

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

**Quatre-vingt-deuxième session (54<sup>e</sup> session ordinaire)**  
**Genève, 6 – 14 juillet 2023**

### **RAPPORT**

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

1. Le Comité de coordination de l'OMPI avait à examiner les points suivants de l'ordre du jour unifié (document A/64/1) : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10.ii), 12, 21, 22, 23, 24 et 25.
2. Les rapports sur ces points, à l'exception des points 22 à 25, figurent dans le rapport général (document A/64/14).
3. Les rapports sur les points 22 à 25 figurent dans le présent document.
4. M. l'Ambassadeur Alfredo Suescum Alfaro (Panama), président du Comité de coordination de l'OMPI, a présidé la séance. Mme Vivienne Katjuongua (Namibie) a été élue présidente du Comité de coordination de l'OMPI.

## POINT 22 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIE

### NOMINATION DU DIRECTEUR DE LA DIVISION DE LA SUPERVISION INTERNE (DSI)

5. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document [WO/CC/82/5](#).
6. Le président a ouvert le point 22 de l'ordre du jour et invité le Directeur général à présenter le document.
7. Le Directeur général a informé le comité que le poste de directeur de la Division de la supervision interne (DSI) était devenu vacant le 1er février 2023, en raison de la fin du mandat à durée déterminée non renouvelable du titulaire en janvier 2023. Puisqu'il convient de faire en sorte, dans la mesure du possible, que le début du mandat du directeur de la DSI ne coïncide pas avec celui d'un nouveau vérificateur externe des comptes, le Directeur général a indiqué que le poste a été publié initialement le 28 février 2022, mais que le concours a été annulé par la suite en raison d'un nombre insuffisant de personnes qualifiées. Il a déclaré que le poste avait été remis au concours à grande échelle entre le 4 novembre 2022 et le 8 décembre 2022, notamment sur le portail des carrières de l'Organisation et sur des plateformes de diffusion sur l'Internet, tandis que l'avis de vacance a été également communiqué aux États membres. Au total, 188 candidatures ont été reçues (148 hommes et 40 femmes) pour ce poste. Le Directeur général a également indiqué que, sur la base des évaluations et des entretiens, le Comité des nominations a conclu que trois candidats remplissaient les conditions requises et qu'une recommandation lui avait donc été présentée pour examen. Après un examen minutieux du rapport établi par le comité et des dossiers des candidats, et à la suite de l'entretien qu'il a lui-même mené avec elle, il a proposé Mme Julie (Juliana) Nyang'aya, ressortissante du Kenya, pour une nomination au poste de directrice de la DSI. Conformément au paragraphe 52 de la Charte de la supervision interne, l'Organe consultatif indépendant de surveillance (OCIS) de l'OMPI a également été informé et consulté à propos de la description de poste et de la procédure de recrutement à ses sessions de 2022 et 2023 et a entériné la nomination de la candidate proposée. Le Directeur général a souligné que Mme Nyang'aya était titulaire d'un master en gestion d'entreprise (MBA), d'une licence en comptabilité et de plusieurs certifications (vérificatrice des systèmes d'information, inspectrice des fraudes, experte comptable et spécialiste du développement durable dans le cadre du Global Reporting Initiative). Par ailleurs, elle a travaillé pour Deloitte et Touche LLP, en tant qu'associée au Kenya de 2007 à aujourd'hui, et en tant que directrice principale aux États-Unis d'Amérique de 2004 à 2006. Le Directeur général a ajouté qu'elle avait de solides connaissances des organisations du système des Nations Unies, de leur gouvernance, de leurs statuts et règlements, des risques et des contrôles qui y étaient associés, et qu'elle avait dirigé des activités complexes d'audit, d'enquête et de conseil, témoignait d'une grande expérience en matière de direction d'équipes.
8. Le président a remercié le Directeur général pour sa présentation et a donné la parole aux délégations.
9. La délégation du Ghana, parlant au nom du groupe des pays africains, a remercié le Secrétariat d'avoir établi le document WO/CC/82/5 et le Directeur général pour son exposé. Compte tenu de la riche expérience de Mme Julie (Juliana) Nyang'aya, originaire du Kenya, acquise au fil des années à diriger des enquêtes complexes et à travailler pour Deloitte and Touche LLP, l'un des principaux fournisseurs de services d'audit, d'assurance, de conseil, notamment dans le domaine financier et en matière de risques, de fiscalité et de services connexes, le groupe a approuvé sa nomination en tant que directrice de la DSI.
10. Le président a noté qu'aucune autre délégation n'avait demandé la parole et a conclu qu'il n'y avait aucune objection à la proposition du Directeur général, suite à la décision concernant la nomination de la directrice de la DSI comme indiqué dans le document WO/CC/82/5.

11. Le Comité de coordination de l'OMPI a pris note des informations contenues dans les paragraphes 1 à 7 du document WO/CC/82/5 et a approuvé la nomination de Mme Nyang'aya au poste de directrice de la Division de la supervision interne (DSI) pour une période non renouvelable de six ans.

## POINT 23 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

### RAPPORTS SUR LES QUESTIONS CONCERNANT LE PERSONNEL

#### i) Rapport sur les ressources humaines

12. Les délibérations ont eu lieu sur la base des documents [WO/CC/82/INF/1](#) et [WO/CC/82/1](#).

13. Le président a présenté le point 23 de l'ordre du jour et indiqué qu'il y avait deux sous-points à l'étude. Pour le premier sous-point, deux documents étaient à l'étude : le Rapport annuel sur les ressources humaines (document WO/CC/82/INF/1), et le Comité des pensions du personnel de l'OMPI (document WO/CC/82/1). Le président a invité la directrice du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH) à présenter le premier document.

14. Le Secrétariat a déclaré que le Rapport annuel sur les ressources humaines couvrait la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2022. Le rapport comprenait les questions relatives aux ressources humaines pour lesquelles il était demandé de rendre compte au Comité de coordination de l'OMPI, ainsi qu'un aperçu des politiques, initiatives et activités relatives aux ressources humaines intéressant les États membres. Le Secrétariat a indiqué que les défis auxquels il faisait face étaient plus importants et complexes que jamais, avec un certain nombre de crises mondiales suite à la pandémie et un nombre croissant d'incertitudes. Ce contexte était très susceptible de devenir, si ce n'était déjà le cas, la nouvelle norme, et l'Organisation n'était pas différente des autres organisations internationales face à ces défis liés à la numérisation, à l'automatisation, aux changements démographiques, à la diversité et à l'inclusion au sein de son personnel, ainsi qu'à la nécessité d'adapter sa culture. L'objectif principal de la stratégie en matière de ressources humaines était de faire évoluer l'Organisation de sorte qu'elle puisse s'acquitter de son mandat dans un environnement en constante évolution. Le Secrétariat a ajouté qu'au cours de l'année écoulée, il avait continué à traiter les objectifs clés définis dans la stratégie en matière de ressources humaines, en gardant à l'esprit que tous les éléments étaient liés, du recrutement à la gestion des talents, et du perfectionnement et de la gestion des performances à la garantie d'une expérience optimale pour les employés. Il était donc important d'adopter une approche intégrée pour la conception, l'élaboration et la mise en œuvre des différentes initiatives. Par ailleurs, compte tenu des progrès rapides de la technologie, le Secrétariat avait un accès accru à des données offrant des informations essentielles sur le personnel et les différents domaines d'activité. Le Rapport annuel sur les ressources humaines, la brochure relative aux ressources humaines et les données statistiques sur la répartition géographique et la parité hommes-femmes rendaient compte de ces enseignements qui éclairaient l'action du Secrétariat et aidaient les personnes ayant un rôle d'encadrement. Le Secrétariat a déclaré que le premier objectif était de créer une nouvelle culture institutionnelle et que le DGRH avait un rôle essentiel à jouer dans l'évolution de la culture professionnelle de l'Organisation et que la diversité du personnel était au cœur de cet effort. L'accent a été mis au cours de l'année écoulée sur la mise en place d'un dialogue, notamment au moyen d'un outil "avis du personnel" et de la première enquête sur l'engagement du personnel de l'Organisation en mai 2022. En septembre 2022, les données recueillies à la suite de ces initiatives ont donné lieu à une série d'actions dans certains domaines clés, au niveau des équipes et de l'Organisation, et ont suscité l'engagement des responsables à faire avancer ces actions. Les équipes de projet du Secteur du développement régional et national et le programme pour les jeunes experts sont deux exemples d'opportunités ayant

permis d'accroître la collaboration au sein des programmes de travail et entre eux, et d'assurer une approche plus cohérente du travail. Le Secrétariat a déclaré que le deuxième objectif était la capacité d'adaptation et la mobilité et que l'Organisation devait faire preuve de souplesse pour réagir rapidement face aux nouveaux défis et opportunités. Cela signifiait qu'il fallait développer et attirer les compétences qui aideraient l'Organisation à déplacer les ressources là où elles étaient nécessaires et à constituer des équipes diversifiées à travers toute l'Organisation. Le Secrétariat a ajouté qu'il avait augmenté les possibilités de mobilité interne en ouvrant les postes temporaires et les postes de projet aux collègues internes tout en protégeant leur statut contractuel et qu'il était également en train de revoir les politiques de ressources humaines afin d'encourager les bons comportements en matière de performance et d'exécution et de réduire les obstacles à la mobilité interne au sein de l'Organisation. Le troisième objectif était une organisation axée sur les résultats. Afin d'encourager le changement, le Secrétariat avait besoin d'un système de gestion des performances reflétant la nouvelle vision. La conception, la mise au point et le déploiement de ce nouveau système constituaient une initiative essentielle à cet égard. En outre, en 2022, le Secrétariat a élaboré une philosophie de la performance, introduit un "calibrage" à tous les niveaux dans un souci de cohérence et adapté le programme de récompenses et de reconnaissance existant. Le quatrième objectif était de développer les compétences. À cet égard, le Secrétariat a déclaré que la capacité d'adaptation de l'Organisation nécessitait que l'apprentissage et le perfectionnement englobent des solutions visant à combler les lacunes en matière de compétences, à renforcer les compétences essentielles et à créer une culture de l'apprentissage dans laquelle les employés recherchent activement des possibilités de perfectionnement et d'amélioration. Elle a ajouté que le groupe de travail sur l'apprentissage et le perfectionnement avait mis au point un cadre stratégique pour l'apprentissage et le perfectionnement, qui devait être guidé par la planification des effectifs au niveau des différents secteurs. Cela garantirait que la formation dispensée par l'Académie de l'OMPI répondait à la fois aux besoins des employés et à ceux de l'Organisation. Le Secrétariat a également indiqué qu'il n'était pas facile de s'adapter au changement, de sorte qu'il était essentiel de former les chefs de service afin qu'ils puissent ensuite soutenir leurs équipes dans leur parcours d'apprentissage. En ce qui concernait le cinquième objectif sur l'engagement et le bien-être, le Secrétariat a déclaré qu'en introduisant des politiques nouvelles et améliorées et en mettant en place des ressources humaines qui, plutôt que de réglementer, identifiaient et traitaient les problèmes et, d'une manière générale, amélioreraient l'expérience des employés, il souhaitait veiller à ce que les employés continuent d'aimer travailler à l'OMPI, non seulement en raison de la mission de l'Organisation, mais aussi parce qu'ils s'y sentent bien traités. En outre, le Secrétariat a reconnu qu'une approche souple du travail était essentielle pour l'entreprise, contribuant à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de ses employés ainsi qu'à faire de l'Organisation un employeur de choix. À cet égard, un large éventail de services d'appui en matière de bien-être et de santé mentale a été mis à la disposition des employés. En outre, le "Guide pour un environnement de travail harmonieux et empreint de respect" donnait des orientations et renforçait le principe selon lequel chacun avait le droit de travailler dans un environnement de travail sûr et respectueux. Les questions ont été traitées de manière globale, avec de nombreuses initiatives intégrées dans d'autres processus telles que le programme d'initiation, le processus d'évaluation des performances et le questionnaire de cessation de service. S'agissant du harcèlement sexuel, le Secrétariat a souligné qu'il était engagé dans une démarche à plusieurs niveaux à laquelle participent le médiateur, le Bureau de la déontologie, la DSI, l'Académie de l'OMPI, l'experte en matière de parité et de diversité, la conseillère du personnel et les partenaires talents. En ce qui concernait le sixième objectif d'un modèle de service à guichet unique pour la DGRH, le Secrétariat a déclaré que la transformation des ressources humaines était plus urgente que jamais, compte tenu de l'évolution de l'environnement, ainsi que face aux pressions sur les coûts, aux modèles de travail hybrides et à l'évolution des attentes des employés. Dans le même temps, il lui fallait veiller à soutenir la transformation de l'Organisation et les nouvelles méthodes de travail en adaptant ses systèmes et ses politiques pour encourager le changement. À propos de l'objectif final relatif à un effectif diversifié et inclusif, le Secrétariat a indiqué que lorsqu'une organisation

adoptait la diversité et l'inclusion, elle se préparait au changement. S'agissant de la diversité géographique, les efforts de sensibilisation avaient contribué à accroître le nombre de candidatures émanant d'un plus grand nombre de pays. L'attention accrue portée à la région Afrique lui a permis d'occuper pour la première fois la première place pour ce qui est du nombre de candidats. Le Secrétariat a ajouté qu'il avait progressé sur les postes soumis à la répartition géographique avec l'Asie et le Pacifique, l'Amérique latine et les Caraïbes, l'Europe orientale et centrale et l'Asie centrale, et l'Afrique, accroissant leur représentation au cours des deux dernières années. Par ailleurs, le Secrétariat avait bien progressé en matière de représentation des hommes et des femmes au grade D2, mais des difficultés subsistent aux grades P5 et D1, étant néanmoins entendu que l'Organisation se situait au-dessus de la plupart des autres agences techniques des Nations Unies en matière de représentation équilibrée des hommes et des femmes à ces grades. Le Secrétariat a également expliqué que, suite à la décision prise par le Comité de coordination de l'OMPI à sa dernière réunion en juillet 2022, il avait élaboré un plan d'action relatif à la représentation géographique, tel que décrit dans l'annexe du rapport annuel. Sur la base des données disponibles concernant les prochaines vacances de poste, le Secrétariat a indiqué qu'il existait une importante fenêtre d'opportunité pour modifier la diversité du personnel de l'Organisation au cours des 15 prochaines années, 43% des postes soumis à la répartition géographique devenant vacants. Toutefois, le Secrétariat a répété que cela devait se produire à ce stade si les États membres et l'Organisation voulaient faire la différence, mais que cela ne pouvait se produire sans le soutien et l'engagement des États membres.

15. Le président a remercié le Secrétariat pour sa présentation du rapport annuel sur les ressources humaines et a donné la parole aux délégations.

16. La délégation de la Suisse, parlant au nom du groupe B, a remercié le Secrétariat pour la préparation du rapport annuel sur les ressources humaines et, pour gagner du temps, a rappelé sa déclaration sur le rapport présentée à la trente-sixième session du Comité du programme et budget (PBC) et a souhaité réitérer le message exprimé dans cette déclaration. Le groupe a ajouté qu'il surveillerait la capacité d'adaptation et la transformation en matière de mobilité de l'OMPI et a demandé au Secrétariat de tenir ses membres régulièrement informés de cette question essentielle. Le groupe a également pris note du plan d'action pour la diversité géographique figurant dans l'annexe du rapport et a indiqué qu'il donnait une bonne vue d'ensemble du contenu des actions et du calendrier de mise en œuvre. Le groupe a ajouté qu'il suivrait avec beaucoup d'attention la mise en œuvre du plan d'action et a demandé au Secrétariat d'informer les membres, dans les meilleurs délais, en cas d'ajustements. Enfin, le groupe B a affirmé que, s'il était important pour l'Organisation de garantir une répartition géographique plus large, il était d'avis que le mérite demeurerait le critère primordial pour la sélection du personnel.

17. La délégation du Ghana, parlant au nom du groupe des pays africains, a remercié le Secrétariat d'avoir établi le Rapport annuel sur les ressources humaines et s'est félicitée de l'inclusion d'informations détaillées sur la répartition géographique, conformément à la décision prise par le Comité de coordination de l'OMPI en 2022. Le groupe a pris note des résultats obtenus au cours de la période couverte par le présent rapport, notamment en ce qui concerne la parité hommes-femmes, et a salué la représentation des femmes au sein de l'effectif, en particulier aux postes de direction, au fil des ans. Le groupe souhaitait également féliciter le Secrétariat d'avoir lancé la stratégie du plan d'action, conscient de la nécessité d'accélérer la diversité géographique au sein du personnel de l'Organisation. En outre, il a réitéré son appel en faveur d'une plus grande représentation des Africains au sein de l'Organisation et d'une amélioration de leurs perspectives de carrière, en particulier à des postes de haut niveau. Le groupe a également mentionné que les statistiques fournies par la DRH indiquent qu'environ 50% des États membres africains n'ont pas de représentant au sein du personnel de l'OMPI et a tenu à souligner que cette situation n'était pas due à un manque d'intérêt de la part des Africains, étant donné que la région a enregistré, et de loin, le plus grand nombre de

candidatures. Le groupe s'est inquiété du manque de clarté du processus de sélection des candidats, en particulier lors de la phase finale du recrutement. Il a conseillé au Secrétariat d'envisager une sélection automatisée au début de la procédure de recrutement, conformément à la pratique de l'Organisation des Nations Unies. Le groupe a déclaré qu'il serait utile d'organiser une séance d'information à l'intention des États membres afin de mettre à disposition du matériel et des conseils afin d'aider les candidats à surmonter les pièges les plus courants. Le groupe a pris note de l'absence de référence au multilinguisme, à la transformation numérique et au télétravail et a déclaré qu'il apprécierait davantage d'informations sur la manière dont le Secrétariat entendait traiter ces questions. Enfin, le groupe espérait que la tendance positive observée en matière de diversité géographique serait plus visible dans un avenir proche, afin de permettre à l'Organisation de mieux refléter les personnes qu'elle servait.

18. La délégation de la Pologne, parlant au nom du groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes, a rappelé la déclaration qu'elle avait faite à la trente-sixième session du PBC et a remercié le Secrétariat d'avoir établi le Rapport annuel sur les ressources humaines figurant dans le document WO/CC/82/INF/1. Le groupe a pris note de toutes les informations présentées dans le rapport et a particulièrement apprécié les propositions visant à assurer une répartition géographique plus équitable et une meilleure parité hommes-femmes au sein de l'Organisation. Toutefois, il était d'avis que le peu de progrès réalisés pour changer la situation constamment défavorable en matière de diversité géographique était un motif de profonde préoccupation pour ses membres. Le groupe a ajouté que la diversité géographique de l'Organisation était une question d'avenir et qu'elle permettrait à l'OMPI de mieux comprendre les spécificités régionales en matière de propriété intellectuelle. Le groupe a déclaré que pour ses membres, la diversité géographique était une condition préalable à la performance de l'Organisation, à sa capacité d'élaborer des politiques bien adaptées et de fournir des résultats de qualité aux parties prenantes de la propriété intellectuelle. Selon lui, les efforts déployés n'avaient pas amené de changement positif en ce qui concerne l'emploi de ses membres au sein de l'Organisation, qui restait à un niveau très bas. Tout en prenant acte du rapport, le groupe a estimé qu'il était urgent de revoir les politiques et stratégies de recrutement actuelles, afin d'identifier les défis et les problèmes. Le groupe a également mentionné la nécessité d'intensifier les efforts liés à une coopération accrue avec les institutions des régions qui continuent d'être sous-représentées, afin de promouvoir davantage les possibilités d'emploi au sein du Secrétariat. Dans le cas du groupe, il convenait de déployer des efforts particuliers pour comprendre le pourcentage extrêmement faible de candidats retenus pour la phase finale de la procédure de recrutement. Si le groupe reconnaissait la valeur ajoutée de l'initiative relative à la désignation de coordonnateurs, qui soutient le renforcement des capacités parmi les parties prenantes de la propriété intellectuelle et favorise la sensibilisation, une analyse approfondie est nécessaire pour identifier les défis liés aux difficultés rencontrées pour améliorer la diversité géographique au sein de l'OMPI. Le groupe a assuré qu'il continuerait de dialoguer avec les différents organes et représentants de l'Organisation afin de mener des activités concrètes et d'apporter des changements dans cette situation défavorable.

19. La délégation de la Chine a remercié le Secrétariat d'avoir présenté le rapport et a souligné que les femmes représentent 54,3% de l'effectif. La délégation a souhaité faire part de son appréciation et a félicité l'Organisation pour ses progrès en matière de parité hommes-femmes. Elle estimait également que le principe de répartition géographique devrait être appuyé sur un pied d'égalité et a salué les efforts du Secrétariat à cet égard, avec l'inclusion d'un plan d'action pour la diversité géographique dans le rapport. La délégation était d'avis que l'Organisation devait mettre en place des objectifs concrets et mesurables et adopter des mesures pragmatiques afin d'améliorer la représentation géographique. Elle a ajouté que les ressources humaines constituaient un élément essentiel de toute Organisation. La délégation a déclaré que l'Organisation devait évoluer avec son temps et adopter une planification à long terme pour améliorer sa structure en matière de ressources humaines, afin que celle-ci soit mieux adaptée à l'avenir et à ses besoins opérationnels.

20. La délégation de la Fédération de Russie a félicité le Secrétariat pour l'établissement du Rapport annuel sur les ressources humaines. Elle a déclaré que les principaux facteurs dont il fallait tenir compte pour la sélection des candidats devaient être un niveau élevé de compétence et une représentation géographique équitable, comme le stipulait l'article 9 de la Convention instituant l'OMPI. S'agissant de la procédure de recrutement, la délégation a fait part de sa préférence pour la sélection manuelle, et non automatisée, des candidatures, car cela réduirait la probabilité de rejet de candidats ayant fait des erreurs insignifiantes et imprévues dans leurs dossiers. La délégation a également appelé le Secrétariat à respecter strictement les décisions prises par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), qui étaient appuyées par diverses résolutions des Nations Unies. S'agissant de la diversité géographique, elle a salué le plan d'action sur cette question et a dit espérer que le Secrétariat rendrait régulièrement compte de sa mise en œuvre dans ses futurs rapports. La délégation a également dit souhaiter que le travail d'amélioration du rapport annuel se poursuive, en incluant également des informations détaillées sur les futurs postes vacants, non seulement par poste, mais aussi par grade. Enfin, la délégation a estimé qu'il était nécessaire de mettre en place un portail de travail distinct sur lequel le Secrétariat mettrait régulièrement à jour ses statistiques, y compris s'agissant des ressortissants par pays d'origine. Elle a ajouté que ces portails étaient utilisés par un certain nombre d'organisations de la famille des Nations Unies et qu'ils avaient prouvé leur utilité aux États membres.

21. La délégation de l'Iran (République islamique d') a félicité le Directeur général pour son rapport, qui comprend des informations sur les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs en matière de personnel, ainsi qu'une vue d'ensemble des politiques, initiatives et activités liées aux ressources humaines. La délégation a tenu à souligner l'importance de la représentation géographique dans toutes les activités de l'Organisation, en particulier dans la composition de son personnel. Elle estimait que la représentation et la répartition géographiques étaient des éléments essentiels des pratiques en matière de ressources humaines de toutes les agences des Nations Unies, garantissant une main-d'œuvre reflétant la communauté mondiale. Selon elle, le fait de ne pas garantir la diversité dans les politiques, les règles et les procédures de recrutement, dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques, pourrait aboutir à des solutions inefficaces qui ne répondraient pas aux besoins de tous les États membres, en particulier ceux qui ont fait l'objet de discriminations, notamment au cours des dernières années. La délégation a déclaré qu'en donnant la priorité à la diversité géographique et à la représentation, l'Organisation favoriserait l'innovation et la créativité et servirait mieux son audience mondiale. La délégation a donc estimé qu'il était essentiel de mettre l'accent sur ces pratiques, afin de garantir une prise de décisions équitable et inclusive au sein de l'Organisation en matière de ressources humaines. En outre, pour que la composition du personnel de l'Organisation reflète la population qu'elle sert, la délégation a suggéré au Directeur général de créer une équipe spéciale chargée d'aborder la question de la diversité géographique, en complétant les efforts actuellement déployés, et de modifier la répartition géographique entre les États membres, ainsi que la diversité des groupes régionaux, afin de les rendre équitables. Elle a ajouté que l'Organisation continuait d'être composée de manière disproportionnée de personnes originaires de pays à revenu élevé, et qu'un certain nombre de pays en développement espéraient relever le taux de toutes les régions. Elle a cité à titre d'exemple la région dans laquelle elle se trouvait, qui avait été désavantagée en termes de pourcentage de la composition du personnel. Selon la délégation, une autre question liée aux ressources humaines et au personnel qui devait être abordée était l'équilibre entre le niveau d'innovation et de créativité des jeunes, des inventrices et des innovatrices, et dans le même temps, le nombre de pays représentés et leur contribution aux travaux de l'Organisation. La délégation a suggéré au DGRH de poursuivre les programmes qui encouragent le dynamisme, la créativité et les contributions novatrices des jeunes membres du personnel, et a recommandé le recrutement de jeunes professionnels, afin d'inverser la tendance négative actuelle. De plus, elle était fermement convaincue qu'en dépit de tous les excellents travaux qui avaient été réalisés sous la direction actuelle, il restait encore beaucoup à faire pour assurer une Organisation plus équitable, plus efficace et plus responsable. La délégation a ajouté qu'il

était urgent de se concentrer sur la répartition géographique équitable, le renouveau de la main-d'œuvre, les qualifications et les compétences multiples, ainsi que sur le multilinguisme, autant d'éléments qui devaient être revus pour garantir une approche globale des questions d'égalité et de diversité. Afin d'améliorer l'efficacité et de contribuer aux politiques liées aux ressources humaines, la délégation a également encouragé le DGRH à s'engager et à collaborer plus étroitement avec le Bureau de la gestion des ressources humaines du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité des Nations Unies. Elle a également exhorté le Secrétariat à encourager les plans et programmes de collaboration avec d'autres organismes des ressources humaines, afin de s'assurer que les stratégies en matière de ressources humaines du Secrétariat soient alignées sur celles de l'ensemble du système des Nations Unies.

22. La délégation de la Colombie s'est dite satisfaite de voir le président diriger la réunion et a remercié le Secrétariat pour le rapport. Elle a reconnu la manière ouverte et transparente dont le Secrétariat avait fourni des explications détaillées au groupe des pays d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC). La délégation a également reconnu les efforts déployés pour offrir aux femmes la possibilité de travailler au sein de l'Organisation, ce qui reflète la politique mise en place par le Directeur général avec la nomination de la directrice de la DSI, qui avait été approuvée précédemment lors de la session du comité. La délégation a salué les efforts déployés pour améliorer les programmes et reconnaître les compétences des femmes ainsi que la formation qui garantissait l'existence d'un environnement non discriminatoire au travail. La délégation s'est également félicitée des efforts déployés en ce qui concerne l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Concernant la répartition géographique, la délégation partageait les mêmes préoccupations que le groupe des pays africains et a déclaré qu'elle s'efforcerait de faire en sorte que l'Organisation puisse travailler dans un système qui améliore le nombre de candidats issus d'Amérique latine.

23. La délégation du Nigéria a félicité le président pour son élection à la présidence du Comité de coordination de l'OMPI et a fait sienne la déclaration faite par la délégation du Ghana au nom du groupe des pays africains. Elle a également adressé ses remerciements au Directeur général et au Secrétariat, notamment le directeur du DGRH, pour le Rapport annuel sur les ressources humaines, y compris les informations sur les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs en matière de personnel, ainsi qu'un aperçu des politiques, initiatives et activités relatives aux ressources humaines de l'Organisation. La délégation a également remercié le Secrétariat pour les résultats obtenus au cours de la période couverte par le rapport, en particulier sur l'aspect de la parité hommes-femmes. Elle a également salué les efforts déployés par le Secrétariat pour lancer le nouveau plan d'action sur la diversité géographique et pour tenir compte de la nécessité impérieuse d'améliorer la diversité au sein de l'Organisation. De son point de vue, il s'agissait du fondement du bon fonctionnement du Secrétariat et la délégation attachait donc une grande importance à l'administration efficace des ressources humaines, compte tenu de sa relation avec l'efficacité organisationnelle. C'est à cet égard que la délégation a pris note des lacunes en matière de représentation géographique du personnel au sein de l'Organisation. La délégation a ajouté qu'une attention toute particulière était accordée au nombre de candidatures reçues de chaque région, plutôt qu'au nombre de candidats retenus et à la représentation équitable de chaque région au sein de l'Organisation. Elle estimait qu'il était plutôt regrettable de constater que, malgré le grand nombre de candidats originaires d'Afrique, beaucoup d'entre eux n'étaient jamais parvenus à la phase de sélection. C'était dans ce contexte que la délégation souhaitait demander au Secrétariat de revoir ses stratégies, de prêter attention et de réfléchir à l'équilibre géographique équitable des candidats sélectionnés dans l'ensemble, au lieu de se contenter de projeter le nombre de candidats comme moyen de valider l'initiative de sensibilisation. La délégation a également estimé que les efforts déployés en vue d'une répartition géographique équitable devaient être ancrés dans la planification stratégique des effectifs, compte tenu de la nécessité d'attirer les talents des États membres surreprésentés et sous représentés, ainsi que des difficultés rencontrées dans le profil de chaque pays.

24. La délégation de la France s'est associée à la déclaration faite par la délégation de la Suisse au nom du groupe B et a félicité le Secrétariat pour l'établissement et la présentation du Rapport annuel sur les ressources humaines. Elle a invité le Secrétariat à continuer d'améliorer les politiques en matière de ressources humaines, en particulier en ce qui concerne les jeunes, les femmes et la répartition géographique. La délégation estimait qu'une stratégie combinant répartition géographique et équité méritait toute l'attention.

25. La délégation du Zimbabwe s'est félicitée du Rapport annuel sur les ressources humaines et des progrès réalisés en matière d'équité et de parité hommes-femmes. Elle a fait sienne la déclaration faite par la délégation du Ghana au nom du groupe des pays africains. La délégation s'est également dite satisfaite des données sur la répartition équitable au sein du Secrétariat, y compris des données séparées sur les déposants et les personnes sélectionnées et pour faciliter les avis de vacance de poste sur le site Web de l'Organisation. Elle s'est dite préoccupée par le fait que sur 3299 candidats africains, 14 seulement avaient été sélectionnés. La délégation a également noté que si les candidats africains étaient présélectionnés, il n'y avait pas de suite dans les étapes finales, où un nombre infinitésimal de candidats africains étaient sélectionnés pour des entretiens et ensuite retenus. À cet égard, la délégation souhaitait poser les questions suivantes, qui pourraient être abordées dans les futurs rapports et engagements. Elle a demandé au Secrétariat de clarifier les critères de la présélection, car elle était d'avis qu'une présélection de candidats satisfaisait aux critères de sélection minimaux et que la différence entre les nombres de candidats présélectionnés et de candidats sélectionnés soulevait de sérieuses préoccupations. Par ailleurs, la délégation s'est demandé si la procédure de recrutement répondait à un parti pris dans lequel les candidats avaient obtenu leurs qualifications. Par exemple, un candidat titulaire d'un diplôme délivré par un établissement d'enseignement supérieur africain réputé a-t-il été évalué et classé de la même manière qu'un candidat originaire d'un pays développé réputé? Les comités de recrutement ont-ils tenu compte de la diversité de genre et géographique lors de la présélection et des entretiens, comme c'était le cas dans d'autres agences des Nations Unies? La délégation s'est félicitée du plan relatif à la diversité géographique et a suggéré à l'avenir que les départs à la retraite aux échelons supérieurs soient également reflétés sur la base des régions géographiques. Elle a également souhaité obtenir des précisions sur l'inclusion dans les statistiques du personnel engagé pour une durée déterminée et sur la possibilité de disposer à l'avenir de statistiques sur la répartition géographique de cette catégorie de membres du personnel. La délégation a dit attendre avec intérêt de travailler avec le DGRH pour parvenir à une représentation géographique équitable et souhaitait voir un Secrétariat diversifié et inclusif, qui reflétait les membres de l'Organisation.

26. Aucune autre délégation ne demandant la parole, le président l'a donnée au Directeur général.

27. Le Directeur général a remercié les délégations qui avaient pris la parole, ainsi que les nombreuses autres personnes qui s'étaient engagées avec le Secrétariat de manière privée, pour parler de leurs préoccupations, de leurs aspirations et de leurs espoirs quant à la manière dont l'Organisation devrait s'occuper de son personnel. Cela a vraiment permis au Secrétariat d'être proche des États membres, de leur faire savoir ce qu'il faisait et, pour les États membres, de faire part de ce qu'ils attendaient de l'Organisation. Le Directeur général a ajouté que cet esprit d'engagement ouvert, inclusif et transparent serait maintenu et a déclaré que de nombreuses observations sur la diversité et l'inclusion lui tenaient également à cœur, lui qui venait d'une partie du monde très diversifiée, d'un pays où se côtoyaient quatre langues nationales et plusieurs ethnies. Le Directeur général s'est dit convaincu qu'une organisation diversifiée était une organisation forte, mais qu'il fallait garder à l'esprit trois choses pour y parvenir ensemble. Premièrement, le Directeur général a déclaré qu'il s'agissait d'une organisation technique et que le travail accompli était très spécialisé. Par conséquent, le Secrétariat devait travailler avec les États membres pour obtenir les candidats qualifiés ayant le plus de chances de voir leur candidature aboutir. Il ne s'agissait pas seulement de chiffres,

mais aussi de qualité, et c'était une question qui devait être abordée. Le Directeur général avait la certitude que le travail effectué de manière plus générale en dehors du contexte du recrutement, par l'intermédiaire de l'Académie de l'OMPI, des projets et des efforts et initiatives visant à apporter la propriété intellectuelle, la formation, les compétences, les capacités et le développement aux États membres, en particulier aux pays en développement et aux pays les moins avancés (PMA), évoluerait au fil du temps. Deuxièmement, il y avait un partenariat avec les États membres. Le Directeur général a exprimé sa gratitude aux nombreux États membres qui s'étaient mobilisés et avaient montré la voie à leurs citoyens respectifs, ce qui s'était traduit par l'augmentation du nombre de candidatures et par le nombre de contacts que son équipe avait eus avec les institutions ayant accès aux talents intéressés par l'activité de l'Organisation. Toutefois, il a déclaré que l'énergie des États membres augmentait progressivement au moment des assemblées, mais que le Secrétariat ne recevait pas toujours la même réponse énergique sur ces questions après les assemblées. Il a donc appelé les États membres à collaborer avec le Secrétariat, et ce, pas seulement pendant quelques semaines par an, pendant la période précédant les assemblées, mais tout au long de l'année. Troisièmement, le Directeur général a déclaré que certains de ces changements prendraient un certain temps, du simple fait que tous les recrutements ne font pas l'objet d'une publicité. Il espérait que les États membres comprendraient que le Secrétariat collaborerait avec eux pour mettre en œuvre le plan d'action sur la diversité géographique et ferait rapport sur les résultats obtenus. Le Directeur général a demandé aux États membres de faire preuve de patience, car il faudrait du temps pour modifier la composition de l'Organisation. De même, le Directeur général a indiqué qu'il était essentiel de prendre soin du personnel de l'Organisation pour assurer son succès et que, compte tenu de son expérience de la gestion de l'Organisation, il prenait ce point très au sérieux. Si la diversité était un élément important, la création d'un environnement et d'une culture appropriés au sein de l'Organisation, qui lui permettent d'être dynamique, ouverte et transparente, était tout aussi importante pour que l'Organisation puisse mieux servir ses États membres et les millions de créateurs et d'innovateurs. À cet égard, le Directeur général a confirmé que le Secrétariat ne travaillerait pas seulement sur la diversité, mais aussi sur la transformation culturelle de l'Organisation, pour laquelle il a demandé le soutien des États membres. Le Directeur général a conclu en disant qu'en travaillant de concert avec les États membres sur ces questions afin de faire la différence ensemble, il était certain d'aboutir, avec le temps, au type d'organisation que tout le monde souhaitait. Avec l'autorisation du président, le Directeur général a donné la parole à la directrice du DGRH pour qu'elle réponde aux observations formulées par les délégations.

28. Le Secrétariat a remercié les délégations pour leurs observations positives et a déclaré qu'il continuerait de dialoguer d'échanger avec les États membres tout au long de l'année sur ces questions. Il a ajouté qu'il établirait des rapports réguliers et que la capacité de fournir des données constituait l'un des principaux éléments de soutien à cette transparence et à cette collaboration. En réponse à la délégation de la Fédération de Russie sur la référence aux portails, le Secrétariat a confirmé que c'était ce qu'il s'efforçait de faire et que la version la plus récente de la Brochure sur les ressources humaines, fin juin 2023, venait d'être publiée en ligne. Le Secrétariat a ajouté que ce document était mis à jour deux fois par an à ce stade, mais l'objectif était de disposer d'un tableau de bord en ligne qui soit mis à la disposition des États membres. Le Secrétariat a remercié la délégation du Nigéria pour la référence au fait que les efforts du Secrétariat devraient être ancrés dans la planification des effectifs. Le Secrétariat a confirmé qu'il s'agissait d'une question cruciale pour une organisation d'experts qui allait perdre la moitié de son personnel en l'espace de 15 ans et a ajouté que ce travail serait en fait très utile pour informer le Secrétariat sur la mise en œuvre de son plan d'action en matière de diversité géographique. Cela permettrait également au Secrétariat de partager avec les États membres des informations préalables sur les compétences recherchées par l'Organisation, et favoriserait un échange constant permettant aux États membres de commencer à constituer des réserves, dans leurs pays, pour les compétences d'experts dont l'Organisation aurait besoin. De même, en ce qui concerne les commentaires formulés par la délégation du Ghana au nom du groupe des pays africains, le Secrétariat a cherché à clarifier

les éléments du nombre de candidatures par rapport au nombre de sélections, confirmant qu'il y avait une relation et que l'un allait avec l'autre, bien qu'un grand nombre de candidatures ne se traduisait pas nécessairement par des sélections. Toutefois, le Secrétariat a donné l'exemple du Kenya, dont le nombre de candidatures auprès du Secrétariat a augmenté, ce qui a conduit à un plus grand nombre de nominations pour ce pays. Le Secrétariat a également déclaré qu'il avait pris bonne note de l'importance du partage d'informations sur la procédure de recrutement et qu'il avait l'intention de continuer à le faire au moyen de l'initiative relative à la désignation de coordonnateurs. En réponse à la délégation du Zimbabwe concernant la procédure de recrutement et les éléments de diversité géographique et de genre au sein des comités des nominations, le Secrétariat a confirmé que ces critères entraient dans la composition de ces comités. En ce qui concernait l'évaluation des établissements universitaires, le Secrétariat a indiqué que ce n'était pas l'élément qui faisait la différence entre la présélection et la sélection, mais que c'était surtout l'élément de l'expérience qui faisait la différence à ce stade. À cet égard, le Secrétariat a ajouté que, pour certains postes P3, par exemple, qui comptent jusqu'à 300 candidats, il y aurait une réduction drastique des phases de présélection aux phases de sélection, étant donné que, généralement, environ 10 candidats en moyenne étaient présélectionnés pour les tests écrits, ce qui, ensuite, déterminait le nombre d'entretiens. Le Secrétariat a néanmoins indiqué qu'il comprenait qu'il fallait aller plus loin. En réponse à la délégation de la République islamique d'Iran, le Secrétariat a confirmé qu'il s'alignait sur les pratiques des autres agences des Nations Unies et qu'il participait au groupe de travail sur le recrutement. Par ailleurs, le Secrétariat a ajouté qu'il examinait activement ce qui se passait sur UN 2.0 sur l'évolution des procédures de recrutement, puisque cela faisait également partie de son programme de travail pour revoir sa propre procédure de recrutement. S'agissant de l'importance d'examiner différentes populations, y compris les jeunes, le Secrétariat a indiqué qu'il avait élargi ses programmes pour les jeunes au cours des quatre dernières années et qu'il avait l'intention de continuer à se concentrer sur ces populations, sans négliger d'autres aspects. De même que pour la diversité géographique, le Secrétariat a déclaré utiliser des données pour étudier les mesures ciblant des populations spécifiques. En ce qui concernait l'observation formulée par la délégation de la Pologne au nom du groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes, le Secrétariat a souligné que les politiques existantes n'étaient pas à l'origine de la question de la représentation géographique, mais qu'il s'agissait plutôt d'une combinaison de raisons. Pour illustrer le problème auquel il était confronté, le Secrétariat a évoqué les discussions en cours avec les pays de l'Organisation régionale africaine de la propriété intellectuelle (ARIPO) sur la représentation géographique et a indiqué qu'il n'avait reçu aucune candidature d'au moins cinq États membres non représentés, tandis que pour d'autres États membres représentés, le nombre de candidatures reçues était tout simplement trop faible par rapport au nombre total de candidatures. Cependant, le Secrétariat a déclaré qu'il continuerait à effectuer son travail de fond, qui commence bien en amont avec la planification des effectifs, et avec la communication aux États membres des besoins spécifiques en termes de compétences de l'Organisation en tant qu'agence spécialisée.

29. Le président a noté qu'aucune autre délégation n'avait demandé la parole et a ensuite proposé au Secrétariat de passer au point suivant.

#### Comité des pensions du personnel de l'OMPI

30. Le Secrétariat a présenté le document WO/CC/82/1 sur le Comité des pensions du personnel de l'OMPI et a déclaré que le Comité de coordination de l'OMPI avait décidé à sa session ordinaire de 1977 que le Comité des pensions du personnel de l'OMPI serait composé de trois membres et 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 de quatre ans. Néanmoins, le Secrétariat a ajouté que, afin d'établir une procédure qui facilite un appel à candidatures plus large ainsi que la prise en considération des candidats présentés par les États membres en vue de l'élection du membre et du membre

suppléant du Comité des pensions du personnel de l'OMPI par le Comité de coordination de l'OMPI en 2021, la durée du mandat des membres sortants a été réduite, à titre exceptionnel, à un et deux ans respectivement. En conséquence, un nouveau membre du Comité des pensions du personnel de l'OMPI a été élu à la session ordinaire du Comité de coordination de l'OMPI en 2022 et, à la présente session, un nouveau membre suppléant devra être élu par le comité. À cet égard, le Secrétariat a indiqué qu'à sa session ordinaire d'octobre 2021, le Comité de coordination de l'OMPI a élu le membre suppléant du Comité des pensions du personnel de l'OMPI pour un mandat de deux ans, allant jusqu'à la fin de la session ordinaire du Comité de coordination de l'OMPI en 2023. À ce stade, le Directeur général a proposé un mandat de quatre ans pour le membre suppléant nouvellement élu. Le Secrétariat a également ajouté qu'au début de cette année, une note verbale a été envoyée aux États membres, les invitant à proposer des candidats pour l'élection du membre suppléant du Comité des pensions du personnel de l'OMPI pour un mandat de quatre ans. Par conséquent, le Secrétariat a indiqué qu'après avoir dûment examiné les candidatures reçues, le Directeur général avait décidé de proposer au Comité de coordination de l'OMPI que M. Jean-Luc Perrin (France) soit élu membre suppléant du Comité des pensions du personnel de l'OMPI.

31. La délégation de la Fédération de Russie a félicité le Secrétariat pour l'établissement du rapport sur l'élection du membre suppléant du Comité des pensions du personnel de l'OMPI et a demandé quelques précisions sur le candidat, M. Jean-Luc Perrin, qui depuis deux ans, était déjà membre suppléant du Comité des pensions du personnel de l'OMPI. Selon la délégation, le curriculum vitae de M. Perrin indique que, jusqu'à sa retraite, il a occupé divers postes au sein du Secrétariat et elle demande instamment au Secrétariat d'examiner l'opportunité d'une telle nomination, compte tenu du mandat et du champ d'action de la Commission de la fonction publique internationale et de ses attributions. La délégation a reconnu que le Comité des pensions du personnel de l'OMPI était composé de trois membres ordinaires et de trois membres suppléants, respectivement, chaque membre étant élu par le Comité de coordination de l'OMPI, désigné par le Directeur général, et élu par et parmi les participants de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU) au service de l'OMPI (participants). La délégation voulait savoir s'il existait un conflit d'intérêts potentiel avec le fait qu'un ancien membre du Secrétariat soit proposé pour être élu au Comité des pensions du personnel de l'OMPI.

32. La délégation de la France a remercié le Secrétariat d'avoir présenté le document et s'est félicitée de la proposition de nommer M. Jean-Luc Perrin, membre suppléant élu par le Comité de coordination de l'OMPI au Comité des pensions du personnel de l'OMPI. Elle était d'avis que M. Perrin remplissait toutes les conditions pour pouvoir assumer ce rôle.

33. En réponse à l'observation de la délégation de la Fédération de Russie sur un éventuel conflit d'intérêts, le Secrétariat a rappelé que M. Vladimir Yossifov était également retraité lors de son élection par le Comité de coordination de l'OMPI et qu'il existait un passé récent de pratiques similaires. Elle a ajouté que disposer d'une personne qui avait déjà travaillé pour l'Organisation et connaissait l'objet était très utile pour assurer le suivi efficace des travaux du Comité des pensions du personnel de l'OMPI. Le Secrétariat a donc déclaré qu'il ne voyait aucun risque de conflit d'intérêts et a répété qu'il s'agissait d'un retraité et non d'un fonctionnaire actif de l'Organisation.

34. Le Comité de coordination de l'OMPI a élu M. Jean-Luc Perrin en qualité de membre suppléant du Comité des pensions du personnel de l'OMPI pour une période de quatre ans, jusqu'à la fin de la session ordinaire du Comité de coordination de l'OMPI en 2027.

ii) Rapport du Bureau de la déontologie

35. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document [WO/CC/82/INF/2](#).

36. La chef du Bureau de la déontologie a présenté le document WO/CC/82/INF/2, intitulé Rapport annuel du Bureau de la déontologie couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2022. La chef du Bureau de la déontologie a fait observer que c'était la première fois qu'elle présentait un rapport couvrant une année complète de son travail après son entrée en fonction en septembre 2021. La chef du Bureau de la déontologie a ajouté que le Bureau de la déontologie, en tant que service indépendant, avait le privilège de continuer d'aider le Directeur général à renforcer la culture de l'Organisation en matière de déontologie, d'intégrité et de responsabilité. Elle a noté que l'année 2022 marquait une augmentation des demandes de services du Bureau de la déontologie et malgré les difficultés rencontrées dans la gestion de la charge de travail, le Bureau de la déontologie fonctionnait efficacement et avait obtenu des résultats records. En ce qui concernait les conseils et orientations confidentiels, le Bureau de la déontologie avait reçu et répondu à 155 demandes, soit une augmentation de près de 300% par rapport à 2021. La chef du Bureau de la déontologie a affirmé que cela avait renforcé la perception qu'ont la direction et le personnel du Bureau de la déontologie, en tant que ressource de confiance en matière de conseils et qu'espace sécurisé d'orientation et de soutien. S'agissant de la protection contre les représailles, le Bureau de la déontologie avait reçu quatre demandes formelles de protection. La chef du Bureau de la déontologie a indiqué qu'une affaire avait été classée dans la mesure où aucune présomption de représailles n'avait été établie, tandis que trois autres étaient renvoyées à la DSI pour enquête. La chef du Bureau de la déontologie a attiré l'attention sur l'importance accordée par le Bureau de la déontologie à la formation, l'éducation et la sensibilisation. Concernant les activités de sensibilisation, la chef du Bureau de la déontologie avait présenté un exposé lors d'une réunion publique à laquelle avaient assisté quelque 750 membres du personnel, ce qui a été considéré comme un moyen efficace de faire passer le message sur la déontologie. Elle a par ailleurs fait observer que le Bureau de la déontologie avait organisé des ateliers sur mesure et des séances de sensibilisation, à la demande des directeurs de division et des responsables de secteur. La chef du Bureau de la déontologie a indiqué que le lancement du nouveau cours obligatoire d'apprentissage en ligne sur l'éthique et l'intégrité à l'OMPI en novembre 2022, avec un taux de réussite de 97%, constituait une entreprise remarquable. S'agissant de la déclaration financière et déclaration d'intérêts et des normes comptables internationales du secteur public (normes IPSAS), la chef du Bureau de la déontologie a annoncé que l'OMPI avait atteint 100% dans les deux programmes. S'agissant de la déclaration de situation financière et déclaration d'intérêts, elle partageait le fait que le Bureau de la déontologie avait lancé (en 2023) le programme annuel de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts à l'aide de ses propres logiciels de déclaration de situation financière et déclaration d'intérêts. La chef du Bureau de la déontologie a expliqué que l'utilisation de cette nouvelle plateforme sécurisée en interne ainsi que les services du nouvel examinateur externe permettraient au programme d'être plus efficace et plus efficient et de produire des économies annuelles significatives pour l'OMPI. S'agissant de la politique générale, le Bureau de la déontologie avait entamé l'examen de deux politiques : la Politique en matière de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts et la Politique de protection contre les représailles en raison du signalement d'une faute ou de la collaboration à des audits ou enquêtes dûment autorisés. La chef du Bureau de la déontologie a indiqué que la Politique de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts avait été récemment publiée avec le lancement de l'exercice de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts, tandis que la Politique en matière de représailles était toujours en cours de révision. Enfin, la chef du Bureau de la déontologie a affirmé que, tout au long de 2022, le Bureau de la déontologie s'était engagé de manière productive avec l'OCIS et qu'il avait régulièrement participé à des réunions trimestrielles. En ce qui concernait l'avenir, la chef du Bureau de la déontologie a réaffirmé que les services indépendants fournis par le Bureau de la déontologie en 2022 continuaient de promouvoir une approche éthique et fondée sur la valeur à l'OMPI et que le Bureau de la

déontologie attendait avec intérêt de poursuivre sa collaboration avec la direction de l'OMPI, et les principales parties prenantes à atteindre ses priorités stratégiques pour 2023.

37. La délégation de la Suisse, parlant au nom du groupe B, a remercié le Secrétariat pour avoir préparé le rapport annuel et la chef du Bureau de la déontologie pour la présentation du rapport. Le groupe B a noté que le Bureau de la déontologie était un élément indispensable de la structure de direction de l'OMPI et contribuait à garantir un environnement de travail empreint de déontologie. Le groupe B a indiqué qu'il y avait eu une augmentation notable des demandes de conseils et d'orientation confidentiels depuis 2021 et a exhorté le Bureau de la déontologie à continuer de surveiller attentivement cette augmentation. Le groupe B a affirmé que, à cet égard, il soutenait les efforts du Bureau de la déontologie pour mieux informer sa stratégie et rendre compte de manière plus efficace et cohérente de la maturité éthique au sein de l'OMPI. Le groupe B s'est également félicité de l'augmentation sensible du taux d'achèvement du nouveau cours obligatoire d'apprentissage en ligne depuis novembre 2022 et espérait que cette tendance persisterait à l'avenir. Le groupe B a fait remarquer qu'il se félicitait du fait que le Bureau publierait un compte rendu succinct à l'intention de tous les membres du personnel de l'OMPI, afin de mieux faire connaître les résultats des travaux du Bureau de la déontologie et a demandé que ce rapport soit envoyé aux États membres. Le groupe B a conclu en remerciant le Bureau de la déontologie pour son excellent travail et a déclaré qu'il se réjouissait du rôle clé et actif qu'il continuerait à jouer au sein de l'Organisation.

38. La délégation du Mexique a remercié le président et le Bureau de la déontologie pour le travail accompli et a salué les efforts déployés pour améliorer la culture institutionnelle au sein de l'Organisation au moyen de différentes initiatives. La délégation a relevé l'augmentation du nombre d'affaires traitées par le Bureau de la déontologie et ses résultats positifs. La délégation a poursuivi en déclarant que, selon elle, les ressources n'étaient pas suffisantes pour faire face à l'augmentation de la charge de travail, notamment en ce qui concernait les questions liées aux politiques et aux aspects normatifs. Elle a fait observer que, bien que les dépenses de bureau et de gestion du Directeur général aient augmenté dans le budget prévu pour le prochain exercice biennal, le montant des ressources allouées au Bureau de la déontologie n'était pas mentionné. La délégation a conclu en demandant qu'à l'avenir, elle soit informée du budget alloué au Bureau de la déontologie afin de s'assurer que celui-ci dispose des ressources nécessaires pour mener à bien ses travaux correctement.

39. Le Directeur général a salué le travail accompli par la chef du Bureau de la déontologie et le Bureau de la déontologie et a déclaré que la déontologie faisait partie de la culture de toute organisation ouverte, transparente et dynamique qui fonctionne bien. C'est ainsi que nous avons pu nous respecter les uns les autres, que nous avons pu avoir confiance en nos membres et que nous avons pu faire le travail correctement. Le Directeur général a déclaré qu'il était très heureux d'entendre les commentaires des États membres participants sur ces travaux. Il a assuré les délégations que, avec la chef du Bureau de la déontologie, ils s'étaient engagés dans des conversations continues sur le bon niveau de ressources, sur les pratiques d'autres organisations et sur la manière dont la chef du Bureau de la déontologie pouvait être appuyée. Le Directeur général a conclu en affirmant son soutien au travail important accompli par le Bureau de la déontologie.

40. La chef du Bureau de la déontologie a remercié toutes les délégations et le Directeur général pour leurs paroles d'encouragement et d'appréciation. La chef du Bureau de la déontologie a indiqué que 2023 était la première année où le résumé du rapport présenté aux délégations serait présenté aux membres du personnel. Notamment pour que le dialogue sur la déontologie se poursuive afin que les membres du personnel comprennent en quoi consiste le travail du Bureau de la déontologie et comment il est lié à leur travail quotidien. Elle a ajouté que toutes les délégations recevraient une copie du rapport qui, en général, était rédigé en français et en anglais, mais qu'elle assurerait la liaison avec les collègues internes sur d'autres traductions. S'agissant de l'observation formulée par le Directeur général sur les ressources,

elle a déclaré qu'il s'agissait bel et bien d'un débat permanent, car ils prenaient en compte la demande croissante de services du Bureau de la déontologie. La chef du Bureau de la déontologie a cité une citation de Jean-Jacques Cousteau, "Sans déontologie, tout se produit comme si nous étions cinq millions de passagers sur une grande machine sans que personne ne la conduise, et elle s'emballerait en allant de plus en plus vite, sans que nous sachions où elle va". Elle a expliqué que ce n'était certainement pas une situation dans laquelle l'Organisation souhaitait se trouver. La chef du Bureau de la déontologie a conclu en réaffirmant son engagement à travailler avec le Directeur général et son engagement général dans ses fonctions pour veiller à ce que la déontologie soit au premier plan des préoccupations des collègues de l'OMPI, et elle a remercié tout le monde.

## POINT 24 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIE

### AMENDEMENT DU STATUT ET REGLEMENT DU PERSONNEL

41. Les délibérations ont eu lieu sur la base des documents [WO/CC/82/2](#) et [WO/CC/82/4](#).

42. Le Secrétariat a présenté le document WO/CC/82/2 intitulé "Amendements du Statut et Règlement du personnel" et a déclaré que les amendements du Statut du personnel avaient été présentés au Comité de coordination de l'OMPI pour approbation préalable, tandis que les amendements du Règlement du personnel ont été approuvés par le Directeur général et présentés au Comité de coordination de l'OMPI uniquement pour information. Le Secrétariat a indiqué que cette année, les amendements à cinq dispositions du Règlement du personnel avaient été communiqués au Comité de coordination de l'OMPI pour information, tandis que les amendements à sept articles du Statut du personnel et un nouvel article étaient soumis au Comité de coordination de l'OMPI pour approbation. Les amendements les plus importants concernaient l'introduction de l'article 1.10 dans le Statut du personnel, sur le lieu de résidence, et d'une nouvelle disposition de l'article 4.9 relative au recrutement. S'agissant du premier, le Secrétariat a indiqué que l'introduction de ce nouvel article 1.10 du Statut du personnel prévoyait que les fonctionnaires devaient avoir leur résidence principale dans la région du lieu d'affectation et que la rémunération, les indemnités et autres prestations qui dépendaient du lieu de résidence peuvent être réduites pour les fonctionnaires qui étaient exceptionnellement autorisés à résider en dehors de la zone de leur lieu d'affectation. S'agissant de la nouvelle disposition sur le recrutement dans l'article 4.9 du Statut du personnel, le Secrétariat a déclaré que cela donnerait la possibilité d'organiser des concours ouverts uniquement aux candidats internes (c'est-à-dire aux fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée ou d'un engagement continu qui avaient précédemment été recrutés à la suite d'un concours). S'agissant de l'article 1.10 du Statut du personnel et compte tenu des préoccupations exprimées lors des consultations du Secrétariat avec les coordinateurs de groupe, celui-ci a confirmé que le nouvel article 1.10 du Statut du personnel proposé était sans préjudice des arrangements contractuels existants, qui étaient et restaient les suivants : engagements temporaires, engagements de durée déterminée et engagements continus. Il s'agissait des trois types d'engagement du personnel de l'Organisation conformément aux articles 0.1 b), 4.16, 4.17 et 4.18 du Statut du personnel. Le Secrétariat a ajouté que la création de tout nouveau type d'engagement nécessiterait l'approbation préalable du Comité de coordination de l'OMPI, car cela nécessiterait un amendement du Statut du personnel. Par ailleurs, le Secrétariat a indiqué qu'après ces consultations avec les coordonnateurs de groupe, il avait également proposé une légère modification de l'article 1.10 du Statut du personnel, en ajoutant "à leur demande" dans la deuxième phrase. Il s'agissait d'indiquer très clairement que les fonctionnaires pouvaient être exceptionnellement autorisés à avoir leur résidence principale en dehors de la zone du lieu d'affectation s'ils en faisaient la demande.

43. Le président a remercié le Secrétariat pour son exposé et a donné la parole à la délégation du Ghana au nom du groupe des pays africains pour présenter le document

WO/CC/82/4 intitulé "Proposition du groupe des pays africains relative aux amendements du Statut et Règlement du personnel".

44. La délégation du Ghana, au nom du groupe des pays africains, a souhaité l'introduction d'une nouvelle disposition en vertu de l'article 4.8.b) du Statut du personnel, selon laquelle les promotions et les nominations dans la catégorie spéciale doivent être communiquées par le Directeur général au Comité de coordination de l'OMPI, accompagnées d'une brève description des qualifications des personnes ainsi promues ou nommées. Le groupe a affirmé sa confiance dans la direction du Directeur général et l'a encouragé à poursuivre l'excellent travail effectué jusqu'à présent. Il a également assuré l'Organisation de son appui indéfectible et de son dévouement à l'égard du mandat de l'Organisation. Le groupe était fermement convaincu des principes de transparence, de responsabilité et d'équité dans le cadre de l'OMPI, et c'était principalement en raison de ces valeurs qu'il avait présenté cette proposition. Le groupe était d'avis que les directeurs étaient essentiels au bon fonctionnement et à la souplesse du Secrétariat, et que l'Organisation et ses États membres étaient convenus que les processus aboutissant à ces nominations devaient être conduits avec la plus grande transparence. En demandant au Directeur général de rendre compte des promotions et des nominations aux postes de la catégorie spéciale au Comité de coordination de l'OMPI, le groupe offrait à l'Organisation la possibilité de renforcer la confiance des États membres dans l'équité et la transparence du processus de prise de décisions. Le groupe a ajouté que ce mécanisme de reddition de compte familiariserait les États membres avec les personnes nouvellement nommées à des postes au sein de l'Organisation, tandis qu'une brève déclaration définissant les qualifications servirait également d'outil d'information pour les États membres, donnant un aperçu de la raison d'être de ces décisions. Le groupe a indiqué que la transparence favorisait la confiance entre les États membres et encourageait l'ouverture et l'égalité des chances au sein de l'Organisation. En outre, partager des informations pertinentes sur les qualifications des personnes promues ou nommées créerait un environnement propice à la transparence dans la prise de décisions, et cela était particulièrement important pour le groupe des pays africains, car elle s'alignait sur son appel en faveur d'une représentation géographique équitable et d'une parité hommes-femmes au sein de l'Organisation. En outre, la proposition était alignée sur le mouvement global visant à accroître la transparence et la responsabilité dans les secteurs public et privé, et de nombreuses organisations au sein et à l'extérieur du système des Nations Unies avaient reconnu la valeur de la transparence dans les processus de prise de décisions. Le groupe a déclaré qu'en adoptant cette proposition, l'Organisation démontrerait son attachement à ces principes, reproduisant la tendance des organisations du système des Nations Unies telles que l'Organisation internationale du Travail (OIT) et a donné l'exemple à d'autres organisations internationales, renforçant ainsi sa réputation de chef de file en matière de bonne gouvernance. Le groupe a reconnu la prérogative du Directeur général dans la catégorie spéciale et son jugement dans la prise de ces décisions. Toutefois, en fournissant ces informations, idéalement au moyen du Rapport annuel sur les ressources humaines au Comité de coordination de l'OMPI, le groupe était d'avis qu'un équilibre pourrait être trouvé entre l'autorité du Directeur général et la nécessité de renforcer la transparence. À cet égard, le groupe a tenu à préciser sans équivoque que sa proposition était uniquement destinée à l'information du Comité de coordination de l'OMPI. Compte tenu des raisons exposées, le groupe des pays africains a exhorté les États membres à appuyer sa proposition.

45. Le président a remercié la délégation du Ghana pour son exposé au nom du groupe des pays africains et a donné la parole aux délégations.

46. La délégation de la Suisse, parlant au nom du groupe B, a remercié le Directeur général d'avoir établi le document WO/CC/82/2 contenant les amendements du Statut et Règlement du personnel. Elle a pris note des amendements proposés et s'est dite satisfaite de voir des changements dans les conditions de travail après la crise de la COVID-19, tels que la généralisation du télétravail, reflétés dans les amendements. En ce qui concernait l'article 4.9 du Statut du personnel, le groupe s'est félicité de l'élément distinctif des talents internes sur le

principe et a cru comprendre que l'amendement proposé irait dans le sens de l'aspect central de l'exercice de recrutement, qui était le plus haut niveau d'efficacité, de compétence et d'intégrité dans le recrutement et la nomination des membres du personnel. Certains amendements ont été proposés, par exemple l'article 4.9 du Statut, qui n'utilisait pas un langage non genré, et puisque les Règles générales de procédure avaient été modifiées pour utiliser un tel langage, le groupe a estimé qu'il serait cohérent d'utiliser une formulation non genrée dans ce cas également. Enfin, concernant l'introduction de l'article 1.10 du Statut du personnel, en ajoutant les mots "à la demande" dans la deuxième phrase, le groupe souhaitait s'assurer que la section consacrée aux définitions dans le Statut et Règlement du personnel était liée au nouvel article 1.10. Le groupe a une nouvelle fois remercié le Directeur général de lui avoir donné l'occasion d'examiner ces documents. S'agissant de la proposition du groupe des pays africains figurant dans le document WO/CC/82/4, le groupe B a remercié le groupe des pays africains pour sa proposition de modification du Statut et Règlement du personnel. Le groupe B a toutefois indiqué qu'il essayait encore de comprendre ce que cette proposition cherchait à réaliser, en particulier en ce qui concerne les objectifs des rapports requis par la proposition. Le groupe a indiqué qu'il appuyait pleinement les nominations fondées sur le mérite et considérait le DGRH pleinement à même de réaliser cette tâche et ne voyait pas la nécessité de faire participer les États membres par l'intermédiaire du Comité de coordination de l'OMPI à ces décisions.

47. La délégation de la Pologne, parlant au nom du groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes, a remercié le Directeur général, le Secrétariat et les États membres pour les amendements proposés au Statut et Règlement du personnel figurant dans le document WO/CC/82/2. Comme indiqué dans la déclaration faite par le groupe sur le Rapport annuel sur les ressources humaines, les progrès limités accomplis relativement à une plus grande diversité géographique dans les effectifs de l'Organisation étaient préoccupants pour les membres du groupe. De son point de vue, la transparence et les modalités relatives à une concurrence objective, combinées à l'accès aux documents contenant les informations et les connaissances requises des candidats, étaient une condition préalable pour faire avancer le processus. Compte tenu de la situation actuelle, le groupe n'était pas en mesure d'accepter la modification actuellement proposée de l'article 4.9, selon laquelle certaines vacances de poste seraient ouvertes aux seuls candidats internes. Le groupe a estimé qu'il était nécessaire de poursuivre les travaux à cet égard, ce qui permettrait de mieux comprendre les paramètres précis relatifs aux types de postes ouverts dans cette catégorie, à leur nombre ou à leurs facteurs, ce qui déterminerait la nécessité de cette filière de recrutement particulière. Le groupe a déclaré qu'il était prêt à s'engager activement dans ce débat.

48. La délégation du Ghana, parlant au nom du groupe des pays africains, a remercié le Directeur général d'avoir établi le document relatif aux amendements du Statut et Règlement du personnel et a pris note des amendements figurant à l'annexe 2. Concernant l'annexe 1, le groupe a approuvé l'article 1.10 du Statut du personnel, mais en ce qui concernait l'article 4.9, bien qu'il se félicite de l'initiative du Directeur général visant à promouvoir l'avancement et la mobilité du personnel, il s'inquiétait de la proposition de pourvoir les postes vacants par voie de concours ouverts uniquement aux candidats internes. Le groupe a estimé que l'article, dans sa formulation actuelle, entraverait les efforts visant à atteindre un équilibre géographique approprié et à inclure les États membres non représentés et les régions sous-représentées dans les effectifs de l'Organisation. Le groupe a proposé le texte suivant pour l'avancement du personnel, tout en tenant compte de la nécessité d'assurer l'équilibre géographique : "Les postes vacants à pourvoir sont publiés sur le site Web de recrutement de l'OMPI. Ces vacances de poste ne peuvent être ouvertes qu'aux candidats internes qui remplissent les conditions minimales et qui représentent 30% du nombre total de postes vacants, si le Directeur général en décide ainsi. Seuls les fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée ou d'un engagement continu, à la suite d'une mise au concours au sens des articles 4.9 et 4.10, sont considérés comme des candidats internes, à l'exception des

fonctionnaires engagés pour une durée déterminée au titre soit d'accords relatifs à des fonds fiduciaires, soit de projets approuvés”.

49. Le président a demandé à la délégation du Ghana de fournir au Secrétariat le texte qu'elle venait de proposer afin que le Secrétariat puisse l'afficher sur l'écran.

50. La délégation de l'Iran (République islamique d') a remercié le Directeur général pour l'établissement du document concernant les amendements du Statut et Règlement du personnel. Elle a indiqué qu'elle avait fait part de ses préoccupations lors des consultations informelles convoquées par le Secrétariat deux semaines auparavant. Tout en reconnaissant l'importance de la mobilité et de la promotion pour les fonctionnaires actuels de l'Organisation, de son point de vue, les nouvelles modifications n'étaient pas inclusives et suffisamment exclusives pour tenir compte des préoccupations raisonnables des États membres, notamment en termes de répartition géographique et d'équilibre entre les sexes et de transparence. La délégation a déclaré que les amendements devaient faire l'objet de nouvelles négociations entre tous les États membres afin de garantir que les nouvelles pratiques soient suffisamment équitables, diversifiées et inclusives pour servir de nouvelle politique de recrutement pour le personnel de l'Organisation. La préoccupation particulière de la délégation portait sur deux amendements, le nouvel article 1.10 sur le lieu de résidence et l'introduction de la nouvelle disposition de l'article 4.9 concernant le recrutement. Quant à ce dernier point, la délégation a suggéré au Secrétariat de définir un pourcentage approprié, afin de limiter le cadre de mise en œuvre de l'amendement proposé par le Secrétariat. Elle a encouragé le Secrétariat à mener des consultations afin que les préoccupations légitimes des États membres soient prises en considération. Enfin, la délégation a appuyé la proposition faite par la délégation du Ghana au nom du groupe des pays africains.

51. La délégation des États-Unis d'Amérique a remercié le Directeur général d'avoir compilé les amendements du Statut et Règlement du personnel et a pris note avec satisfaction des efforts déployés pour synchroniser le cadre réglementaire de l'Organisation avec les pratiques recommandées du régime commun des Nations Unies. S'agissant de l'article 1.10, la délégation a demandé des informations sur deux points. Le premier était de savoir si le Secrétariat exigeait du personnel qu'il lui notifie un changement du lieu de résidence dans un certain nombre de jours et, deuxièmement, quelles mesures le Secrétariat prendrait en cas de faute dans le cadre de l'obligation de rendre des comptes. Concernant la proposition du groupe des pays africains figurant dans le document WO/CC/82/4, la délégation a fait sienne la déclaration faite par la délégation de la Suisse au nom du groupe B. Elle a relevé que, compte tenu du nombre de postes de directeur, ce changement aurait une incidence négative sur la capacité du Secrétariat de recruter et de promouvoir en temps utile. En décembre 2022, l'Organisation disposait de neuf fonctionnaires de niveau exécutif et de 71 fonctionnaires de niveau directeur, et l'application de cette proposition représenterait une augmentation de plus de 700% des postes approuvés par le Comité de coordination de l'OMPI. La délégation estimait que cela aurait une incidence négative sur le déroulement des opérations et l'activité et, partant, sur le moral du personnel. La délégation a indiqué qu'elle était favorable à la poursuite de la mise en œuvre des principes de recrutement du Secrétariat, dont le premier consistait à nommer le candidat le plus fort, réunissant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité.

52. La délégation du Vanuatu a remercié le Directeur général d'avoir préparé les amendements du Statut et Règlement du personnel et a pris note des efforts déployés par le Secrétariat afin d'améliorer la représentation géographique. Malgré cela, la délégation a reconnu qu'aucun membre du personnel de l'Organisation n'était originaire de sa région et a appelé le Secrétariat à s'engager davantage et à faire preuve d'un intérêt particulier pour assurer une représentation géographique équitable au sein du personnel.

53. La délégation de Singapour a remercié le groupe des pays africains pour sa proposition figurant dans le document WO/CC/82/4 et a cherché à comprendre les objectifs de la proposition. De son point de vue, la supervision par les États membres ne supposait pas de s'intéresser aux opérations quotidiennes de l'Organisation. La délégation a déclaré que les nominations et les promotions à des postes, en particulier aux échelons supérieurs, devaient effectivement être assurées sur la base du mérite.

54. La délégation de la Chine a remercié le Secrétariat pour la présentation du document et a pris note qu'il avait été proposé de modifier l'article 4.9 du Statut du personnel, qui prévoyait que certains postes ne seraient ouverts qu'aux candidats internes. La délégation a pris note du fait que l'objectif était d'accroître la mobilité interne du personnel et elle comprenait que l'augmentation du risque de mobilité interne aurait une incidence positive sur l'évolution de carrière du personnel. Cela renforcerait la motivation et la compétitivité du personnel. Cependant, la délégation souhaitait savoir quels étaient les critères de sélection des candidats internes pour certains postes, et quels étaient les autres mécanismes mis en place pour garantir la transparence, la responsabilité et l'équité des concours ainsi que les grades et la portée des mises au concours.

55. La délégation de la Fédération de Russie a indiqué qu'elle était sensible à la position du Secrétariat quant à la nécessité de régulariser les prestations et indemnités en fonction du lieu de résidence des fonctionnaires résidant en dehors de la zone de leur affectation. La délégation estimait que cette approche était justifiée dans son ensemble et que, compte tenu des précisions fournies par le Secrétariat et du texte supplémentaire proposé dans l'amendement, elle était prête à appuyer la proposition d'amendement de l'article 1.10 du Statut du personnel. En ce qui concernait l'amendement de l'article 4.9 du Statut du personnel, la délégation a déclaré qu'elle avait entendu les arguments des autres États membres et groupes et qu'il était peut-être judicieux, pour éviter les abus potentiels en matière de recrutement, de circonscrire les cas dans lesquels les concours étaient organisés uniquement pour les candidats internes. Elle a ajouté qu'il serait également judicieux de limiter ces concours à un certain nombre par an ou de convenir d'un pourcentage de personnel éligible à ces concours internes.

56. En réponse au point soulevé par la délégation de la Suisse au nom du groupe B, le Secrétariat a dûment pris note de l'utilisation d'une formulation non genrée et a déclaré que cette question serait systématiquement examinée à l'avenir. Le Secrétariat a également demandé des précisions supplémentaires au groupe concernant sa remarque sur le lien entre la section du Statut et Règlement du personnel consacrée aux définitions et le nouvel article 1.10.

57. En réponse à la clarification demandée par le Secrétariat, la délégation du Royaume-Uni a déclaré qu'il s'agissait avant tout de s'assurer que le nouvel article et toutes les définitions étaient repris malgré les différentes clauses.

58. Le Secrétariat a remercié la délégation du Royaume-Uni pour sa précision et l'a assuré que cela avait été dûment noté. En ce qui concernait la proposition du groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes demandant des travaux supplémentaires sur l'introduction de la nouvelle disposition sur le recrutement interne au titre de l'article 4.9, le Secrétariat a déclaré que l'Organisation était tout à fait unique au sein du système des Nations Unies, en ce sens qu'il n'existait pas de pratique antérieure concernant les mises au concours en interne ni de préférence accordée aux candidats internes, conformément à son cadre réglementaire. Le Secrétariat a ajouté qu'il avait récemment pris contact avec 14 autres organisations du système des Nations Unies et que chacune d'entre elles avait la possibilité de privilégier des candidatures internes et d'organiser des concours internes, ou au moins d'opter pour l'une de ces deux options, tandis que le Secrétariat était le seul à ne pas avoir l'une ou l'autre de ces possibilités. Par conséquent, le Secrétariat a estimé qu'il ne demandait rien qui soit en

décalage par rapport au reste du système des Nations Unies. En ce qui concerne le point soulevé par la délégation du Ghana au nom du groupe des pays africains, les délégations de la République islamique d'Iran et de la Fédération de Russie, le Secrétariat a souligné que, comme indiqué lors des consultations informelles, il proposait cet amendement pour couvrir un nombre limité de postes vacants et uniquement dans des cas précis, par exemple dans un souci de continuité des activités, mais aussi pour le transfert de connaissances dans le contexte d'une organisation dont 50% de la population professionnelle prendraient leur retraite au cours des 10 ou 15 prochaines années. En outre, le Secrétariat a souligné qu'il n'utiliserait cette possibilité que si les compétences étaient disponibles en interne et à condition qu'un nombre suffisant de candidats internes soient disponibles pour un véritable concours. Il a ajouté que s'il ne disposait pas de suffisamment de candidats remplissant les conditions requises ou s'il y avait une mise au concours et qu'aucun candidat interne n'était sélectionné, le poste serait publié à l'extérieur en tout état de cause. En outre, si un candidat interne était sélectionné, le poste qu'il occupait deviendrait vacant et serait alors ouvert au concours externe. Par conséquent, le Secrétariat a souligné qu'il n'y aurait aucune influence sur la représentation géographique globale de l'Organisation dans cette perspective. En ce qui concernait les observations de la délégation des États-Unis d'Amérique sur l'article 1.10 et son application, le Secrétariat a précisé qu'il existait déjà une exigence dans son système actuel pour que les fonctionnaires rendent des comptes lorsqu'ils travaillaient en dehors de leur lieu d'affectation. De même, la disposition 1.13.1.a) stipulait qu'il incombait au personnel d'informer sans délai et par écrit le Directeur général de tout changement susceptible d'avoir une incidence sur leur statut et leurs droits en vertu du Statut et Règlement du personnel. Le Secrétariat a également souligné que, s'agissant du non-respect des règles, il n'était pas très difficile de déterminer où des personnes travaillaient lorsqu'elles étaient connectées. En outre, l'accès à un réseau informatique sécurisé était également l'un des critères permettant au Secrétariat de valider une quelconque demande de travail en dehors du lieu d'affectation, et, enfin, si les responsables estimaient que les besoins opérationnels nécessitaient une présence sur site, la demande de travail en dehors du lieu d'affectation n'était pas validée. Le Secrétariat a également expliqué qu'en cas de fausse déclaration, il s'agirait d'une faute professionnelle et qu'une enquête serait ouverte. Si la faute était avérée, l'Administration de l'OMPI prendrait des mesures disciplinaires.

59. La délégation du Paraguay a remercié le Secrétariat pour son exposé et pour avoir répondu à toutes les questions soulevées lors des différentes réunions informelles ainsi qu'à la présente session. La délégation n'a néanmoins toujours pas compris comment l'amendement proposé pour l'article 4.9 serait appliqué et a estimé que des travaux supplémentaires s'imposaient sur ce point. La délégation était également convaincue qu'il fallait trouver des mécanismes appropriés pour faire en sorte que tout le personnel de l'Organisation reste motivé. La délégation a fait part de sa disponibilité à continuer à s'engager sur cette question.

60. La délégation du Mexique a pris note des amendements proposés au Statut et Règlement du personnel et a déclaré qu'elle soutiendrait l'approbation du nouvel article 1.10 relatif au lieu de résidence. En ce qui concernait l'article 4.9, la délégation du Mexique a demandé davantage d'informations sur le pourcentage ou le nombre moyen de postes qui seraient concernés, ainsi que sur la portée de la modification, afin de pouvoir soutenir la proposition du Secrétariat. En ce qui concernait la proposition du groupe des pays africains relative à l'article 4.8, qui prévoyait que le Directeur général informait le Comité de coordination de l'OMPI des nominations et promotions dans la catégorie spéciale, et bien que les auteurs de la proposition aient déclaré que le but de la proposition était d'informer le Comité de coordination de l'OMPI, la délégation estimait qu'il serait utile de préciser davantage l'objectif de cet amendement. Elle a répété qu'elle ne comprenait toujours pas les raisons précises de cette proposition et s'est demandé pourquoi le Comité de coordination de l'OMPI devait être informé et ce que l'on attendrait de lui pour donner suite à cette décision, une fois qu'il aurait eu accès à ces informations. La délégation estimait qu'il n'appartenait pas au Comité de coordination de l'OMPI de s'occuper de microgestion ni de participer à des décisions internes, le Statut et

Règlement du personnel stipulant que le Directeur général était chargé de nommer tous les membres du personnel.

61. En ce qui concernait la mobilité interne du personnel et la possibilité que certaines mises au concours soient exclusivement ouvertes aux candidats internes, la délégation du Brésil a souhaité ajouter sa voix aux déclarations faites par d'autres délégations, comme celle du Paraguay, qui avaient soulevé des questions et des préoccupations. La délégation était d'avis que ces considérations devraient être prises en considération quant à la manière dont cet article serait appliqué, en particulier lorsqu'il s'agissait de pays non représentés ou de régions sous-représentées au sein du personnel de l'Organisation. La délégation a également déclaré que l'introduction de la proposition d'amendement de l'article 4.9 figurant dans le document WO/CC/82/2 soulignait l'importance des pratiques recommandées parmi les autres institutions du système des Nations Unies. Toutefois, elle a renvoyé le comité à une résolution qui avait été approuvée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 2014 et qui indiquait ce qui suit concernant la mobilité : "prier le Secrétaire général, lorsqu'il examine des postes vacants, de traiter sur un pied d'égalité les candidats internes et externes". En conséquence, la délégation s'est interrogée sur la manière dont cette proposition s'alignait sur les meilleures pratiques au sein du système des Nations Unies.

62. Le Secrétariat a pris acte des préoccupations exprimées par les délégations concernant l'introduction d'une nouvelle disposition dans l'article 4.9. Il a attiré l'attention du comité sur le fait que, en 2022, dans plus de 20% des mises au concours publiées en externe, les candidats retenus et sélectionnés étaient des candidats internes. Cela signifiait que les ressources administratives ainsi que le temps avaient été dépensés, alors que si ces concours n'avaient été ouverts qu'aux candidats internes, la procédure aurait pu être simplifiée et accélérée. Néanmoins, le Secrétariat a confirmé qu'il était prêt à dialoguer avec les États membres des conditions et de la mise en œuvre de cette nouvelle disposition et a rappelé au comité qu'il s'agissait en grande partie d'un effort pour envoyer un message aux candidats internes selon lequel leur carrière était importante et qu'ils auraient parfois la possibilité d'évoluer par le biais de ces concours internes. Le Secrétariat a également pris note de la résolution mentionnée par la délégation du Brésil et a attiré l'attention sur le fait qu'elle était plus pertinente en ce qui concernait la question de l'égalité de traitement. Elle a également ajouté que dans d'autres institutions des Nations Unies, bien que les avis de vacance aient pu être publiés à l'extérieur également, seuls les candidats internes étaient pris en considération dans un premier temps, ce qui ne correspondait pas à l'approche proposée pour la nouvelle disposition de l'article 4.9 qui mettrait l'accent dans des cas limités sur les candidats internes dans un premier temps, et sur les candidats externes par la suite, si la procédure n'aboutissait pas.

63. Avant de poursuivre, le président a demandé à la délégation du Ghana de préciser le lien entre la proposition figurant dans le document WO/CC/82/4 au nom du groupe des pays africains et la proposition de texte qu'il avait soumise par la suite et qui avait été projetée à l'écran. Il souhaitait savoir s'il s'agissait d'une nouvelle proposition liée à un article ou un remplacement de la proposition présentée dans le document WO/CC/82/4, et comment la délégation souhaitait procéder.

64. La délégation du Ghana a informé le président que la proposition à l'écran n'était pas la même que celle proposée par le groupe des pays africains dans le document WO/CC/82/4, mais était une réponse à l'amendement proposé de l'article 4.9, visant à tenir compte des préoccupations du groupe sur un point particulier relatif au recrutement ouvert uniquement aux candidats internes.

65. La délégation du Nigéria sollicite l'indulgence du président pour demander une suspension de séance de 10 minutes, afin que les membres du groupe des pays africains puissent se concerter et revenir vers le président dans les plus brefs délais.

66. La délégation de la Pologne, parlant au nom du groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes, a demandé une précision sur la question de savoir si les États membres étaient invités à examiner plus avant la proposition à l'écran afin qu'elle puisse transmettre ces informations à ses membres.
67. Compte tenu de l'exigence de répartition géographique, la délégation du Paraguay a demandé au Secrétariat de préciser comment cette proposition concernant l'article 4.9 serait mise en œuvre et quel serait le nombre limité de cas où les mises au concours ne seraient ouvertes qu'aux candidats internes, ainsi que sur le nombre minimum de candidats internes.
68. La délégation du Ghana, parlant au nom du groupe des pays africains, a demandé au président une suspension de séance de 10 minutes pour examiner la proposition du groupe des pays africains contenue dans le document WO/CC/82/4 et y revenir.
69. Le président a suspendu le point de l'ordre du jour pour les consultations informelles.
70. Revenant au point de l'ordre du jour, le président a demandé à la délégation du Ghana de faire le point sur la proposition et la position du groupe des pays africains.
71. La délégation du Ghana, parlant au nom du groupe des pays africains, a remercié toutes les délégations qui avaient fait des observations sur la proposition du groupe des pays africains relative aux amendements du Statut et Règlement du personnel figurant dans le document WO/CC/82/4. Le groupe a pris note avec satisfaction de l'engagement pris par le Directeur général de renforcer le personnel de l'Organisation dans la catégorie spéciale et a dit attendre avec intérêt de collaborer davantage avec le Secrétariat sur cette question. Sur cette base et compte tenu de la confiance du groupe à l'égard du Directeur général, et après avoir noté et pris en considération les préoccupations légitimes des États membres, le groupe a souhaité retirer sa proposition concernant les amendements du Statut et Règlement du personnel figurant dans le document WO/CC/82/4. Il a également déclaré que le texte proposé précédemment et projeté à l'écran n'avait aucun lien avec cette proposition, mais qu'il s'agissait d'un effort pour trouver un terrain d'entente pour tenir compte des préoccupations des États membres concernant l'article 4.9.
72. Le président a remercié la délégation du Ghana et a demandé des précisions sur la question de savoir si la proposition projetée à l'écran était toujours à l'examen ou si elle était également retirée.
73. La délégation du Ghana a déclaré qu'il s'agissait simplement d'une partie de la déclaration, en tant qu'effort pour apporter une contribution au débat sur l'article 4.9.
74. Le président a remercié la délégation du Ghana pour cette précision et a indiqué que, comme toujours, la souplesse et la confiance étaient deux aspects essentiels des travaux de cette organisation et des autres, et s'est félicité de constater que ces deux aspects étaient toujours présents dans ce domaine. Concernant les propositions d'amendement du Statut et Règlement du personnel figurant dans le document WO/CC/82/2, il était d'avis qu'il valait mieux poursuivre les consultations informelles avec les coordinateurs régionaux afin de parvenir à un consensus, faisant observer qu'il y avait déjà des consultations en cours.
75. La délégation de la Pologne a déclaré qu'elle se sentirait plus à l'aise si elle pouvait commencer par partager la proposition avec les membres du groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes, étant donné que certains d'entre eux ne faisaient pas partie du Comité de coordination de l'OMPI, mais seraient néanmoins intéressés par la question. Elle a donc demandé au président de pouvoir avoir cette discussion avec les membres du groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes avant la réunion avec les coordonnateurs régionaux.

76. Le président a précisé que le texte proposé par le groupe des pays africains et projeté à l'écran n'était pas une proposition complète, mais une partie de la déclaration du groupe.

77. La délégation de la Pologne a indiqué que certaines des propositions du groupe des pays africains concernant l'article 4.9 intéresseraient les membres du groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes.

78. Le président a indiqué qu'il y aurait une annonce lorsque des consultations auraient lieu après la réunion de l'Assemblée générale de l'OMPI, plus tard dans l'après-midi. Il a ensuite suspendu le point de l'ordre du jour.

79. Revenant sur le point de l'ordre du jour, le président a rappelé que les délibérations sur ce point avaient été suspendues la veille afin de tenir des consultations avec divers groupes et délégations. Le président a eu le plaisir d'annoncer qu'à la suite de ces consultations et grâce à la souplesse, aux compétences et au professionnalisme dont avaient fait preuve tous les groupes et délégations, un accord avait été trouvé sur un texte de décision consensuel, qu'il a ensuite prié le Secrétariat d'afficher à l'écran. Le président a lu le paragraphe de décision proposé et donné aux délégations quelques instants pour passer en revue le paragraphe.

80. Il a constaté qu'aucune délégation n'avait demandé la parole et a conclu qu'il n'y avait pas d'objection au paragraphe de décision proposé. Il a ensuite poursuivi avec la décision concernant les amendements du Statut et Règlement du personnel figurant dans le document WO/CC/82/2.

81. 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/82/2, à l'exception de l'amendement proposé pour l'article 4.9 et sous réserve des dispositions du paragraphe ii) ci-dessous,

ii) a approuvé le nouvel article 1.10 du Statut du personnel ("Lieu de résidence"), qui stipule que "Les fonctionnaires doivent avoir leur résidence principale dans la zone de leur lieu d'affectation. La rémunération, les indemnités et autres prestations liées au lieu de résidence peuvent être réduites pour les fonctionnaires qui sont exceptionnellement autorisés, à leur demande, à résider en dehors de la zone de leur lieu d'affectation",

iii) reconnaissant qu'il est important d'offrir de nouvelles possibilités d'évolution de carrière au personnel de l'OMPI, et prenant note des efforts déployés par l'Organisation pour encourager la mobilité des talents, est convenu de continuer d'examiner les mesures visant à améliorer l'évolution de carrière et le perfectionnement à l'OMPI et

iv) a pris note des amendements du Règlement du personnel indiqués à l'annexe II du document WO/CC/82/2.

82. La délégation de l'Argentine a demandé la parole pour remercier le président, le Secrétariat et les États membres pour leur travail constructif durant les réunions informelles. Elle a ajouté que le Secrétariat avait déployé des efforts notables pour tenter de créer les conditions nécessaires pour que le personnel de l'Organisation ait une carrière fructueuse et agréable, avec un bon équilibre entre vie professionnelle et attentes personnelles, ainsi qu'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. C'est pourquoi la délégation était très reconnaissante du dialogue et de la possibilité d'interagir avec le Secrétariat pour échanger des vues sur la manière d'améliorer les conditions de travail au sein de l'Organisation. C'était un sujet de préoccupation pour la délégation, car elle était très attachée à cette question et elle était prête à continuer en vue d'obtenir des résultats positifs lors des prochaines assemblées.

## POINT 25 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

### MODIFICATIONS APPORTÉES AU STATUT DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE (CFPI)

83. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document [WO/CC/82/3](#).

84. Présentant le point de l'ordre du jour relatif aux amendements du Statut de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), la conseillère juridique a attiré l'attention des délégations sur le document WO/CC/82/3. La conseillère juridique a rappelé que les assemblées des États membres étaient invitées à approuver les amendements du Statut de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), comme indiqué dans l'annexe du document. Elle a en outre rappelé que, le 30 décembre 2022, l'Assemblée générale des Nations Unies a décidé de modifier les articles 10 et 11 du Statut de la CFPI relativement à son autorité de prendre des décisions sur le montant des ajustements de poste. La conseillère juridique a expliqué qu'il fallait modifier le Statut de la CFPI parce que ses dispositions sur le pouvoir de décider des coefficients d'ajustement de poste étaient interprétées différemment par le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT) et le Tribunal d'appel des Nations Unies. Elle a ajouté que les modifications apportées au Statut de la CFPI visaient à résoudre les divergences d'interprétation judiciaire entre ces deux tribunaux qui se trouvaient au sommet de leurs juridictions respectives dans le régime commun des Nations Unies. La conseillère juridique a informé les délégations que les amendements n'étaient pas automatiquement applicables à l'OMPI; en tant qu'institution spécialisée, ses États membres étaient tenus de décider s'il convenait d'approuver les amendements et quel était l'objet de la décision proposée. Pour conclure, la conseillère juridique a déclaré qu'une fois approuvés par les États membres, le Directeur général enverrait officiellement notification de l'acceptation des amendements du Statut au Secrétaire général des Nations Unies. Il s'agissait d'une étape administrative visant à achever le processus d'acceptation et qui, en tant que telle, n'exigeait pas une décision distincte des États membres.

85. La délégation de la Suisse, parlant au nom du groupe B, a remercié le Secrétariat d'avoir établi le document WO/CC/82/3, indiquant qu'il expliquait et contextualisait les amendements apportés au Statut de la Commission de la fonction publique internationale. Le groupe s'est félicité de la clarté juridique fournie par ces amendements, à savoir que le classement des lieux d'affectation relevait de l'Assemblée générale des Nations Unies. En conséquence, le groupe B a appuyé l'adoption d'une décision relative à l'approbation de ces amendements, au Statut de la Commission de la fonction publique internationale, par le Comité de coordination de l'OMPI. Le groupe B a déclaré que ses membres étaient invités à intervenir à titre national pour de plus amples observations.

86. La délégation du Mexique a fait une déclaration au nom de la délégation de l'Espagne et du Mexique. Les deux délégations ont souhaité souligner l'importance de cette question du fait que ces amendements étaient dirigés par certaines organisations internationales relevant du Tribunal administratif de l'OIT, y compris à l'OMPI. La délégation a noté que les organisations spécialisées avaient attiré l'attention de leurs États membres respectifs sur la difficulté d'avoir deux barèmes d'ajustement de poste, ce qui signifiait qu'il était difficile de disposer d'un système commun de traitement au sein du système des Nations Unies. La délégation a en outre déclaré que les amendements apportés aux articles 10 et 11 constituaient la solution qui permettrait aux institutions spécialisées qui le souhaitent de surmonter les problèmes entre les différents tribunaux administratifs. La délégation a fait observer que, pour les membres du système des Nations Unies et ses employés, les États membres se sont efforcés de combler cette lacune juridique et elle a déclaré vouloir soutenir ces amendements du Statut de la CFPI. Les délégations ont proposé un paragraphe de décision qui visait à répondre aux préoccupations relatives au coût de la vie et ont suggéré que le paragraphe de décision proposé par le Secrétariat soit modifié afin que le texte puisse être libellé comme suit, en

anglais : “Le Comité de coordination de l’OMPI est invité à approuver les amendements du Statut de la Commission de la fonction publique internationale indiqués à l’annexe du document WO/CC/82/3, qui sera notifié par écrit au Secrétaire général des Nations Unies”. La délégation a donc suggéré d’ajouter un deuxième paragraphe : “le Comité de coordination de l’OMPI prie le Directeur général de mettre en œuvre les coefficients d’ajustement officiels de la CFPI après la date d’acceptation de ces amendements par l’OMPI, conformément à ses obligations juridiques”.

87. La délégation de l’Allemagne a appuyé la déclaration faite par les délégations du Mexique et de l’Espagne, ainsi que les modifications apportées à la décision proposées par ces délégations. La délégation a déclaré qu’elle était favorable à l’égalité de traitement dans toutes les organisations des Nations Unies et a exhorté l’OMPI à mettre en œuvre les décisions relatives aux services contractuels de personnes dans les meilleurs délais.

88. La délégation du Royaume-Uni a appuyé la déclaration faite par la délégation du Mexique au nom des délégations du Mexique et de l’Espagne et leurs propositions d’amendements.

89. La délégation des États-Unis d’Amérique a appuyé la déclaration faite par le groupe B et la proposition faite par les délégations de l’Espagne et du Mexique. Par ailleurs, elle a remercié le Secrétariat pour le document et a déclaré qu’elle soutenait fermement l’alignement de l’OMPI avec les amendements apportés au Statut de la CFPI.

90. La délégation du Canada a appuyé la déclaration du groupe B sur la question, ainsi que la déclaration des délégations du Mexique et de l’Espagne. Elle a également fait part de son appui supplémentaire au libellé proposé pour la décision, présenté par la délégation du Mexique.

91. La délégation du Japon s’est félicitée des efforts déployés par le Secrétariat pour préparer le document WO/CC/82/3 qui expliquait le contexte des amendements apportés au Statut de la CFPI. La délégation s’est félicitée de la clarté de la question de l’autorité de la CFPI découlant de ces amendements et a appuyé l’approbation de ces amendements du Statut de la CFPI par le Comité de coordination de l’OMPI. La délégation a appuyé la proposition des délégations de l’Espagne et du Mexique. Elle a indiqué pour conclure que, compte tenu des traitements et de l’unité de l’institution commune des Nations Unies, ainsi que des perspectives administratives et financières, elle estimait que l’OMPI devrait procéder à l’application des derniers coefficients d’ajustement de poste sans retard excessif.

92. La délégation de la Fédération de Russie a appuyé les amendements proposés au Statut de la CFPI. La délégation a jugé utile de préciser dans la décision du Comité de coordination de l’OMPI la demande faite au Directeur général de procéder à l’utilisation du coefficient servant au calcul de l’ajustement de poste dans les délais fixés par la CFPI.

93. La délégation de la Norvège s’est associée à la déclaration faite par la délégation de la Suisse au nom du groupe B et a également appuyé les déclarations faites par les délégations du Mexique et de l’Espagne.

94. La délégation de l’Islande a appuyé la déclaration faite par le groupe B et la proposition d’amendement du texte présenté par les délégations de l’Espagne et du Mexique.

95. En l’absence d’autres demandes d’intervention, le président a donné la parole au Directeur général.

96. Le Directeur général a remercié les délégations très sincèrement ainsi que tous les groupes qui s’étaient engagés, de manière informelle, avec le Secrétariat, ainsi qu’en faisant des déclarations à la réunion. Il a déclaré qu’il tenait à ce qu’il soit pris acte du fait que, en tant que Directeur général, il souhaitait réaffirmer l’appui de l’OMPI au régime commun. Il a ajouté

que l'OMPI était membre de la famille des Nations Unies et souhaitait donc s'assurer que ce qu'il faisait à cet égard était aligné sur l'ensemble du système des Nations Unies. Il se félicitait donc de l'occasion qui lui était donnée de faire ce point avec la décision d'aujourd'hui et de pouvoir avancer sur ce point. Le Directeur général a de nouveau adressé ses remerciements à tous les États membres pour leurs points de vue et leur soutien.

97. Le président a proposé la décision suivante.

98. Le Comité de coordination de l'OMPI a approuvé les modifications du Statut de la Commission de la fonction publique internationale, reproduites dans l'annexe du document WO/CC/82/3, à notifier immédiatement par écrit, par le Directeur général, au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

99. Le Comité de coordination de l'OMPI prie le Directeur général d'appliquer les multiplicateurs servant au calcul de l'indemnité de poste officiellement établis par la CFPI après la date d'acceptation de ces modifications par l'OMPI, conformément à ses obligations légales.

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

---

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

**Déclaration du Conseil du personnel de l'OMPI devant le Comité de coordination des États membres de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle**  
**Genève, le 14 juillet 2023**

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

C'est un honneur pour moi de pouvoir prendre la parole aujourd'hui au nom du Conseil du personnel de l'OMPI. La chance qui nous est donnée de nous exprimer devant le Comité de coordination lors de l'Assemblée générale annuelle est un événement suivi de près et très attendu par mes collègues, car c'est la seule occasion que nous ayons, en tant que membres du personnel, de dialoguer directement avec les États membres. À ce titre, j'espère que vous tiendrez compte de nos points de vue et de nos préoccupations et que vous mettrez le personnel au centre de vos prises de décisions, aujourd'hui et demain.

Au cours de l'année écoulée, l'Administration de l'OMPI s'est attachée à recueillir les opinions du personnel au moyen de l'enquête sur l'engagement des collaborateurs, à favoriser la mobilité et la formation, et à améliorer la communication. Le Département de la gestion des ressources humaines a organisé plusieurs réunions de personnel sur des questions générales ou sur des thèmes particuliers, ainsi que des réunions sectorielles, afin d'informer le personnel de l'évolution récente des questions relatives aux ressources humaines, témoignant ainsi de la volonté de l'Administration de rester proche du personnel sur les questions importantes. Il reste toutefois des domaines clés où le Conseil du personnel espère voir de nouvelles évolutions positives, dans l'intérêt supérieur du personnel et de l'Organisation.

Le Conseil du personnel est conscient des défis auxquels le monde est actuellement confronté, ainsi que du nombre croissant d'incertitudes liées, entre autres, à la numérisation, l'automatisation, la diversité de l'effectif et l'inclusion. Nous comprenons également la nécessité d'une main-d'œuvre souple, capable de répondre rapidement aux nouveaux défis et aux nouvelles opportunités.

Cela étant, le personnel est l'actif le plus précieux de l'Organisation. Les personnes qui se sentent écoutées et valorisées au travail sont beaucoup plus productives et dévouées. Le fait de garantir une expérience positive au personnel, et de lui offrir des possibilités de croissance et d'évolution de carrière, stimule son engagement et sa motivation. Nous sommes persuadés que l'OMPI, grâce à la formation et au renforcement de l'autonomie de son personnel, peut disposer à la fois d'une main-d'œuvre souple et d'un environnement de travail plus sûr. Nous saluons les mesures prises par l'Administration pour investir dans le renforcement des capacités et l'apprentissage, selon diverses méthodes, et nous préconisons l'intensification de ces mesures et leur généralisation, de manière équitable. Le personnel attend avec intérêt de diversifier ses connaissances et ses compétences afin d'être en mesure d'apporter davantage à l'Organisation.

L'enquête récemment menée sur l'engagement du personnel comprenait une question relative au bien-être, afin de déterminer si l'OMPI s'intéresse véritablement au bien-être de ses employés. Cette question a obtenu l'un des scores les plus bas, perdant trois points par rapport au résultat de l'enquête 2022, qui était déjà faible. Nous sommes convaincus que de nombreux facteurs peuvent avoir contribué à ce score, par exemple, une pression constante pour faire plus avec moins, le manque de perspectives de carrière, l'angoisse imminente d'une baisse de salaire, le manque d'options de garde d'enfants accessibles et abordables à Genève et dans

ses environs, et la proposition visant à restreindre les possibilités d'aménagement des modalités de travail.

Compte tenu de ce qui précède, je présenterai six grands domaines de préoccupation pour le personnel, qui influent directement sur sa motivation, son engagement et son bien-être.

**La première préoccupation concerne les aspirations professionnelles, l'évolution de carrière et la promotion.**

Pour ce qui est de l'évolution de carrière, les attentes du personnel restent légitimement élevées. Ces attentes consistent à penser que tout travail accompli avec succès, et assorti de responsabilités croissantes, sera reconnu et récompensé d'une évolution de carrière. Il est normal que le personnel aspire à évoluer, et il est normal que tout employeur encourage et soutienne son personnel dans cette optique.

Actuellement, le personnel peut être promu soit par une mise au concours externe soit par un reclassement, la dernière option étant limitée à ce jour aux postes P-1 et P-2. Le fait est qu'il n'existe pas de possibilités internes de promotion fondées sur le mérite. Si nous comprenons que le reclassement n'est pas un outil de promotion, certains postes de grades supérieurs devraient être reclassés conformément à l'article 2.2 du Statut du personnel. Cette situation nuit au moral des membres du personnel qui aspiraient à un reclassement de poste en raison des responsabilités nouvelles et supérieures qu'ils ont naturellement acquises au fil du temps. C'est une question particulièrement importante du fait de la demande accrue en faveur de la réalisation des objectifs de l'OMPI, notamment dans le cadre du Plan stratégique à moyen terme.

Pour avoir une chance de promotion, les membres du personnel, en particulier aux niveaux intermédiaire et supérieur, doivent attendre qu'un poste soit mis au concours et y postuler. Lorsqu'un avis de vacance est publié, le personnel s'inquiète des influences et pressions extérieures qui peuvent s'exercer sur des questions liées à la représentation géographique, à l'équité, à l'existence de préjugés, au genre et à l'âge, autant de facteurs qui pèsent sur le concours et, par voie de conséquence, sur nos perspectives d'évolution de carrière.

Sans pour autant entraver l'apport de talents nouveaux à tous les niveaux, ce qui est bien sûr nécessaire, bon nombre d'organisations du système des Nations Unies ont pris des mesures concrètes pour garantir que les aptitudes que possèdent des fonctionnaires déjà au service de l'Organisation soient pleinement prises en considération pour les postes vacants à pourvoir. De nombreuses organisations, comme ONUSIDA, l'OMS et d'autres prévoient expressément dans leur Statut et Règlement du personnel que, toutes choses étant égales par ailleurs, la priorité est automatiquement accordée aux candidats internes. D'autres organisations réservent l'accès à certains postes aux candidats internes, afin de donner à celles et ceux qui possèdent toutes les qualifications la possibilité d'évoluer et d'avancer dans leur carrière.

Le Conseil du personnel souhaiterait que des mesures concrètes similaires soient prises à l'OMPI, ce qui profiterait également à l'Organisation et aux États membres que nous servons. Il est important de rassurer notre personnel en lui montrant que l'Organisation comprend ses aspirations et s'engage à protéger ses possibilités d'évolution de carrière. Nous comptons sur votre appui pour approuver le cadre de recrutement interne proposé par l'Administration, qui est conforme aux pratiques de nombreuses organisations du système des Nations Unies. Nous notons qu'au cours de vos délibérations, de nombreux États membres ont plaidé en faveur d'un alignement plus étroit avec les pratiques des Nations Unies. Nous comptons sur vous pour appliquer ce principe également à la politique en matière de recrutement.

## **La deuxième préoccupation concerne le statut contractuel du personnel à long terme**

Le Conseil du personnel souhaite soulever ici deux questions importantes : 1) les engagements de durée déterminée d'une durée limitée et 2) la conversion des engagements de durée déterminée en engagements continus.

En 2022, le Comité de coordination a approuvé l'octroi d'engagements de durée déterminée d'une durée limitée, ne pouvant dépasser 5 ans, et l'Administration a commencé à les appliquer à grande échelle aux nouveaux avis de vacance de poste. Cependant, une plus grande transparence est nécessaire quant aux postes concernés par ce nouveau type de contrat. Le personnel de l'OMPI est composé de fonctionnaires des Nations Unies dont la valeur repose sur les connaissances institutionnelles et l'ancienneté. Pour assurer la continuité des opérations de l'institution spécialisée qu'est notre Organisation, il est nécessaire de maintenir ces avantages et de préserver nos connaissances institutionnelles. Dès lors, il importe de ne pas supprimer cette caractéristique importante du système des Nations Unies, sauf pour les postes créés pour un projet spécifique et dont le mandat est limité à la durée de ce projet.

Le deuxième point concerne la conversion des engagements de durée déterminée en engagements continus. Ce processus est laissé à la discrétion du Directeur général, mais nous n'avons toujours pas une idée claire des motifs sur lesquels ces décisions se fondent. Le Conseil du personnel est régulièrement sollicité à ce sujet par des membres du personnel qui ont reçu des réponses peu claires de la part des ressources humaines. Une plus grande clarté est nécessaire pour que le personnel et le Conseil comprennent mieux le cadre qui régit l'octroi des engagements continus.

Ces deux questions concernent directement la stabilité et la sécurité de l'emploi. Nous avons besoin de clarté sur ces deux points pour répondre aux aspirations du personnel et garantir son plein engagement.

## **La troisième préoccupation a trait à l'inclusion, à la diversité et à l'égalité des sexes**

Nous avons conscience de l'engagement pris récemment en faveur de l'amélioration de la diversité et de l'inclusion à l'OMPI. Nous sommes très enthousiastes à la perspective de voir l'Administration corriger les déséquilibres actuels au sein de l'effectif afin de parvenir à une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes et sur le plan géographique, ainsi que de tirer parti du vivier de talents de l'Organisation. Ce sujet a été longuement débattu au sein du Comité du programme et budget. Certains efforts de sensibilisation déployés par l'Administration ont d'ores et déjà permis d'augmenter le nombre de candidatures émanant de certains pays sous-représentés ou non représentés.

Néanmoins, le déséquilibre demeure aux grades P-5 et supérieurs. L'OMPI doit s'attaquer à ce problème non seulement en déployant des efforts de sensibilisation, mais aussi en procédant à une évaluation adéquate des candidats internes qui peuvent contribuer à corriger ce déséquilibre en assumant des responsabilités plus importantes et en accédant à des postes de grade supérieur. La promotion interne libère également des postes à des grades inférieurs et devrait déboucher sur de nouveaux postes et de nouvelles possibilités. Cette promotion interne ne se traduirait pas par une augmentation de l'effectif ni ne viendrait contrecarrer les efforts de répartition géographique; de fait, elle pourrait permettre au personnel de certaines zones géographiques qui ne sont pas actuellement représentées aux grades P-5 et supérieurs d'accéder à des postes de grade supérieur.

Au-delà des chiffres, la création d'un environnement propice est au cœur de la réalisation de l'égalité entre les sexes. Le Conseil du personnel se félicite de l'approbation par l'Assemblée générale des Nations Unies de la nouvelle politique de congé parental sans distinction de sexe, qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier de cette année. Bien que l'OMPI ait révisé sa politique en matière de congé parental en 2021, celle-ci prévoit deux semaines de congé de moins pour

les mères ayant accouché que la politique en matière de congé parental à l'échelle du système des Nations Unies. Nous demandons à l'Administration d'actualiser sans délai notre politique en matière de congé parental afin de continuer d'encourager la création d'un environnement propice au sein de l'OMPI.

#### **La quatrième préoccupation concerne l'aménagement des modalités de travail**

Les formules d'aménagement des modalités de travail à l'OMPI ont été très appréciées par le personnel et ont eu un impact positif sur notre bien-être, d'après les nombreux commentaires reçus de la part des collègues. Le Conseil du personnel a été invité à donner son avis sur une proposition de politique révisée en matière de télétravail. Toute modification de la politique actuelle devra définir un juste équilibre entre les effets positifs du télétravail – tels que l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée – et la nécessité d'encourager les relations interpersonnelles entre les membres du personnel au sein de l'Organisation. Nous pensons que ces principes peuvent se compléter et nous sommes prêts à collaborer avec l'Administration à l'élaboration de moyens nouveaux et créatifs de renforcer les liens entre les membres du personnel.

#### **La cinquième préoccupation concerne la CFPI et la question de l'indemnité de poste à Genève**

Le Conseil du personnel suit avec beaucoup d'inquiétude les débats sur l'indemnité de poste à Genève déterminée par la CFPI sur la base des résultats de l'enquête sur le coût de la vie menée en 2021. En ce qui concerne sa mise en œuvre, le Conseil du personnel s'interroge sur la légalité des résultats de l'enquête de 2021, étant donné qu'elle a été réalisée avant les amendements du statut de la CFPI, c'est-à-dire à un moment où la CFPI n'était pas habilitée à déterminer, par voie de décision, les coefficients d'ajustement pour les organisations relevant de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT. En outre, l'enquête a été menée en pleine pandémie, à un moment où les dépenses n'étaient manifestement pas représentatives d'une vie normale.

Vous vous en souvenez peut-être, la méthode de calcul appliquée par la CFPI dans le cadre de la série d'enquêtes menées en 2016 a été contestée par les membres du personnel de cinq institutions ayant leur siège à Genève. Le Tribunal a tranché en statuant sur une question de procédure cruciale, estimant que la CFPI n'était pas habilitée à fixer le montant de l'indemnité de poste. Bien que le Tribunal n'ait pas eu à examiner la validité de la méthode de calcul, le résultat montre qu'un examen du fonctionnement de la CFPI elle-même est absolument nécessaire. Un tel réexamen et une réforme ultérieure permettraient d'éviter que le personnel ne conteste à l'avenir les méthodes de calcul de la CFPI qui déterminent le niveau de rémunération ce qui, naturellement, revêt une importance fondamentale pour l'ensemble du personnel.

Il va sans dire qu'à mesure que les prix augmentent, notre pouvoir d'achat baisse, ce contre quoi le système d'ajustement de l'indemnité de poste a été conçu.

La Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) a encouragé les organisations concernées ayant leur siège à Genève à appliquer le nouveau coefficient d'ajustement de l'indemnité de poste de manière à ne pas pénaliser les membres du personnel.

Nous appelons les États membres à apporter leur soutien au personnel de l'OMPI aux fins du maintien, au moins, de notre indemnité de poste et de nos salaires actuels jusqu'à ce que l'écart avec la rémunération à Genève soit comblé.

## **La sixième préoccupation concerne le maintien d'un environnement de travail harmonieux et empreint de respect**

Le Conseil du personnel attache une grande importance à la garantie d'un environnement de travail sûr et empreint de respect à l'OMPI. Nous continuerons à soutenir l'Administration dans les efforts qu'elle déploie pour résoudre les problèmes liés au harcèlement sous toutes ses formes.

### **En conclusion,**

L'OMPI doit continuer à investir dans son personnel et à le soutenir. Pour obtenir des résultats remarquables, il faut des personnes remarquables. Nous appelons l'Administration de l'OMPI à poursuivre les efforts qu'elle déploie afin de soutenir, de valoriser et de responsabiliser le personnel dans l'ensemble de l'Organisation.

Pour ce faire, l'appui constant de tous les États membres est essentiel pour que l'OMPI puisse conserver un personnel dynamique et motivé et attirer les meilleurs talents.

Nous remercions le Directeur général et l'Administration d'avoir pris en considération les préoccupations et les propositions du Conseil du personnel. La communication ouverte et le respect mutuel sont des caractéristiques essentielles de nos relations actuelles. Nous nous réjouissons de poursuivre notre collaboration avec l'Administration aux fins de la consolidation de la réputation de l'OMPI en tant qu'employeur de choix.

Le Conseil du personnel s'engage à continuer d'œuvrer dans l'intérêt de l'ensemble du personnel, en consacrant du temps et de l'énergie à la prise en considération des préoccupations du personnel, avec un profond respect pour l'immense responsabilité qui nous a été confiée. Nous ne ménagerons aucun effort pour continuer à défendre les aspirations professionnelles et l'évolution de carrière du personnel. Nous ne cesserons d'insister sur l'harmonisation des modalités contractuelles avec une approche unifiée et des critères clairs. Nous continuerons à tout mettre en œuvre pour assurer un environnement de travail juste et équitable et pour que le bien-être du personnel reste la priorité absolue pour toutes les parties prenantes. Nous sommes déterminés à faire en sorte que l'OMPI reste l'Organisation de choix pour attirer et recruter des talents hautement qualifiés, tout en préservant, promouvant et favorisant l'évolution de carrière du personnel déjà en poste.

Nous vous remercions de votre attention et comptons sur votre soutien constant pour donner suite à nos demandes principales et pour garder le personnel à l'esprit dans toutes vos délibérations, car il constitue l'atout le plus important de cette Organisation.

[Fin de l'annexe et du document]