

Comité de coordination de l'OMPI

Quatre-vingt-sixième session (57^e session ordinaire)
Genève, 7 – 15 juillet 2026

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 consolidé (document [A/68/1](#)) : 1 à 8, 9.ii), 10, 18, 19.i), 19.ii) et 20 à 23.
2. Le rapport sur ces points, à l'exception des points 7, 8, 19.i), 19.ii), 20 et 21, figure dans le rapport général (document [A/68/10](#)).
3. Le rapport sur les points 7, 8, 19.i), 19.ii), 20 et 21 figure dans le présent document.
4. L'Ambassadeur James Baxter (Australie), président du Comité de coordination de l'OMPI, a présidé la séance.

POINT 7 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIE

NOMINATION DES VICE-DIRECTEURS GENERAUX ET SOUS-DIRECTEURS GENERAUX

5. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document [WO/CC/86/1](#).

6. PRÉSIDENT : Bonjour, chers collègues. Cet après-midi, nous passons aux points relevant du Comité de coordination. Le premier d'entre eux est le point 7 de l'ordre du jour. Il y a un document à l'examen, comme indiqué dans la liste des documents, à savoir le document WO/CC/86/1, intitulé "Nomination des vice-directeurs généraux et des sous-directeurs généraux". J'invite le Directeur général à présenter ce premier document.

7. DIRECTEUR GÉNÉRAL : Permettez-moi tout d'abord de vous remercier de présider cette réunion et d'exprimer ma sincère gratitude aux membres du Comité de coordination de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle (OMPI). Votre engagement envers l'OMPI et votre soutien indéfectible à nos travaux sont très appréciés. Pour que l'OMPI s'acquitte de ses différentes missions, un leadership collectif est indispensable. Aucun directeur général ne peut à lui seul accomplir le mandat de l'Organisation. L'ampleur et la complexité des activités de l'OMPI requièrent une équipe de haute direction dont les membres se complètent mutuellement, font preuve de discernement et travaillent ensemble à la mise en œuvre de notre plan stratégique. C'est pour cette raison que les nominations des vice-directeurs généraux et des sous-directeurs généraux sont si importantes pour l'Organisation. C'est également la raison pour laquelle ces nominations diffèrent d'un processus de recrutement classique, le Directeur général étant chargé de constituer une équipe de direction sélectionnée au mérite et dont les atouts individuels et collectifs permettent à l'Organisation de répondre aux attentes de tous les États membres. Au cours des six dernières années, j'ai eu le privilège de travailler aux côtés d'un groupe exceptionnel de vice-directeurs généraux et de sous-directeurs généraux, dans un contexte marqué par des changements géopolitiques, économiques et technologiques. Ensemble, nous avons mené à bien chaque programme de travail et budget approuvé par les États membres, renforcé l'impact de l'OMPI, transformé sa culture, assuré la pérennité de sa santé financière et démontré, par des résultats concrets, la pertinence non démentie du multilatéralisme. Je tiens donc à exprimer officiellement ma plus profonde gratitude à mes huit collègues pour leur dévouement, leur professionnalisme, leur esprit de camaraderie et leurs conseils. Je tiens également à mentionner tout particulièrement les vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux sortants : M. Hasan Kleib, Mme Lisa Jorgenson, Mme Sylvie Forbin et M. Edward Kwakwa. Leurs contributions ont été indispensables au processus de transformation de l'Organisation. À la suite de l'appel lancé le 23 avril 2026, invitant les États membres à proposer des candidats aux postes de vice-directeurs généraux et de sous-directeurs généraux, j'ai reçu 44 candidatures, dont 22,7% de femmes et 77,3% d'hommes. Dans le cadre de ce processus, j'ai présélectionné et interviewé 34 candidats durant le mois de juin. Chaque candidature a été évaluée individuellement, en tenant compte des réalisations professionnelles, de l'expertise technique, de l'expérience internationale et diplomatique, des compétences managériales, des qualités de leadership et de la capacité de répondre aux exigences du poste tout en travaillant efficacement au sein d'une équipe de haute direction soudée. Une attention particulière a également été accordée à la diversité de genre et à la représentation géographique. Je tiens à saisir cette occasion pour remercier toutes les personnes qui ont participé à ce processus. Le groupe que je vous présente aujourd'hui réunit un riche éventail de parcours professionnels couvrant le monde universitaire, les pouvoirs publics, les offices de propriété intellectuelle nationaux, le secteur privé, le système des Nations Unies, la diplomatie internationale et l'OMPI elle-même. Ensemble, ces personnes possèdent une vaste expérience en matière de propriété intellectuelle, ainsi qu'une grande expertise dans les domaines de la gouvernance, de la gestion, des finances et de la coopération multilatérale. La qualité est essentielle pour une organisation dotée d'un mandat technique tel que celui de l'OMPI, où les responsables de secteur sont appelés non seulement à fournir une orientation stratégique et à s'engager dans le cadre multilatéral, mais aussi à

superviser des portefeuilles complexes. L'équipe proposée assure également un juste équilibre entre continuité et renouveau. Elle réunit des collègues qui ont servi l'OMPI avec distinction et des personnes qui ne sont pas issues du système des Nations Unies, mais qui possèdent les compétences et les qualités requises pour cette mission. Cette combinaison nous permettra de préserver le savoir institutionnel tout en apportant des perspectives nouvelles, indispensables au développement continu de toute organisation. Comme je l'ai souligné mardi dans mon rapport aux assemblées, nous devons maintenant amplifier, accélérer, approfondir et élargir les effets de nos actions tout en nous adaptant à un contexte mondial caractérisé par une complexité et une incertitude croissantes. Je suis convaincu que cette équipe possède l'expérience, l'expertise, les compétences et les qualités requises, sur le plan individuel comme sur le plan collectif, pour m'aider à accomplir notre mandat et à vous servir. J'ai donc le plaisir de vous présenter les candidats suivants aux postes de vice-directeurs généraux :

- M. Shen Changyu (Chine), Secteur des marques et des dessins et modèles;
- M. Pascal Faure (France), Secteur du droit d'auteur, de l'économie de la création et de la gouvernance de la propriété intellectuelle;
- Mme Laura Peter (États-Unis d'Amérique), Secteur des brevets et de la technologie; et
- M. Mzukisi Qobo (Afrique du Sud), Secteur du développement régional et national.

J'ai également le plaisir de vous présenter les candidats suivants aux postes de sous-directeurs généraux :

- Mme Chitra Narayanaswamy (Suisse), Secteur de la gestion et de la transformation de l'Organisation;
- M. Andrew Staines (Royaume-Uni), Secteur des enjeux, des possibilités et des partenariats mondiaux;
- M. Kenichiro Natsume (Japon), Secteur de l'infrastructure et des plateformes; et
- M. Marco Aleman (Colombie), Secteur des écosystèmes de propriété intellectuelle et d'innovation.

8. ARABIE SAOUDITE : La délégation du Royaume d'Arabie saoudite a l'honneur de prononcer cette déclaration au nom du groupe des pays d'Asie et du Pacifique. Tout d'abord, le groupe tient à vous exprimer, ainsi qu'au Secrétariat, sa gratitude pour la préparation et le déroulement de la présente session du Comité de coordination de l'OMPI. Le groupe des pays d'Asie et du Pacifique veut également remercier le Directeur général d'avoir présenté sa proposition concernant la nomination des vice-directeurs généraux et des sous-directeurs généraux de l'OMPI. Le groupe reconnaît l'autorité conférée au Directeur général, en vertu de la Convention instituant l'OMPI, s'agissant de nommer l'Équipe de haute direction et salue le rôle joué par le Comité de coordination dans ce processus. Le groupe des pays d'Asie et du Pacifique a conscience du rôle important que joue l'Équipe de direction dans la mise en œuvre du mandat de l'OMPI, la réalisation des priorités des États membres et la garantie que l'Organisation continue d'obtenir des résultats utiles pour tous. Monsieur le Président, plusieurs membres du groupe des pays d'Asie et du Pacifique ont fait part de leurs préoccupations concernant la représentation géographique équitable au sein de l'Équipe de haute direction de l'OMPI. En tant que deuxième groupe régional en importance au sein de l'OMPI, le groupe des pays d'Asie et du Pacifique compte de nombreux spécialistes de la propriété intellectuelle, qualifiés et expérimentés, qui sont parfaitement à même de contribuer à la direction de l'Organisation. À cet égard, le groupe attend avec intérêt la poursuite des efforts visant à assurer une représentation géographique plus équitable au sein de la haute direction. Le groupe espère que, sous la direction du Directeur général, l'Équipe de haute direction travaillera en étroite collaboration avec les États membres pour promouvoir un système international de propriété intellectuelle équilibré, inclusif et axé sur le développement. Le groupe tient également à exprimer officiellement sa sincère gratitude aux membres sortants de l'Équipe de haute direction pour leur dévouement, leurs services et leurs précieuses contributions aux travaux de l'Organisation. Il tient également à remercier M. Hasan Kleib pour son dévouement

et sa contribution inestimable à l'OMPI au cours de son mandat de vice-directeur général. Le groupe des pays d'Asie et du Pacifique se réjouit à la perspective de travailler en étroite collaboration avec le Directeur général et la nouvelle équipe de haute direction, et encourage les nouveaux dirigeants à continuer de traiter les questions de fond et de gouvernance dont sont saisis les différents comités de l'OMPI de manière équilibrée, transparente et inclusive. Le groupe réaffirme son engagement en faveur d'un dialogue constructif et d'une coopération avec tous les États membres afin de contribuer au succès continu de l'OMPI.

9. BOTSWANA : Je fais la présente déclaration au nom du groupe des pays africains. Le groupe des pays africains se félicite de la composition de l'Équipe de haute direction proposée par le Directeur général pour le prochain mandat. Nous sommes satisfaits de constater que la liste qui nous a été présentée reflète une large représentation internationale, y compris celle du continent africain. Nous sommes convaincus que ces personnalités éminentes apporteront une riche expérience, une expertise de premier ordre et un engagement sans faille pour aider le Directeur général à faire avancer le mandat et les priorités stratégiques de l'OMPI. Le groupe des pays africains se félicite également des progrès constants accomplis par l'OMPI sous la direction du Directeur général en faveur de l'égalité des sexes au sein de l'Organisation, comme en témoignent les rapports sur les ressources humaines et sur la performance de l'OMPI. Dans le même temps, nous notons que les femmes ne représentaient que 22,7% des candidats aux postes de haute direction. Cela souligne l'importance de nos efforts collectifs, en tant que membres, pour élargir le vivier de candidates qualifiées. À cet égard, nous encourageons les États membres à accorder toute l'attention nécessaire à la nomination de femmes hautement qualifiées aux futurs postes de haute direction. Le groupe des pays africains appuie sans réserve la liste de candidats proposée. Nous sommes convaincus qu'ils fourniront une orientation stratégique solide et travailleront en étroite collaboration avec le Directeur général pour renforcer encore l'Organisation et mettre à profit ses nombreuses réalisations. Nous saisissons également cette occasion pour exprimer notre sincère gratitude aux vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux sortants pour leur dévouement et leur précieuse contribution à l'OMPI au cours des six dernières années. Le groupe des pays africains adresse ses chaleureuses félicitations au Directeur général et à sa nouvelle équipe de direction alors qu'ils s'apprêtent à entamer leur prochain mandat de six ans. Nous vous assurons, Monsieur le Directeur général, ainsi que votre équipe de direction, de notre plein soutien. Le groupe des pays africains continuera à collaborer de manière constructive avec l'OMPI pour promouvoir un écosystème de la propriété intellectuelle qui élargisse la participation à l'économie mondiale de l'innovation, soutienne le transfert et la commercialisation des technologies, et renforce les systèmes nationaux d'innovation. Nous sommes convaincus que la diversité des expériences, des compétences et des perspectives incarnées par la nouvelle équipe de direction renforcera encore la capacité de l'OMPI de servir l'ensemble des États membres et d'encourager un système mondial de propriété intellectuelle plus inclusif, plus équilibré et axé sur le développement. Une fois encore, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les nouveaux vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux, vous pouvez compter sur le soutien du groupe des pays africains.

10. ALBANIE : Le groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes adresse ses chaleureuses félicitations aux vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux nouvellement nommés. Nous leur souhaitons plein succès dans leurs fonctions respectives et avons hâte de travailler en étroite collaboration et de manière constructive avec eux. Notre groupe saisit cette occasion pour rappeler l'importance qu'il continue d'accorder à l'instauration d'une représentation géographique et de genre équilibrée à tous les niveaux de l'Organisation.

11. BRÉSIL : Concernant la liste de vice-directeurs généraux et de sous-directeurs généraux proposée pour le second mandat du Directeur général, Daren Tang, je souhaiterais développer plus en détail les observations formulées par le Brésil lors de la séance d'ouverture des assemblées. La délégation du Brésil ne remet nullement en cause les qualifications professionnelles, l'expérience, ni l'intégrité personnelle des candidats proposés. Il est très

important de le préciser. Ce qui pose problème à ma délégation, c'est la méthode ou le processus de sélection ainsi que le résultat proposé. La procédure de présentation des candidats s'est appuyée sur une note officielle adressée par le Directeur général aux missions permanentes à Genève, appelant à la présentation de candidats à la fois pour les postes de vice-directeurs généraux et pour ce ceux de sous-directeurs généraux, qu'il s'agisse de candidatures officielles formellement soutenues par les gouvernements des États membres ou de candidatures spontanées, ce qui signifie qu'en théorie, n'importe qui pouvait se présenter. Nous estimons que le premier type de candidature aurait dû bénéficier d'une considération prioritaire, étant donné que l'OMPI est une organisation intergouvernementale. Or, il ne semble pas que cela ait été le cas. En effet, il n'existe aucun moyen de savoir quels candidats bénéficieraient d'un soutien officiel et lesquels n'en bénéficieraient pas. Quant au résultat proposé à l'issue de ce processus, nous estimons qu'il ne répond pas pleinement aux objectifs souhaités en matière de taux de renouvellement, de rotation et d'équilibre géographique. Selon la liste proposée, la représentation des pays développés augmente par rapport à celle des ressortissants des pays en développement. L'expertise technique dans le domaine de la propriété intellectuelle et dans les différents secteurs de l'Organisation liés à la propriété intellectuelle, à savoir les brevets, le droit d'auteur, les marques, les ressources génétiques, savoirs traditionnels et expressions culturelles traditionnelles, la coopération au service de développement, etc., n'a pas été suffisamment prise en compte. L'équilibre entre les sexes ne s'est pas amélioré. Le nombre total de candidatures proposées se traduit par un recul de la parité femmes-hommes, le nombre de femmes vice-directrices générales et sous-directrices générales tombant à seulement deux. Une occasion précieuse de parvenir à la parité entre les sexes est ainsi perdue, comme nous l'avons indiqué dans notre déclaration liminaire devant les assemblées. Certaines nationalités sont considérées comme les détentrices exclusives des postes de vice-directeurs généraux et de sous-directeurs généraux, leurs ressortissants se relayant entre eux, ce qui réduit les chances des autres membres d'être représentés aux échelons supérieurs de la gouvernance du Bureau international. Promouvoir davantage de personnes issues des rangs de l'Organisation aurait pu envoyer un signal plus fort quant à la valeur accordée au personnel et au développement de carrière au sein de l'OMPI. Compte tenu de ce qui précède, le Brésil ne peut se dire pleinement d'accord avec la liste proposée pour les nominations aux postes de vice-directeurs généraux et de sous-directeurs généraux. Toutefois, et malgré nos réserves, nous ne nous opposerons pas à ces nominations et souhaitons à tous ces nouveaux titulaires un mandat couronné de succès. Point important, nous sommes prêts à engager une discussion sérieuse sur la méthodologie du processus de sélection des vice-directeurs généraux et des sous-directeurs généraux afin de remédier à l'avenir aux lacunes susmentionnées.

12. ARGENTINE : La délégation de l'Argentine tient à souligner que, dans un nombre croissant d'instances, on constate que l'importance de la propriété intellectuelle est reconnue, tout comme la création de valeur qu'elle génère et son rôle dans la compétitivité économique des pays. Nous souhaitons formuler plusieurs remarques d'ordre institutionnel concernant le processus à l'examen. La composition de l'Équipe de haute direction est l'un des aspects les plus importants pour l'Organisation. C'est pourquoi le cadre réglementaire de l'OMPI confère un rôle particulier à notre comité. Pour pouvoir pleinement assumer ce rôle, les décisions doivent être prises sur la base d'informations et de justifications suffisantes. En ce qui concerne les vice-directeurs généraux et les sous-directeurs généraux, le Statut et Règlement du personnel confère à ce comité un rôle institutionnel précis, qui ne saurait être considéré comme une simple formalité. En l'espèce, nous estimons que la documentation soumise ne nous fournit pas suffisamment d'informations pour comprendre pleinement pourquoi les différentes décisions ont été prises ou pourquoi les différentes propositions ont été formulées. Le document décrit le processus, mais il ne précise pas les critères qui ont été utilisés à chaque étape de ce processus, et il ne démontre pas en quoi l'ensemble des propositions contribuera au respect des principes du mérite, de la transparence, de la bonne gouvernance et d'une représentation géographique équilibrée au sein du Secrétariat. Ma délégation tient à indiquer très clairement qu'elle ne remet pas en cause les compétences, l'expérience, ni le mérite des

personnes proposées. Nous prenons acte du renouvellement partiel de certains membres de l'Équipe de haute direction, et c'est précisément la raison pour laquelle il aurait été utile de disposer d'une explication sur la manière dont ces renouvellements ont été décidés. Il est impossible de comprendre en quoi cette continuité contribue aux objectifs de renouvellement des talents, d'intégration de nouveaux profils et d'évolution institutionnelle que l'Organisation elle-même a définis dans le chapitre correspondant du Plan stratégique à moyen terme pour la période 2022-2026. Ma délégation ne conteste nullement la prérogative du Directeur général de constituer son équipe de haute direction. Toutefois, l'exercice de cette prérogative doit se faire dans le plein respect du cadre institutionnel de l'Organisation et de la fonction de ce comité, afin que cette fonction puisse être efficace. Nous ne pouvons nous contenter de simplement prendre connaissance des résultats du processus. Nous devons comprendre les raisons qui sous-tendent ces décisions. Sinon, le rôle du comité se limiterait à une simple formalité, ce qui saperait l'utilité de l'approbation des vice-directeurs généraux et des avis rendus concernant les sous-directeurs généraux.

13. ALLEMAGNE : Nous faisons la présente déclaration à titre national. La délégation de l'Allemagne a pris bonne note de la liste des candidats aux postes de vice-directeurs généraux et de sous-directeurs généraux. Je dois dire que nous regrettons que les nominations proposées ne reflètent pas l'engagement de l'Organisation en faveur de la parité femmes-hommes au sein de la haute direction, puisque, comme l'ont fait remarquer d'autres délégations, seules deux candidates sur huit sont des femmes. Ce chiffre est encore inférieur à celui du précédent mandat. À cet égard, nous tenons à rappeler que notre délégation a elle aussi présenté une candidate hautement qualifiée, qui faisait partie des 22,7%. Nous regrettons donc que cette occasion de renforcer davantage la parité femmes-hommes au sein de la haute direction de l'OMPI, au plus haut niveau de compétence et de mérite, n'ait pas été saisie. Dans ce contexte, il serait également intéressant de savoir non seulement combien il y avait de femmes parmi les candidats, mais aussi combien il y en avait parmi les candidats présélectionnés, si possible. Pour conclure, nous tenons à remercier l'Équipe de haute direction sortante pour les services rendus, et nous souhaitons à la nouvelle équipe plein succès dans ses nouvelles fonctions.

14. JAPON : La délégation du Japon tient à exprimer sa gratitude au président pour tout le travail accompli afin d'assurer le succès de la présente session du Comité de coordination. Elle souhaite également féliciter le Secrétariat pour les efforts déployés dans l'organisation de cette réunion et pour son soutien à la liste de candidats proposée par le Directeur général. Nous espérons vivement que la nouvelle équipe de haute direction continuera à garantir la transparence, l'impartialité et la responsabilité dans la gestion de l'OMPI. La délégation du Japon souhaite également que cette nouvelle équipe améliore la facilité d'utilisation des systèmes mondiaux de propriété intellectuelle, réponde aux enjeux mondiaux, notamment le piratage et la contrefaçon, et consolide l'infrastructure de la propriété intellectuelle grâce au renforcement des capacités et au développement du système de propriété intellectuelle. Dans cette optique, nous continuerons à soutenir les initiatives de l'OMPI sous la direction du Directeur général Daren Tang et de sa nouvelle équipe. Nous nous réjouissons à la perspective de travailler en étroite collaboration avec eux pour ouvrir une nouvelle ère de la propriété intellectuelle. Compte tenu de l'importance croissante des actifs incorporels et des technologies numériques, notamment l'intelligence artificielle (IA), la délégation tient à réaffirmer sa volonté de soutenir le renforcement du rôle du Secrétariat de l'OMPI et de l'Équipe de haute direction. Monsieur le Directeur général et toute l'Équipe de haute direction, vous pouvez compter pleinement sur notre soutien. Notre délégation saisit également cette occasion pour exprimer sa gratitude aux hauts responsables sortants pour leurs contributions exceptionnelles à l'Organisation et leur adresser tous ses vœux de succès dans leurs entreprises futures.

15. FRANCE : La délégation de la France félicite le Directeur général pour la constitution de sa nouvelle équipe de direction qui reflète, à nos yeux, le souci constant de conjuguer expérience, mérite, compétence, diversité et complémentarité au service de l'Organisation.

Nous tenons également à adresser nos remerciements les plus sincères et chaleureux aux vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux sortants pour leur contribution active et leur engagement constant au service de l'Organisation. Nous saluons par ailleurs l'ensemble des candidates et des candidats qui se sont présentés à ces fonctions et dont la qualité témoigne de l'attractivité de l'Organisation. Nous adressons nos chaleureuses félicitations à chacune et chacun des nouveaux membres de l'équipe de direction pour leur nomination. Nous leur souhaitons plein succès dans l'exercice de leurs nouvelles fonctions et sommes convaincus qu'ils sauront s'y engager avec le même dynamisme et la même rigueur qui caractérisent aujourd'hui la direction de l'OMPI. La France sait pouvoir compter sur l'équipe du Directeur général pour exercer ses responsabilités collectives dans un esprit de transparence, un esprit d'équipe, puisque nous sommes en pleine coupe du monde de football, et dans un esprit de dialogue permanent avec les États membres. C'est cet esprit d'ouverture et d'écoute mutuelle qui doit guider l'action de l'Organisation pour que l'OMPI demeure, comme elle l'a toujours été, la maison de la propriété intellectuelle, la maison de l'innovation et de la créativité au bénéfice et au service de tous. Nous formons dès à présent nos vœux de plein succès à cette nouvelle équipe et l'assurons du soutien constant de la France dans l'accomplissement de sa mission.

16. ROYAUME-UNI : Le Royaume-Uni remercie le Directeur général d'avoir présenté sa liste de candidats retenus pour les postes de responsables de secteur. La sélection des responsables de secteur est, bien entendu, une tâche importante. Chaque responsable de secteur est un maillon essentiel de l'équipe du Directeur général, qui donne corps à la vision commune de l'Organisation. Ma délégation estime que les candidats proposés allient continuité et regard neuf, apportant à la fois une expérience solide et des compétences variées pour former une équipe forte et soudée. C'est pourquoi nous appuyons la liste présentée. Nous remercions le Directeur général d'avoir mené un processus ouvert pour identifier et sélectionner les candidats. Le choix d'une équipe de direction implique des décisions difficiles, mais nous faisons confiance au Directeur général, que nous, les États membres, avons élu pour prendre ces décisions difficiles dans l'intérêt de l'Organisation. La délégation du Royaume-Uni est pleinement convaincue que tous les candidats sélectionnés apporteront une contribution précieuse dans le cadre de leurs nouvelles fonctions. Nous saisissons également cette occasion pour remercier les responsables de secteur sortants pour leur dévouement et leur travail durant ces six dernières années, afin de concrétiser la vision consistant à mettre la propriété intellectuelle à la portée de toutes et tous, partout dans le monde. Au cours des six prochaines années, nous sommes prêts à travailler avec la nouvelle équipe pour remporter des succès encore plus grands.

17. CHINE : En ce qui concerne l'équipe de direction, la délégation de la Chine tient à exprimer sa reconnaissance pour les résultats obtenus sous la direction du Directeur général et à rendre, tout particulièrement hommage aux membres sortants pour leur travail acharné tout au long des six dernières années. Le Directeur général nous a également présenté les nominations pour que nous les examinions avec attention, et nous appuyons la liste qu'il a proposée pour les nouveaux vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux. Nous estimons que la sélection et les nominations des candidats à ces postes relèvent de la prérogative du Directeur général. Nous respectons donc pleinement cette prérogative et considérons que la procédure de sélection est conforme aux pratiques habituelles et aux règles de l'OMPI. Sous la direction du Directeur général, nous comptons sur la solidarité et les efforts conjoints de la nouvelle équipe pour aider l'OMPI à réaliser de nouveaux progrès dans tous les domaines de son action.

18. TUNISIE : La Tunisie remercie le Directeur général pour la présentation de sa nouvelle équipe de direction. Sous le leadership du Directeur général, les membres de l'équipe sortante ont abattu un travail remarquable et entrepris de nombreuses initiatives visant à rendre la propriété intellectuelle accessible à tous. Nous les en félicitons et les remercions pour leur disponibilité de tous les instants. Nous souhaitons également la bienvenue aux nouveaux membres de l'Équipe de haute direction et notons, avec grande satisfaction, les hautes

qualifications et les expériences diversifiées dont ils disposent. Nous leur souhaitons bonne chance dans leurs nouvelles fonctions et les assurons du soutien continu de la Tunisie. Toutefois, ma délégation note avec regret le nombre restreint de candidatures féminines, qui s'est traduit par une équipe majoritairement masculine. Nous invitons le Secrétariat et les États membres à mener une réflexion à ce sujet, afin de favoriser l'accès des femmes aux hauts postes de l'OMPI. Notre délégation reste également attachée à une représentation géographique équitable et équilibrée, pas uniquement au sein de l'Équipe de haute direction mais à tous les niveaux de l'Organisation. Nous invitons le Secrétariat à redoubler d'efforts à ce sujet. Une telle diversité est de nature à apporter une diversité de points de vue et d'expériences et à renforcer le sentiment d'appartenance de toutes les régions et sous-régions, et de tous les États membres de l'Organisation. Nous souhaitons conclure en exprimant à nouveau au Directeur général et à sa nouvelle équipe le soutien de la Tunisie pour mener à bien ce mandat et faire avancer nos priorités communes.

19. SINGAPOUR : Tout d'abord, la délégation de Singapour se félicite de l'excellente liste de quatre vice-directeurs généraux et de quatre sous-directeurs généraux proposée par le Directeur général. Tous les membres de la nouvelle équipe de direction possèdent des références irréprochables, et chacun avec son expérience, ses compétences et ses réseaux propres, apporte une grande valeur ajoutée au Secrétariat de l'OMPI, renforçant sa capacité de produire des résultats concrets. Nous sommes pleinement convaincus que les nouveaux responsables de secteur sauront guider leurs secteurs respectifs afin d'apporter une contribution encore plus grande à tous les États membres au cours de ce nouveau chapitre de l'histoire de l'OMPI. À cet égard, nous félicitons le Directeur général d'avoir tenu sa promesse de mener un processus de sélection équitable, confidentiel et professionnel. Deuxièmement, nous tenons à exprimer notre gratitude à l'équipe sortante pour son travail acharné et ses contributions exceptionnelles. Elle a collaboré étroitement avec les États membres pour guider l'OMPI à travers les hauts et les bas, notamment la pandémie de COVID-19, les deux conférences diplomatiques qui ont marqué un succès historique et, plus largement, la transformation de la perception mondiale de la propriété intellectuelle, qui est passée d'un concept juridique lointain à un catalyseur concret de la prospérité économique. Nous tenons tout particulièrement à remercier la vice-directrice générale Lisa Jorgenson, la vice-directrice générale Wang Binying, la vice-directrice générale Sylvie Forbin, le vice-directeur général Hasan Kleib et le vice-directeur général Edward Kwakwa pour leur dévouement et leur contribution à l'OMPI. Troisièmement, la délégation de Singapour réaffirme son engagement à collaborer avec la nouvelle équipe et l'ensemble des États membres dans un esprit constructif et pragmatique. Face à la fragmentation économique croissante et aux rivalités stratégiques, il est impératif que nous approfondissions notre coopération, que nous renforçons notre compréhension mutuelle et que nous travaillions avec pragmatisme pour soutenir l'OMPI et mettre en place un système mondial de propriété intellectuelle équilibré et tourné vers l'avenir. Enfin, nous tenons à vous remercier, Monsieur le Président, ainsi que vos vice-présidents, pour la manière compétente dont vous avez facilité le renouvellement sans anicroche de la direction de l'OMPI.

20. ÉMIRATS ARABES UNIS : La délégation des Émirats arabes unis tient à remercier le Directeur général d'avoir présenté le document relatif aux nominations des vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux. Nous tenons également à remercier le président du Comité de coordination. Nous souhaitons remercier tous les vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux sortants pour leur dévouement au service de l'Organisation, qui a permis d'améliorer les services fournis aux États membres, et nous leur souhaitons plein succès dans leurs entreprises futures. Nous accueillons chaleureusement les nouveaux vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux, et les assurons de notre soutien. Nous sommes convaincus que leur expérience et leurs compétences seront très précieuses pour l'Organisation et l'aideront à mettre en œuvre l'ensemble de ses programmes et à exploiter le potentiel de la propriété intellectuelle pour favoriser le développement. Notre délégation estime qu'une collaboration étroite entre les États membres et l'Équipe de haute direction est

absolument indispensable pour garantir que l'Organisation continue à fournir des services de qualité répondant aux attentes des États membres, afin que nous puissions parvenir à un système de propriété intellectuelle plus inclusif, transparent et durable. Nous tenons à souligner l'importance des principes d'efficacité, de transparence et d'équilibre géographique équitable pour tous les postes de haute direction. Cet aspect revêt une importance capitale pour l'ensemble des membres de l'Organisation et nous sommes convaincus que cela contribuera à renforcer notre confiance dans l'Organisation. Nous nous réjouissons à la perspective de travailler en étroite collaboration avec le Directeur général durant son nouveau mandat, ainsi qu'avec l'ensemble de son équipe de haute direction, dans un esprit de coopération visant à renforcer la propriété intellectuelle au service de l'innovation, de la créativité et de la jeunesse, et à faire de la propriété intellectuelle un outil permettant de concrétiser l'économie de la connaissance et de favoriser le développement global de nos économies. Nous vous souhaitons donc plein succès et vous assurons que vous pourrez compter sur notre soutien pour vous aider à atteindre les objectifs de l'Organisation et à répondre aux aspirations de ses États membres.

21. RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN : La délégation de la République islamique d'Iran s'associe à la déclaration prononcée au nom du groupe des pays d'Asie et du Pacifique. Nous exprimons notre sincère gratitude aux actuels vice-directeurs généraux et aux sous-directeurs généraux pour leur engagement et leur contribution aux travaux de l'Organisation. Nous leur souhaitons plein succès pour la durée restante de leur mandat et dans leurs entreprises futures. Nous félicitons également les nouveaux membres de l'Équipe de haute direction de l'OMPI et leur souhaitons plein succès dans l'exercice de leurs fonctions. Nous sommes convaincus que, dans leurs domaines de compétence respectifs, ils collaboreront étroitement avec tous les États membres, incarneront la diversité géographique, juridique et en matière de développement des membres de l'OMPI et contribueront à faire avancer le mandat de l'Organisation de manière équilibrée, inclusive et efficace. Dans ce contexte, notre délégation attache une grande importance au respect constant du principe de représentation géographique équitable au sein de la haute direction. Le groupe des pays d'Asie et du Pacifique, en tant que groupe régional large et dynamique au sein de l'OMPI, constitue un vivier considérable d'expertise diplomatique et professionnelle, notamment dans les domaines de la propriété intellectuelle, de l'innovation et du développement. La prise en compte de ce précieux vivier d'expertise permettrait de renforcer encore les travaux de l'Organisation et de favoriser la mise en place d'une structure de direction reflétant de manière appropriée la diversité de ses membres. Nous préconisons en outre une coordination étroite entre les secteurs sur les questions transversales, notamment le développement, les technologies émergentes, l'innovation, l'appui aux petites et moyennes entreprises (PME) et la protection des savoirs traditionnels et des expressions culturelles traditionnelles. À notre avis, les considérations relatives au développement devraient rester une responsabilité collective de l'ensemble de l'Équipe de haute direction et ne pas être limitées à un seul secteur. Nous sommes prêts à travailler en étroite collaboration et de manière constructive avec la nouvelle équipe de haute direction pour faire progresser un système international de propriété intellectuelle plus inclusif et plus équilibré.

22. ÉGYPTE : La délégation de l'Égypte s'associe à la déclaration du groupe des pays africains et tient également à remercier le Directeur général, M. Daren Tang, d'avoir présenté le document WO/CC/86/1 sur la nomination des vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux. Nous prenons note des nominations présentées par le Directeur général. Nous tenons à remercier les vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux sortants, dont le mandat prend fin en septembre 2026, pour les efforts déployés au cours des dernières années. Ces efforts ont contribué à promouvoir le programme en faveur de la propriété intellectuelle aux niveaux international, national et régional. Notre délégation souhaite aux nouveaux vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux tout le succès possible dans l'exercice de leur mandat qui débute le 1^{er} octobre. Nous espérons qu'ils continueront à collaborer avec tous les États membres pour consolider les acquis, œuvrer à garantir la représentation géographique dans toutes les catégories professionnelles, veiller à ce que l'OMPI soit mieux à même de

répondre aux besoins des États membres tout en servant efficacement la communauté des créateurs et des innovateurs, et faire en sorte que le système de la propriété intellectuelle soit prêt pour l'avenir, plus adapté aux besoins de développement des États membres et mieux à même de tirer parti des possibilités et de surmonter les défis. Nous nous réjouissons à la perspective de poursuivre notre collaboration avec le Directeur général tout au long de son deuxième mandat, ainsi qu'avec la nouvelle équipe de haute direction et l'ensemble des États membres, afin de mettre en œuvre les objectifs de l'Organisation. Nous souhaitons également promouvoir la coopération multilatérale au service des besoins et des priorités de développement des États membres.

23. **INDONÉSIE** : La délégation de l'Indonésie s'associe à la déclaration faite par la délégation du Royaume d'Arabie saoudite au nom du groupe des pays d'Asie et du Pacifique. Tout d'abord, notre délégation tient à vous exprimer, ainsi qu'au Secrétariat, sa gratitude pour l'excellente préparation et le bon déroulement de la présente session du Comité de coordination de l'OMPI. Nous adressons également nos remerciements au Directeur général pour avoir présenté sa proposition concernant la nomination des vice-directeurs généraux et des sous-directeurs généraux de l'OMPI. Nous avons pleinement confiance dans le jugement du Directeur général pour la sélection d'une équipe de haute direction composée de personnes compétentes et expérimentées, afin d'appuyer les travaux de l'Organisation et de faire progresser la vision stratégique de l'OMPI dans l'intérêt de tous les États membres. Notre délégation reconnaît le rôle important que joue l'Équipe de haute direction dans la mise en œuvre du mandat de l'OMPI et dans la garantie que l'Organisation continue d'obtenir des résultats véritables, équilibrés et axés sur le développement pour tous les États membres. Nous sommes convaincus que, sous la direction avisée du Directeur général, la nouvelle équipe de haute direction poursuivra cet important travail avec professionnalisme, dans un esprit d'inclusion et avec un engagement fort envers les besoins et les aspirations de l'ensemble des membres de l'OMPI. Notre délégation tient également à exprimer officiellement sa sincère gratitude aux membres sortants de l'Équipe de haute direction pour leur dévouement et leur précieuse contribution aux activités de l'Organisation au fil des ans. À cet égard, permettez-nous de rendre un hommage particulier à notre ambassadeur, M. Hasan Kleib, dont l'engagement sans faille tout au long de son mandat de vice-directeur général a contribué à ancrer fermement le Plan d'action pour le développement de l'OMPI dans les travaux de l'Organisation. Son dévouement inébranlable à la promotion d'un système de propriété intellectuelle inclusif, équilibré et axé sur le développement lui a valu le respect et la reconnaissance des États membres, et ses contributions laisseront un héritage durable pour l'OMPI et ses membres. L'Indonésie attend avec impatience de travailler en étroite collaboration avec le Directeur général et la nouvelle équipe de haute direction, et réaffirme sa volonté de mener un dialogue constructif avec tous les États membres afin de soutenir le succès continu de l'OMPI en tant qu'organisation multilatérale souple, inclusive et tournée vers l'avenir.

24. **COLOMBIE** : La délégation de la Colombie tient à remercier le Directeur général d'avoir présenté le document WO/CC/86/1, relatif à la nomination des vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux. En ce qui concerne la composition de l'Équipe de haute direction de l'Organisation pour le deuxième mandat du Directeur général, nous tenons à remercier ce dernier pour la manière dont il a procédé à la sélection des candidats, dans le respect des règles de l'OMPI et des procédures établies par l'Organisation pour ce type de nominations. L'article 9.7) de la Convention instituant l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle confère au Directeur général le pouvoir de nommer les membres de son équipe de direction, après approbation et avis favorable du Comité de coordination de l'OMPI. Cette disposition garantit un équilibre suffisant, car elle permet au comité de participer au processus tout en préservant la prérogative du Directeur général en matière d'administration et de gestion des équipes qui doivent l'accompagner dans l'exécution de son mandat. Le Directeur général a tout notre appui. Nous avons soutenu sa réélection pour un second mandat compte tenu de la manière dont il a dirigé nos travaux au cours des dernières années et de la confiance que les

États membres lui témoignent, au vu de sa capacité de diriger les travaux de l'Organisation, en particulier dans une période très difficile pour le multilatéralisme. Sa réélection traduit le taux de satisfaction des États membres à l'égard de son. Nous sommes convaincus que son discernement, ses compétences, son expérience et sa capacité de diriger l'Organisation se confirmeront une nouvelle fois au cours de ce deuxième mandat. Dans le même ordre d'idées, nous saluons le fait que le Directeur général ait proposé une équipe de professionnels hautement qualifiés, dotés des compétences techniques et des qualités de direction nécessaires pour piloter les activités de l'Organisation. Nous estimons que ce sont là les critères qui devraient guider la composition des équipes de direction. Nous avons besoin de cohésion. Nous avons besoin d'expérience. Nous avons besoin de compétences. C'est dans l'intérêt de l'Organisation. Nous réaffirmons notre confiance dans le professionnalisme et la capacité du Directeur général de conduire l'administration de l'Organisation. Nous considérons que l'on doit respecter et préserver la prérogative du Directeur général de constituer une équipe composée des personnes qu'il juge les mieux à même de l'accompagner au cours de ce deuxième mandat. Avec cette nouvelle équipe de haute direction, nous sommes certains que l'OMPI continuera à gagner en efficacité et en efficience. Nous ne doutons pas que ce deuxième mandat contribuera à consolider les acquis. Nous félicitons la nouvelle équipe et sommes pleinement convaincus que, sous la direction du Directeur général et compte tenu de leurs qualités personnelles et professionnelles, ses membres contribueront à ce que l'Organisation poursuive sa mission de promotion de l'utilisation de la propriété intellectuelle en tant qu'outil de développement durable, tout en aidant les États membres à faire en sorte que l'innovation et la créativité nous aident à surmonter les défis de notre époque.

25. ÉTATS-UNIS D'AMÉRIQUE : La délégation des États-Unis d'Amérique se réjouit de la proposition de nommer Mme Laura Peter au poste de vice-directrice générale chargée du Secteur des brevets et de la technologie. Mme Peter est une avocate très respectée qui travaille dans le domaine de la propriété intellectuelle depuis plus de 25 ans, tant dans le secteur privé que dans le milieu universitaire et au sein du gouvernement. Il convient notamment de noter que, de 2018 à 2021, Mme Peter a occupé les fonctions de sous-secrétaire adjointe au commerce chargée de la propriété intellectuelle et de directrice adjointe de l'Office américain des brevets et des marques, où elle a contribué à la gestion de l'agence et supervisé 13 000 employés. Nous sommes convaincus que Mme Peter dirigera avec beaucoup d'efficacité le Secteur des brevets et de la technologie. Nous souhaitons également saisir cette occasion pour remercier la prédécesseure de Mme Peter, la vice-directrice générale Lisa Jorgenson, ainsi que les autres vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux sortants, pour leur contribution à l'OMPI. Ma délégation se réjouit de collaborer avec les nouveaux vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux, ainsi qu'avec l'ensemble de la direction de l'OMPI.

26. RÉPUBLIQUE DE CORÉE : La délégation de la République de Corée s'associe à la déclaration prononcée par le Royaume d'Arabie saoudite au nom du groupe des pays d'Asie et du Pacifique. Nous prenons acte de l'autorité dont dispose le Directeur général pour sélectionner l'Équipe de haute direction et saluons son leadership dans la conduite des travaux de l'Organisation. Nous reconnaissons également les qualifications, l'expérience et le dévouement des candidats désignés, ainsi que le rôle important qu'ils joueront à l'appui des travaux de l'OMPI. Dans le même temps, notre délégation tient à exprimer, dans un esprit constructif, ses regrets que la composition de la nouvelle équipe de haute direction ne reflète pas plus pleinement une représentation géographique équitable. L'OMPI est une organisation mondiale au service d'une communauté de membres vaste et diversifiée, et une représentation équilibrée et inclusive des différentes régions, des différents pays et des différents points de vue ne pourrait que renforcer son équipe dirigeante. Ma délégation tient également à souligner l'importance de l'équilibre entre les sexes au sein de la haute direction de l'Organisation. Alors que l'OMPI continue de promouvoir l'inclusion, la diversité et l'égalité des chances au sein de l'écosystème mondial de la propriété intellectuelle, nous estimons que ces valeurs devraient également se refléter au sein de son équipe dirigeante. La République de Corée a toujours

soutenu les travaux de l'OMPI et reste déterminée à contribuer de manière constructive au système international de la propriété intellectuelle. Dans cet esprit, nous espérons que les futures nominations à des postes de haut niveau continueront de tenir dûment compte de l'équilibre géographique, de l'équilibre entre les sexes et de la diversité des États membres.

27. ALGÉRIE : La délégation de l'Algérie s'associe à la déclaration faite par la délégation du Botswana au nom du groupe des pays africains. Nous tenons à vous remercier, Monsieur le Président, et à remercier le Secrétariat pour les efforts déployés en vue de la préparation de cette réunion. Nous adressons également nos sincères remerciements au Directeur général pour les nominations aux postes de vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux pour diriger les activités de l'OMPI à l'avenir. Nous attendons avec intérêt le travail de cette équipe pour consolider le rôle de l'OMPI en tant qu'organisation soutenant le développement et accordant une attention particulière aux besoins des États en développement, ainsi que pour promouvoir les programmes de renforcement des capacités et l'assistance technique. L'objectif est de garantir que tous les États membres puissent bénéficier du système de propriété intellectuelle de manière équitable et équilibrée. Notre délégation tient également à exprimer sa gratitude à l'équipe sortante. Nous saluons les efforts qu'elle a déployés, ainsi que les réalisations et les succès qu'elle a obtenus et qui ont contribué à l'action de l'OMPI et renforcé son rayonnement international. Dans le même temps, nous soulignons qu'il est important que l'OMPI continue à redoubler d'efforts pour garantir une représentation géographique plus juste et plus équitable au sein de la haute direction, afin de refléter la diversité de ses États membres et de promouvoir l'inclusion au sein de l'Organisation. Il importe de continuer à améliorer la représentation des femmes aux postes de décision, conformément aux principes d'équité et d'égalité des chances. Pour conclure, notre délégation tient à féliciter la nouvelle équipe et à assurer le Directeur général de notre soutien et de notre coopération pour bâtir une OMPI plus inclusive, plus équilibrée et plus à l'écoute des aspirations de tous les États membres, en particulier des pays en développement.

28. INDE : Ma délégation tient tout d'abord à remercier le Directeur général d'avoir présenté les noms des membres de sa nouvelle équipe de haute direction. Au cours de son premier mandat, le Directeur général Tang et son équipe ont apporté des idées novatrices et ont travaillé d'arrache-pied pour rendre la propriété intellectuelle plus accessible et, surtout, pour renforcer la participation dans ce domaine. Ils ont également su relever avec succès les défis posés par la COVID-19. Nous espérons que le Directeur général et sa nouvelle équipe poursuivront leur approche dynamique, fondée sur une vision de la propriété intellectuelle équilibrée, d'autant plus que nous sommes confrontés à de nouveaux défis, tels que la manière dont les technologies émergentes et l'IA interagissent avec les droits de propriété intellectuelle. La délégation de l'Inde tient également à exprimer officiellement sa sincère gratitude aux membres sortants de l'Équipe de haute direction pour leur dévouement, leur engagement et leurs précieuses contributions aux travaux de l'Organisation. En ce qui concerne les nominations des vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux, nous reconnaissons qu'elles relèvent de la prérogative du Directeur général. Nous aurions toutefois préféré, sans préjuger des compétences des personnes nommées, une représentation géographique plus équilibrée. Si nous comprenons bien, ce sera la première fois depuis plusieurs décennies qu'aucun des postes de responsable de secteur ne sera occupé par un représentant du groupe des pays d'Asie et du Pacifique, un groupe de 46 États membres représentant une population d'environ 3 milliards d'habitants. Ce constat nous déçoit. Nous estimons qu'une organisation qui aspire à servir les innovateurs et les créateurs à l'échelle mondiale devrait s'efforcer de refléter la diversité à tous les niveaux. Nous sommes également préoccupés de constater que cette sous-représentation de certains groupes, en particulier ceux des pays en développement, se généralise. Même au sein de cet organe, le Comité de coordination, le groupe des pays d'Asie et du Pacifique réclame depuis longtemps déjà une répartition plus équitable des sièges. Or, sa composition est restée figée à 83 sièges depuis plus d'une décennie, alors même que la grande majorité des nouvelles adhésions aux unions de Paris et de Berne provient de nos régions. Dans ce contexte, la composition de la nouvelle équipe de haute direction semble

nous mener dans la direction opposée. Monsieur le Président, nous restons pleinement déterminés à collaborer avec le Directeur général, sa nouvelle équipe et tous les États membres sur les questions liées à la propriété intellectuelle. Nous espérons que ces nouvelles nominations aideront le Directeur général à orienter les travaux de l'OMPI conformément au Plan d'action pour le développement, à la vision plus large des Nations Unies ainsi qu'aux besoins et aspirations des pays en développement.

29. FÉDÉRATION DE RUSSIE : En premier lieu, nous tenons à remercier le Secrétariat d'avoir préparé le document WO/CC/86/1, intitulé "Nomination des vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux". La délégation de la Fédération de Russie souhaite formuler des observations sur plusieurs aspects de cette proposition. Premièrement, nous notons que la sélection des candidats a reposé sur l'analyse de leurs qualités professionnelles, de leur expérience en matière de gestion et de leurs compétences en matière de direction. Nous ne remettons pas en cause l'importance de ces critères ni la grande qualité professionnelle des candidats proposés. Dans le même temps, ce document énumère expressément, parmi les critères de sélection, non seulement le professionnalisme des candidats, mais aussi une représentation géographique équitable et l'équilibre entre les sexes. C'est pourquoi nous estimons qu'il importe d'évaluer la proposition finale à l'aune de ces critères également. À cet égard, nous tenons à souligner que la composition proposée pour la haute direction de l'Organisation n'inclut pas de représentants de plusieurs groupes régionaux, tandis que plus de la moitié des candidats sont originaires d'un seul groupe de l'OMPI. Parmi ces candidats, nous devons également signaler la sous-représentation des représentants des pays à économie en transition, des pays en développement et des pays les moins avancés (PMA). Nous estimons que leur participation contribuerait à la mise en œuvre des objectifs de développement durable. Par ailleurs, nous devons aussi relever que sur les huit candidats proposés, il n'y a que deux femmes. À notre avis, la diversité géographique et de genre au sein de la haute direction de l'Organisation est un facteur important pour garantir l'inclusivité et la prise en compte des différentes approches et expériences régionales dans les travaux de l'Organisation. Dans ce contexte, nous serions reconnaissants au Directeur général de bien vouloir apporter des précisions supplémentaires sur la manière dont, lors de l'élaboration de la liste proposée, l'équilibre a été assuré entre le principe consistant à sélectionner les candidats les plus qualifiés et la nécessité de garantir une représentation géographique équitable et un équilibre entre les genres, qui sont expressément mentionnés comme critères de sélection. Nous souhaiterions également appeler l'attention sur l'aspect procédural suivant. Dans la circulaire officielle n° 4263 datée du 23 avril, que le Secrétariat a adressée aux États membres, il était indiqué qu'avant le début de la présente session du Comité de coordination, le Directeur général tiendrait des consultations informelles avec les États membres sur ces nominations à venir. Or, nous n'avons pas eu connaissance que de telles consultations ont eu lieu. Nous aimerions obtenir des éclaircissements sur les raisons pour lesquelles cette démarche n'a pas été menée. Nous estimons que cette question concerne non seulement les aspects organisationnels de la préparation des décisions, mais aussi le respect des procédures annoncées et des attentes légitimes des États membres, qui se fondaient sur les informations officielles reçues du Secrétariat. Organiser de telles consultations favoriserait la transparence du processus et renforcerait la confiance des États membres dans les procédures de recrutement du personnel de l'Organisation. Elles nous permettraient également de mieux comprendre la logique qui sous-tend ces propositions avant que le comité ne les examine officiellement. Par ailleurs, ma délégation saisit cette occasion pour remercier tous les vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux sortants pour leur dévouement au fil des ans au service de notre cause commune.

30. ARABIE SAOUDITE : Notre délégation tient à remercier le Directeur général pour les efforts déployés en vue de constituer la nouvelle équipe de haute direction. Nous comprenons l'importance de ces postes pour la réalisation des objectifs stratégiques. Ces postes correspondent au plus haut sommet de la direction et jouent un rôle majeur dans la définition de l'orientation stratégique ainsi que dans la supervision des programmes et des résolutions des

États membres. C'est pourquoi nous devons tenir compte d'une représentation géographique diversifiée et ne pas nous limiter uniquement au mérite ou à l'expérience professionnelle. Nous devons refléter le caractère universel de l'Organisation. Nous savons que, conformément à la Convention instituant l'OMPI, le Directeur général a le droit de choisir sa propre équipe en tenant compte des principes fondateurs, notamment la représentation géographique, afin de refléter le caractère inclusif de l'OMPI et de renforcer la confiance des États membres dans l'Organisation. En conséquence, nous sommes quelque peu préoccupés par la représentation du groupe des pays d'Asie et du Pacifique au sein de la haute direction. Le niveau de représentation ne reflète ni notre position, ni nos contributions au sein du système de la propriété intellectuelle ou à l'OMPI, ni les cadres hautement qualifiés que nous comptons dans nos rangs et qui peuvent contribuer à faire progresser les objectifs de l'OMPI. Nous espérons que ces questions seront prises en considération afin de favoriser la représentation géographique et l'inclusivité, et de servir les intérêts de l'OMPI et de chacun. Nous tenons par ailleurs à féliciter la nouvelle équipe et lui souhaitons plein succès pour l'avenir. Notre délégation exprime également sa gratitude à l'équipe sortante pour les efforts déployés et les succès remportés.

31. CAMEROUN : La délégation du Cameroun remercie le Directeur général pour la présentation de cette nouvelle équipe, ainsi que pour la procédure empreinte de justice et d'équité qui a conduit à sa sélection. Ma délégation s'aligne sur la déclaration faite au nom du groupe des pays africains. Monsieur le Président, nous tenons également à féliciter l'équipe de direction qui va nous quitter en septembre. Cette équipe a énormément contribué au développement de la propriété intellectuelle comme moteur de la prospérité économique, notamment dans les pays en développement. Nous avons ressenti les effets de ce travail. Monsieur le Président, la délégation du Cameroun tient à exprimer son plein soutien à la vision managériale du Directeur général. Pour relever les défis de l'écosystème mondial de la propriété intellectuelle, l'OMPI a besoin d'une équipe de haute direction unie, compétente, dynamique, et résolument tournée vers l'impact concret sur le terrain. À cet égard, le Cameroun voudrait féliciter très sincèrement le Directeur général d'avoir respecté sa décision de consulter les États membres pour constituer cette équipe pour le prochain mandat. C'est un principe fondamental qui donne au multilatéralisme un caractère et une image inclusifs. Il s'agit d'abord de l'équité et de la diversité géographique. L'Afrique, avec ses 54 États et une population composée à 65% de jeunes, constitue un vivier important pour la création et l'innovation. Il est donc important que ce continent soit accompagné et que des réponses collectives en lien avec les dimensions asymétriques qui le caractérisent soient progressivement apportées. En ce qui concerne à présent l'aspect genre et l'excellence professionnelle, la nouvelle équipe dirigeante nous rassure et nous paraît conforme à ces principes. Nous saluons le respect par le Directeur général de la prise en compte de l'aspect genre au sein des postes de direction, ce qui est essentiel pour enrichir les perspectives et renforcer l'efficacité de nos programmes mondiaux. Monsieur le Directeur général, le monde connaît actuellement des transformations technologiques rapides, où l'innovation, l'IA et la créativité numérique redéfinissent nos économies. Pour les pays en développement, notamment en Afrique, la propriété intellectuelle ne doit pas être perçue comme un simple concept juridique, mais comme un instrument catalyseur du développement durable, du transfert de technologies et de la réduction de la fracture numérique et scientifique. Le Cameroun est dès lors convaincu que cette nouvelle équipe saura maintenir le cap que le Directeur général a fixé depuis son précédent mandat, en mettant un accent particulier sur le renforcement des capacités, l'accompagnement des petites et moyennes entreprises, des start-up et l'intégration des savoir-faire traditionnels.

32. NORVÈGE : La délégation de la Norvège approuve et émet un avis favorable, conformément aux paragraphes de décision figurant dans le document WO/CC/86/1.

33. JAMAÏQUE : La délégation de la Jamaïque félicite les vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux nouvellement nommés, qui assisteront le Directeur général dans

l'accomplissement du mandat de l'OMPI. Nous remercions également les personnes qui ont précédemment occupé ces fonctions et restons déterminés à soutenir les travaux de l'Organisation.

34. MEXIQUE : La délégation du Mexique tient à remercier le Directeur général d'avoir présenté l'équipe proposée, et nous adressons nos félicitations à toutes les personnes désignées pour occuper les postes de vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux. Nous leur souhaitons plein succès dans leurs importantes fonctions, et nous sommes prêts à travailler en étroite collaboration avec chacun d'entre eux ainsi qu'avec l'ensemble des secteurs, dans l'intérêt du système mondial de la propriété intellectuelle. Tout en reconnaissant qu'il appartient au Directeur général de constituer son équipe de haute direction, nous estimons qu'il serait judicieux de tendre vers un équilibre géographique plus équitable au sein des postes décisionnels de haut niveau. Nous constatons que l'équipe proposée permet effectivement d'atteindre un meilleur équilibre géographique. Une équipe véritablement représentative, répondant aux besoins de tous les États membres, renforce l'Organisation, car elle donne à chacun un rôle à jouer et permet de remédier aux déséquilibres hérités du passé. Nous nous félicitons de la présence de femmes exceptionnelles au sein de cette équipe, et nous encourageons l'Organisation à veiller, à l'avenir, à un meilleur équilibre entre les sexes tant au niveau des candidatures que de la composition finale de l'équipe. À l'heure où l'OMPI promeut le rôle des femmes dans l'innovation, nous estimons qu'il est très important que ce même principe s'applique pleinement au sein de sa structure administrative. Pour conclure, qu'il nous soit permis d'adresser nos sincères remerciements à l'équipe sortante pour son dévouement et sa contribution, et de lui souhaiter plein succès dans ses entreprises futures. Ma délégation tient également à réaffirmer son soutien au Directeur général et à sa nouvelle équipe. Nous sommes convaincus qu'ils contribueront à consolider une organisation plus inclusive, équilibrée et diversifiée, dont la pluralité enrichira l'ensemble des États membres.

35. NAMIBIE : La délégation de la Namibie s'aligne sur la déclaration prononcée par la délégation du Botswana au nom du groupe des pays africains au titre de ce point de l'ordre du jour et souscrit à son contenu. Nous saluons l'équipe de direction du Directeur général pour le mandat à venir et apprécions les efforts déployés pour garantir une représentation large et équilibrée. Nous adressons nos sincères remerciements aux vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux sortants pour leur dévouement, leur engagement et leur contribution à l'OMPI telle que nous la connaissons aujourd'hui. Alors que la nouvelle équipe dirigeante s'apprête à prendre ses fonctions, la délégation lui adresse ses meilleurs vœux et réaffirme son soutien au Directeur général et à son équipe dans la poursuite du mandat de l'OMPI. Nous nous réjouissons à la perspective de poursuivre notre engagement en faveur du renforcement d'un système mondial de propriété intellectuelle équilibré, inclusif et axé sur le développement. Notre délégation reste convaincue que la propriété intellectuelle, lorsqu'elle s'appuie sur des capacités institutionnelles appropriées, l'accès aux connaissances et le transfert de technologies, peut constituer un puissant catalyseur d'innovation, d'esprit d'entreprise et de transformation économique durable, en particulier pour un pays comme la Namibie. Nous sommes prêts à travailler de manière constructive avec l'OMPI et tous les États membres afin d'élargir la participation à l'écosystème mondial de l'innovation, de renforcer les systèmes nationaux d'innovation et d'accroître les possibilités qui s'offrent aux créateurs, aux innovateurs et aux PME partout dans le monde. Pour conclure, Monsieur le Président, notre délégation souhaite à l'équipe dirigeante de faire preuve de l'esprit d'abnégation inscrit dans ce principe intemporel de leadership selon lequel celui qui souhaite diriger doit être au service de tous. Que votre mandat, Monsieur le Directeur général, ainsi que celui de votre équipe, ancré dans ce principe intemporel du devoir de servir, soit placé sous le signe de l'incidence positive de la propriété intellectuelle sur les vies et les moyens de subsistance partout dans le monde.

36. PAKISTAN : La délégation du Pakistan s'associe à la déclaration prononcée par le Royaume d'Arabie saoudite au nom du groupe des pays d'Asie et du Pacifique. Notre délégation remercie le Directeur général d'avoir présenté sa proposition concernant la

nomination des vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux de l'OMPI. Nous sommes conscients du rôle essentiel que joue l'Équipe de haute direction dans l'orientation des travaux de l'Organisation et dans la garantie que l'OMPI reste à l'écoute des priorités et des attentes de ses États membres. À cet égard, nous tenons à exprimer officiellement notre reconnaissance à l'Équipe de haute direction sortante pour son dévouement et ses précieuses contributions à l'OMPI et à ses États membres. Monsieur le Président, bien que nous estimions que le processus de sélection s'est déroulé dans un esprit de confiance et d'intégrité, notre délégation exprime sa préoccupation face à la sous-représentation des pays en développement au sein de l'équipe dirigeante proposée. Les pays du Sud, qui comprennent la grande majorité des membres du groupe des pays d'Asie et du Pacifique, regorgent de professionnels hautement qualifiés et expérimentés. L'absence d'une plus grande diversité géographique est donc particulièrement frappante. Une structure de direction qui reflète la diversité des membres de l'Organisation renforce la légitimité, la crédibilité et l'efficacité de l'OMPI. Notre délégation espère que l'Organisation poursuivra ses efforts pour promouvoir une représentation géographique plus équilibrée dans les nominations aux postes de direction et à tous les niveaux de l'Organisation. Nous restons déterminés à collaborer de manière constructive avec le Directeur général, la nouvelle équipe de haute direction et tous les États membres afin de promouvoir un système mondial de propriété intellectuelle inclusif et équilibré. Nous souhaitons à la nouvelle équipe de haute direction tout le succès possible dans l'exercice de ses responsabilités.

37. GHANA : La délégation du Ghana s'associe à la déclaration prononcée par la délégation du Botswana au nom du groupe des pays africains. Notre délégation félicite les nouveaux vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux pour leur nomination. Nous leur souhaitons plein succès dans l'exercice de ces importantes responsabilités et nous avons hâte de travailler en étroite collaboration avec eux pour faire progresser le mandat de l'OMPI dans l'intérêt de tous les États membres. Notre délégation tient également à exprimer sa sincère gratitude aux vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux sortants pour leur dévouement au service de l'Organisation. Nous rendons tout particulièrement hommage au sous-directeur général Edward Kwakwa pour son engagement sans faille, son professionnalisme et son travail acharné au cours des six dernières années. Nous lui sommes profondément reconnaissants de son action exemplaire, de sa disponibilité et de son engagement constructif auprès des États membres, ainsi que de son dévouement constant au renforcement des activités de l'OMPI. Nous lui souhaitons, ainsi qu'à tous les responsables sortants, de continuer à connaître le succès dans leurs entreprises futures.

38. SUÈDE : La délégation de la Suède remercie le Directeur général pour son exposé et tient à lui réitérer son soutien à l'occasion de sa réélection. Elle se réjouit de travailler avec lui et sa nouvelle équipe. Nous tenons à exprimer notre profonde reconnaissance aux vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux sortants et leur souhaitons plein succès pour l'avenir.

39. RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA : La délégation de la République de Moldova souscrit à la déclaration prononcée par la délégation de l'Albanie au nom du groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes. Nous félicitons chaleureusement les vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux pour leur nomination ou leur reconduction et leur souhaitons tout le succès possible dans l'accomplissement de leurs mandats. Nous tenons également à exprimer notre sincère reconnaissance à tous les éminents candidats qui ont participé à ce processus de sélection hautement compétitif. Nous sommes ravis de compter parmi les nouveaux membres de l'Équipe de haute direction de l'OMPI d'éminents représentants des offices de propriété intellectuelle nationaux, dont la vaste expérience profitera à la fois à l'OMPI et au système international de la propriété intellectuelle au cours des six prochaines années. Nous nous réjouissons à la perspective de travailler en étroite collaboration avec la nouvelle équipe de haute direction de l'OMPI afin de continuer à renforcer un système international de propriété intellectuelle équilibré, inclusif et tourné vers l'avenir. Nous saisissons cette occasion pour

remercier l'équipe sortante pour son travail remarquable. Nous estimons que l'OMPI doit continuer à privilégier une approche fondée sur le mérite tout en garantissant une représentation géographique équitable et la parité femmes-hommes à tous les niveaux de l'Organisation.

40. BOTSWANA : La délégation du Botswana tient tout d'abord à exprimer sa sincère gratitude pour la diffusion des curriculum vitae des futurs vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux. Le niveau des personnes présentées est remarquable. La qualité de la nouvelle équipe de direction que le Directeur général est en train de constituer donne confiance dans l'orientation future de l'OMPI. Nous tenons à saluer la diversité et la représentativité qui caractérisent cette équipe. L'équilibre entre les personnes qui servent l'OMPI avec dévouement depuis de nombreuses années et celles qui apportent une expérience précieuse acquise en dehors de l'Organisation offre une combinaison importante : continuité et stabilité d'une part, et compétences nouvelles, énergie renouvelée et points de vue différents d'autre part. Notre délégation réaffirme sa disposition à soutenir le Directeur général dans la réalisation des aspirations qu'il a exposées dans son discours d'ouverture. L'équipe dirigeante qu'il a mise en place jouera sans aucun doute un rôle déterminant dans la mise en œuvre de ces priorités, et nous sommes prêts à travailler de manière constructive avec ses membres afin de faire de l'Organisation une institution efficace, réactive et tournée vers l'avenir. Pour conclure, Monsieur le Président, notre délégation exprime ses plus chaleureuses félicitations aux prochains vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux et leur adresse ses meilleurs vœux de réussite alors qu'ils assument leurs importantes responsabilités.

41. RÉPUBLIQUE DOMINICAINE : La délégation de la République dominicaine tient à adresser ses félicitations aux nouveaux vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux proposés par le Directeur général. Nous saluons en particulier la proposition de nommer M. Marco Aleman au poste de sous-directeur général chargé du Secteur des écosystèmes de propriété intellectuelle et d'innovation. Son expérience, son professionnalisme et sa connaissance approfondie de l'Organisation constitueront des atouts pour celle-ci. La constitution de la liste de nominations proposées relève naturellement de la prérogative du Directeur général. La Convention instituant l'OMPI lui confère en effet la responsabilité de constituer cette équipe. Nous félicitons donc la nouvelle équipe et sommes convaincus qu'elle contribuera à faire avancer les travaux de l'Organisation.

42. SAMOA : La délégation du Samoa tient à exprimer sa gratitude au Comité de coordination pour le leadership dont il fait preuve en permanence dans l'orientation de la gouvernance et de la stratégie de l'Organisation. Nous prenons acte du document préparé par le Directeur général concernant la nomination des vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux. En sa qualité d'observateur, notre délégation exprime son soutien sans réserve aux recommandations soumises au comité et félicite les personnes nommées. Nous nous réjouissons de travailler en étroite collaboration avec les nouveaux hauts responsables afin de promouvoir un système mondial de propriété intellectuelle qui soit non seulement efficace et axé sur les entreprises, mais aussi fermement ancré dans les valeurs centrées sur l'humain défendues par les Nations Unies. Pour notre délégation et la région du Pacifique, la propriété intellectuelle est indissociable de l'identité, de la culture et de la communauté. Nous soulignons donc la priorité constante qu'accorde notre région à la protection des savoirs traditionnels, des expressions culturelles traditionnelles et des ressources génétiques. Il ne s'agit pas là de questions politiques abstraites. Ce sont des systèmes vivants de connaissances, de patrimoine et de gestion qui font vivre nos populations et définissent qui nous sommes. Leur protection requiert une approche qui respecte les réalités commerciales tout en préservant les dimensions culturelles et humaines que le système des Nations Unies a pour mandat de sauvegarder. Notre délégation encourage l'OMPI à continuer de placer ces priorités au cœur de son engagement avec notre région. Cela suppose notamment un solide appui à la mise en œuvre du Traité de l'OMPI sur la propriété intellectuelle, les ressources génétiques et les savoirs traditionnels associés (Traité GRATK), des progrès véritables dans les négociations sur les

savoirs traditionnels et les expressions culturelles traditionnelles, ainsi qu'une assistance technique et un renforcement des capacités concrets qui répondent aux réalités et aux besoins des États insulaires du Pacifique. Nous sommes convaincus que, sous l'impulsion de l'Équipe de haute direction renforcée, l'OMPI continuera à concilier innovation et développement économique avec protection du patrimoine culturel, des droits des communautés et des principes de développement durable qui sont au cœur de la mission des Nations Unies et des attentes du Pacifique. Notre délégation se tient prête à collaborer avec la haute direction de l'OMPI afin de promouvoir un système mondial de propriété intellectuelle équilibré, inclusif et axé sur le développement pour tous.

43. MOZAMBIQUE : La délégation du Mozambique prend note de la composition de la nouvelle équipe de haute direction de l'OMPI, ainsi que de la présentation qui en a été faite, et nous souscrivons à la déclaration prononcée par la délégation du Botswana au nom du groupe des pays africains. Nous nous réjouissons qu'un candidat africain ait été intégré à l'Équipe de haute direction, ce qui témoigne de l'importance de la représentation géographique. Nous tenons à féliciter le Directeur général pour sa réélection et à souhaiter la bienvenue aux nouveaux vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux. Nous leur souhaitons plein succès dans leurs fonctions. Nous tenons également à adresser nos remerciements à l'équipe sortante. Parallèlement, notre délégation voudrait souligner l'importance des processus de sélection pour les postes de direction au sein de l'Organisation. Les candidats doivent continuer à être évalués sur la base de leurs compétences techniques, de leurs connaissances spécialisées en matière de propriété intellectuelle, de leur expérience dans la gestion de la propriété intellectuelle et de leur compréhension des besoins spécifiques des PMA. Tous ces facteurs jouent un rôle important dans le processus, et nous estimons que la diversité régionale et linguistique ne relève pas seulement de considérations formelles, mais constitue également un élément clé pour renforcer la légitimité, le caractère inclusif et la capacité de l'Organisation de répondre aux besoins réels de ses États membres. Pour atteindre les objectifs de l'Organisation, il est important que ses dirigeants possèdent les compétences nécessaires et l'expérience de divers contextes nationaux et régionaux, ce qui ne peut véritablement s'acquérir que dans la pratique. C'est pourquoi nous estimons que, lors des futurs processus de sélection, la composition de l'Équipe de haute direction doit continuer à refléter une direction équilibrée, consciente des différents contextes nationaux, régionaux et socioéconomiques. Notre délégation est prête à continuer à travailler de manière constructive avec le Directeur général, son équipe et tous les États membres afin de renforcer l'Organisation et de promouvoir un système international de propriété intellectuelle plus inclusif, plus équilibré et axé sur le développement.

44. TCHAD : La délégation du Tchad souscrit à la déclaration prononcée par la délégation du Botswana au nom du groupe des pays africains. Ma délégation salue les propositions formulées par le Directeur général en ce qui concerne la nouvelle équipe pour renforcer l'efficacité du fonctionnement de l'OMPI. Nous félicitons également l'équipe sortante pour le travail accompli. Le Tchad réaffirme son engagement à bâtir aux côtés de tous les partenaires de l'OMPI un avenir fondé sur l'équité, l'inclusion, la diversité et la durabilité. L'action de l'Organisation, fondée sur des analyses éclairées et des initiatives novatrices, demeure pour nous essentielle à un moment où l'humanité tout entière est conviée à penser ensemble les règles d'une technologie appelée à redéfinir son destin commun. En particulier, nous comptons sur la nouvelle équipe pour consolider les acquis, notamment la mise en œuvre de politiques et de stratégies en matière d'innovation et de propriété intellectuelle, de transfert des technologies appropriées, de création de marques, de renforcement des aptitudes en matière de gestion et de renforcement des capacités techniques. Ma délégation souligne donc que l'assistance technique fournie par l'OMPI aux PMA, en lien avec le renforcement des capacités techniques des secteurs public et privé, demeure essentielle et doit être maintenue et consolidée. Nous traversons une période trouble et un contexte difficile. Cette situation fragilise encore davantage les États qui sont plus fragiles, tels que les PMA. Face à ce contexte difficile, nous avons plus que jamais besoin de l'OMPI pour la mise en place de programmes de renforcement

des capacités en matière de propriété intellectuelle et pour le renforcement de nos institutions en la matière. Cela doit clairement se faire en coopération avec les partenaires de développement. Pour finir, Monsieur le Président, nous souhaitons plein succès à la nouvelle équipe, qui peut compter sur le soutien de notre délégation pour mener à bien sa mission.

45. DIRECTEUR GÉNÉRAL : Permettez-moi tout d'abord de remercier les nombreux États membres qui sont intervenus et ont fait part de leurs points de vue sur ce point de l'ordre du jour. Je vous remercie de l'intérêt que vous portez à cette question. Je ne me souviens pas qu'il y ait eu autant d'interventions en 2020. Bien sûr, le monde a beaucoup changé, mais je pense que c'est un signe positif qui montre que les travaux de l'OMPI suscitent un intérêt croissant. Plusieurs États membres ne se sont pas contentés d'évoquer la sélection; beaucoup d'entre vous ont parlé des aspirations concernant le programme de travail de la nouvelle équipe. Tout d'abord, je veux réaffirmer que nous travaillerons d'arrache-pied pour vous présenter des résultats, conformément au programme de travail et budget, ainsi qu'au mandat de l'Organisation. Je voudrais répondre à une ou deux questions très précises qui ont été posées, puis j'aborderai un ou deux autres grands thèmes. Je crois qu'une question a été posée sur le nombre de candidates qui, parmi celles ayant participé au processus, ont été présélectionnées et ont passé un entretien avec moi. Il y avait 10 femmes sur les 44 candidatures reçues, soit 22,7%. J'en ai présélectionné 9 sur ces 10 pour les entretiens. Une question a également été posée sur la notion d'"attention particulière" et la manière dont je l'interprète. Cette notion est bien entendu un facteur, mais ce n'est pas le seul. Je dois naturellement tenir compte du mérite et de l'expérience. Il ne s'agit pas simplement de recruter huit personnes, mais de constituer une équipe. L'ensemble du processus requiert de nombreux calculs complexes, mais oui, la représentation géographique et l'équilibre entre les sexes ont été dûment pris en compte dans ce cadre. Je sais que certains d'entre vous sont déçus que le résultat ne corresponde pas à ce qu'ils considèrent comme une exigence, mais je tiens ici à les rassurer : quelle que soit la personne nommée au poste de vice-directeur général ou de sous-directeur général, cette personne sera un fonctionnaire international, un employé de l'OMPI dont le devoir est de servir tous les États membres et les priorités de chaque composante de l'OMPI, sans crainte ni favoritisme, sans aucun parti pris, et de manière neutre, professionnelle et inclusive. Je tiens à vous assurer que, quelle que soit la composition de l'équipe, nous travaillerons sous ma supervision et ma direction et, en fin de compte, sous votre supervision et votre direction en tant qu'États membres, afin d'obtenir tous les résultats que vous souhaitez nous voir atteindre. Une question a également été posée au sujet des consultations informelles. Le libellé exact était qu'il y aurait des consultations informelles avant la réunion de ce comité. C'est pourquoi j'ai publié le document relatif aux candidatures une semaine à l'avance. Je l'ai publié jeudi dernier et j'ai également eu des entretiens téléphoniques et des échanges avec de nombreux pays, y compris ceux qui avaient présenté des candidats dans le cadre de ce processus. Enfin, puisque beaucoup d'entre vous ont rendu hommage aux vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux sortants, j'aimerais, si vous me le permettez, revenir sur chacun et partager avec vous le souvenir que, personnellement, je garderai d'eux. Je commencerai par le sous-directeur général Edward Kwakwa. Edward, un expert juridique qui a passé plus de 20 ans à l'OMPI après avoir quitté l'OMC. Il me manquera, tout comme son élégance et ses contributions, notamment dans les domaines des ressources génétiques et des savoirs traditionnels. Je sais que son expertise juridique, non seulement en matière de propriété intellectuelle mais aussi de droit international, continuera à servir la communauté mondiale de la propriété intellectuelle et, plus largement, la communauté juridique dans son ensemble. La vice-directrice générale Sylvie Forbin, passionnée, ne cache pas ses sentiments. Cela a parfois suscité, disons, des réactions de la part des États membres, mais personne n'a jamais pu lui reprocher de ne pas être mue par de bonnes intentions. Personne n'a pu lui reprocher d'être très, totalement engagée dans ce qu'elle faisait. La vice-directrice générale Binying Wang, à l'OMPI depuis 34 ans. Un engagement incroyable long de plusieurs décennies. Elle a passé sa vie, de la quarantaine à la septantaine, au sein de l'Organisation. Sa loyauté envers l'Organisation est sans pareille. Son expérience, son calme, sa sagesse, sa perspicacité sont autant de qualités qui me manqueront également. La vice-directrice générale

Lisa Jorgensen, avec son franc-parler, est une Texane dans l'âme. Vous pouvez être sûr qu'elle parlera sans détour. Sa franchise et son audace me manqueront. Son accent texan me manquera. Je la remercie d'avoir pris soin d'un secteur prospère, mais aussi d'avoir œuvré sans relâche pour en transformer certains aspects. Enfin, et non des moindres, le vice-directeur général Hasan Kleib. Sa candeur et son expérience de la diplomatie me manqueront, tout comme le fait d'avoir à mes côtés quelqu'un qui comprend parfaitement la région dont je viens. Sa présence à l'OMPI me manquera également. Je tiens à leur exprimer à tous les cinq ma plus profonde gratitude. Je sais que beaucoup d'entre vous les regretteront également. Soyez assurés que la nouvelle équipe travaillera d'arrache-pied, avec professionnalisme, équité et esprit d'ouverture, pour répondre à toutes vos attentes. Quelle que soit leur origine, quelle que soit leur nationalité, ils sont ici pour vous servir en tant que fonctionnaires internationaux, en tant que membres de l'Équipe de haute direction.

46. PRÉSIDENT : Merci, Monsieur le Directeur général. Je remercie à nouveau les délégations pour leurs déclarations sur ce point. Je voudrais proposer le paragraphe de décision suivant, figurant dans le document WO/CC/86/1.

47. Le Comité de coordination de l'OMPI

- i) a approuvé la nomination en qualité de vice-directeurs généraux de M. Shen Changyu, de M. Pascal Faure, de Mme Laura Peter et de M. Mzukisi Qobo pour la période indiquée au paragraphe 10 du document WO/CC/86/1 et
- ii) a rendu un avis favorable concernant la nomination en qualité de sous-directeurs généraux de Mme Chitra Narayanaswamy, de M. Andrew Staines, de M. Kenichiro Natsume et de M. Marco Aleman pour la période indiquée au paragraphe 10 du document WO/CC/86/1.

48. PRÉSIDENT : Je ne vois aucune objection. Il en est ainsi décidé. Le point 7 de l'ordre du jour est clos. Je voudrais maintenant inviter les membres du Conseil du personnel de l'OMPI à entrer dans la salle de conférence de l'OMPI¹.

POINT 8 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

PROJETS D'ORDRE DU JOUR DES SESSIONS ORDINAIRES DE 2027

49. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document [A/68/4](#).

50. PRÉSIDENT : Nous abordons maintenant le dernier point en suspens relevant de la compétence du Comité de coordination qui concerne les projets d'ordre du jour des sessions ordinaires de 2027. Un document est à l'examen, comme indiqué dans la liste des documents, à savoir le document A/68/4. Comme vous le savez, ce point constitue une formalité requise par la Convention instituant l'OMPI. Comme par le passé, je suppose qu'il n'y a pas d'observations de la part des délégations. Je propose donc le paragraphe de décision suivant, figurant dans le document concerné :

51. Le Comité de coordination de l'OMPI a adopté les 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.

¹ Il est d'usage que le président ou la présidente 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 déclaration du représentant du Conseil du personnel est reproduite dans son intégralité en annexe du présent document.

52. PRÉSIDENT : Je ne vois aucune objection. Il en est ainsi décidé. Le point 8 est désormais clos.

POINT 19 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

RAPPORTS SUR LES QUESTIONS CONCERNANT LE PERSONNEL

i) Rapport sur les ressources humaines

53. Les délibérations ont eu lieu sur la base des documents [WO/CC/86/INF/1](#) et [WO/CC/86/2](#).

54. PRÉSIDENT : Nous passons maintenant au point 19, Rapports sur les questions concernant le personnel. Nous examinerons tout d'abord le point 19.i), Rapport sur les ressources humaines. Pour ce sous-point, deux documents sont à l'examen, comme indiqué dans la liste des documents : le document WO/CC/86/INF/1 intitulé "Rapport annuel sur les ressources humaines" et le document WO/CC/86/2 intitulé "Comité des pensions du personnel de l'OMPI". J'invite Mme Adelaïde Barbier, directrice du Département de la gestion des ressources humaines, à présenter le premier document.

55. SECRÉTARIAT : Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, j'ai le plaisir de présenter le Rapport annuel sur les ressources humaines (document WO/CC/86/INF/1) au Comité de coordination de l'OMPI. Ce rapport couvre la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025 et donne une vue d'ensemble de nos politiques, initiatives et activités relatives aux ressources humaines. Les thèmes des rapports obligatoires sont soit contenus dans le présent rapport, soit disponibles sur le site Web de l'OMPI. Le rapport annuel doit être lu conjointement avec la brochure sur les ressources humaines et le rapport sur la répartition géographique, qui sont transmis aux États membres deux fois par an. Permettez-moi pour commencer de replacer les choses dans leur contexte. La fonction relative aux ressources humaines a été repensée : elle ne se limite plus à des tâches administratives, mais contribue désormais à stimuler la performance de l'Organisation et à promouvoir le changement culturel. Nous devenons un partenaire stratégique dans la transformation de l'Organisation, en veillant à ce que l'OMPI dispose du personnel, des compétences et de la culture nécessaires pour atteindre l'excellence. En 2025, l'OMPI a dû faire face à des changements technologiques rapides, à l'évolution des attentes des parties prenantes et à une concurrence intense pour attirer les talents. Dans ce contexte, permettez-moi de souligner cinq développements clés. Premièrement, l'intelligence artificielle. L'OMPI est passée d'une phase d'expérimentation de l'IA à une utilisation plus systématique de cette technologie à l'échelle de l'Organisation. Chaque secteur d'activité a été invité à intégrer l'IA dans son programme de travail pour 2026. L'IA n'est plus un élément distinct de notre travail, mais fait désormais partie intégrante de nos activités. Concrètement, elle contribue à automatiser les tâches routinières dans plusieurs services, notamment au Service d'enregistrement de Madrid et dans les services de traduction. Ainsi, le personnel peut consacrer davantage de temps aux tâches qui requièrent du discernement, de l'analyse et un contact direct avec les utilisateurs. De leur côté, les ressources humaines doivent aider les chefs de service à adapter les différentes fonctions, à maîtriser l'IA et à accompagner la reconversion professionnelle, tout en veillant à ce que la transition reste centrée sur l'humain. L'IA aide aux prises de décisions, mais ne décide pas par elle-même. Son utilisation s'inscrit dans un cadre de gouvernance en constante évolution, qui prévoit un groupe de travail sur l'IA, la publication de lignes directrices pour une utilisation responsable et la mise en place d'un dispositif de contrôle des technologies de l'information. À mesure de l'avancement de ces travaux, nous évaluons également leur impact au niveau des tâches afin de comprendre où se produisent les changements de productivité, où les ressources humaines sont libérées pour se consacrer à des activités à plus forte valeur ajoutée, et comment planifier les besoins futurs en personnel. Deuxièmement, une intégration plus forte entre technologies et des opérations. Le

regroupement de quatre divisions informatiques distinctes au sein d'une structure unifiée, associé à la mise en place d'équipes mixtes réunissant des experts des opérations et des technologies autour d'une responsabilité partagée, a transformé notre manière de concevoir et de proposer des solutions numériques. Cet aspect est important, car la transformation numérique fonctionne mieux lorsque les différentes fonctions et l'informatique résolvent les problèmes ensemble, et non séparément, mais aussi du fait que les TIC représentent plus d'un cinquième du budget de l'Organisation, ce qui confère à leur modernisation une importance stratégique. Cette évolution a également permis de déployer un éventail plus large de capacités au sein de l'Organisation, grâce à des services horizontaux partagés plutôt qu'à des équipes étroitement spécialisées, ce qui a amélioré la coordination, la normalisation et la réactivité tout en maintenant un niveau d'expérience positif dans les différents secteurs d'activité. Troisièmement, l'apprentissage et le leadership. Là encore, la ligne directrice est claire. La formation est désormais davantage alignée sur les priorités stratégiques, notamment le leadership, le service client, l'IA et la gestion du changement. Nous développons des compétences organisationnelles, et pas seulement individuelles. Cette démarche s'appuie sur la mobilité interfonctionnelle et le développement du leadership à différents niveaux. Le nouveau profil de réussite en matière de leadership offre un cadre comportemental commun applicable à la gestion des performances, au recrutement et au perfectionnement des talents. Quatrièmement, l'engagement du personnel et la culture institutionnelle. L'engagement s'est renforcé, avec des résultats positifs en matière de clarté des rôles, de sécurité psychologique et de sentiment d'utilité. Cela montre que nous parvenons à gérer le changement tout en préservant la confiance, l'inclusion et la cohésion. Nous avons également lancé iPerform, une plateforme de gestion des performances fondée sur l'IA qui relie plus étroitement les objectifs individuels aux priorités de l'Organisation et encourage un dialogue continu tout au long de l'année, plutôt qu'un entretien annuel unique. Au-delà des performances, LinkAcross, les programmes d'inclusion des personnes en situation de handicap et les campagnes de sensibilisation à la neurodiversité ont renforcé la collaboration, le sentiment d'appartenance et l'innovation. Nos initiatives en faveur du bien-être – notamment la plateforme WIPO Thrive et un cadre global en matière de santé et de sécurité au travail, nous ont valu un score de 87% au tableau de bord des Nations Unies pour la santé mentale, un score nettement supérieur à la moyenne de l'ensemble du système. Enfin, le recrutement de talents reste un élément central de la réussite à long terme de l'OMPI, guidé par deux principes complémentaires : le mérite avant tout, puis une représentation diversifiée. Chaque sélection repose sur les critères d'efficacité, de compétence et d'intégrité prévus par le Statut du personnel, les considérations de représentation étant appliquées au sein d'un vivier de candidats qualifiés. Attirer les talents n'a jamais été aussi important ni aussi difficile. Alors que la demande de profils spécialisés et techniques ne cesse de croître, l'OMPI est confrontée à une concurrence de plus en plus vive pour s'assurer les compétences spécialisées et numériques indispensables à l'accomplissement de sa mission. Les besoins en personnel de l'OMPI sont évalués dans le cadre d'une planification stratégique des effectifs qui compte parmi les plus avancées et les plus systématiques du système des Nations Unies. Ces bases solides sous-tendent les processus de recrutement fondés sur le mérite, tout en aidant l'Organisation à se forger une vision plus structurée des postes clés, des compétences disponibles et des lacunes en matière de relève, créant ainsi un socle renforcé pour la mobilité interne et le perfectionnement des futurs talents. Sur les 86 recrutements menés à bien au cours de la période considérée, 43 concernaient des femmes et 43 des hommes, soit une parité totale. Les femmes représentaient également 50% des nominations à des postes de haut niveau aux grades P-5 et D-1, contribuant ainsi à faire passer la proportion de femmes au grade D-1 de 34,6% en 2024 à 42,6% en 2025. Le principal défi consiste néanmoins à sélectionner des profils solides issus d'un éventail plus large d'États membres, en particulier pour les postes spécialisés et dans le domaine du numérique. Dans certains domaines, le vivier de candidats reste relativement restreint, et la concurrence pour attirer ces talents est intense. Cette situation résulte d'une combinaison de facteurs, notamment la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans certains domaines, les évolutions démographiques et la concurrence sur le marché du travail, notamment la rémunération pour certains profils hautement spécialisés. Nous le savons grâce

aux données relatives au recrutement et aux retours directs des candidats, notamment en ce qui concerne la qualité des viviers de candidats, les postes republiés et les tendances en matière d'acceptation des offres. En 2025, 19 vacances de poste ont dû faire l'objet d'une nouvelle publication, car trop peu de candidats répondaient aux critères de qualification requis, notamment pour les postes liés aux technologies, ceux spécialisés en propriété intellectuelle et les profils mixtes. Des investissements ciblés sont nécessaires pour cartographier les écosystèmes de talents et constituer des viviers bien avant que les besoins ne se fassent sentir. L'élargissement des efforts de recrutement n'est efficace que s'il existe un vivier de candidats qualifiés; lorsque celui-ci n'est pas encore suffisamment étoffé, l'OMPI doit contribuer à développer l'écosystème des talents dans le domaine de la propriété intellectuelle. Le Plan d'action pour la diversité géographique intègre ces deux dimensions : élargir le champ de recrutement grâce à des partenariats avec les États membres et à des consultations bilatérales, tout en renforçant le vivier de candidats grâce à la planification des effectifs et au renforcement des capacités, en collaboration avec le Secteur du développement régional et national et l'Académie de l'OMPI, afin de définir précisément les profils utilisés pour les recrutements futurs. Les progrès, néanmoins, ne pourront être que progressifs. Sur l'effectif total de l'OMPI, environ 600 postes sont soumis à des critères de représentation géographique. Les possibilités de modifier la composition des groupes découlent principalement des départs à la retraite et du renouvellement naturel des effectifs, plutôt que d'une croissance nette. Pour élargir de manière significative la représentation parmi les États membres, il faudra donc procéder à un rééquilibrage progressif au fil du temps et entretenir un dialogue soutenu avec les États membres. En résumé, les fonctions de l'OMPI relatives aux ressources humaines prennent une dimension de plus en plus stratégique : elles s'adaptent aux évolutions technologiques, renforcent le leadership et les performances, développent les compétences essentielles et veillent à maintenir un personnel engagé, diversifié et prêt à relever les défis à venir. Nous continuons de mettre l'accent sur les enjeux qui comptent pour les États membres, notamment la reconversion professionnelle et les garanties liées à l'IA, le mérite dans le recrutement des talents et le renforcement des viviers de talents afin de favoriser une représentation plus large.

56. ALBANIE : Au nom du groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes, je tiens à exprimer notre gratitude au Département de la gestion des ressources humaines (DGRH) pour toutes les informations présentées dans le rapport annuel de 2025 sur les ressources humaines. Nous saluons les efforts déployés par l'équipe des ressources humaines pour améliorer la qualité globale de l'Organisation grâce à la mise en œuvre de diverses initiatives stratégiques liées aux politiques d'emploi et à la culture organisationnelle. Le groupe la remercie pour les informations mises à jour concernant le Plan d'action pour la diversité géographique et salue les mesures concrètes prises au cours de l'année 2025, notamment la réalisation de la première évaluation exhaustive des talents et le lancement d'iPerform, la nouvelle plateforme de gestion des performances s'appuyant sur l'IA et conçue sur la base d'Oracle Fusion, qui permet de décliner efficacement les objectifs stratégiques en objectifs individuels. Nous prenons également note des progrès réalisés dans la constitution de viviers nationaux de talents dans le domaine de la propriété intellectuelle grâce à un cadre pilote. Nous saluons le premier exercice de planification stratégique des effectifs de l'OMPI, qui a permis d'identifier les besoins en compétences essentielles pour le prochain exercice biennal. Nous sommes prêts à engager des discussions spécifiques concernant les projections futures. Compte tenu des cycles de départ à la retraite prévus dans les principaux secteurs – tels que les 16 départs à la retraite prévus dans les cinq prochaines années au sein du Département des technologies de l'information et de la communication du Secteur administration, finances et gestion –, nous estimons qu'il serait extrêmement utile de disposer de prévisions détaillées et prospectives concernant les postes vacants. La communication en amont des descriptions de poste, ventilées par secteur et par grade, permettra aux États membres de constituer de manière active des viviers de talents nationaux et d'adapter les parcours professionnels des experts locaux aux besoins technologiques en constante évolution de l'OMPI. Nous soulignons donc la nécessité que les rapports de l'OMPI en matière de ressources humaines restent pleinement alignés sur les normes de la fonction publique internationale. Cet alignement,

associé à un partage structuré des données, est essentiel pour que les États membres puissent collaborer efficacement avec l'OMPI afin d'atteindre à la fois l'excellence absolue fondée sur le mérite et une véritable diversité géographique. S'agissant de la gestion des ressources humaines, le groupe se félicite des échanges constructifs avec le DGRH et apprécie vivement les analyses actualisées et concrètes fournies. Plus précisément, nous nous réjouissons que, suite à notre demande précédente, le rapport annuel ait pour la première fois entièrement ventilé les données relatives à notre région afin de refléter la distinction entre le groupe des pays d'Europe centrale et des pays baltes et le groupe des pays d'Asie centrale, du Caucase et d'Europe orientale. Nous relevons que les recrutements issus de viviers externes ont permis de pourvoir 54,7% du total des postes vacants, dont 70% des postes de niveau P-5 et supérieur, et dans le même temps, nous prenons acte de l'explication fournie concernant la restructuration opérationnelle interne, opérée en 2025, au sein du Secteur des brevets et de la technologie. Pour l'avenir, le groupe souligne que cette précision accrue des données sert avant tout à mettre clairement en évidence la sous-représentation persistante de notre région au sein du personnel de l'OMPI.

57. EL SALVADOR : La délégation d'El Salvador a l'honneur de parler au nom du groupe des pays d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC). Le groupe tient à remercier le Secrétariat pour son rapport et note avec une grande satisfaction les progrès réalisés en matière de diversité géographique, un aspect qui revêt une importance particulière pour notre groupe. Toutefois, nous continuons de considérer qu'il est fondamental de maintenir et d'intensifier les efforts visant à parvenir à une représentation géographique plus équilibrée, en particulier pour les postes de haut niveau. Nous saluons également l'engagement de l'Organisation en faveur de l'équilibre entre les sexes et, à cet égard, nous nous réjouissons que les 86 sélections intervenues en 2025 aient atteint la parité femmes-hommes. Nous sommes également convaincus que le Secrétariat continuera à promouvoir des mesures qui consolideront tous ces progrès et permettra de progresser davantage vers une représentation géographique plus équilibrée à tous les niveaux de l'Organisation.

58. FÉDÉRATION DE RUSSIE : La délégation de la Fédération de Russie a l'honneur de prononcer cette déclaration au nom du groupe des pays d'Asie centrale, du Caucase et d'Europe orientale et remercie le Secrétariat pour ce rapport de grande qualité. Nous apprécions vivement la pratique du DGRH consistant à organiser régulièrement des séances d'information à l'intention des États membres, et nous espérons que cette pratique se poursuivra. Nous soutenons les efforts déployés par le Secrétariat pour garantir la diversité géographique au sein du personnel de l'OMPI, et nous espérons que le plan d'action en la matière permettra de parvenir à une répartition géographique équitable des postes. Le groupe estime également que la mise en place par le Secrétariat d'un portail en ligne accessible aux États membres, contenant des informations régulièrement mises à jour sur les statistiques relatives aux effectifs de l'OMPI, améliorerait encore la transparence de nos travaux dans ce domaine.

59. ALLEMAGNE : Le groupe B remercie le Secrétariat pour son rapport annuel complet sur les ressources humaines, document WO/CC/86/INF/1, et salue les progrès réalisés en 2025. Nous nous félicitons de l'attention particulière accordée par le DGRH à la place croissante de l'IA au sein de l'OMPI et à son rôle crucial pour l'avenir de l'Organisation. L'IA soutient efficacement les tâches routinières, voire les prendra progressivement en charge, libérant ainsi du temps et de l'espace pour que le personnel puisse se concentrer sur des tâches redéfinies. Il est donc essentiel que l'OMPI aligne ses stratégies en matière de ressources humaines sur les possibilités et les défis liés à l'IA afin de conserver son leadership mondial. En ce qui concerne le recrutement, le groupe se félicite de l'engagement sans faille de l'OMPI en faveur d'une représentation plus large des femmes qualifiées aux postes de direction et prend note du fait que la parité parfaite entre les femmes et les hommes a été atteinte dans les nominations en 2025. Le groupe se félicite en outre de la première évaluation globale des talents menée par l'OMPI, qui a porté sur 84 collaborateurs et collaboratrices du Département des

technologies de l'information et de la communication/Secteur administration, finances et gestion. Avec 16 départs à la retraite prévus d'ici cinq ans dans ce département, il est essentiel que l'OMPI se fasse une idée précise de son vivier de talents. Nous tenons également à rappeler que le mérite et la transparence des procédures doivent rester les critères primordiaux dans les pratiques de recrutement et de nomination au sein de l'OMPI. Pour ce qui est des autres observations sur le fond, nous rappelons la déclaration présentée par le groupe B à la quarantième session du Comité du programme et budget (PBC) et remercions le Secrétariat pour les réponses fournies. Enfin, le groupe tient à réaffirmer l'importance du principe du mérite dans le recrutement du personnel. En ce qui concerne l'équilibre géographique, le groupe B estime que les principes de répartition géographique convenus par les États membres de l'OMPI dans le document WO/CC/IX/2 devraient sous-tendre nos délibérations.

60. BOTSWANA : La délégation du Botswana remercie le Secrétariat pour le rapport annuel sur les ressources humaines et prend acte de l'importante transformation en cours, en particulier la consolidation de la fonction "technologies de l'information et de la communication" et la mise en place d'équipes mixtes réunissant des effectifs opérationnels et des experts techniques afin de fournir des solutions plus rapides et mieux intégrées. Les observations de ma délégation portent sur les paragraphes 72 à 80 du rapport, dans la section intitulée "Un vivier de candidats plus représentatif sur le plan géographique". La présentation des informations sous de vastes catégories régionales masque souvent les répartitions intrarégionales; la délégation demande donc que les informations relatives à l'Afrique soient complétées par des données plus détaillées indiquant le nombre d'employés par pays. Cela permettrait de mettre en évidence qu'un grand nombre de membres africains du personnel proviennent des mêmes régions d'Afrique, voire des mêmes pays, tandis que d'autres pays, comme le Botswana, ne comptent pas un seul ressortissant au sein du personnel. Malheureusement, bien que le Botswana ait adhéré à l'OMPI en 1998, il n'a jamais compté un seul fonctionnaire engagé pour une durée déterminée en près de trois décennies. Étant donné que les ressortissants du Botswana sont bien formés et compétents, et que, au fil des ans, nombre d'entre eux ont obtenu des diplômes de troisième cycle financés par le gouvernement dans de nombreux pays à travers le monde, nous ne pouvons pas continuer à voir nos citoyens se limiter à des stages occasionnels ou à des offres temporaires de l'OMPI telles que le Programme pour les jeunes experts. Ces programmes sont, par nature, destinés au renforcement des capacités. Le Botswana ne demande pas la mise en place d'un système de quotas ni d'aucun arrangement de ce type. Notre délégation demande plutôt que soient rendus publics le nombre de candidats par pays et par an, le nombre de candidats présélectionnés par pays et le nombre de personnes recrutées par pays. Nous sommes convaincus que, s'ils avaient la possibilité de se présenter à des concours comprenant des épreuves écrites et des entretiens, nos citoyens démontreraient leurs capacités et leur mérite. Monsieur le Président, ma délégation voudrait ici citer le rapport : "Cette répartition montre que les opportunités offertes par l'OMPI touchent désormais un public véritablement mondial. En 2025, des candidatures ont été reçues de toutes les régions du monde. Ce résultat témoigne des progrès constants réalisés par l'Organisation pour concilier une sélection fondée sur le mérite et une couverture géographique étendue". Les affirmations de cette nature sont trop simplistes. Comparer des chiffres absolus entre des régions dont la taille de la population varie considérablement peut être trompeur. Cette préoccupation est renforcée par la lecture conjointe du tableau figurant au paragraphe 73 et du paragraphe 74, où l'Afrique, qui compte 54 pays, est comparée à des régions comptant un nombre de pays nettement inférieur. L'affirmation selon laquelle l'Afrique est également la seule région où le taux de conversion des candidats recommandés en candidats retenus a régulièrement avoisiné ou dépassé les 50% et où, en 2025, 14 candidats issus de 12 pays différents ont été sélectionnés, ce qui témoigne de la richesse et de la diversité géographique d'un vivier de talents en pleine expansion, ne rend pas compte de la situation dans son ensemble. Une comparaison exacte devrait reposer sur le calcul du taux effectif de recommandation. Celui-ci peut être déterminé en multipliant le taux de présélection, le taux d'invitation à un entretien et le taux de recommandation. Sur cette base, le taux effectif de recommandation de l'Afrique est de 0,7%, obtenu en multipliant 3% de

candidats présélectionnés par 43,7% de candidats ayant passé un entretien, puis par 50% de candidats recommandés. L'Afrique affiche donc le deuxième taux de recommandation effectif le plus bas, ne devant que le Moyen-Orient (0,2%). L'Europe centrale et orientale et l'Asie centrale, ainsi que l'Asie et le Pacifique, présentent les taux de recommandation effectifs les plus élevés (2,3% chacun), suivis de l'Amérique latine et des Caraïbes (1,6%), de l'Europe occidentale (1,1%) et de l'Amérique du Nord (1%). Dans ce contexte, ma délégation appelle à la transparence concernant les fourchettes de représentation mentionnées au paragraphe 76 et demande au Secrétariat de fournir la répartition du personnel par pays et par grade, ainsi que les résultats du recrutement par pays. La délégation du Botswana est prête à collaborer avec le Secrétariat pour veiller à ce que le vivier de talents de l'OMPI soit véritablement mondial, équitable et prêt pour l'avenir.

61. TUNISIE : La délégation de la Tunisie remercie le Secrétariat pour la présentation du rapport annuel 2025 sur les ressources humaines, ainsi que la directrice du département de la gestion des ressources humaines pour les réponses déjà fournies aux questions et aux observations formulées lors de la dernière session du PBC. La diversité des compétences du personnel de l'OMPI conditionne directement la capacité de l'Organisation de répondre efficacement aux besoins des États membres, notamment en matière d'assistance technique, de renforcement des capacités, d'appui aux bénéficiaires et de mise en œuvre du Programme d'action pour le développement. À ce sujet, nous insistons sur deux points principaux : la diversité géographique et la diversité linguistique. Premièrement, nous estimons qu'une plus grande attention devrait être accordée à la diversité géographique du personnel. Une représentation géographique plus équilibrée demeure essentielle pour garantir que l'Organisation bénéficie d'une diversité d'expériences, de perspectives et de connaissances des réalités de l'ensemble de ses États membres. Nous encourageons le Secrétariat à poursuivre ces efforts afin d'améliorer la représentation de la région africaine dans les recrutements. Deuxièmement, ma délégation souligne qu'en tant qu'organisation universelle des Nations Unies, l'OMPI doit pouvoir servir efficacement l'ensemble de ses États membres, dans le respect du multilinguisme. Nous encourageons donc le Secrétariat à poursuivre ses efforts pour renforcer la présence de membres du personnel maîtrisant différentes langues, en particulier dans les départements en relation directe avec les États membres et les bénéficiaires de projets. Il est également important de souligner que l'IA et les nouvelles technologies doivent contribuer à améliorer, et non restreindre, l'égalité de traitement entre les différentes langues officielles. Une véritable diversité linguistique dans tous les secteurs et à tous les niveaux permet d'être au plus près des États membres et ainsi de répondre plus efficacement à leurs besoins. Nous soulignons également l'importance de pourvoir les postes vacants dans des délais raisonnables et d'offrir au personnel de l'Organisation des parcours professionnels clairs, transparents et fondés sur le mérite. Nous estimons en effet que la continuité du personnel constitue un élément essentiel au bon fonctionnement de l'Organisation, dans la mesure où elle favorise l'accumulation de compétences et la préservation de la mémoire organisationnelle, ainsi qu'une meilleure compréhension des enjeux institutionnels.

62. CHINE : La délégation de la Chine tient à remercier le Secrétariat pour son nouveau rapport sur les ressources humaines, qui offre aux États membres l'occasion de mieux comprendre les initiatives et activités menées par l'OMPI en la matière pendant l'année écoulée. Notre délégation salue les résultats positifs obtenus par l'OMPI en 2025 dans les domaines de l'IA, de la formation du personnel et de la gestion des ressources humaines, ainsi que ses efforts continus pour améliorer la représentation géographique et l'équilibre entre les sexes au sein du personnel de l'Organisation. La délégation de la Chine remercie le DGRH pour les nombreuses séances d'échange sur les politiques organisées au cours de l'année écoulée à l'intention des groupes régionaux et des États membres au sujet du Plan d'action pour la diversité géographique, et se félicite des efforts déployés par l'OMPI pour renforcer la transparence en communiquant aux États membres ses futurs plans de recrutement. Notre délégation espère que l'OMPI continuera à renforcer ce travail à l'avenir.

63. ALLEMAGNE : La délégation de l'Allemagne fait la présente déclaration à titre national. Nous remercions le Secrétariat d'avoir préparé et présenté le rapport sur les ressources humaines. En ce qui concerne le recrutement, nous soulignons que le bon fonctionnement de l'Organisation dépend de sa capacité à recruter et à fidéliser un personnel hautement qualifié. Le mérite doit donc rester le principe directeur de la sélection du personnel, afin de garantir les normes les plus élevées en matière de compétence, d'efficacité et d'intégrité. Parallèlement, il convient de veiller à une représentation géographique équitable, en tenant compte des contributions de chaque État membre, notamment au moyen de leur utilisation des systèmes d'enregistrement respectifs de l'OMPI, conformément aux principes de répartition géographique établis en 1975.

64. ARABIE SAOUDITE : La délégation de l'Arabie saoudite tient à remercier le Secrétariat pour la préparation du rapport annuel sur les ressources humaines pour l'année 2025 et pour avoir déployé des efforts constants en faveur des objectifs de l'Organisation, conformément aux principes d'une gestion axée sur les résultats et d'une amélioration de la performance institutionnelle. Notre délégation se félicite également des initiatives prises pour renforcer les compétences du personnel, notamment grâce à l'IA et aux technologies, qui favorisent l'innovation et l'amélioration des services. Nous saluons également les efforts déployés en faveur du développement des compétences en matière de leadership, de la formation continue, de l'acquisition de compétences et de la planification, qui constituent des éléments essentiels à la pérennité de l'Organisation. Nous attendons également avec intérêt la poursuite des efforts fondés sur la coopération, une approche globale et la mise en place de mesures incitatives tenant compte de la diversité et du mérite du personnel. Nous réaffirmons par ailleurs l'importance d'une répartition géographique équitable reflétant la diversité des États membres et de la participation active de l'ensemble du personnel qualifié de l'OMPI. Par conséquent, notre délégation salue les efforts déployés par l'OMPI dans le domaine du développement des ressources humaines ainsi que pour renforcer la capacité de l'Organisation de relever les défis futurs et de maintenir son leadership mondial.

65. KAZAKHSTAN : La délégation du Kazakhstan remercie le Secrétariat d'avoir élaboré le rapport annuel sur les ressources humaines et salue ses efforts pour renforcer davantage la gestion des ressources humaines, développer les effectifs de l'Organisation, améliorer les compétences en matière de direction, mettre en place des solutions numériques modernes, notamment les technologies fondées sur l'IA, et mettre en œuvre le Plan d'action pour la diversité géographique. Nous appuyons les efforts visant à assurer une répartition géographique plus équitable au sein du personnel et estimons qu'il est important que le principe d'une représentation géographique équitable soit systématiquement pris en compte dans la composition du Secrétariat. À cet égard, nous souhaitons attirer l'attention sur la représentation insuffisante des pays de notre région. Malgré sa participation active aux travaux de l'OMPI, son soutien constant aux initiatives de l'Organisation et sa contribution au développement de la coopération internationale dans le domaine de la propriété intellectuelle, le Kazakhstan n'est toujours pas représenté au sein du personnel du Secrétariat. Notre délégation estime que la poursuite de la mise en œuvre du Plan d'action pour la diversité géographique devrait s'accompagner de mesures concrètes pour accroître la participation des États membres non représentés, notamment grâce à une plus large diffusion des avis de vacance de poste, des procédures de recrutement transparentes et l'égalité des chances pour les candidats de toutes les régions. Nous sommes convaincus que, dans le cadre du développement futur des effectifs du Secrétariat, une attention particulière sera accordée à la nécessité de parvenir à une représentation géographique plus équilibrée des États membres.

66. SECRÉTARIAT : Tout d'abord, je voudrais remercier toutes les délégations pour leurs commentaires positifs concernant nos échanges continus avec les États membres et réaffirmer que nous poursuivrons dans cette voie. Ces échanges sont une excellente occasion d'apprendre les uns des autres, et notre département a lui aussi grandement bénéficié de ces interactions. En ce qui concerne la déclaration de la délégation du Botswana, nous sommes

disposés à procéder à une analyse approfondie, au cas par cas, avec chaque État membre afin d'examiner les tendances particulières observées dans les candidatures de leurs ressortissants. Les données dont nous disposons montrent clairement les domaines dans lesquels les candidats réussissent et ceux où ils rencontrent des difficultés. Certains États membres enregistrent des taux de candidature élevés, mais des taux plus faibles en ce qui concerne la correspondance avec les exigences de spécialisation. Par ailleurs, pour les postes hautement spécialisés, le volume de candidatures reste limité. En ce qui concerne les données par pays ou par grade, celles-ci sont disponibles dans l'un des rapports et nous serons heureux d'engager un dialogue bilatéral avec tout État membre à ce sujet. Nous tenons également à souligner, comme l'ont évoqué un certain nombre de délégations, que notre recrutement reste strictement fondé sur le mérite, conformément au mandat confié par les États membres. Le mandat de l'OMPI suppose une expertise spécialisée dans le domaine de la propriété intellectuelle et des compétences techniques pour servir efficacement tous les États membres, et transiger d'une quelconque manière sur les exigences techniques porterait atteinte à la fois à la crédibilité et à la capacité opérationnelle de l'Organisation. L'approche équilibrée consistant à renforcer la transparence tout en développant les capacités en amont, conformément au Plan d'action pour la diversité géographique, s'inscrit notamment dans le prolongement des recommandations du Corps commun d'inspection sur la représentation géographique au sein des institutions spécialisées. En ce qui concerne la question de la représentation, depuis l'exercice biennal 2012-2013, le nombre total de postes au sein de l'Organisation n'a pas augmenté. À la place, nous avons stratégiquement converti des postes de la catégorie des services généraux, qui sont pourvus par recrutement local et ne sont pas soumis à la répartition géographique, en postes de la catégorie des administrateurs, lesquels sont soumis à cette répartition. Cette gestion délibérée nous a permis d'élargir les possibilités d'une représentation équitable sans augmenter le nombre total de postes. Si l'on examine la situation sous l'angle des tendances, le résultat positif est clair. Depuis 2015, toutes les régions ont vu leur représentation augmenter en chiffres absolus. Je tiens à le souligner : toutes les régions ont enregistré une progression. Certaines peuvent sembler sous-représentées lorsqu'on les évalue à l'aune de la formule de la fourchette souhaitable, mais cela tient parfois à la méthodologie elle-même. Le nombre de postes soumis à la répartition géographique ayant augmenté régulièrement, passant de 411 à 600, les seuils de la formule ont évolué en conséquence. À titre d'illustration, une région a enregistré une augmentation de ses effectifs de 13%, mais le seuil inférieur de sa fourchette souhaitable est passé de 171 à 272, selon la formule. De même, les taux de départ à la retraite plus élevés pour les régions les plus représentées influencent naturellement les variations d'une année sur l'autre. Mais l'essentiel est là : il y a eu des progrès à tous les niveaux. Certes, ce n'est pas suffisant, mais toutes les régions ont progressé, et nous restons fermement déterminés à poursuivre sur cette voie tout en respectant à la fois le mérite et les exigences fonctionnelles de l'Organisation. Pour revenir au point soulevé par la délégation du Botswana, il est vrai que la concentration de la représentation entre un nombre limité de pays est un élément à considérer, et cela vaut pour la quasi-totalité des régions. Les cinq premiers pays de chaque région représentent environ 44 à 79% de la représentation régionale. C'est pourquoi nous proposons d'organiser des réunions régionales distinctes afin de pouvoir examiner ces données plus en détail. En ce qui concerne la remarque de la délégation de la Fédération de Russie, nous espérons être en mesure de présenter des tableaux de bord d'ici les prochaines assemblées grâce au développement et à la mise en œuvre progressive de notre nouveau système de planification des ressources de l'Organisation. Parallèlement, des travaux sont également en cours au sein du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination afin de fournir un tableau de bord aux États membres. S'agissant des déclarations des délégations du Botswana et du Kazakhstan sur la représentation de leurs ressortissants, le Secrétariat va se pencher sur cette question dans le cadre du Plan d'action pour la diversité géographique. Nous nous réjouissons à la perspective de poursuivre le dialogue au cours de l'année prochaine.

67. PRÉSIDENT : Merci beaucoup pour ces réponses, Mme Barbier. Je tiens également à remercier toutes les délégations pour leurs déclarations, qui seront consignées dans le compte

rendu de la séance. Nous passons maintenant au deuxième document inscrit au titre de ce sous-point, le document WO/CC/86/2, intitulé "Comité des pensions du personnel de l'OMPI". J'invite à nouveau Mme Barbier à présenter brièvement ce document.

68. **SECRÉTARIAT** : Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, j'ai l'honneur de présenter le document WO/CC/86/2 concernant l'élection d'un membre et d'un membre suppléant du Comité des pensions du personnel de l'OMPI. Pour rappel, le Comité de coordination de l'OMPI a décidé en 1977 que le Comité des pensions du personnel de l'OMPI serait composé de trois membres et de trois membres suppléants, l'un de ces membres et l'un de ces membres suppléants devant être élus par le Comité de coordination de l'OMPI. Les membres désignés par le Directeur général en vue de l'élection par le Comité de coordination de l'OMPI ont normalement un mandat d'une durée de quatre ans. À sa session ordinaire tenue en juillet 2022, le Comité de coordination a élu le membre du Comité des pensions du personnel de l'OMPI pour une période de quatre ans, allant jusqu'à la fin de la session ordinaire de 2026 du Comité de coordination de l'OMPI. À sa session ordinaire tenue en juillet 2023, le Comité de coordination de l'OMPI a élu le membre suppléant du Comité des pensions du personnel de l'OMPI pour une période de quatre ans, allant jusqu'à la fin de la session ordinaire de 2027 du Comité de coordination de l'OMPI. Depuis lors, le membre suppléant s'est retiré du Comité des pensions du personnel de l'OMPI. En conséquence, l'élection du membre et du membre suppléant aura lieu au cours de la présente session du Comité de coordination, les deux nominations prenant effet le 1^{er} septembre 2026 pour un mandat de quatre ans. À la mi-décembre 2025, le Directeur général a invité les États membres, par le biais d'une note verbale, à proposer des candidatures, avant la fin du mois de février 2026, en vue de l'élection du membre suppléant du Comité des pensions du personnel de l'OMPI. En l'absence de candidatures confirmées à cette date limite, le 6 mars 2026, les États membres ont été invités une nouvelle fois à proposer des candidats avant le 31 mars. Trois candidatures ont été reçues et dûment examinées par le Directeur général au regard des exigences techniques du poste, qui avaient été communiquées aux États membres. Le mandat énonçait, entre autres, les compétences et aptitudes techniques suivantes : connaissance de la situation actuarielle de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU), de la gestion actif-passif, de la viabilité de la CCPPNU, de sa politique de placement, des dispositions régissant les prestations et d'autres questions ayant trait au régime des pensions; aptitude à déterminer les cas d'incapacité aux fins des pensions d'invalidité et à contribuer aux travaux du Comité des pensions afin d'assurer une bonne gouvernance de la CCPPNU. Seuls deux des trois candidats répondaient aux exigences du poste, possédaient l'expérience pertinente en matière de pensions et avaient déjà été élus par leurs organisations membres pour siéger au sein de comités des pensions du personnel. Par conséquent, le Directeur général propose d'élire M. Moncef Charaabi membre et M. Anton Minaev membre suppléant du Comité des pensions du personnel de l'OMPI pour un mandat de quatre ans débutant le 1^{er} septembre 2026.

69. **ALBANIE** : Monsieur le Président, j'ai l'honneur de prendre la parole au nom des membres du groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes qui soutiennent cette déclaration. D'emblée, les membres du groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes qui soutiennent cette déclaration tiennent à réaffirmer l'importance fondamentale du Comité des pensions du personnel de l'OMPI pour garantir le bien-être du personnel de l'Organisation et faire respecter les principes d'intégrité, de transparence et d'indépendance de jugement. Nous nous opposons fermement à la nomination proposée de M. Anton Minaev, de la Fédération de Russie, comme membre suppléant. Depuis plus de quatre ans, la Fédération de Russie poursuit sa guerre d'agression illégale et non provoquée contre l'Ukraine, en violation flagrante du droit international et de la Charte des Nations Unies. De tels agissements sapent fondamentalement l'esprit de confiance, de responsabilité et de coopération requis pour les nominations au sein des structures administratives et de gouvernance essentielles de l'OMPI. Par conséquent, les membres du groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes qui soutiennent cette déclaration ne peuvent approuver cette candidature.

70. ROYAUME-UNI : La délégation du Royaume-Uni fait la présente déclaration au nom de l'Albanie, de l'Allemagne, de l'Autriche, de l'Australie, de la Belgique, de la Bulgarie, du Canada, de la Croatie, de Chypre, du Danemark, de l'Espagne, de l'Estonie, de la Finlande, de la France, de la Grèce, de la Hongrie, de l'Irlande, de l'Islande, de l'Italie, du Japon, de la Lettonie, du Liechtenstein, de la Lituanie, du Luxembourg, de Malte, de la Norvège, de la Nouvelle-Zélande, des Pays-Bas, de la Pologne, du Portugal, de la République tchèque, de la Roumanie, de la Slovaquie, de la Slovénie, de la Suède, de la Suisse et du Royaume-Uni. Nous prenons note du document WO/CC/86/2 concernant les nominations proposées par le Directeur général au Comité des pensions du personnel de l'OMPI. Ce groupe de pays ayant une position commune tient à souligner l'importance du Comité des pensions du personnel et le rôle essentiel qu'il joue dans la sauvegarde des droits à pension des fonctionnaires, retraités ou en poste, de l'OMPI. En tant qu'organe chargé de donner des avis et d'assurer la supervision des questions relatives à la CCPPNU dans la mesure où elles concernent l'OMPI, le travail du comité exige les normes les plus élevées d'intégrité, d'indépendance et de discernement. Nous accordons donc une importance particulière à la composition de ce comité et veillons à ce que toutes les nominations reflètent ces principes. Dans ce contexte, nous prenons note des candidats proposés pour le Comité des pensions du personnel. Nous souhaiterions obtenir des précisions supplémentaires de la part du Secrétariat sur le processus qui a conduit à la présentation de ces candidatures, et nous encourageons la poursuite des consultations entre les États membres afin de garantir que toute nomination reflète un consensus et préserve la confiance dans les travaux du comité. En ce qui concerne le renouvellement du mandat de M. Charaabi comme membre du comité, nous prenons note de son expérience importante et pertinente, et nous soutenons son renouvellement au sein du Comité des pensions du personnel. En revanche, nous ne pouvons pas soutenir la nomination proposée de M. Anton Minaev, de la Fédération de Russie, comme membre suppléant du comité. Ce groupe de membres partageant les mêmes convictions réaffirme son attachement inébranlable aux principes qui sous-tendent la coopération multilatérale. Nous estimons que la force du multilatéralisme repose sur un engagement commun en faveur de la recherche du consensus plutôt que de l'action unilatérale. Ce sont les principes de solidarité, d'intégrité et de responsabilité mutuelle qui permettent à des organisations telles que celle-ci de s'acquitter efficacement de leurs mandats et de conserver la confiance de leurs membres. Depuis plus de quatre ans maintenant, la Fédération de Russie poursuit ses actes d'agression contre l'Ukraine. Nous parlons ici d'une invasion non provoquée et non justifiée d'un État souverain, membre de l'Organisation. Ce ne sont pas là les agissements d'un pays en quête de paix. L'escalade des attaques à grande échelle menées par la Fédération de Russie et les souffrances qui en résultent pour les civils, ainsi que les dégâts causés aux sites culturels et religieux, sont scandaleux. Nous réitérons notre appel de longue date en faveur d'un cessez-le-feu et demandons à la Fédération de Russie de mettre immédiatement fin à son agression, afin de parvenir à une paix globale, juste et durable, conforme aux principes de la Charte des Nations Unies. Nous restons inébranlables dans notre soutien à l'Ukraine.

71. UKRAINE : La délégation de l'Ukraine s'associe aux déclarations faites par la délégation de l'Albanie au nom des membres du groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes et par le Royaume-Uni au nom d'un groupe de pays ayant une position commune. Notre délégation attache une grande importance au bon fonctionnement du Comité des pensions du personnel de l'OMPI et à la garantie que les fonctionnaires de l'OMPI, retraités ou en poste, puissent compter sur un système de retraite stable, bien géré et fiable. Les responsabilités du Comité des pensions du personnel exigent intégrité, indépendance et discernement mais aussi d'avoir la confiance des États membres de l'OMPI. L'élection par le Comité de coordination de l'OMPI confère à ces nominations une dimension institutionnelle et de gouvernance évidente. Ces nominations ne peuvent être considérées comme de simples formalités techniques ou administratives. Même suppléant, un membre fait partie intégrante de la représentation institutionnelle de l'OMPI au sein du régime des pensions des Nations Unies et peut être appelé à assumer des responsabilités importantes. Notre délégation est favorable à la proposition d'élire M. Charaabi membre du Comité des pensions du personnel de l'OMPI. En revanche,

nous regrettons qu'il soit proposé d'élire M. Minaev, fonctionnaire de la Mission permanente de la Fédération de Russie auprès de l'Office des Nations Unies à Genève (ONUG), comme membre suppléant. La Fédération de Russie poursuit sa guerre d'agression illégale, non provoquée et non justifiée contre l'Ukraine, en violation flagrante de la Charte des Nations Unies et du droit international. Un jour à peine avant les présentes assemblées, une attaque massive à la roquette et au drone menée par la Fédération de Russie contre Kyïv et ses environs a fait au moins 26 morts et plusieurs dizaines de blessés, dont des enfants. Elle faisait suite à l'une des attaques les plus meurtrières menées par la Fédération de Russie contre la capitale quatre jours plus tôt, le 2 juillet, qui avait fait 31 morts et plus de 100 blessés. L'Assemblée générale des Nations Unies a condamné à de nombreuses reprises la guerre d'agression menée par la Fédération de Russie et réaffirmé la souveraineté, l'indépendance et l'intégrité territoriale de l'Ukraine, notamment dans les résolutions adoptées à sa 11e session extraordinaire d'urgence. Ce contexte institutionnel et juridique établi au sein du système des Nations Unies ne peut être dissocié des nominations au sein des organes liés à ce système. La proposition d'élire un représentant en exercice de l'État agresseur pose de sérieuses questions en termes de confiance, de responsabilité et de cohérence institutionnelle. Elle risque d'affaiblir la confiance dans les principes qui devraient guider les nominations au sein de l'OMPI et, plus largement, au sein du système des Nations Unies. L'Ukraine respecte pleinement la nécessité d'assurer la continuité des travaux du Comité des pensions du personnel de l'OMPI et la protection des intérêts des fonctionnaires de l'OMPI en matière de retraite. C'est en procédant à des nominations susceptibles de susciter largement la confiance parmi les États membres que l'on servira au mieux ces objectifs. Pour ces raisons, l'Ukraine n'appuie pas la nomination de M. Minaev, fonctionnaire de la Mission permanente de la Fédération de Russie auprès de l'ONUG, comme membre suppléant du Comité des pensions du personnel de l'OMPI.

72. PRÉSIDENT : Je ne vois aucune autre délégation demander la parole pour le moment. Après avoir entendu les déclarations qui viennent d'être faites, j'ai pris note de l'opposition exprimée par plusieurs délégations à la nomination de l'un des membres proposés. Il ne semble donc pas y avoir pour l'instant de consensus sur l'élection des deux candidats proposés. Je propose, dans ce contexte, de suspendre les délibérations sur ce sous-point en attendant la tenue de consultations informelles entre les délégations. Nous devons probablement reprendre l'examen de ce point de l'ordre du jour plus tard.

73. PRÉSIDENT : La reprise de la séance ce soir a pour objet de revenir sur le point 19.i), sous-point 2, et sur le document WO/CC/86/2, relatif au Comité des pensions du personnel de l'OMPI. C'est le seul point que j'ai l'intention d'aborder lors de cette séance, et j'espère que cela sera bref. Comme vous vous en souviendrez, nous avons suspendu les délibérations sur ce point ce matin. J'ai mené des consultations avec un certain nombre d'États membres, et j'apprécie la franchise avec laquelle ils ont abordé ces consultations. Cependant, franchise ne rime pas forcément avec convergence, et nous ne sommes pas parvenus à un terrain d'entente. Je pense qu'il est important, à ce stade, que l'ensemble des membres du comité comprennent où nous en sommes sur ce point. Je suis conscient qu'il est très tard, mais vous comprendrez que ce point revêt une importance opérationnelle capitale. Il serait très problématique que nous ne parvenions pas à un résultat à cette réunion, c'est pourquoi j'insiste pour que les choses avancent ce soir. Je n'aurai personnellement pas le temps de poursuivre les consultations demain matin. Avec votre accord, j'ai donc l'intention de soumettre au comité le paragraphe de décision figurant dans le document WO/CC/86/2. Je demande qu'on l'affiche à l'écran. Merci beaucoup. Le projet de décision se lit comme suit : "Le Comité de coordination de l'OMPI a élu M. Moncef Charaabi membre et M. Anton Minaev membre suppléant du Comité des pensions du personnel de l'OMPI pour un mandat de quatre ans prenant effet le 1^{er} septembre 2026". Je sou mets cette proposition au comité.

74. ROYAUME-UNI : Le groupe des pays ayant une position commune que je représente maintient la déclaration qu'il a faite plus tôt dans la journée. Nous réitérons notre soutien à la nomination du candidat de la Tunisie comme membre du Comité des pensions du personnel de

l'OMPI. Nous nous opposons à la nomination du candidat de la Fédération de Russie comme membre suppléant du Comité des pensions du personnel de l'OMPI.

75. ALBANIE : La délégation de l'Albanie prend la parole au nom des membres qui la soutiennent. Notre position demeure inchangée. Nous ne pouvons pas appuyer la candidature de M. Anton Minaev au poste de membre suppléant du Comité des pensions du personnel de l'OMPI.

76. PRÉSIDENT : Y a-t-il d'autres délégations qui souhaitent prendre la parole à ce stade? Cela ne semble pas être le cas. Merci aux délégations qui sont intervenues. Il est clair que nous ne parvenons pas à avoir un consensus sur cette décision. Par gagner du temps, je vais passer à une décision de remplacement que je vais soumettre au comité. Vous pouvez voir ce projet de décision projeté à l'écran. Il se lit comme suit : "Le Comité de coordination de l'OMPI a élu M. Moncef Charaabi membre du Comité des pensions du personnel de l'OMPI pour un mandat de quatre ans à compter du 1^{er} septembre 2026". La délégation de la Fédération de Russie, je vois que vous souhaitez prendre la parole. Je vous donne la parole.

77. FÉDÉRATION DE RUSSIE : La délégation de la Fédération de Russie n'est pas favorable à l'adoption de cette proposition de projet de décision telle que présentée dans sa deuxième version à l'écran. Dans le même temps, la délégation salue et soutient la proposition du Directeur général visant à élire M. Moncef Charaabi en tant que membre et M. Anton Minaev en tant que membre suppléant du Comité des pensions du personnel de l'OMPI, comme cela figurait dans la première version du texte affichée à l'écran. Notre délégation souhaiterait également faire quelques remarques concernant ce point de l'ordre du jour. Tout d'abord, nous tenons à souligner que c'est le Comité de coordination qui sélectionne les membres du Comité des pensions du personnel de l'OMPI, lequel n'est pas un organe intergouvernemental, mais un organe administratif de l'OMPI qui fait partie de la CCPPNU. Le Comité de coordination sélectionne des experts sur la base de leurs qualifications, de leur expérience et de leur capacité de s'acquitter des fonctions qui leur sont confiées. S'opposer à une candidature sur la base de la nationalité de la personne est contraire à l'essence même de cette procédure. Nous souhaitons attirer l'attention sur le fait que le document WO/CC/86/2 indique que le Directeur général a reçu plusieurs candidatures qu'il a dûment examinées, à l'issue de quoi les candidatures de M. Moncef Charaabi et de M. Anton Minaev ont été présentées au comité. Le fait même que le Directeur général ait décidé de soumettre ces candidatures à l'examen du comité prouve qu'elles répondent aux exigences requises pour ces fonctions. Rien ne permet de douter de l'objectivité ou de l'intégrité de l'évaluation de ces candidatures par le Secrétariat. Respecter le résultat de cette évaluation faite avec sérieux, c'est aussi respecter le rôle institutionnel du Directeur général, qui, dans le cadre de cette procédure, est chargé de présenter les propositions pertinentes au Comité de coordination. Nous sommes convaincus que cette approche, fondée sur le respect des règles de l'Organisation et sur l'évaluation des candidatures au seul critère de leurs qualités professionnelles, nous permettra de préserver la réputation de l'OMPI en tant qu'institution spécialisée du système des Nations Unies et de garantir que les États membres continuent à avoir confiance dans ses décisions.

78. PRÉSIDENT : Aucune autre délégation ne souhaite prendre la parole pour le moment. Il est donc clair que nous ne parvenons pas à un accord au sein de ce comité sur la nomination d'un membre ou d'un membre suppléant, et encore moins des deux, au Comité des pensions du personnel de l'OMPI. Comme je l'ai dit, il s'agit d'une question grave, mais je ne pense pas que nous parviendrons à la résoudre au cours de cette session. Je propose donc de suspendre la présente séance et de mener de nouvelles consultations avec les délégations qui sont intervenues ce soir, ainsi qu'avec toute autre délégation particulièrement intéressée par cette question. Y a-t-il des objections à cette manière de procéder? Je n'en vois aucune. En conséquence, je vais suspendre la séance sur cette base. Nous reprendrons demain matin par un point de situation au cours duquel vous serez informés du résultat de nos consultations. Dans l'intervalle, j'invite les représentants des délégations qui sont intervenues ce soir, ainsi

que toute autre délégation ayant un intérêt particulier pour cette question, à rester sur place pour les consultations.

79. À la reprise de la séance, le président du Comité de coordination de l'OMPI a noté qu'il n'avait pas été possible de parvenir à un consensus en ce qui concernait l'élection du membre et du membre suppléant du Comité des pensions du personnel de l'OMPI pour un mandat de quatre ans débutant le 1^{er} septembre 2026, comme indiqué au paragraphe 6 du document WO/CC/86/2. À titre exceptionnel, afin d'assurer la continuité, le membre en exercice continuerait d'exercer ses fonctions jusqu'à ce que cette question soit examinée lors de la prochaine session ordinaire du Comité de coordination de l'OMPI en 2027.

80. Le Comité de coordination de l'OMPI a pris note du résumé présenté par le président tel qu'il figure au paragraphe précédent et est reproduit à l'annexe du rapport de synthèse (document A/68/9).

ii) Rapport du Bureau de la déontologie

81. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document [WO/CC/86/INF/2](#).

82. PRÉSIDENT : Le document à l'examen est le document WO/CC/86/INF/2 intitulé "Rapport annuel du Bureau de la déontologie", et j'invite Mme Fanny Martin, cheffe du Bureau de la déontologie, à présenter brièvement ce document.

83. SECRÉTARIAT : C'est avec grand plaisir que je vous présente le rapport annuel 2025 du Bureau de la déontologie de l'office de propriété intellectuelle de l'OMPI. Cette année, la Journée mondiale de la propriété intellectuelle nous a invités à célébrer le lien fort qui unit la propriété intellectuelle et le sport. Ces derniers temps, je ne peux m'empêcher de constater que la déontologie et le sport forment un duo tout aussi captivant. Dans le sport, comme en matière d'éthique, tout repose sur les mêmes fondements : le fair-play, des règles claires et l'engagement à donner le meilleur de soi-même, que l'on soit observé ou non. À ce propos, je suis ravie d'annoncer que 2025 a été, à tous égards, une année record pour le Bureau de la déontologie, et je l'entends dans le sens le plus positif qui soit. Pour ce qui est des conseils confidentiels, nous avons répondu à 244 demandes individuelles – notre chiffre le plus élevé à ce jour et une augmentation de 30% par rapport à 2024. Derrière ce chiffre se cachent de vraies personnes qui nous ont confié de véritables dilemmes éthiques, qu'ils concernent des activités extérieures, des conflits d'intérêts ou des tensions sur le lieu de travail. Cette confiance n'est pas une chose que nous tenons pour acquise. Je suis donc particulièrement heureuse de vous annoncer qu'une enquête de satisfaction lancée en 2025 a montré que plus de 95% des personnes interrogées jugeaient nos conseils opportuns, pertinents et clairs, et que plus de 91% déclaraient se sentir très bien accueillies, écoutées et soutenues. C'est d'autant plus parlant que les conseils que nous avons prodigués n'étaient pas toujours ceux qu'elles espéraient entendre. En matière de sensibilisation et de formation, nous avons considérablement intensifié nos efforts, en organisant 13 initiatives contre huit l'année précédente. Parmi les temps forts, citons une réunion du personnel sur le thème "Faire corps et nous sentir connecté(e)s à l'OMPI", à laquelle ont participé plus de 800 collègues, notre célébration de la Journée mondiale de l'éthique, ainsi que la célébration pour marquer le quinzième anniversaire du Bureau de la déontologie, qui a rassemblé environ 600 membres du personnel. Nous avons également atteint un taux de réussite de 98% pour la formation obligatoire sur l'éthique et l'intégrité à l'OMPI et avons lancé une révision complète de cette formation afin de répondre aux nouveaux enjeux de déontologie tels que l'utilisation éthique de l'IA, des réseaux sociaux et la protection des données à caractère personnel. En matière d'élaboration de politiques et d'établissement de normes, l'année 2025 a également été marquée par des étapes importantes. Afin de donner suite à deux recommandations de longue date de l'ancien vérificateur externe des comptes de l'OMPI, nous avons élargi la portée de l'exercice annuel de déclaration pour couvrir les conflits d'intérêts liés à la propriété intellectuelle

– ce qui concerne désormais 350 membres du personnel occupant des fonctions sensibles. Nous avons également renforcé la procédure d'intégration et notamment les obligations des membres du personnel et des consultants indépendants traitant des informations confidentielles liées à la propriété intellectuelle. En ce qui concerne les plaintes pour représailles, le Bureau de la déontologie a reçu trois plaintes officielles de ce type en 2025, toutes déposées par le même plaignant. Les deux premières ont été rejetées à l'issue d'un examen préliminaire, aucune ne permettant d'établir une présomption de représailles. La troisième était toujours en cours d'examen à la fin de l'année et le comité sera, bien entendu, dûment informé de son issue en temps voulu. Enfin, en matière de gestion administrative, nous avons révisé notre mandat, renouvelé notre accord avec le Bureau de la déontologie des Nations Unies et lancé un appel d'offres conjoint avec quatre autres institutions des Nations Unies visant à obtenir des services d'examen pour l'exercice annuel de déclaration. Ces initiatives nous ont permis de mieux utiliser les ressources disponibles tout en garantissant une gestion solide et saine du Bureau. Excellences, rien de tout cela ne s'est produit en vase clos. Je tiens à adresser mes remerciements les plus sincères à l'Organe consultatif indépendant de surveillance pour son soutien indéfectible et ses précieux conseils, au DGRH, au Bureau de la Conseillère juridique et au Bureau de la médiatrice, et surtout à tous les membres du personnel qui continue de nous consulter. Nous avons entamé l'année 2026 en bonne position et avec une vision claire de notre mission. Nos priorités consistent à continuer de fournir des conseils confidentiels de haute qualité et personnalisés; à renforcer notre cadre en matière d'éthique (en commençant par un examen approfondi de notre politique relative aux distinctions honorifiques et de dons); à déployer notre formation obligatoire récemment révisée; et à adapter et approfondir davantage nos actions de sensibilisation dans toute l'Organisation. Ce faisant, notre ambition ultime est de veiller à ce que l'éthique ne soit plus considérée comme la responsabilité d'un seul service, mais comme un réflexe partagé par chacun de nos collègues dans toutes leurs activités. Dans le sport, ce qui suscite en fin de compte l'admiration du monde entier, ce n'est pas seulement le résultat qui apparaît au tableau d'affichage, mais l'esprit dans lequel le match est joué. L'autorité et la crédibilité de l'OMPI reposent non seulement sur l'excellence de ce qu'elle accomplit, mais aussi sur l'intégrité avec laquelle elle le fait. Je vous suis profondément reconnaissante, Excellences, de la confiance que vous continuez à nous accorder pour nous aider à renforcer cette intégrité.

84. BRÉSIL : La délégation du Brésil salue le travail accompli par le Bureau de la déontologie. Souvent, en tant que membres, nous n'avons pas vraiment le temps d'examiner ces questions avec toute la minutie requise. Je souhaitais donc simplement savoir pourquoi, après la publication du rapport, le terme "plainte" a été remplacé par "demande". Quelle est la différence? Je crois me souvenir que, dans les données du rapport, on constatait à l'origine une augmentation du nombre de plaintes entre 2024 et 2025. S'agit-il de demandes adressées au Bureau de la déontologie ou de plaintes? Quelle est la nature exacte de ce travail?

85. ALLEMAGNE : Le groupe B tient à exprimer sa gratitude au Secrétariat pour avoir préparé le rapport annuel 2025 du Bureau de la déontologie figurant dans le document WO/CC/86/INF/2 et remercie la cheffe du Bureau de la déontologie pour sa présentation très complète. Le Bureau de la déontologie reste indispensable au cadre de gouvernance de l'OMPI, car il favorise une culture de l'intégrité essentielle au maintien de la confiance dans les systèmes mondiaux de propriété intellectuelle. Offrir une aide et des conseils confidentiels à l'ensemble du personnel de l'OMPI constitue un aspect fondamental des responsabilités du Bureau. Nous nous félicitons donc de l'augmentation continue du nombre de consultations confidentielles, qui est passé de 188 en 2024 à 244 en 2025. Nous saluons par ailleurs les résultats de l'enquête de satisfaction anonyme, qui témoignent d'une solide confiance dans le Bureau de la déontologie, puisque 95,7% des personnes interrogées se sont déclarées satisfaites de la rapidité et de la pertinence des conseils prodigués, 95,6% de leur clarté et 91,5% ont déclaré se sentir très bien accueillies, écoutées et soutenues. Tant l'augmentation du nombre de demandes de consultations confidentielles que les résultats de l'enquête reflètent sans aucun doute la confiance croissante du personnel dans le rôle

consultatif du Bureau. Nous saluons également les efforts déployés pour améliorer la connaissance et la compréhension des politiques relatives à la déontologie et promouvoir les normes éthiques à tous les niveaux de l'OMPI. À cet égard, nous notons que le Bureau de la déontologie a intensifié et diversifié ses activités de sensibilisation en organisant une réunion du personnel sur le thème "Faire corps et nous sentir connecté(e)s à l'OMPI", qui a attiré 837 membres du personnel. Le groupe B exprime sa gratitude au Bureau de la déontologie pour ses contributions importantes et se réjouit de la poursuite de son engagement central et dynamique au sein de l'Organisation.

86. BOTSWANA : La délégation du Botswana prend acte de la nette augmentation des consultations du personnel avec le Bureau de la déontologie, le nombre de demandes étant passé de 53 en 2021 à 244 en 2025. Cette tendance à la hausse reflète non seulement une sensibilisation accrue, mais aussi une confiance durable dans le Bureau de la déontologie en tant que conseiller confidentiel de confiance. Nous notons que 21 demandes émanaient de boursiers et de participants au Programme pour les jeunes experts. Il serait utile de connaître le nombre total de personnes dans ces deux catégories, afin de pouvoir obtenir un pourcentage. De même, déterminer quel pourcentage du personnel a formulé des demandes permettrait d'effectuer une comparaison pertinente entre tous les secteurs et toutes les catégories. Le Bureau de la déontologie reste un pilier essentiel du dispositif de déontologie de l'OMPI. Son travail doit non seulement être poursuivi, mais aussi reconnu comme indispensable au maintien de l'intégrité de l'Organisation.

87. SECRÉTARIAT : En ce qui concerne la question soulevée par la délégation du Brésil, la différence entre les demandes et les plaintes réside dans le fait que les demandes renvoient à des demandes de conseil confidentiel, de nature entièrement informelle, tandis que les plaintes renvoient à des plaintes officielles pour représailles. Il arrive parfois que le Bureau de la déontologie reçoive des demandes de conseil concernant des représailles, par exemple sur la procédure à suivre pour déposer une plainte officielle pour représailles. Nous avons dû publier ce rectificatif, car dans la version anglaise, une erreur s'était glissée dans la section consacrée aux demandes de conseil, où le terme "demandes de conseil" avait en fait été remplacé par "plaintes". S'agissant de la question posée par la délégation du Botswana, le rapport fournit des chiffres détaillés sur la proportion, ou plutôt les catégories, de membres du personnel ayant sollicité les conseils du Bureau de la déontologie. Notre rapport indique également qu'au début de chaque année, nous prenons contact avec les différents responsables de secteur et leur fournissons des chiffres très précis reflétant les demandes de conseils confidentiels que nous avons reçues par secteur. Nous leur fournissons également une ventilation de la nature de ces demandes, qu'il s'agisse d'activités extérieures, d'allégations de fraude ou d'autres sujets. Ils reçoivent donc bel et bien ces chiffres en début d'année, et nous leur proposons également des conseils pour leur permettre de mieux traiter ces questions ou de sensibiliser leurs secteurs respectifs aux problèmes que nous avons pu identifier. J'espère que cela répond à votre question, mais n'hésitez pas à me le faire savoir si ce n'est pas le cas.

88. BOTSWANA : Oui, je voudrais clarifier ma question, car je pense qu'elle a été mal comprise. Je faisais référence à la figure 3. Lorsque l'on examine la figure 3, on y trouve une indication de l'origine des demandes, qui sont ensuite classées par source d'origine et présentées en chiffres absolus. Je constate qu'il y en a 21 pour la catégorie des boursiers ou participants au Programme de jeunes experts, et ma question était la suivante : quel est le nombre total de boursiers et de jeunes experts, et que représente ce chiffre de 21 en pourcentage du total des boursiers et jeunes experts? Cela nous permettrait en effet d'avoir une idée du taux d'incidence, plutôt que de nous limiter à des chiffres absolus. Je pourrais alors faire une comparaison avec les prestataires de services individuels ou les tiers. S'il y a 100 tiers, cela représente 3%. S'il y en a six, cela représente 50%. De cette manière, nous pouvons comparer les différentes catégories entre elles, c'est-à-dire que nous pouvons comparer des éléments qui sont réellement comparables.

89. SECRÉTARIAT : Merci beaucoup pour cette précision. On m'indique qu'il y a au total 144 boursiers et jeunes experts.

90. BOTSWANA : C'est exact, Monsieur le Président. Mais je ne souhaite pas prolonger ce débat. Je pense que cette question pourrait être abordée à l'avenir au sein d'un groupe plus restreint, car cela représente 14,5% de cette catégorie. Je pense qu'il est important que les membres y prêtent attention, car cela me donne l'impression que les jeunes experts étaient peut-être mécontents par rapport aux autres. Je ne pense pas qu'il existe de forum dédié à cette question, mais c'est un sujet que j'aimerais que nous approfondissions à l'avenir dans un cadre approprié.

91. SECRÉTARIAT : Si je peux me permettre, ce n'est pas forcément le cas. Tous les membres du personnel ou collègues qui s'adressent au Bureau de la déontologie ne sont pas nécessairement mécontents, heureusement. Très souvent, ils cherchent simplement à obtenir des conseils sur la manière appropriée de gérer une situation. Il s'agit généralement de savoir quel est exactement le cadre juridique régissant l'autorisation d'exercer des activités extérieures. Dans ce cas précis, c'est une démarche dont je me réjouis, car elle revêt un caractère très préventif. Il s'agit d'informer correctement nos collègues des règles en vigueur, des valeurs à respecter et des dispositions légales auxquelles ils sont tenus de se conformer.

92. DIRECTEUR GÉNÉRAL : D'une manière générale, dans le cadre de notre enquête sur l'engagement du personnel, si l'on fait abstraction de la question de la déontologie, le niveau de satisfaction est plus élevé chez les jeunes et chez ceux qui ne sont pas avec nous depuis longtemps. Ainsi, ce sont en fait les boursiers et les jeunes experts qui affichent les niveaux de satisfaction et d'engagement les plus élevés. Je ne sais pas si c'est le cas dans vos missions, mais nous observons ce phénomène à l'OMPI.

93. SECRÉTARIAT : Il y a un autre élément qui peut jouer. Comme mentionné précédemment, nos activités de sensibilisation ont nettement augmenté, et nous organisons désormais systématiquement une présentation dans le cadre du programme d'initiation. Très souvent, de jeunes experts et boursiers y assistent, et je pense qu'ils y sont également plus sensibles. Ils veulent s'assurer qu'ils s'intègrent bien au sein du personnel de l'OMPI, ce qui pourrait également être une raison. De fait, si vous examinez le calendrier, très souvent, nous recevons beaucoup plus de demandes juste après les présentations dans le cadre du programme d'initiation que pendant le reste de l'année. Cela pourrait donc également constituer une explication.

94. PRÉSIDENT : Très bien. Merci beaucoup. Je constate que le Botswana est satisfait pour l'instant, mais je suis certain que vous pourrez aborder ces questions de manière bilatérale si vous souhaitez les approfondir. Sur ce, je vais clore ce sous-point de l'ordre du jour. Je tiens à remercier les délégations pour leurs déclarations, ainsi que Mme Martin pour ses remarques. Toutes les déclarations seront consignées dans le rapport de la réunion et ce point de l'ordre du jour est clos.

POINT 20 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

AMENDEMENTS DU STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL

95. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document [WO/CC/86/3](#).

96. PRÉSIDENT : Nous sommes désormais en mesure de passer au point 20, "Amendements du Statut et Règlement du personnel". Un document est à l'examen, comme indiqué dans la liste des documents, à savoir le document WO/CC/86/3, "Amendements du Statut et Règlement du personnel", préparé par le Directeur général.

97. **SECRÉTARIAT** : Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, j'ai l'honneur de vous présenter le document WO/CC/86/3, qui contient les propositions de modification du Statut du personnel soumises à l'approbation du Comité de coordination, ainsi que les modifications du Règlement du personnel présentées à titre d'information. Cette année, des modifications apportées à cinq articles du Statut du personnel sont soumises au Comité de coordination pour approbation. Deux de ces modifications visent à garantir une plus grande responsabilité financière en matière de versement des prestations et des droits. Plus précisément, la modification apportée à l'article 3.3 du Statut du personnel, relatif aux allocations pour personnes à charge, autorise expressément l'OMPI à déduire de l'allocation pour enfant à charge versée par l'Organisation le montant de toute autre allocation familiale reçue d'une source extérieure par l'autre parent si celui-ci cohabite avec la ou le fonctionnaire mais n'est pas reconnu comme conjoint par l'OMPI. Actuellement, l'article ne fait référence qu'aux allocations reçues d'une source extérieure par la ou le fonctionnaire ou son conjoint. Ce changement permettra d'éviter le cumul des prestations, d'assurer l'égalité entre les fonctionnaires et de mieux refléter l'évolution des structures familiales et des modes de vie de plus en plus représentés au sein du personnel de l'OMPI. Le changement apporté à l'article 9.8 du Statut du personnel, relatif à l'indemnité de licenciement, permettra à l'OMPI de déduire de l'indemnité de licenciement versée en cas de cessation de service pour raisons de santé, le montant de la pension de retraite ou de la pension de retraite anticipée versée au membre du personnel par la CCPNU. Actuellement, l'article prévoit uniquement que l'indemnité de licenciement soit réduite du montant de la prestation d'invalidité susceptible d'être versée pour la période correspondante. L'application du même principe au montant de la pension de retraite et de la pension de retraite anticipée garantira un traitement juste et équitable des fonctionnaires licenciés pour raisons de santé. Il est également proposé de modifier l'article 4.2 du Statut du personnel, relatif à la répartition géographique, afin de stipuler que les postes d'examineurs de la catégorie des administrateurs, nécessitant des compétences linguistiques particulières, ne sont pas soumis à la répartition géographique. Cela ne modifie pas le principe de l'article. Il s'agit plutôt de tenir compte du fait que, dans sa rédaction actuelle, la disposition se limite à une liste exhaustive de fonctions. Une autre modification concerne l'article 8.2 du Statut du personnel, relatif à l'Organe consultatif. Il est proposé de supprimer l'obligation de créer un organe consultatif permanent et de laisser au Directeur général le soin de créer, à sa discrétion, des groupes consultatifs ad hoc afin de solliciter des avis sur toute question de personnel ou d'administration particulière, s'il le juge utile, en plus des consultations régulières obligatoires avec le Conseil du personnel prévues à l'article 8.1.1. Ce modèle de consultation ad hoc permettra d'améliorer l'efficacité du processus et de le simplifier. En fonction de la question pour laquelle un avis est demandé, les membres de l'organe consultatif peuvent être désignés pour apporter leur expertise technique et leur expérience dans certains domaines, selon que de besoin. Il en résultera des réunions plus efficaces et des avis davantage ciblés. Les amendements apportés à 13 articles du Règlement du personnel sont également portés à la connaissance du Comité de coordination. Il convient notamment de noter que la disposition 5.3.1 du Règlement du personnel, relative au congé dans les foyers, a été modifiée afin de tenir compte des changements liés à la mise en place d'un système de points, conformément aux meilleures pratiques en vigueur dans d'autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

98. **ALLEMAGNE** : Le groupe B tient à remercier le Directeur général et le Secrétariat d'avoir préparé les amendements du Statut et Règlement du personnel figurant dans le document WO/CC/86/3. Nous soulignons l'importance de réexaminer régulièrement et, si nécessaire, d'adapter le Statut et Règlement du personnel de l'OMPI afin de maintenir un cadre réglementaire solide qui s'adapte à l'évolution des besoins et priorités de l'Organisation et les appuie. Le groupe B souhaiterait obtenir de plus amples éléments d'information contextuelle sur les amendements du Statut et Règlement du personnel proposés.

99. **RÉPUBLIQUE DE CORÉE** : La délégation de la République de Corée remercie le Secrétariat d'avoir élaboré le document WO/CC/86/3, concernant les amendements du Statut et

Règlement du personnel. Notre délégation se félicite des efforts constants déployés par le Secrétariat pour réexaminer et actualiser le cadre réglementaire interne de l'OMPI. À l'ère d'une transformation numérique rapide, portée par l'IA, il est important que les règles et procédures de l'Organisation restent souples, efficaces et adaptées à l'évolution des besoins opérationnels. Nous prenons note des justifications fournies pour les amendements proposés, notamment la nécessité de garantir l'équité, la cohérence, l'efficacité et une bonne administration, et estimons que les changements proposés sont appropriés et reposent sur des motifs raisonnables. Notre délégation appuie donc les amendements du Statut du personnel proposés et prend note des amendements apportés au Règlement du personnel tels qu'ils figurent dans le document.

100. SUÈDE : Tout d'abord, la délégation de la Suède tient à exprimer son soutien à la déclaration faite par la délégation de l'Allemagne au nom du groupe B et à reconnaître la nécessité d'adapter et d'améliorer le Statut et Règlement du personnel. Il peut s'avérer difficile de résumer tous les aspects et toutes les dimensions des modifications apportées au Statut et Règlement du personnel dans des documents succincts ou des tableaux. Nous aurions besoin d'informations complémentaires sur deux des modifications proposées au Statut et articles connexes suggérées dans le document. Concernant la modification proposée à l'article 4.2, relative à la répartition géographique et à la parité hommes-femmes, notre délégation partage l'avis du Secrétariat, tel qu'il est exprimé notamment dans le rapport annuel sur les ressources humaines, selon lequel le mérite prime, mais qu'une large représentation géographique est également souhaitable. C'est pourquoi notre délégation souhaiterait obtenir des précisions supplémentaires concernant la modification proposée à l'article 4.2. En ce qui concerne les postes linguistiques, nous estimons que la maîtrise d'une langue est une compétence qui peut faire l'objet d'un test. De plus, les compétences linguistiques ne se limitent pas à un pays ou à une région géographique en particulier. Par ailleurs, dans l'article tel qu'il est actuellement proposé de le modifier, la liste des postes est non exhaustive; ainsi, tout poste pourrait être considéré comme présentant une telle exigence linguistique particulière, même si le document ne cite que les examinateurs à titre d'exemple. Nous souhaiterions donc que le Secrétariat précise davantage l'effet escompté de cet amendement et explique pourquoi il n'est pas possible de régler cette question en évaluant les compétences linguistiques des candidats, tout en conservant la possibilité de prendre en compte la répartition géographique. Voilà notre première question. Deuxièmement, existe-t-il d'autres postes, en plus de ceux mentionnés dans la liste à titre d'exemple, qui sont également soumis à des exigences linguistiques particulières? L'autre point sur lequel nous aimerions obtenir un peu plus d'informations concerne la dissolution de l'organe consultatif, ou plutôt la suppression de l'obligation d'en créer un. Ce changement n'est que très brièvement expliqué dans le document. À première vue, le processus ad hoc proposé est, bien sûr, plus efficace, mais aussi moins officiel et moins transparent que le recours à l'organe consultatif. En outre, ce changement semble risquer de réduire les possibilités pour le personnel de se faire entendre et, par conséquent, pour le Secrétariat, de manquer des occasions de recueillir des idées neuves et innovantes auprès de son personnel hautement compétent, notamment dans les cas où de telles idées ne sont pas activement sollicitées par le biais d'une structure établie. Nous souhaiterions donc obtenir des explications supplémentaires sur les raisons pour lesquelles recourir à une structure ad hoc et non officialisée serait préférable au recours aux structures existantes.

101. FRANCE : Notre délégation s'associe à la déclaration du groupe B. Nous souhaitons tout d'abord remercier la directrice du DGRH pour la présentation des amendements du Statut du personnel. S'agissant des amendements du Règlement du personnel, dont le Comité de coordination est invité à prendre note, nous aurions deux questions. La première concerne les modifications apportées aux critères d'attribution de la prime pour connaissances linguistiques, et la seconde question concerne le congé de maladie et le congé spécial en cas de maladie prolongée. Les modifications sur ce sujet prévoient que certaines prérogatives du Directeur général seraient transférées au médecin-conseil du Bureau international et/ou à la directrice des ressources humaines. Nous souhaiterions savoir si les modifications précitées visent à

aligner le Statut du personnel sur celui d'autres institutions des Nations Unies. Nous remercions d'avance la directrice des ressources humaines pour les éléments d'information qu'elle pourra partager.

102. PRÉSIDENT : Aucune délégation ne demande la parole pour le moment. Dans ces conditions, j'invite le Secrétariat à répondre aux déclarations qui ont été faites, s'il vous plaît.

103. SECRÉTARIAT : Je vais répondre aux questions relatives à l'article 4.2, puis, si avec votre accord, je céderai la parole à ma collègue pour les autres points. En ce qui concerne l'article 4.2, je tiens tout d'abord à préciser que la modification proposée à cet article, relative aux postes linguistiques non pris en compte au titre de la diversité géographique, ne constitue pas un changement sur le principe. Elle vise plutôt à régler un problème de rédaction propre à notre règlement qui, contrairement aux dispositions correspondantes d'autres organisations, repose sur une liste exhaustive. La délégation de la Suède a posé une question sur l'objectif effectif visé par ce changement. Le problème s'est posé dans le cadre de la restructuration des équipes d'examineurs et, en raison de l'automatisation, nous transformons des postes qui relevaient auparavant de la catégorie des services généraux en postes de la catégorie des administrateurs, comme cela a été mentionné précédemment dans le Rapport sur les ressources humaines. Il est apparu que certains de ces postes étaient avant tout des postes linguistiques. Pour vous donner un exemple très concret, si nous avons besoin d'un collaborateur chargé de traiter des dossiers en coréen et possédant une connaissance du cadre juridique coréen, il y a de fortes chances que nous recrutons un ressortissant coréen. Cela vaut pour d'autres langues, à l'exclusion bien sûr des langues de travail de l'Organisation. De ce point de vue, cela relève clairement de la notion de postes linguistiques, pour lesquels la langue détermine la nationalité de la personne que nous recrutons. Le problème auquel nous avons été confrontés est que, lorsque nous avons examiné attentivement le Statut et Règlement du personnel, nous avons constaté que la formulation de l'article ne nous permettait pas de considérer ces postes comme des postes linguistiques. L'amendement permet simplement d'appliquer l'article conformément à son intention initiale, en étendant son champ d'application au-delà des postes énumérés pour inclure les examineurs. Pour être tout à fait claire, cet ajustement ne s'appliquera qu'aux fonctions opérationnelles, et non aux postes de direction au sein des équipes. J'espère que cela répond à la question sur l'article 4.2. Quant à la question concernant le Groupe consultatif mixte, il est important de rappeler que cet organe a un caractère purement consultatif. Le Directeur général n'est pas tenu de consulter le Groupe consultatif mixte, contrairement à l'obligation de consulter le Conseil du personnel de l'OMPI, et les avis et recommandations du Groupe consultatif mixte ne lient pas le Directeur général. Le risque que le personnel ait moins d'occasions de se faire entendre est faible, car le Conseil du personnel est normalement la voix des fonctionnaires à l'OMPI. Dans la pratique, nous constatons que les fonctionnaires adressent de nombreuses questions au Conseil du personnel, qui les transmet ensuite à l'Administration. Deuxièmement, vous aurez sans doute remarqué que, dans l'amendement, nous ne supprimons pas la pétition de fonctionnaires. Il s'agit là d'un autre moyen pour les membres du personnel de faire entendre leur voix, en déposant une pétition auprès du Directeur général. En ce qui concerne la question relative au congé de maladie, pour répondre à la délégation de la France, il ne s'agit pas d'un transfert de prérogative, mais plutôt de refléter dans le Règlement du personnel une délégation de pouvoir qui existe déjà de facto depuis longtemps. Dans d'autres organisations, le pouvoir d'approuver ou de refuser un congé de maladie a été délégué au médecin-conseil, bien que cela ne soit pas nécessairement stipulé dans le Statut et Règlement du personnel de ces organisations. Pour donner un exemple, le Règlement du personnel de l'ONU stipule qu'un congé de maladie certifié peut être accordé sous réserve de l'approbation du Secrétaire général sur la base d'un certificat médical, mais, de facto, le Secrétaire général de l'ONU, comme vous pouvez bien l'imaginer, n'approuve pas personnellement les congés de maladie. Cette tâche a été déléguée au directeur du Service médical de l'ONU, ou à un médecin du service concerné, comme le prévoit l'Instruction administrative relative aux congés de maladie. Enfin, sur cette question, les chefs de secrétariat des différentes organisations du système des Nations Unies ne possèdent

généralement pas les qualifications médicales requises pour approuver ou rejeter un certificat médical. Leur demander de le faire les conduirait soit à valider automatiquement chaque certificat sans analyse, car ils ne sont pas compétents pour le faire, soit à prendre une décision hors de leur domaine de compétence, en violation du secret médical. De plus, d'un point de vue logistique, on ne peut pas s'attendre à ce que les directeurs exécutifs valident personnellement chaque congé de maladie. Quant à la prime pour connaissances linguistiques, quelle était exactement la question?

104. FRANCE : S'agissant de la prime pour connaissances linguistiques, la délégation de la France a remarqué que cette prime était auparavant attribuée à partir d'une langue et que désormais elle serait attribuée à partir de deux langues. Nous souhaitons savoir quelles étaient les raisons de ce changement et si c'était justement pour s'aligner sur les pratiques d'autres organisations du système des Nations Unies.

105. SECRÉTARIAT : Alors pour être plus précise, si l'on compare le Règlement du personnel de l'OMPI à celui de l'ONU, la nouvelle terminologie est désormais identique à celle du Règlement du personnel de l'ONU, qui requiert également de maîtriser deux langues éligibles ou plus pour pouvoir bénéficier de cette prime. L'OMPI applique cette nouvelle approche depuis mars 2026. Depuis lors, la prime pour connaissances linguistiques ne peut plus être versée pour le français et l'anglais à Genève, mais seulement pour l'une de ces deux langues et/ou une autre des langues éligibles. Il y a donc deux cas de figure, et encore une fois, on parle ici de Genève. Si la langue maternelle du ou de la fonctionnaire est le français ou l'anglais, on considère que la bonne connaissance est démontrée dans cette langue maternelle. On ne demande pas aux fonctionnaires de passer un examen dans leur langue maternelle, mais ils doivent passer un examen dans une autre langue éligible, une seule, pour percevoir la prime. Dans ce cas, ils ont donc bien démontré une bonne connaissance de deux langues éligibles, leur langue maternelle et une autre langue, pour pouvoir recevoir la prime. Pour les fonctionnaires dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français, ceux-ci doivent démontrer une bonne connaissance soit de ces deux langues, soit de l'une d'entre elles et d'une autre langue éligible pour percevoir la prime. Une fois encore, il est demandé de démontrer la bonne connaissance de deux langues pour pouvoir recevoir la prime. Il convient aussi de garder à l'esprit que ce changement ne touche qu'un nombre limité de fonctionnaires, ceux, à Genève, dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français. Et pour les autres lieux d'affectation, ceux dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni la langue du lieu d'affectation. Par ailleurs, cette modification ne s'applique pas non plus aux fonctionnaires qui ne recevaient pas la prime pour connaissances linguistiques avant mars 2026.

106. SUÈDE : La délégation de Suède a quelques questions complémentaires. Nous comprenons bien sûr la logique et le contexte de ce changement, cependant je n'ai pas vraiment obtenu de réponse à la question de savoir pourquoi les compétences linguistiques ne peuvent pas être évaluées lors du recrutement. Le suédois, par exemple, n'est pas une langue très répandue, mais il existe d'autres langues parlées à travers le monde, y compris dans des régions où elles ne sont pas traditionnellement présentes. Le coréen a été cité à titre d'exemple. Je suppose qu'on peut trouver des locuteurs coréens dans d'autres pays également, et pas seulement en Corée. Ce n'est qu'un exemple. L'autre point concernait le fait qu'il ne s'agit désormais plus d'une liste restreinte, mais d'une liste ouverte de postes assortis d'exigences linguistiques particulières. Là encore, y a-t-il d'autres exemples, puisque ce n'est plus une liste restreinte? Y a-t-il d'autres exemples, outre celui des examinateurs, où l'on trouve des exigences linguistiques particulières?

107. SECRÉTARIAT : Les compétences linguistiques peuvent être évaluées lors du recrutement. Permettez-moi de commencer par la deuxième partie de votre question. La délégation affirme qu'il ne s'agit pas d'une liste exhaustive. Or, il s'agissait bel et bien d'une liste exhaustive. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle le Secrétariat a dû procéder à cette modification. La liste mentionne actuellement les traducteurs, les interprètes et les rédacteurs.

Telle était la liste dont nous disposions. Ce que nous avons fait ici consiste à élargir cette liste afin de ne pas avoir à revenir devant le Comité de coordination à chaque fois. C'est pourquoi nous avons ajouté les examinateurs pour donner aux délégations un exemple concret. À ce stade, il n'existe pas d'autres exemples de postes linguistiques au sein de l'Organisation auxquels ce principe s'appliquerait. Le coréen et d'autres langues de ce type sont des langues de traitement au sein des services d'enregistrement. C'est véritablement là que le changement intervient, et il concerne un ensemble limité de langues. Il se trouve que cela correspond au principe selon lequel l'exigence linguistique pour le poste ne correspond pas aux langues officielles de l'Organisation et détermine, dans une certaine mesure, la nationalité de la personne recrutée. Ainsi, ces postes d'examineurs nécessitant des compétences linguistiques particulières devraient être considérés comme des postes linguistiques et ne seraient pas soumis à la répartition géographique. Je serais heureuse de poursuivre la discussion sur un plan bilatéral.

108. PRÉSIDENT : Je remercie toutes les délégations qui ont pris la parole. Constatant qu'il y a lieu de poursuivre la discussion entre la directrice du DGRH et les délégations sur certains de ces changements, je voudrais proposer le paragraphe de décision suivant :

109. 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/86/3 et
- ii) a pris note des amendements du Règlement du personnel indiqués à l'annexe II du document WO/CC/86/3.

110. PRÉSIDENT : Je ne vois aucune objection. Il en est ainsi décidé. Je vous remercie.

POINT 21 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

LIGNES DIRECTRICES À L'INTENTION DES MEMBRES DU PERSONNEL DE L'OMPI CANDIDATS AU POSTE DE DIRECTEUR GÉNÉRAL

111. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document [WO/CC/86/4](#).

112. PRÉSIDENT : Nous ouvrons le point 21 de l'ordre du jour, intitulé "Lignes directrices à l'intention des membres du personnel de l'OMPI candidats au poste de directeur général". Le document intitulé "Lignes directrices à l'intention des candidats se présentant à l'élection au poste de directeur général de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle", WO/CC/86/4, est soumis à l'examen au titre de ce point de l'ordre du jour. Ces lignes directrices sont le fruit de consultations approfondies que j'ai menées au cours des derniers mois et je voudrais saisir cette occasion pour présenter brièvement ce document et fournir quelques informations sur son élaboration. Comme beaucoup d'entre vous le savent sans doute, j'ai proposé aux coordinateurs de groupe, en novembre 2025, d'élaborer des lignes directrices sur cette question. J'ai pris cette initiative à la suite de discussions que j'ai eues avec les États membres lorsque j'ai pris mes fonctions de président de ce comité et après avoir examiné les pratiques d'un certain nombre d'autres institutions spécialisées. L'évaluation de l'utilité de telles lignes directrices s'est appuyée sur l'historique des procédures d'élection au poste de directeur général. Il est souvent arrivé ces dernières années que des membres du personnel de l'OMPI figurent parmi les candidats à l'élection au poste de directeur général. L'idée de ces lignes directrices n'était pas d'imposer de nouvelles obligations ou exigences au personnel de l'OMPI. Il s'agissait plutôt de préciser comment les règlements en vigueur applicables au personnel de l'OMPI pouvaient s'appliquer dans le contexte particulier d'un processus de nomination d'un directeur général. L'intérêt de ces lignes directrices résidait dans le fait qu'elles aideraient les candidats et les États membres à mieux comprendre quels types

de comportements pouvaient être acceptables ou non. Les coordinateurs de groupe se sont déclarés disposés à examiner les lignes directrices proposées, mais ont émis des réserves sur le fait de les élaborer alors qu'un processus de nomination du directeur général était en cours. Partant, nous avons repris notre examen après la réunion du Comité de coordination du 12 février 2026, au cours de laquelle le comité a décidé de recommander la nomination de M. Daren Tang au poste de directeur général. À ma demande, le Secrétariat a alors préparé un projet de lignes directrices assez succinct. J'estimais qu'il était logique de commencer par une telle approche. Les pratiques des organisations internationales dans ce domaine varient : certaines disposent de lignes directrices détaillées, d'autres de lignes directrices assez simples. Le premier projet mettait l'accent sur le possible détournement des ressources de l'OMPI, car c'était là, selon moi, la préoccupation la plus urgente. Certains coordinateurs de groupe ont indiqué qu'ils préféraient des lignes directrices plus exhaustives, tandis que d'autres privilégiaient une approche plus simple. Pour en venir au projet qui vous est soumis, les lignes directrices portent désormais un titre légèrement différent de celui du point de l'ordre du jour. Elles s'intitulent désormais "Lignes directrices à l'intention des candidats à l'élection au poste de directeur général de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle". Cela reflète un changement par rapport à l'approche adoptée dans les projets antérieurs, qui étaient axés sur les membres du personnel de l'OMPI se présentant à ce poste, et ce changement a été apporté à la suite de consultations avec les États membres. Les lignes directrices commencent par définir leur objectif, qui est de fournir des orientations aux candidats se présentant à l'élection au poste de directeur général. Il est précisé qu'elles sont destinées à servir de référence et mettent en évidence les dispositions réglementaires pertinentes dans le contexte spécifique des activités de campagne. Il est ajouté dans la foulée qu'elles ne visent pas à modifier les dispositions réglementaires en vigueur ni à en créer de nouvelles. Les lignes directrices énoncent ensuite les attentes dans trois domaines. Le premier est que les candidats doivent mener leurs activités de campagne dans le respect mutuel. Cette partie des lignes directrices s'applique tant au personnel de l'OMPI qu'aux candidats qui n'en font pas partie. Viennent ensuite deux domaines d'activité qui concernent spécifiquement le personnel de l'OMPI. Ils portent sur le maintien d'une distinction entre les fonctions officielles et les activités de campagne, ainsi que sur le respect des principes d'intégrité, d'indépendance et d'impartialité requis dans le cadre de la procédure d'élection. Enfin, compte tenu du caractère assez général de ces lignes directrices, le projet conclut en précisant que toute question les concernant doit être adressée au chef du Bureau de la déontologie de l'OMPI, qui peut, si nécessaire, consulter le président et les vice-présidents du Comité de coordination. Cela conclut ma présentation de ce point, et je donne maintenant la parole aux délégations.

113. BRÉSIL : La délégation du Brésil vous remercie, Monsieur le Président, pour la présentation du document WO/CC/86/4 et pour le travail accompli sur cette question. Le Brésil appuie les efforts visant à promouvoir la transparence, l'intégrité et la confiance dans les futurs processus électoraux à l'OMPI. Dans le même temps, nous estimons qu'une réflexion plus approfondie s'impose tant sur le fond du projet actuel que sur le processus suivi pour son élaboration. S'agissant de ce dernier, nous estimons que le caractère informel des consultations, le calendrier serré et l'accès limité des États membres intéressés à ce processus, qui a principalement concerné les coordinateurs de groupe, ne permettaient pas de respecter les principes d'inclusivité, de transparence et de prise des décisions par les membres. Il convient également de noter que tous les coordinateurs de groupe n'étaient même pas présents lors de certaines réunions. La bonne nouvelle, c'est que nous disposons encore de suffisamment de temps pour améliorer cette méthodologie de travail. Compte tenu de l'importance de la question, le Brésil a participé à toutes les réunions organisées sur ce sujet, soit deux réunions. La première, convoquée le 18 juin pour se tenir le 22 juin 2026, qui consistait en une séance d'information ne prévoyant pas de négociations, a été convoquée quasiment sans préavis pour une seule journée de travail. La deuxième réunion, la seule ayant pour objectif de procéder à des négociations, a été convoquée à la veille des assemblées. Les membres étaient alors accaparés par les préparatifs des assemblées, autrement dit le calendrier de cette deuxième réunion ne correspondait pas à la nature de l'OMPI, qui est une organisation contrôlée par ses membres. De

plus, étant donné que les lignes directrices proposées ne s'appliqueraient qu'aux futures procédures d'élection, la prochaine étant prévue dans cinq ans, notre délégation ne voit aucune raison impérieuse d'accélérer leur adoption au détriment d'une discussion inclusive, transparente et éclairée. En ce qui concerne le caractère formel de la réunion d'aujourd'hui, notre délégation tient également à souligner que le point de l'ordre du jour au titre duquel les discussions ont lieu actuellement n'a pas été formellement adopté. Le premier jour des assemblées, lors de l'examen du point 2 de l'ordre du jour, "Adoption de l'ordre du jour", le président des assemblées a prononcé l'adoption du document A/68/1 Prov.2, qui ne contenait pas le point 21 de l'ordre du jour. De plus, dans la version "Prov.3" de l'ordre du jour, le point 21 ne correspond pas au titre du document à l'examen. Comme vous l'avez mentionné, son intitulé est indiqué "Lignes directrices à l'intention des membres du personnel de l'OMPI se présentant à l'élection au poste de directeur général", alors que le document à l'examen porte le titre "Lignes directrices à l'intention des candidats se présentant à l'élection au poste de directeur général de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle". Pour ce qui est du fond, le Brésil a proposé des suggestions de formulation visant à renforcer le texte en établissant un cadre éthique cohérent applicable à tous les candidats, tout en reconnaissant que certaines lignes directrices spécifiques étaient réservées aux candidats qui sont des membres du personnel de l'OMPI. Compte tenu de la nature de ce processus, le Brésil n'est pas en mesure d'appuyer l'adoption des lignes directrices telles qu'elles sont proposées dans le document WO/CC/86/4. Nous restons d'avis que les discussions sur des lignes directrices éthiques gagneraient à s'inscrire dans un processus structuré, inclusif et piloté par les États membres, laissant suffisamment de temps à tous les États membres pour participer de manière constructive à leur examen avant qu'une décision ne puisse être prise.

114. PRÉSIDENT : Je remercie vivement le Brésil. Je ne vois pas d'autre délégation souhaitant prendre la parole à ce stade. À la lumière de la déclaration qui vient d'être faite, notamment du souhait de poursuivre les consultations sur l'élaboration de lignes directrices sur cette question, je voudrais proposer le paragraphe de décision suivant : "Le Comité de coordination est convenu que son président mènerait des consultations avec les États membres sur les lignes directrices à l'intention des candidats se présentant à l'élection au poste de directeur général de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle (OMPI) avant la prochaine session du Comité de coordination en 2027, en vue de leur adoption et de leur application à la procédure d'élection du directeur général en 2032". Le Brésil, vous avez la parole, je vous en prie.

115. BRÉSIL : Merci, Monsieur le Président. Je vous remercie d'avoir proposé ce libellé afin que nous puissions prendre une décision. Comme c'est la première fois que ma délégation en prend connaissance, je demande un délai supplémentaire pour l'examiner.

116. PRÉSIDENT : Nous rouvrons à présent le point 21 de l'ordre du jour, intitulé "Lignes directrices à l'intention des membres du personnel de l'OMPI candidats à l'élection au poste de directeur général". Compte tenu de la déclaration faite par une délégation sur ce point de l'ordre du jour la semaine dernière, et à l'issue de consultations informelles, je voudrais proposer le paragraphe de décision suivant :

117. Le Comité de coordination est convenu que son président mènerait des consultations avec les États membres sur les Lignes directrices à l'intention des candidats se présentant à l'élection au poste de directeur général de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle (OMPI) avant la prochaine session du Comité de coordination en 2027, en vue de parvenir à un accord sur leur contenu et leur application.

118. PRÉSIDENT : Je ne vois aucune objection. Il en est ainsi décidé. Le point 21 de l'ordre du jour est clos.

[L'annexe suit]

Déclaration du Conseil du personnel de l'OMPI devant le Comité de coordination de l'OMPI

Genève, le 9 juillet 2026

Excellences, Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les délégués, chères et chers collègues,

Au nom du Conseil du personnel de l'OMPI, je vous remercie de nous offrir cette précieuse occasion d'exprimer le point de vue du personnel et de contribuer à vos travaux.

Inviter le Conseil du personnel à prendre la parole à ce stade précoce de vos travaux témoigne du partenariat constructif qui existe entre les représentants du personnel et l'Administration de l'OMPI. Nous accordons une grande importance à cet engagement en faveur d'un dialogue constructif et nous exposons nos points de vue d'une manière ouverte, transparente et précise afin d'éclairer vos délibérations et vos décisions.

Avant de poursuivre notre déclaration, j'ai le plaisir de vous annoncer une bonne nouvelle : après plusieurs années d'efforts soutenus, le Conseil du personnel de l'OMPI a obtenu le statut de membre à part entière de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA).

À l'heure où le système des Nations Unies est confronté à des difficultés croissantes concernant les salaires, les conditions d'emploi et les prestations du personnel, cette adhésion renforce notre capacité à représenter efficacement le personnel de l'OMPI et à défendre ses intérêts au sein de la fonction publique internationale.

Le rôle essentiel du personnel dans la réussite de l'OMPI

L'OMPI s'est forgé une réputation d'organisation parmi les plus performantes, les plus viables financièrement et les plus efficaces du système des Nations Unies. C'est un accomplissement dont nous pouvons tous être fiers.

Derrière chaque inventeur qui commercialise une nouvelle technologie, chaque créateur qui tire profit de son œuvre, ainsi que chaque activité d'assistance technique, initiative stratégique et innovation en matière de services, il y a l'expertise et l'engagement du personnel de l'OMPI, qui permettent de donner vie à la mission de l'Organisation.

En tant que représentants du personnel, nous sommes conscients que le contexte d'activité évolue et nous restons déterminés à nous engager de manière constructive. Ce faisant, nous devons veiller à préserver et à renforcer, tout en nous adaptant, les conditions qui ont permis nos excellents résultats.

Dans ce contexte, nous notons une baisse de l'engagement chez les collègues expérimentés, en particulier ceux qui approchent de la retraite, ainsi qu'une incertitude concernant les contrats et les perspectives de carrière et une pression croissante liée à la charge de travail. Ces préoccupations méritent notre attention, car une pression et une incertitude prolongées peuvent nuire à la motivation et à la fidélisation du personnel, ainsi qu'à la qualité des services fournis.

Questions à examiner

Nous souhaitons attirer respectueusement votre attention sur certains domaines qui, selon nous, mériteraient une attention particulière afin de renforcer considérablement les capacités et la viabilité de l'OMPI.

Premièrement : stabilité des contrats et sécurité de l'emploi en période de changements structurels

Le Rapport sur les ressources humaines 2025 fait état d'une transformation institutionnelle majeure, notamment la centralisation des systèmes informatiques, l'évolution des fonctions induite par l'intelligence artificielle et la mise en place de nouvelles structures transversales. Le personnel souhaite une gestion transparente du changement, des fonctions et des parcours professionnels clairement définis, une consultation approfondie et l'assurance que l'IA contribuera à renforcer – et non à compromettre – la sécurité de l'emploi.

Parallèlement, l'augmentation de la charge de travail, l'absence d'augmentation du nombre de postes pourvus depuis 2012-2013 et le recours accru à des engagements de non-fonctionnaires nécessitent une attention immédiate. Nous demandons des effectifs durables et un modèle de gestion des effectifs garantissant que les engagements de durée déterminée et limitée restent l'exception et non la règle, et que les engagements de non-fonctionnaires ne soient utilisés que pour répondre à des besoins spécifiques et temporaires.

Deuxièmement : bien-être du personnel et performance durable dans un contexte de changement accéléré

Les excellents résultats obtenus par l'OMPI dans le tableau de bord des Nations Unies sur la santé mentale (87% contre 64% en moyenne pour l'ensemble du système), ainsi que la mise en place du cadre en matière de santé et de sécurité au travail, constituent des acquis qu'il convient de préserver et de développer.

Toutefois, ces résultats positifs ne doivent pas réduire l'importance d'une amélioration continue. Le Rapport sur les ressources humaines met en évidence un rythme de changement élevé, le personnel s'adaptant à de nouvelles méthodes de travail tout en continuant à fournir les services de qualité qui font la réputation de l'OMPI.

Les lignes directrices de l'Organisation mondiale de la Santé pour 2024 soulignent l'impact des mauvaises conditions de travail sur la santé mentale : la dépression et l'anxiété entraînent chaque année la perte de 12 milliards de jours de travail et représentent environ 1 000 milliards de dollars É.-U. en perte de productivité.

Nous insistons sur l'importance de préserver les modalités de travail et les mesures de bien-être qui ont jusqu'à présent contribué à la santé mentale et au bien-être du personnel, tout en favorisant les performances globales de l'OMPI.

Parallèlement, les changements institutionnels, la mise en place de nouveaux outils et l'évolution des fonctions doivent être gérés avec soin afin d'éviter une charge de travail excessive. Les initiatives en matière d'efficacité ne doivent pas être évaluées uniquement sur la base des économies réalisées, mais également en fonction de leur impact sur le bien-être du personnel, la durabilité institutionnelle et la performance à long terme.

Troisièmement : évolution de carrière et mobilité interne au sein d'une organisation en mutation

L'évaluation des talents dans le rapport sur les ressources humaines identifie des priorités de développement axées sur la capacité d'adaptation, le leadership transversal et la communication, plutôt que sur les compétences techniques. Nous saluons les efforts déployés par l'Organisation en faveur de la formation, du développement du leadership et des initiatives visant à encourager la mobilité du personnel.

Par ailleurs, nous constatons qu'en 2025, 54,7% des postes ont été pourvus par des candidats externes, tandis que la promotion interne continue de s'appuyer sur des procédures de

recrutement compétitives ouvertes aux candidats externes dans les mêmes conditions. Le recrutement externe apporte un savoir-faire précieux et nous savons toute l'importance que les États membres accordent à la représentation géographique. Néanmoins, les membres du personnel souhaitent obtenir davantage de garanties quant au fait que leur expérience, leur connaissance de l'institution, leurs excellentes performances et leur contribution constante se traduiront par de réelles opportunités d'évolution de carrière.

Cette attente s'inscrit dans la ligne définie par le Comité de coordination de l'OMPI en 2023, qui a reconnu l'importance des perspectives de carrière, de la mobilité des talents et du perfectionnement du personnel. Les fonctionnaires attendent désormais avec impatience de voir ces engagements se traduire par des résultats concrets.

Des initiatives telles que les affectations temporaires, les missions et la mobilité entre responsables constituent des avancées positives, mais leur succès dépendra de la mise en place de véritables perspectives de carrière. Des cadres clairs et transparents sont nécessaires pour garantir que les opportunités de mobilité favorisent le perfectionnement, la motivation et la fidélisation du personnel.

Alors que l'administration élabore sa stratégie en matière de ressources humaines, l'évolution de carrière interne fondée sur le mérite devrait rester au cœur de cette démarche. Nous souhaitons contribuer de faire en sorte que les investissements consacrés au perfectionnement du personnel débouchent sur de réelles perspectives d'évolution et de carrière à long terme au sein de l'OMPI.

Quatrièmement : examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations du système des Nations Unies

Le Conseil du personnel souhaite aborder la question de la révision en cours de l'ensemble des prestations offertes par les organisations du système des Nations Unies, qui a des implications importantes pour la fonction publique internationale.

Nous reconnaissons que les contraintes budgétaires sont bien réelles et que la maîtrise des coûts est une préoccupation légitime. Cela dit, il est important d'examiner ce que représente l'ensemble des prestations offertes pour les fonctionnaires internationaux.

Le service international oblige les fonctionnaires à passer de nombreuses années – parfois des décennies – loin de leur pays d'origine, de leur famille et de leurs racines culturelles. Ces choix s'accompagnent de véritables sacrifices personnels : les enfants grandissent entre deux cultures, les conjoints peuvent se heurter à des obstacles dans leur propre carrière, les familles passent moins de temps avec leurs parents et proches vieillissants et le retour au pays après des années passées à l'étranger peut entraîner de nouvelles difficultés.

Dans ce contexte, les indemnités pour frais d'études, les allocations familiales et les salaires compétitifs ne sont pas de simples avantages; ce sont des mesures essentielles qui tiennent compte des réalités de la mobilité internationale. Elles garantissent une stabilité aux familles, tiennent compte des coûts supplémentaires liés aux missions à l'étranger et reflètent l'expertise, les compétences multilingues et la capacité d'adaptation dont dépendent les organisations internationales.

Le système de rémunération doit continuer de remplir sa mission première : attirer et fidéliser les experts hautement qualifiés dont dépend l'efficacité de l'OMPI. Les économies à court terme doivent être examinées au regard du coût à long terme lié à la perte de talents, d'expertise et de capacités institutionnelles. Le Conseil du personnel est prêt à contribuer de manière constructive à cet examen, en mettant l'accent à la fois sur la responsabilité budgétaire et sur la durabilité de la fonction publique internationale.

Cinquièmement : l'intégration de l'IA et son impact sur le personnel

Le personnel est très favorable à l'utilisation de l'IA lorsqu'elle permet de réduire les tâches répétitives et de se concentrer sur des activités à plus forte valeur ajoutée. Le Rapport sur les ressources humaines fait état de progrès impressionnants : 987 membres du personnel ayant suivi une formation sur l'IA, de nouvelles fonctions de conseil auprès des clients et des gains de productivité dans les services d'enregistrement et de traduction.

L'adoption de l'IA sera un succès si elle est pratique, bien gérée et accompagnée d'investissements dans la reconversion professionnelle, d'une communication claire et d'un délai suffisant pour permettre au personnel de s'adapter. Pour instaurer la confiance, il faut faire preuve de transparence et d'équité, et mener une consultation approfondie du personnel tout au long de la transition, afin de veiller à ce que l'évolution des rôles, la sécurité de l'emploi et les nouveaux besoins en compétences soient pris en considération, tout en maximisant la valeur de l'IA pour l'OMPI.

Une vision commune pour l'avenir de l'OMPI

Les questions qui se posent à nous sont d'ordre stratégique. De quelles capacités l'OMPI aura-t-elle besoin dans l'avenir? Comment pouvons-nous continuer de nous adapter à l'évolution des besoins et d'attirer des talents exceptionnels?

La réponse est l'investissement dans les ressources humaines. La sécurité de l'emploi, des charges de travail soutenables, le bien-être, l'évolution de carrière, une gestion responsable du changement et un cadre de rémunération équitable sont essentiels pour garantir que l'OMPI reste efficace, résiliente et prête à relever les défis à venir.

Conclusion

Alors que le Directeur général entame un nouveau mandat avec une nouvelle équipe de direction, nous y voyons l'occasion de renforcer la collaboration et d'adopter de nouvelles approches.

Le succès futur de l'OMPI dépendra de son personnel. Seul un personnel qualifié, motivé et accompagné peut mettre en œuvre cette vision et cette innovation. Les choix que nous faisons aujourd'hui détermineront la capacité de l'Organisation à relever les défis de demain.

Le Conseil du personnel attend avec intérêt de poursuivre ce partenariat constructif et de contribuer à la mise en place de solutions qui appuient à la fois le personnel et la mission de l'OMPI.

Je vous remercie de votre attention.

[Fin de l'annexe et du document]