduire l'écart existant, la délégation a déclaré qu'il fallait prendre de nouvelles mesures, notamment en modifiant la politique en matière de ressources humaines et en élaborant un plan ou une feuille de route stratégiques pour assurer une représentation géographique équilibrée.

23. La délégation du Ghana a souscrit à la déclaration faite par la délégation de l'Algérie au nom du groupe des pays africains et remercié le Secrétariat d'avoir présenté le rapport annuel sur les ressources humaines. Elle s'est dite reconnaissante du Programme pour les jeunes experts. Cependant, sur la base des données contenues dans la brochure sur les ressources humaines 2022, la délégation a tenu à souligner que l'OMPI comptait au total 1618 fonctionnaires, dont 1067 constituaient le personnel affecté à des tâches permanentes. En ce qui concernait ce dernier chiffre, seuls 64 ressortissants africains figuraient parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur inscrits au budget ordinaire, alors que l'Afrique représentait plus d'un quart des États membres de l'OMPI. La délégation a réaffirmé son appui à l'appel visant à rectifier le déséquilibre de la représentation géographique au sein de l'Organisation, tout en remerciant l'OMPI pour le travail déjà accompli à cet égard.

24. La délégation du Soudan a adressé ses salutations au président et a remercié le Secrétariat pour la présentation du rapport annuel sur les ressources humaines, qui comprenait de nombreux détails importants. La délégation a appuyé la déclaration faite par la délégation de l'Algérie au nom du groupe des pays africains, ainsi que les arguments avancés concernant la représentation géographique et la répartition au sein du personnel, tout en tenant compte de la dimension hommes-femmes et de l'importance des jeunes.

25. La délégation de l'Algérie, parlant au nom du groupe des pays africains, a déclaré qu'elle souhaitait proposer au Comité de coordination de l'OMPI d'examiner un paragraphe de décision concernant le premier sous-point du point 12.i) de l'ordre du jour relatif au rapport annuel sur les ressources humaines. La délégation a lu le paragraphe de décision proposé : "le Comité de coordination a invité le Secrétariat à inclure systématiquement dans ses rapports annuels sur les ressources humaines des informations détaillées sur les mesures prises pour améliorer l'équilibre géographique des postes soumis à la répartition géographique dans tous les secteurs de l'OMPI et à tous les niveaux, y compris aux niveaux supérieurs et à la haute direction". Le groupe a souligné que cette proposition avait été distribuée à tous les coordonnateurs régionaux et des États membres et a demandé au Secrétariat de la partager à l'écran afin de permettre au Comité de coordination de l'OMPI d'examiner la proposition.

26. Le président a remercié la délégation de l'Algérie et le groupe des pays africains et a demandé que le texte proposé soit envoyé au Secrétariat afin de pouvoir l'afficher à l'écran. Dans l'intervalle, le président a donné la parole au Secrétariat pour qu'il réponde aux déclarations formulées.

27. Le Secrétariat a remercié les délégations pour leurs déclarations et a indiqué avoir dûment pris note de toutes les observations, en particulier la principale préoccupation concernant la répartition géographique du personnel de l'OMPI. Il a reconnu l'importance d'une meilleure représentation géographique au sein du personnel de l'OMPI. En outre, en collaboration avec les États membres, le Secrétariat espérait trouver des mesures concrètes pour améliorer la représentation et rendre compte de leur réussite dans un an. Le Secrétariat a également remercié les délégations qui avaient pris part à des discussions concrètes, car ce partenariat était important pour réussir dans ce domaine très spécifique de la représentation géographique. Le Secrétariat a réitéré son engagement à accroître la participation des États membres au cours de l'année, notamment dans le cadre de l'initiative des points de liaison, ainsi qu'à organiser des réunions plus régulières au cours de l'année afin de convenir d'actions de manière plus détaillée et de rendre compte des progrès accomplis.

28. Le président a ensuite donné à toutes les délégations suffisamment de temps pour lire la proposition à l'écran, faisant observer que cette proposition avait déjà été partagée avec les coordonnateurs de groupe, mais a souhaité donner aux délégations une autre chance de lire la déclaration à titre personnel.

29. La délégation de la République dominicaine, parlant au nom du groupe des pays d'Amérique latine et des Caraïbes, a appuyé la proposition faite par la délégation de l'Algérie au nom du groupe des pays africains au sujet du paragraphe de décision.

30. La délégation de l'Inde, parlant au nom du groupe des pays d'Asie et du Pacifique, a fait part de son appui de principe à la formulation figurant dans le paragraphe de décision proposé par la délégation de l'Algérie au nom du groupe des pays africains et a ajouté que les différents États membres pourraient souhaiter mettre en lumière leurs points de vue respectifs. Le groupe était prêt à collaborer avec tous les groupes et les États membres pour parvenir à un consensus sur la question.

31. La délégation du Nigéria a appuyé la formulation proposée par la délégation de l'Algérie au nom du groupe des pays africains, car elle reflétait les préoccupations du groupe des pays africains, des États membres et d'autres groupes au sein de l'OMPI. Elle a déclaré que sa déclaration faite précédemment le soulignait et s'est dite satisfaite de la réponse donnée par le Secrétariat. Elle s'est dite optimiste quant à l'amélioration de cette question l'année prochaine.

32. La délégation de la Suède a indiqué que la représentation géographique était importante, mais que la question de l'égalité des sexes était également un sujet de préoccupation majeur pour la délégation et que l'on pourrait peut-être ajouter "afin d'améliorer la parité hommes-femmes et l'équilibre géographique". La délégation était d'avis que cela couvrirait un grand nombre des différents points importants pour les États membres.
33. Le président a ensuite fait en sorte que la notion de genre soit prise en compte par le Secrétariat dans la proposition à l'écran.
34. La délégation de la Chine a appuyé le principe du paragraphe de décision proposé par la délégation de l'Algérie au nom du groupe des pays africains.
35. La délégation du Zimbabwe a appuyé la déclaration faite par la délégation de l'Algérie au nom du groupe des pays africains et a souligné l'importance de la question du genre dans l'équation.
36. La délégation de la Fédération de Russie a appuyé la proposition faite par la délégation de l'Algérie au nom du groupe des pays africains au sujet du paragraphe de décision, et a demandé au Secrétariat de préciser si la formulation figurant dans la décision proposée signifiait que les États membres recevraient des statistiques indiquant quel État membre d'une région géographique occupait quel poste.
37. En réponse à la demande de la délégation de la Fédération de Russie, le Secrétariat a déclaré que sa proposition à ce stade était d'assurer des discussions avec tous les États membres et de convenir de la meilleure manière de projeter des statistiques qui présenteraient une évolution, et cela inclurait la manière dont les différentes statistiques sur la répartition géographique étaient présentées. Le Secrétariat a rappelé que l'un des points soulevés lors des discussions avec les coordinateurs des groupes était le fait qu'il publiait actuellement deux rapports distincts, l'un sur la répartition géographique qui était publié deux fois par an, l'autre étant la brochure sur les ressources humaines. Il était d'avis que ce serait une excellente occasion de clarifier et de rassembler le tout d'une manière beaucoup plus lisible pour tous.
38. La délégation de l'Algérie, parlant au nom du groupe des pays africains, a souscrit à la proposition faite par la délégation de la Suède visant à inclure la question du genre dans le paragraphe de décision et espérait qu'avec cette inclusion, un consensus pourrait être trouvé pour adopter la décision.
39. La délégation de l'Iran (République islamique d') a appuyé la proposition faite par la délégation de l'Algérie au nom du groupe des pays africains et a proposé d'ajouter le mot "concrètes" après le mot "mesures" figurant dans le paragraphe de décision proposé. S'agissant de la question du genre, la délégation a déclaré que, grâce aux efforts déployés par le Secrétariat, l'objectif avait selon elle été atteint et que l'Organisation était sur la bonne voie. La délégation a répété que le principal problème était l'équilibre géographique et a proposé de modifier l'ordre de la formulation en plaçant tout d'abord "l'équilibre géographique", avant la parité hommes-femmes.
40. En réponse à la proposition de la délégation de la République islamique d'Iran, le Secrétariat a précisé qu'en plaçant l'équilibre géographique et la parité hommes-femmes dans le paragraphe de décision proposé relativement aux postes soumis à la répartition géographique, cela signifierait que d'autres postes importants seraient exclus du point de vue de la parité hommes-femmes. Par conséquent, le Secrétariat a suggéré d'inclure la parité hommes-femmes après le passage sur la répartition géographique des postes soumis à la répartition géographique.

41. Le président a remercié le Secrétariat pour cette précision et pour la suggestion, et a remercié toutes les délégations pour avoir fait preuve de créativité et d'efficacité concernant la décision proposée par le groupe des pays africains.

42. Le Comité de coordination a invité le Secrétariat à inclure systématiquement dans son rapport annuel sur les ressources humaines des informations détaillées sur les mesures concrètes prises pour améliorer l'équilibre géographique des postes soumis à la répartition géographique, ainsi que la parité hommes-femmes dans tous les secteurs de l'OMPI et à tous les niveaux, y compris aux échelons supérieurs et au niveau de la haute direction.

43. Le Directeur général a déclaré qu'il était heureux de voir le président dans cette position et a saisi l'occasion pour remercier le président sortant de son travail pour le Comité de coordination de l'OMPI. Le Directeur général a indiqué que l'une des choses qui faisaient écho aux nombreuses déclarations faites par les délégations était que le personnel constituait la ressource la plus importante de l'Organisation. Il a ajouté que, même si cela semblait parfois être un cliché, dans une Organisation dont les travaux étaient spécialisés et devaient toucher le monde entier, il était essentiel de disposer de bonnes personnes. Le Directeur général a remercié les délégations de leur intérêt pour la collaboration avec le Secrétariat et de leur intérêt pour la composition du personnel au sein de l'Organisation, tant du point de vue géographique que du point de vue de l'égalité des sexes, qui répondait aux attentes des États membres. Comme l'avaient indiqué ses collègues du DGRH, il s'agissait d'une question sur laquelle le Secrétariat s'impliquerait en étroite collaboration avec les États membres, comme il l'avait déjà fait et continuerait de le faire. Le Directeur général a répété qu'il s'agissait d'un partenariat et tenait à souligner ce point, dans la mesure où le Secrétariat ne serait pas en mesure de répondre aux attentes des États membres sans une collaboration étroite. Le Directeur général a également souligné qu'il ne s'agissait pas simplement d'une question liée aux ressources humaines, mais qui devait être communiquée dans l'ensemble de l'Organisation. Le Directeur général a ajouté que des efforts supplémentaires seraient déployés pour s'assurer que les collègues chargés du recrutement, les chefs de service et les comités des nominations y prenaient également leur part de responsabilité. Le Directeur général a conclu en réitérant ses remerciements aux délégations pour l'intérêt qu'elles portaient à l'OMPI et en les assurant que le Secrétariat continuerait de travailler dur avec les États membres pour faire en sorte que l'OMPI reste un endroit où il fait bon travailler, avec des gens formidables.

44. Le président a remercié le Directeur général de sa déclaration et a rappelé aux délégations que le Comité de coordination de l'OMPI devait encore adopter une décision concernant l'élection d'un nouveau membre du Comité des pensions du personnel de l'OMPI, comme indiqué dans le document WO/CC/81/3.

Comité des pensions du personnel de l'OMPI

45. Le Secrétariat a présenté le document WO/CC/81/3 sur le Comité des pensions du personnel de l'OMPI et a rappelé que le Comité de coordination de l'OMPI avait décidé à sa session ordinaire de 1977 que le Comité des pensions du personnel de l'OMPI serait composé de trois membres et trois membres suppléants, un membre et un suppléant étant élus par le Comité de coordination de l'OMPI, étant entendu que ces membres seraient normalement nommés pour un mandat de quatre ans. Toutefois, afin d'établir un processus qui faciliterait un appel à candidatures plus large et l'examen des candidats présentés par les États membres pour l'élection éventuelle du membre et du membre suppléant du Comité des pensions du personnel de l'OMPI par le Comité de coordination de l'OMPI, en 2021, les mandats des membres titulaires ont été réduits, à titre exceptionnel, à un et deux ans respectivement. Le Secrétariat a rappelé qu'à sa session ordinaire d'octobre 2021, le Comité de coordination de l'OMPI avait élu le membre du Comité des pensions du personnel pour un mandat d'un an, à la fin de la session ordinaire du Comité de coordination de l'OMPI en 2022, et du membre

suppléant du Comité des pensions du personnel de l'OMPI pour un mandat de deux ans, jusqu'à la fin de la session ordinaire du Comité de coordination de l'OMPI en 2023, respectivement. Le Secrétariat a indiqué que, cette fois-ci, le Directeur général proposait un mandat de quatre ans pour le membre nouvellement élu, qui commencerait le 1^{er} septembre 2022, et a ajouté que, plus tôt dans l'année, une note verbale avait été envoyée aux États membres pour les inviter à proposer des candidats pour l'élection du membre du Comité des pensions du personnel pour un mandat de quatre ans. Plusieurs candidatures avaient été reçues par le Directeur général et, après avoir dûment examiné ces candidatures, le Directeur général avait décidé de proposer M. Moncef Charaabi (Tunisie), en vue de son élection en qualité de membre du Comité des pensions du personnel de l'OMPI par le Comité de coordination de l'OMPI pour une période de quatre ans, à compter du 1^{er} septembre 2022.

46. Le Comité de coordination de l'OMPI a élu M. Moncef Charaabi en qualité de membre du Comité des pensions du personnel de l'OMPI pour la période de quatre ans débutant le 1^{er} septembre 2022.

ii) Rapport du Bureau de la déontologie

47. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/81/INF/2.

48. La cheffe du Bureau de la déontologie a présenté le "Rapport annuel du Bureau de la déontologie", et a indiqué qu'en 2021, le Bureau de la déontologie, en tant qu'office indépendant, a eu le privilège de continuer à aider le Directeur général à renforcer la culture de l'Organisation en matière de déontologie, d'intégrité et de responsabilité. La cheffe du Bureau de la déontologie a expliqué que le rapport 2021 présentait le travail du Bureau de la déontologie relatif à la fourniture de conseils et d'orientations confidentiels au personnel de l'OMPI, à la sensibilisation et à la formation, à l'établissement de normes et à l'élaboration de politiques, ainsi qu'à l'implantation de politiques confiées au Bureau. En ce qui concernait les conseils et les orientations confidentiels, la cheffe du Bureau de la déontologie a fait remarquer qu'en pleine pandémie de COVID-19, le Bureau a répondu à 53 demandes de conseils en utilisant principalement des moyens de communication à distance. La principale catégorie, à savoir 15 demandes, portait sur des conseils en déontologie relatifs à des activités extérieures et à l'emploi. S'agissant de la protection contre les représailles, la cheffe du Bureau de la déontologie a expliqué que le Bureau avait traité une enquête qui n'avait pas fait l'objet d'une demande formelle de protection. S'agissant du programme annuel de déclaration de situation financière, la cheffe du Bureau de la déontologie a expliqué qu'il s'agissait d'un outil pour aider le personnel à recenser et à résoudre les conflits d'intérêts dans l'intérêt supérieur de l'OMPI et a indiqué que, là encore en 2021, un taux de conformité de 100% avait été atteint. En ce qui concernait les exigences supplémentaires en matière de divulgation pour les plus hauts fonctionnaires de l'Organisation selon les normes IPSAS, le Secrétariat a déclaré que le taux de conformité était également de 100%. La cheffe du Bureau de la déontologie a également expliqué que le Bureau avait fait une présentation lors d'une réunion de personnel pour faire connaître son travail et son mandat, et a noté que la participation du Bureau de la déontologie aux réunions de personnel avait été soutenue par de nombreux rapports du Corps commun d'inspection (CCI) et était considérée comme un moyen puissant et rentable pour les chefs de secrétariat de faire passer le message de la déontologie tout en démontrant leur engagement personnel dans cette fonction. Enfin, la cheffe du Bureau de la déontologie a déclaré qu'en 2021 le Bureau s'était engagé activement auprès de l'Organe consultatif indépendant de surveillance (OCIS) de l'OMPI et qu'il participait régulièrement à des réunions trimestrielles. Pour ce qui est de l'avenir, la cheffe du Bureau de la déontologie a indiqué que le Bureau continuerait à travailler avec d'autres bureaux pour remplir son mandat tout en préservant son indépendance, et que le Bureau de la déontologie était déterminé à favoriser une culture de la déontologie et de l'intégrité au sein de l'OMPI afin de pouvoir s'acquitter de sa mission de la "bonne manière".

49. La délégation de l'Allemagne, parlant au nom du groupe B, a remercié le président et l'a félicité également pour son élection. Le groupe B a remercié le Secrétariat pour le rapport annuel du Bureau de la déontologie et la cheffe du Bureau de la déontologie pour son exposé. Le groupe B a noté que le Bureau de la déontologie était un élément indispensable de l'OMPI et contribuait à garantir un environnement de travail caractérisé par la déontologie. Le groupe B a également déclaré que la fourniture de conseils confidentiels à l'ensemble du personnel de l'OMPI constituait un élément essentiel de son mandat. Il a noté qu'il y avait eu une augmentation notable des demandes de conseils et d'orientations confidentiels depuis septembre 2021, et a encouragé le Bureau de la déontologie à suivre attentivement cette augmentation. Le groupe B a également indiqué qu'à cet égard, il appuyait les efforts du Bureau de la déontologie visant à mieux définir sa stratégie et rendre compte de manière plus efficace et cohérente de la maturité éthique au sein de l'OMPI. Le groupe B a remercié le Bureau de la déontologie pour son excellent travail et a déclaré qu'il attendait avec intérêt le rôle essentiel et actif que jouait le Bureau de la déontologie au sein de l'Organisation.

50. La délégation de la Fédération de Russie a remercié le président et l'a félicité pour son élection en lui souhaitant de réussir dans l'exercice de ses responsabilités. S'agissant du point de l'ordre du jour, la délégation a remercié le Secrétariat d'avoir présenté le rapport annuel du Bureau de la déontologie et s'est félicitée des efforts déployés par le Directeur général pour garantir les normes les plus élevées en matière de déontologie et d'intégrité au sein du Secrétariat, conformément à la Convention, au document fondateur de l'OMPI, aux normes de la fonction publique, au Statut et Règlement du personnel, au code de déontologie de l'OMPI et aux politiques et procédures pertinentes. La délégation estimait qu'il était important que les travaux en ce sens se poursuivent de manière à garantir les meilleurs résultats pour les travaux réalisés dans différents domaines d'activité de l'OMPI. La délégation a cité à titre d'exemple, qu'en 2021, le Bureau de la déontologie a donné des conseils et des orientations confidentiels sur 53 affaires, qui étaient principalement liées aux observations des rapports sur le comportement au travail, y compris des allégations de conduite inappropriée, de harcèlement ou d'intimidation, et d'application injuste des politiques. La délégation était d'avis qu'il serait utile que, dans les futurs rapports du Bureau de la déontologie, le Secrétariat fournisse des statistiques comparatives sur les demandes formulées, par exemple pour montrer combien de demandes avaient été formulées les années précédentes, ce qui permettrait aux États membres de voir la dynamique derrière l'émergence de domaines problématiques. La délégation a estimé qu'il était important que le Secrétariat continue d'appliquer les dispositions conformément à son mandat.

51. La délégation du Mexique a remercié le président, l'a félicité pour sa nomination et a réaffirmé sa volonté d'appuyer le président dans son nouveau rôle. Elle a indiqué se féliciter de la présentation du rapport et a pris note de son contenu. La délégation a exprimé son soutien au fonctionnaire responsable du Bureau de la déontologie et espérait que les travaux seraient menés sur les principes d'intégrité et de confidentialité, et servira donc à promouvoir la déontologie basée sur les principes partagés ainsi que du respect des droits de l'homme, l'intégrité et la conduite appropriée, etc. La délégation a fait observer que, depuis l'arrivée de la nouvelle cheffe du Bureau de la déontologie, des changements avaient été apportés au Bureau et que cela avait été salué, en particulier en ce qui concernait le comportement déontologique de l'Organisation. La délégation a indiqué avoir espoir qu'il continuerait à prendre des initiatives pour améliorer la communication, le suivi et la responsabilité. Enfin, elle a indiqué que le Secrétariat attachait de l'importance au Bureau, tout comme la délégation, et elle espérait donc que le Bureau disposerait des ressources nécessaires pour mener à bien ses travaux correctement.

52. La délégation de l'Algérie, parlant au nom du groupe des pays africains, a remercié le président et a exprimé sa gratitude au Secrétariat pour l'établissement du rapport annuel du Bureau de la déontologie. Le groupe a souligné l'importance du travail du Bureau de la déontologie pour promouvoir un environnement de travail sûr, exempt d'intimidation ou de harcèlement, et pour prévenir d'éventuelles représailles. Le groupe a déclaré qu'à son avis, le Bureau de la déontologie ne disposait malheureusement pas de ressources humaines suffisantes et a encouragé le Secrétariat à renforcer le Bureau en le dotant de davantage de personnel pour lui permettre de s'acquitter beaucoup mieux de ses responsabilités. Le groupe a noté que c'était important car le nombre de cas et de demandes de conseils adressés au Bureau avait augmenté.

53. La délégation des États-Unis d'Amérique a remercié le président et l'a félicité pour son élection. Elle a également remercié le Bureau de la déontologie pour son rapport et son exposé. La délégation a fait sienne la déclaration du groupe B et s'est dite encouragée par les rapports sur l'avancement de la politique de prévention des représailles et par les progrès importants accomplis dans le lancement du premier module d'apprentissage en ligne. Elle a noté avec satisfaction que la formation en ligne sur la déontologie et l'intégrité était obligatoire pour l'ensemble du personnel et que des initiatives supplémentaires étaient prises pour familiariser le personnel avec la culture déontologique de l'OMPI. Elle a salué toute nouvelle information sur les travaux du Bureau de la déontologie visant à mettre en place des cours de remise à niveau obligatoires conformément au rapport du CCI en mai 2021.

54. La délégation de la Chine a remercié le président et l'a félicité pour son élection. La délégation a également remercié le Secrétariat pour avoir fourni le rapport du Bureau de la déontologie. Elle a déclaré que, selon elle, le travail du Bureau de la déontologie était particulièrement important et qu'elle avait remarqué les excellents progrès accomplis par le Bureau. La délégation espérait que le Bureau de la déontologie continuerait de jouer son rôle essentiel à l'OMPI.

55. La délégation du Canada a remercié le président et s'est félicitée de la nouvelle cheffe du Bureau de la déontologie et de son engagement à faire en sorte que l'OMPI favorise une culture institutionnelle de la déontologie fondée sur des valeurs communes d'indépendance, de loyauté, d'impartialité, d'intégrité, de responsabilité et de respect des droits de l'homme. La délégation a pris note de l'augmentation du nombre de demandes de conseils et d'orientations depuis que la nouvelle cheffe du Bureau de la déontologie a rejoint l'OMPI, ce qui, selon elle, témoigne de son leadership et de son équipe. Elle s'est félicitée de l'engagement actif du Bureau avec le Réseau déontologie des organisations multilatérales sur les efforts visant à promouvoir une collaboration à l'échelle du système sur les questions relatives à la déontologie.

56. La cheffe du Bureau de la déontologie a remercié toutes les délégations pour leurs observations et leurs paroles d'encouragement. Répondant à la question soulevée par la délégation de la Fédération de Russie, la cheffe du Bureau de la déontologie a déclaré qu'elle convenait que des statistiques comparatives seraient utiles à l'avenir, et que cela serait pris en compte dans les futurs rapports du Bureau de la déontologie. Concernant la question soulevée par la délégation des États-Unis d'Amérique, la cheffe du Bureau de la déontologie a indiqué que le CCI avait récemment recommandé des cours de mise à niveau obligatoires, mais que l'OMPI était à un stade où elle devait marcher avant de courir. Par conséquent, l'accent serait d'abord mis sur la révision de la formation obligatoire en matière de déontologie et la mise en œuvre à travers l'OMPI afin d'atteindre un taux de conformité de 100%, puis l'accent serait mis sur les cours de mise à niveau l'année prochaine. La cheffe du Bureau de la déontologie a également pris note des déclarations de certaines délégations sur les ressources humaines du Bureau de la déontologie et a assuré que la direction était à l'écoute des demandes dans ce domaine et qu'une solution serait certainement trouvée pour disposer du personnel adéquat pour l'augmentation des demandes adressées au Bureau de la déontologie. La cheffe du Bureau de la déontologie a fait remarquer que l'augmentation était en effet représentative de la

confiance que les fonctionnaires avaient au sein du Bureau, ainsi que de leur intégrité dans la perspective de demander des éclaircissements. La cheffe du Bureau de la déontologie a conclu que l'OMPI était une Organisation au sein de laquelle les gens voulaient faire ce qu'il fallait, et a indiqué qu'il était important de ne pas perdre l'élan pour pouvoir aider le personnel à le faire.

57. Le Directeur général a rappelé qu'il avait parlé précédemment de l'OMPI comme d'un endroit où il fait bon travailler, avec des gens formidables. Il a déclaré qu'il s'agissait notamment de s'assurer que les collègues savaient qu'ils devaient faire ce qu'il fallait et qu'ils savaient comment le faire. Le Directeur général a déclaré qu'il était très heureux que Mme Jovanie Philin ait rejoint l'OMPI l'année dernière, en qualité de cheffe du Bureau de la déontologie. Il a expliqué qu'elle rendait compte du travail effectué depuis son arrivée, couvrant les trois quarts de l'année, et qu'il espérait qu'avec la coopération des États membres et le sérieux avec lequel l'Organisation prenait ces questions, ils verraient un très bon rapport avec des suggestions de différents États membres. Le Directeur général a expliqué qu'il s'agissait d'une OMPI qui croyait en la déontologie, car celle-ci était cruciale pour rétablir la confiance entre les États membres et le personnel. Il a ajouté qu'il était essentiel de veiller à ce que l'Organisation soit en mesure de faire le travail qu'elle devait faire de la "bonne manière", de sorte qu'il ne se contente pas d'obtenir des résultats, mais qu'elle le fasse d'une manière qui respecte ces normes. Le Directeur général a assuré les États membres de l'engagement continu de l'Administration et de tous ses collègues à prêter attention à cette question. Il a par ailleurs expliqué qu'il ne s'agissait pas d'un sujet réservé aux ressources humaines ou à la cheffe du Bureau de la déontologie, mais d'un sujet qui devait être pris en charge par tous les membres de l'OMPI, et que c'était la direction dans laquelle le Secrétariat espérait amener l'Organisation. Le Directeur général a réaffirmé que, comme l'avait indiqué la cheffe du Bureau de la déontologie, le Secrétariat devait s'assurer qu'il pouvait marcher avant de courir et qu'il devait continuer à construire, car même courir était un voyage sans fin. Le Directeur général s'est réjoui de travailler avec la cheffe du Bureau de la déontologie et tous les États membres pour continuer à faire avancer la question et a remercié tout le monde.

POINT 13 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

AMENDEMENTS DU STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL

58. Les délibérations ont eu lieu sur la base des documents WO/CC/81/2.

59. Le Secrétariat a présenté le document WO/CC/81/2 intitulé "Amendements du Statut et Règlement du personnel" et a déclaré que les amendements du Statut du personnel ont été présentés au Comité de coordination de l'OMPI pour approbation préalable, tandis que les amendements du Règlement du personnel étaient approuvés par le Directeur général et présentés au Comité de coordination de l'OMPI uniquement à titre informatif. Le Secrétariat a indiqué que cette année, les amendements à 32 articles du Statut du personnel étaient soumis au Comité de coordination de l'OMPI pour approbation, avec quelques modifications visant à supprimer les renvois aux ordres de service dans l'ensemble du Statut du personnel. L'objectif était de donner à l'OMPI la souplesse nécessaire pour choisir l'instrument approprié, de limiter l'utilisation des ordres de service aux politiques et stratégies de haut niveau et de rationaliser le cadre réglementaire de l'OMPI. Les amendements proposés étaient également conformes au Statut et Règlement du personnel d'autres organisations appliquant le système commun des Nations Unies. Le Secrétariat a ajouté que d'autres modifications visaient à supprimer les références aux nominations permanentes et à préciser que ces nominations ne pouvaient être accordées qu'à titre transitoire à un nombre limité de fonctionnaires. Le Secrétariat a informé le Comité de coordination de l'OMPI que l'amendement de fond concernait l'indemnité spéciale de fonctions, pour laquelle il était notamment proposé d'énoncer dans le règlement le principe (comme dans d'autres organisations du système commun des Nations Unies) selon lequel les

fonctionnaires étaient censés assumer pour de courtes périodes, dans le cadre normal de leur travail habituel et sans rémunération supplémentaire, les devoirs et responsabilités des postes de grade supérieur. Il a également été proposé, entre autres, de transférer certaines des dispositions actuelles dans une nouvelle disposition du Règlement du personnel, dans le but de donner à l'Administration une plus grande marge de manœuvre à propos du paiement de l'indemnité spéciale de fonctions, notamment en autorisant des dérogations, le cas échéant, dans l'intérêt du personnel, et en particulier, la suppression de l'exigence selon laquelle le poste de grade supérieur devait être "vacant". Le Secrétariat a précisé que cette condition empêchait le paiement de l'indemnité spéciale de fonctions dans des situations où elle serait autrement justifiée, par exemple, lorsqu'un fonctionnaire devait exercer les fonctions et responsabilités d'un poste de grade supérieur dont le titulaire était en congé de maladie prolongé. En outre, la disposition modifiée subordonnerait le versement de l'indemnité spéciale de fonctions à la réalisation de performances satisfaisantes par le fonctionnaire. Il a également souligné que la condition selon laquelle l'indemnité spéciale de fonctions n'était payable qu'après trois mois consécutifs de service au grade supérieur resterait inchangée. En ce qui concernait les dispositions du Règlement du personnel, le Secrétariat a déclaré que les amendements à 24 dispositions du Règlement du personnel autres que celles figurant dans le chapitre VII "Frais de voyage et de déménagement" faisaient l'objet d'un rapport au Comité de coordination de l'OMPI à titre informatif. Il a ajouté que le chapitre VII du Statut et Règlement du personnel avait été révisé dans son intégralité dans le cadre d'un effort plus large visant à rationaliser le cadre réglementaire de l'OMPI et que les amendements apportés aux dispositions pertinentes du Règlement du personnel relatives aux frais de voyage et de déménagement étaient également communiqués au Comité de coordination de l'OMPI à titre informatif.

60. La délégation de l'Allemagne, parlant au nom du groupe B, a remercié le Directeur général d'avoir établi le document WO/CC/81/2 contenant les amendements du Statut et Règlement du personnel. Le groupe B avait pris note des amendements proposés et était satisfait de voir d'autres amendements qui apportaient une plus grande souplesse au personnel, par exemple en ce qui concernait les congés pour les urgences familiales. Il s'est également félicité de la suppression du délai pour la présentation de plaintes pour harcèlement à la DSI. Le groupe B a également pris note, relativement à l'interprétation du Statut et Règlement du personnel, de la proposition visant à remplacer les ordres de service par les textes administratifs du Directeur général et a compris que ces informations continueraient à être mises à la disposition des employés à l'avenir. Il était d'avis que, quelle que soit la terminologie, il était important de garantir des canaux d'information transparents pour les employés. Le groupe B a remercié à nouveau le Directeur général de lui avoir donné l'occasion d'examiner ce document et d'approuver les amendements du Statut du personnel qu'il contenait.

61. La délégation de la Fédération de Russie a remercié le Directeur général d'avoir établi le Statut et Règlement du personnel et a appuyé l'initiative du Comité de coordination de l'OMPI de les examiner. Du point de vue de la délégation, ces modifications s'inscrivaient dans le cadre de la future révision du Statut et Règlement du personnel, qui permettrait à l'OMPI de conserver une base normative solide et de s'adapter rapidement à l'évolution des besoins et des priorités de l'Organisation, tout en lui permettant de se conformer à la pratique dominante dans le système des Nations Unies en général. Elle estimait que les amendements proposés au Statut et Règlement du personnel renforceraient également l'efficacité de l'Organisation dans son ensemble. Dans le même temps, la délégation a tenu à souligner que les qualifications des candidats et la représentation géographique devraient avoir une importance fondamentale dans la prise de décision relative aux nominations au sein de l'Organisation.

62. Le Secrétariat a remercié la délégation de la Fédération de Russie pour ses observations et l'a assurée qu'il continuerait bien entendu à travailler à la rationalisation et à l'amélioration de l'efficacité du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI.

63. 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/81/2 et

ii) a pris note des amendements du Règlement du personnel indiqués aux annexes II, III et IV du document WO/CC/81/2.

[L'annexe¹ suit]

¹ 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.

Déclaration du Conseil du personnel de l'OMPI devant le Comité de coordination des États membres de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle

Le 20 juillet 2022, Genève

Excellences,
Monsieur le Président,
Monsieur le Directeur général,
Mesdames et Messieurs les délégués,
Chers collègues de l'OMPI,

C'est un grand honneur pour moi de pouvoir prendre la parole aujourd'hui devant le Comité de coordination au nom du Conseil du personnel de l'OMPI. Je m'appelle Sherine Greiss et je m'adresse à vous aujourd'hui au nom des six autres membres du Conseil du personnel de l'OMPI.

Nous sommes heureux du dialogue avec le Directeur général M. Daren Tang et son équipe. Ce dialogue continue d'être franc, transparent, sain et bienveillant.

Les années 2020 et 2021 ont pu nous éloigner physiquement, mais la crise sans précédent que nous avons traversée a poussé la haute direction et les représentants du Conseil du personnel à œuvrer ensemble au service du bien-être de tout le personnel. Au moment où nous revenons à notre "nouvelle normalité", il est important de tirer les enseignements de ces deux dernières années et de continuer à améliorer notre façon de travailler.

Le personnel de l'OMPI s'est toujours montré incroyablement résilient en s'adaptant à ces conditions inédites de travail. Il a su maintenir un niveau très élevé de qualité de services et de productivité, ce qui permet à l'OMPI de rester à l'avant-garde de la promotion des droits de propriété intellectuelle et de continuer à générer des revenus et des actifs financiers substantiels.

Le Conseil du personnel apprécie les efforts déployés par l'Équipe chargée de la gestion des crises pour gérer efficacement cette période difficile et maintenir les voies de communication ouvertes pour permettre au Conseil du personnel de partager tout retour d'information ou de préoccupation du personnel tout en nous tenant régulièrement informés des mesures à prendre.

Cette flexibilité et cette capacité d'adaptation montrent que le véritable atout de l'OMPI est son capital humain. Nous sommes fiers du personnel pour sa force, ses efforts et sa détermination à faire en sorte que l'Organisation continue d'occuper la place prépondérante qui lui revient dans le monde de la propriété intellectuelle, malgré les défis de taille posés par la pandémie.

Pour conserver cette place, l'OMPI doit continuer à investir dans le personnel qui est à l'origine de son succès et à le soutenir. Pour obtenir des résultats exceptionnels, il faut des personnes exceptionnelles. Nous demandons à l'Administration de l'OMPI de poursuivre ses efforts afin d'appuyer, développer et responsabiliser le personnel à travers toute l'Organisation.

Pour ce faire, le soutien continu de tous les États membres envers l'Organisation est essentiel pour lui permettre d'offrir à son personnel des conditions de travail justes et équitables et un environnement de travail plus réactif, afin de maintenir des effectifs dynamiques et motivés et attirer les meilleurs talents.

Le Conseil du personnel de l'OMPI suit avec intérêt mais aussi avec une certaine appréhension les discussions au sein de la CFPI sur la question de l'indemnité de poste à Genève. Le taux d'inflation annuel en Suisse, selon l'indice suisse des prix à la consommation (IPC), était de 3,4 à la fin du mois de juin 2022, soit le taux le plus élevé depuis 1993, et il devrait continuer à

augmenter. Nous sommes conscients que cette situation ne concerne pas uniquement Genève, mais nous lançons néanmoins un appel aux États membres pour qu'ils soutiennent le personnel de l'OMPI au moins en maintenant son salaire et ses indemnités de poste au niveau actuel.

Recruter les personnes possédant les compétences spécialisées dont a besoin une organisation comme l'OMPI reste un défi, étant donné que certains nouveaux postes sont d'une durée limitée à 5 ans. Nous savons que des organisations similaires, telles que l'OEB, l'OCDE, la Banque mondiale ou d'autres, qui rivalisent avec l'OMPI dans la recherche d'expertise de haut niveau offrent des salaires plus élevés.

Depuis notre dernière déclaration devant ce comité, nous pouvons attester de plusieurs mesures prises par l'Administration pour améliorer la communication interne et l'engagement du personnel. Cela profite à l'ensemble de l'Organisation. Des assemblées du personnel et des réunions des dirigeants sont organisées régulièrement avec le DG; plusieurs équipes d'experts et de groupes de travail ont été créés, incluant des membres du personnel à tous les niveaux. Cela a permis de créer un environnement de travail plus inclusif et de renforcer la cohésion au sein de l'Organisation.

Le Conseil du personnel de l'OMPI a pris bonne note de la nouvelle stratégie des Ressources humaines (RH) et l'apprécie. Cette stratégie fixe des objectifs pour relever les principaux défis en matière de ressources humaines à l'OMPI. L'enquête sur l'engagement des collaborateurs, avec un taux de réponse de 60%, est la première étape d'un processus qui vise à terme à renforcer l'investissement de l'ensemble du personnel envers l'OMPI. Les résultats montrent qu'en ce qui concerne *l'objectif ou le but*, le sentiment générale est positif, cependant, en ce qui concerne *les possibilités de carrière*, le sentiment est globalement négatif. Selon les réponses, le personnel est démotivé par le manque de mobilité ascendante et horizontale et de possibilités de développer les connaissances techniques.

Selon les RH, les données collectées permettront d'identifier les domaines d'intervention et les mesures à prendre pour améliorer notre environnement de travail et dynamiser nos équipes.

Évolution de carrière

Dans le domaine de l'évolution de carrière, les attentes du personnel restent élevées. Celui-ci s'attend notamment à ce qu'un excellent travail qui apporte des résultats fructueux, lorsqu'il est combiné à des responsabilités croissantes, soit reconnu et récompensé par des possibilités de promotion.

Le Conseil du personnel est conscient des préoccupations du personnel concernant l'injustice, les préjugés explicites ou implicites, fondés sur le genre, ainsi que la représentation géographique et l'âge, qui affectent les perspectives de développement de carrière.

La création d'un lieu de travail véritablement inclusif suppose une approche à long terme, où chacun assume sa part de responsabilité. Nous espérons ainsi voir des mesures concrètes à cet égard, pour que le personnel ait le sentiment que le recrutement est réellement équitable et inclusif. Le cas échéant remédier aux déséquilibres actuels de notre main-d'œuvre, disposer de politiques plus favorables à la famille, parvenir à une répartition équilibrée entre les hommes et les femmes et sur le plan géographique, enfin tirer parti des talents existants au sein de l'Organisation.

Le Conseil du personnel prend acte des préoccupations soulevées par certains États membres au sein du Comité du programme et budget concernant le taux élevé de recrutement interne. De notre côté nous entendons les soucis du personnel pour qui le pourcentage de recrutement externe est excessivement élevé, ce qui réduit les possibilités de promotion des candidats internes, en particulier des fonctionnaires compétents qui sont au service de l'Organisation depuis plusieurs années.

En examinant les données suivantes, nous nous apercevons que durant la période de janvier 2021 à avril 2022,

- Aux grades D1/D2 : 80% des postes mis au concours ont été pourvus par des candidats externes;
- Au grade P5 : 78% des postes mis au concours ont été pourvus par des candidats externes;
- Au grade P4 : 60% des postes mis au concours ont été pourvus par des candidats externes;
- Aux grades P2/P3 : 57% des postes mis au concours ont été pourvus par des candidats externes;
- Aux postes G5/G6 : 43% des postes mis au concours ont été pourvus par des candidats externes.

Les données parlent d'elles-mêmes : plus le grade du poste est élevé, plus les candidats externes sont pris en considération. Cette situation génère un sentiment de frustration chez les membres du personnel qui ont passé de nombreuses années au service de cette Organisation et du système des Nations Unies dans son ensemble.

Sans pour autant entraver l'apport de nouveaux talents à tous les niveaux, ce qui est bien sûr nécessaire, bon nombre d'organisations du système des Nations Unies ont pris des mesures concrètes pour garantir que les aptitudes que possèdent des fonctionnaires déjà au service de l'organisation soient pleinement prises en considération pour les postes vacants à pourvoir. Cela est expressément indiqué dans le Statut et Règlement du personnel. D'autres organisations réservent l'accès à certains postes aux candidats internes. D'autres encore ont créé des comités chargés d'examiner tous les postes vacants et de faire des recommandations au Secrétaire général ou au Directeur général quant à la publication ou non des postes en dehors de l'organisation.

Le Conseil du personnel souhaiterait que des mesures concrètes similaires soient prises pour remédier à cette situation, afin de renforcer le moral du personnel et son engagement envers l'Organisation. Cela profiterait bien sûr aussi aux États membres que nous servons.

Le Conseil du personnel souhaite également attirer l'attention des États membres sur un certain nombre d'éléments qui affectent la santé mentale et le bien-être des collègues. Il s'agit notamment des préoccupations liées à l'incertitude entourant la pandémie actuelle, de la disponibilité extrêmement limitée de places en crèche et de leur coût exorbitant dans le bassin lémanique, ainsi que des loyers pratiqués, qui restent bien trop élevés dans la région franco-suisse.

Manque de services de garde d'enfants accessibles et abordables, contribuant aux inégalités de genre

Bien que la mise à jour de la politique sur le congé parental ait franchi une étape longuement attendue vers l'égalité de genre et de famille, de nombreux membres du personnel (le personnel féminin de manière disproportionnée) continuent de lutter pour concilier les engagements professionnels concurrentiels avec les exigences familiales et de garde d'enfants. Le personnel féminin, plus que le personnel masculin, a tendance à renoncer à sa carrière ou à réduire considérablement le temps de travail pour combler l'écart entre la fin du congé parental et le début de la scolarité, ce qui contribue davantage aux inégalités de genre.

Il convient de mentionner que selon une étude récente de l'UNICEF, parmi les pays à revenu élevé, la Suisse est classée au plus bas en terme d'accessibilité, de coûts abordables et de qualité de services de garde d'enfants. En ce qui concerne le caractère abordable des coûts, la Suisse occupe le dernier rang.

La Stratégie à l'échelle du système des Nations Unies pour la Parité de genre recommande aux organisations d'assurer la disponibilité de services de garde d'enfants sur place ou un remboursement en pourcentage des frais de garde là où il n'y a pas d'établissements. Atteindre l'égalité de genre exige une approche holistique et des politiques favorables à la famille telles que des allocations familiales adéquates ainsi qu'un accès abordable aux crèches et à l'éducation. Nous vous demandons d'aider l'OMPI à respecter son engagement en faveur de la promotion de l'égalité de genre. Alors que l'OMPI relève les normes en matière d'égalité, d'inclusion et de diversité, les secteurs innovants et créatifs et la communauté de la propriété intellectuelle au sens large en bénéficient.

Nous trouvons encourageante la direction prise par l'Administration et espérons qu'une attention particulière sera accordée aux préoccupations mentionnées ci-dessus. Des améliorations remarquables sont déjà entrées en vigueur, telles que la gestion du temps de travail, le congé parental, ainsi que les aménagements proposés pour continuer le télétravail et le combiner avec le travail en présentiel. Ces mesures sont favorablement accueillies par le personnel et celui-ci est pleinement convaincu que cette nouvelle relation de confiance l'amènera à travailler au mieux de ses capacités et favorisera l'accomplissement des tâches quotidiennes.

Nous sommes reconnaissants envers les équipes de notre Directeur général de tenir compte des préoccupations et des propositions du Conseil du personnel. Nous remercions également le Département de la gestion des ressources humaines de prendre en compte nos recommandations.

Avant de conclure, nous exprimons notre gratitude envers le Directeur général pour son désir sincère de dialoguer avec le personnel et ses efforts pour remédier à de nombreux problèmes de longue date. Le changement de culture à l'OMPI est perceptible et très positif. La communication ouverte et le respect mutuel font partie intégrante de nos relations actuelles. L'approche de l'Administration consistant à considérer les membres du personnel comme des partenaires et à trouver des solutions acceptables est également très appréciée. La propriété intellectuelle est au cœur de l'économie mondiale, comme en témoignent nos résultats financiers, car elle est le moteur de la croissance économique et de la concurrence et protège les créateurs et les innovateurs du monde entier.

Bien que de nombreux changements positifs aient déjà eu lieu, il reste encore beaucoup à faire, comme mentionné précédemment. De nombreuses mesures ont été agréées et des engagements de principe ont été donnés, mais reste encore l'étape la plus difficile qui consiste à les mettre en œuvre de manière équitable et cohérente dans l'ensemble de l'Organisation. Le Conseil du personnel compte sur la direction de l'OMPI pour aborder ces questions importantes dans un avenir proche.

Le Conseil du personnel s'engage à poursuivre son travail dans l'intérêt de l'ensemble du personnel, avec une grande disponibilité et un grand respect vis-à-vis de la responsabilité importante qui lui est confiée. Nous continuerons à tout mettre en œuvre pour assurer un bon environnement de travail et pour que le bien-être du personnel reste la priorité absolue pour toutes les parties prenantes. Nous sommes déterminés à faire en sorte que l'OMPI reste l'organisation de choix pour attirer et recruter des talents hautement qualifiés, tout en préservant, promouvant et favorisant l'évolution de carrière du personnel déjà en poste.

Nous vous remercions de votre attention et de l'opportunité qui nous est donnée de nous adresser à vous aujourd'hui au nom de tout le personnel.

[Fin de l'annexe et du document]