

## **Comité du programme et budget**

**Trente et unième session**  
**Genève, 7 – 11 septembre 2020**

### **RAPPORT ANNUEL SUR LES RESSOURCES HUMAINES**

*établi par le Secrétariat*

1. À sa session de septembre 2012, le Comité du programme et budget (PBC) “a demandé que le rapport annuel sur les ressources humaines soumis au Comité de coordination de l’OMPI soit également présenté à l’avenir au PBC à sa session d’automne pour examen”. Conformément à cette décision, le présent document contient le Rapport annuel sur les ressources humaines (document WO/CC/78/INF/1 Rev.) qui est soumis au Comité de coordination de l’OMPI à sa session d’octobre 2020.

[Le document WO/CC/78/INF/1 Rev. suit]

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

**Soixante-dix-huitième session (51<sup>e</sup> session ordinaire)  
Genève, 21 – 29 septembre 2020**

### **RAPPORT ANNUEL SUR LES RESSOURCES HUMAINES**

*établi par le Secrétariat*

#### **I. INTRODUCTION**

1. Le présent rapport annuel sur les ressources humaines porte sur l'ensemble des questions concernant les ressources humaines de l'OMPI qui doivent faire l'objet d'un rapport au Comité de coordination de l'OMPI et sur d'autres questions concernant le personnel qui intéressent les États membres. On trouvera dans ce rapport des informations sur les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs liés aux questions de personnel et une brève présentation des politiques, initiatives et activités relatives aux ressources humaines qui sont alignées sur la stratégie de l'OMPI en matière de ressources humaines pour 2017-2021<sup>1</sup>.

2. Le présent rapport couvre la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 30 juin 2020. Il est complété par une brochure distincte sur les ressources humaines présentant les principales données relatives à l'effectif sur la même période ou par année civile. La Brochure 2020 sur les ressources humaines, intitulée "Le personnel de l'OMPI : engagé, innovant, résilient", est disponible sur le site Web de l'OMPI<sup>2</sup>. Le présent rapport renvoie à des graphiques et des tableaux figurant dans la Brochure sur les ressources humaines.

---

<sup>1</sup> Voir le document [WO/CC/74/5](#).

<sup>2</sup> La Brochure sur les ressources humaines peut être consultée [ici](#).

## II. DONNÉES RELATIVES AUX EFFECTIFS EN BREF

3. Au 30 juin 2020, l'effectif total de l'OMPI s'élevait à 1 508 personnes, avec une répartition stable entre les ressources fixes (72,3%) et les ressources modulables (27,7%) (tableau 1)<sup>3</sup>.

4. La productivité de l'effectif reste stable, en particulier dans le cadre du Traité de coopération en matière de brevets (PCT) et du système d'enregistrement de Madrid, malgré la crise sanitaire et le confinement associés à la COVID-19. Ces deux systèmes, les deux principaux services d'enregistrement mondiaux administrés par l'OMPI, demeurent les principales sources de revenus. Des informations détaillées sur la productivité sont disponibles dans le tableau de bord de la gestion de crise à l'OMPI<sup>4</sup>.

## III. QUESTIONS DEVANT OBLIGATOIREMENT ÊTRE PORTÉES À LA CONNAISSANCE DU COMITÉ DE COORDINATION DE L'OMPI

### LICENCIEMENTS

5. En application de l'article 9.2.g) du Statut du personnel, le Directeur général doit faire rapport au Comité de coordination de l'OMPI sur tous les cas de licenciement. Les licenciements suivants sont intervenus entre le 1<sup>er</sup> juillet 2019 et le 30 juin 2020 :

- quatre, pour raisons de santé conformément à l'article 9.2.a)2) du Statut du personnel;
- deux, pour faute conformément à l'article 9.2.a)3) du Statut du personnel; et
- 18, dans l'intérêt d'une bonne administration de l'Organisation et avec le consentement des fonctionnaires concernés, conformément à l'article 9.2.a)5) du Statut du personnel.

### MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE L'OMPI EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES

6. Tenant compte du fait que le développement économique, social et culturel ne saurait être atteint de manière durable sans elles, l'OMPI s'emploie à favoriser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans le cadre de son mandat. Les efforts déployés par l'OMPI sont régis par sa Politique en matière d'égalité des sexes, lancée en 2014, qui offre un dispositif permettant à l'OMPI d'intégrer le principe d'égalité des sexes à la fois dans ses politiques et activités de programme et dans sa gestion des ressources humaines. En 2019, la DSI a effectué un audit et une évaluation de la Politique de l'OMPI en matière d'égalité des sexes. Il sera tenu compte des conclusions et des recommandations de la DSI pour la prochaine phase de la mise en œuvre de la politique et sa révision.

7. L'OMPI a adopté une approche à deux volets dans le cadre de ses efforts en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes : elle met en œuvre des initiatives portant spécialement sur l'égalité des sexes tout en intégrant les considérations relatives à cette question dans les autres initiatives. En outre, tout en participant et en contribuant aux initiatives menées à l'échelle du système des Nations Unies, elle met également en œuvre ses propres initiatives.

---

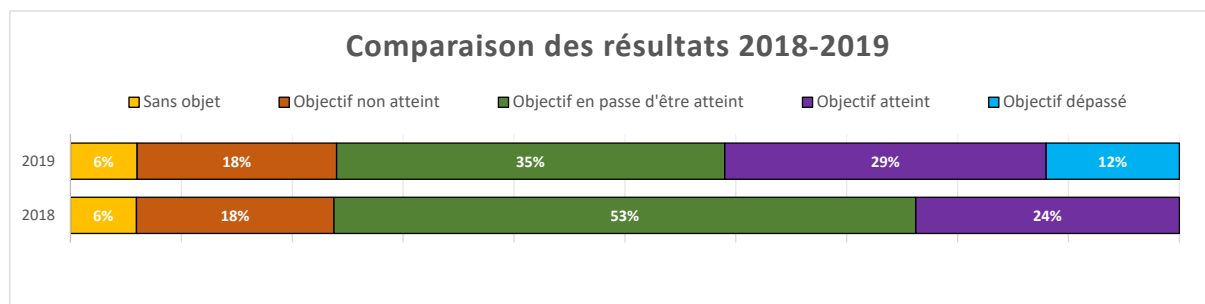
<sup>3</sup> Au cours de la période couverte par le précédent rapport, l'effectif total s'élevait à 1558 personnes, avec une répartition 70/30 entre les ressources fixes et les ressources modulables.

<sup>4</sup> Les tableaux de bord de la gestion de crise à l'OMPI sont disponibles [ici](#).

### *Intégration des questions relatives à l'égalité des sexes dans les fonctions de l'Organisation*

8. En ce qui concerne les activités à l'échelle du système des Nations Unies, l'OMPI a continué en 2019 de mettre en œuvre le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP), comme elle le fait depuis 2012. Le programme ONU-SWAP est un mécanisme de responsabilité approuvé par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS)<sup>5</sup>. Sa deuxième phase a débuté en 2018 avec une augmentation du nombre d'indicateurs et des niveaux plus élevés de conformité avec les objectifs. Entre 2018 et 2019, le taux de conformité de l'OMPI a augmenté de 17 points de pourcentage. En 2019, l'OMPI a donc enregistré des résultats conformes ou supérieurs aux objectifs pour 41% des critères, ou sept indicateurs<sup>6</sup>. En outre, pour la première fois depuis la mise en œuvre d'ONU-SWAP, l'OMPI a dépassé en 2019 les objectifs relatifs à deux indicateurs (évaluation et audit), tout en enregistrant des résultats conformes aux objectifs pour cinq indicateurs.

9. Le graphique ci-après présente les résultats de l'OMPI au regard des indicateurs ONU-SWAP en 2019 par rapport aux résultats de 2018 :



10. Au cours de la période considérée, l'OMPI a continué de renforcer les capacités des coordonnateurs pour les questions relatives à l'égalité des sexes, afin que ceux-ci puissent intégrer plus efficacement l'égalité des sexes dans les divers programmes et fonctions. Une formation d'une journée a été organisée pour faire le point sur les résultats et les enseignements tirés de la mise en œuvre de la Politique de l'OMPI en matière d'égalité des sexes à ce jour. La formation a également contribué à lancer la conceptualisation de la nouvelle politique de l'OMPI, ainsi que l'éventuelle révision du rôle des coordonnateurs. Les activités ordinaires de renforcement des capacités se sont poursuivies mois après mois, en mettant l'accent sur l'échange de pratiques recommandées entre coordonnateurs. Cela devrait renforcer l'ampleur et la portée des initiatives relatives à l'intégration des questions d'égalité des sexes à moyen terme.

<sup>5</sup> Le programme ONU-SWAP met en œuvre le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes adopté en 2006 par le CCS.

<sup>6</sup> En 2019, l'OMPI

- dépasse les objectifs pour l'évaluation (PI4) et l'audit (PI5);
- enregistre des résultats conformes aux objectifs concernant la politique (PI6), le leadership (PI7), la gestion des performances prenant en compte le genre (PI8), l'architecture de genre (PI11), la culture organisationnelle (PI13);
- se rapproche des objectifs pour le contrôle des ressources financières (PI9), l'égalité de représentation des femmes (PI12), l'évaluation des capacités (PI14), le développement des capacités (PI15), les connaissances et la communication (PI16) et la cohérence (PI17);
- n'atteint pas les objectifs pour la planification stratégique de la réalisation des ODD en rapport avec l'égalité des sexes (PI1), les rapports sur la réalisation des ODD en rapport avec l'égalité des sexes (PI2) et la répartition des ressources financières (PI10).
- La réalisation par programme des ODD en rapport avec l'égalité des sexes (PI3) est sans objet.

*Parité hommes-femmes*

11. Pour l'exercice biennal 2020-2021, les États membres de l'OMPI ont approuvé des objectifs de parité hommes-femmes pour les catégories D-2, D-1, P-5 et P-4, selon les modalités suivantes :

Grades	Objectif
D-2	24%
D-1	37%
P-5	43%
P-4	50%

12. Au 30 juin 2020, les femmes représentaient 54,4% du personnel de l'OMPI<sup>7</sup>. Leur représentation varie néanmoins considérablement selon les catégories, les femmes étant moins représentées aux postes de direction : les femmes représentent 100% des administrateurs recrutés sur le plan national, 63,2% du personnel de la catégorie des services généraux, 49,3% des administrateurs et 31,6% des fonctionnaires de la catégorie spéciale. Dans une tendance positive illustrée dans le tableau ci-dessous, certains grades ont connu une progression au cours des deux derniers exercices biennaux. Par exemple, l'objectif de 2021 pour le grade P-4 a été atteint plus d'un an avant la date fixée. Des améliorations régulières ont également été observées pour le grade D-1, avec deux points de pourcentage manquants pour la réalisation de l'objectif.

Grades	Situation au 30 juin 2017	Situation au 30 juin 2018	Situation au 30 juin 2019	Situation au 30 juin 2020	Objectifs fixés pour décembre 2021
D-2	18%	16,7%	15,4%	15,4%	24%
D-1	31%	34,6%	36,8%	34,9%	37%
P-5	35%	33,3%	32,4%	32,7%	43%
P-4	45%	47,2%	48,7%	50,0%	50%

13. Les efforts déployés par l'OMPI pour améliorer la parité hommes-femmes au sein de son personnel s'accompagnent d'activités de sensibilisation ciblées. Un puissant indicateur démontrant que les initiatives de valorisation et de sensibilisation génèrent un rendement positif en faveur de la parité hommes-femmes est l'augmentation régulière de la représentation des femmes dans certains types de postes, par exemple dans le secteur des technologies de l'information où, au cours des 12 derniers mois, le nombre de femmes employées est passé de 20,5% à 24% et continue d'afficher une tendance à la hausse.

14. Afin d'augmenter le nombre de candidates aux postes de haut niveau (P-5 et au-delà), une liste de réserve féminine pour les postes de hauts fonctionnaires a été créée en 2019 pour permettre aux candidates potentielles de faire savoir qu'elles sont intéressées par un emploi à l'OMPI dans leur domaine de compétences, en l'absence de poste vacant correspondant à leur profil. Les personnes sont averties en cas de vacance de poste, y compris pour des fonctions temporaires, tandis que l'OMPI conserve la possibilité de faire appel aux candidates intéressées par la suite.

<sup>7</sup> Fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée, d'un engagement permanent ou d'un engagement continu, sur la base de leur grade, inscrits au budget ordinaire. À l'exception des fonctionnaires temporaires et de la catégorie DG, VDG et SDG.

### *Favoriser le talent des femmes*

15. L'OMPI continue de participer activement à EMERGE, programme mis au point conjointement par des organismes des Nations Unies, qui en est à présent à sa quatrième année de mise en œuvre. Le programme d'une durée de neuf mois prépare les femmes au grade P-3 à occuper d'éventuels postes de direction. Un nouveau cycle a débuté en octobre 2019. Au total, 10 participantes de l'OMPI ont bénéficié du programme depuis sa création.

16. I-seize, le programme de l'OMPI sur le perfectionnement professionnel et l'évolution de carrière, qui vise les femmes aux grades P-3, P-4 et P-5 et les hommes de la catégorie des services généraux, a achevé sa quatrième année. En 2019, cinq fonctionnaires (quatre femmes et un homme) ont été sélectionnés pour participer au programme d'une année, qui comprend, outre des possibilités d'apprentissage individuelles, des séances d'accompagnement personnalisé et de tutorat, des échanges de groupes, des évaluations et des exercices. Compte tenu des résultats positifs enregistrés, le programme est en cours d'actualisation afin d'accueillir davantage de participants.

### *Intégration des questions de parité hommes-femmes dans les programmes*

17. Lors des assemblées de 2019, l'OMPI a organisé une table ronde sur l'égalité des sexes et le droit d'auteur, intitulée "L'autonomisation des femmes dans le secteur de l'édition". Cet événement a permis d'analyser l'incidence de l'égalité des sexes sur les choix éditoriaux, les politiques commerciales et les stratégies éducatives. Des représentants des associations de créateurs et d'éditeurs ont partagé des données sur la représentation des femmes dans le secteur et ont examiné les tendances, les lacunes résiduelles et les domaines nécessitant une attention particulière.

18. L'OMPI a également organisé un atelier interactif d'une journée à l'intention des délégués sur les préjugés inconscients, la diversité et l'inclusion. L'atelier visait à faire mieux comprendre l'incidence de la diversité sur la créativité, l'innovation, la productivité et certaines valeurs universelles et à aider les personnes exerçant des fonctions d'encadrement à diriger de manière inclusive en examinant des stratégies adaptables qui couvrent les aspects culturels et atténuent les préjugés. Cet atelier comprenait des simulations pratiques et un exercice d'auto-évaluation, axés sur les stratégies suivies en matière d'encadrement, les comportements inclusifs et la communication culturelle.

19. À la suite de la décision prise en 2018 par le Comité du développement et de la propriété intellectuelle concernant les femmes et la propriété intellectuelle, l'OMPI a lancé un projet de quatre ans axé sur l'approfondissement des connaissances concernant le fonctionnement et l'utilisation du système de la propriété intellectuelle. La première phase du projet a donné lieu à des études mondiales et nationales sur les facteurs déterminants de la faible représentation des femmes dans le système de la propriété intellectuelle et sur les pratiques recommandées dans ce domaine, tout en soulignant les lacunes persistantes en matière de disponibilité des données qui font obstacle à l'élaboration des politiques à l'échelle mondiale et locale.

20. L'OMPI a également continué de collaborer avec les offices de propriété intellectuelle des différentes régions pour améliorer les services de propriété intellectuelle tenant compte de la question du genre – accès, enregistrement et suivi – en faveur des inventrices et pour sensibiliser aux pratiques de propriété intellectuelle inclusives, notamment en matière de gestion, d'élaboration des politiques et de prestation de services. Les parties prenantes de l'Amérique latine, par exemple, travaillent ensemble sur des méthodes de collecte de données relatives à la propriété intellectuelle qui tiennent compte de la question du genre.

21. En outre, l'OMPI a proposé une formation et des séances de tutorat destinées aux femmes chefs d'entreprise membres de communautés autochtones et locales, sur les questions relatives à la propriété intellectuelle, aux savoirs traditionnels et aux expressions culturelles, y compris la biodiversité. Vingt-quatre inventrices ont été formées en 2019.

#### RAPPORT DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE (CFPI)

22. L'article 17 du Statut de la Commission de la fonction publique internationale dispose ce qui suit : "La Commission présente un rapport annuel à l'Assemblée générale [des Nations Unies], y compris des renseignements sur la mise en œuvre de ses décisions et recommandations. Ce rapport est transmis aux organes directeurs des autres organisations, par l'intermédiaire des chefs de secrétariat [...]." En conséquence, le Directeur général appelle l'attention du Comité de coordination de l'OMPI sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour l'année 2019 (voir le document A/74/30 de l'ONU)<sup>8</sup>.

#### RAPPORT DU COMITÉ MIXTE DE LA CAISSE COMMUNE DES PENSIONS DU PERSONNEL DES NATIONS UNIES (CCPPNU)

23. L'article 14.a) des statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies ("la Caisse") dispose ce qui suit : "Le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies est tenu de présenter à l'Assemblée générale des Nations Unies et aux organisations affiliées, au moins une fois par an, un rapport sur le fonctionnement de la Caisse, dans lequel sont présentés ses états financiers, et informe chaque organisation affiliée de toute mesure prise par l'Assemblée générale comme suite à ce rapport". Le rapport de 2019 du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies a été présenté à l'Assemblée générale à sa soixante-quatorzième session (voir le document des Nations Unies A/74/331)<sup>9</sup>. Le Bureau international appelle l'attention des États membres sur ce rapport.

#### RÉCOMPENSE ET RECONNAISSANCE

24. Ainsi que l'a demandé le Comité de coordination de l'OMPI à sa session annuelle de septembre 2018, le Secrétariat présente un rapport sur la mise en œuvre de son Programme de récompenses et de reconnaissance et sur les modifications qui y ont été apportées depuis le précédent rapport annuel sur les ressources humaines. Le Programme de récompenses et de reconnaissance de l'OMPI reflète la culture d'excellence de l'OMPI et reconnaît les contributions des fonctionnaires et des équipes aux résultats atteints par l'Organisation.

25. Pour l'exercice biennal 2020-2021, les États membres de l'OMPI sont convenus d'allouer un montant de 1 152 000 francs suisses au Programme de récompenses et de reconnaissance. Le programme de 2020 a donné lieu aux modifications suivantes :

- inclusion des coordonnateurs pour les questions relatives à l'égalité des sexes dans la partie "Contributions particulières au fonctionnement interne de l'OMPI";
- en ce qui concerne la récompense pour "L'excellence au service des résultats" : augmentation du nombre de récompenses par secteur (d'une récompense pour 50 fonctionnaires à une récompense pour 15 fonctionnaires), combinée à une

---

<sup>8</sup> Voir le document [A/74/30](#).

<sup>9</sup> Voir le document [A/74/331](#).

réduction du montant octroyé (de 7500 francs suisses à 2000 francs suisses) et à une plus grande souplesse dans les critères à remplir;

- pour la récompense “Un comportement responsable” : réduction du montant (de 4000 francs suisses à 2000 francs suisses), conformément à la réduction du montant octroyé au titre de la récompense “L’excellence au service des résultats”;
- souplesse accrue dans les critères de sélection pour la récompense “Tournés vers l’avenir”;
- pour la récompense “Unis dans l’action” : augmentation du nombre de récompenses (de cinq à 10); et
- suppression de la récompense liée aux résultats de l’Organisation, sur demande des États membres.

26. Le coût global du Programme de récompenses et de reconnaissance de 2020 devrait s’élever à 321 000 francs suisses, soit environ 0,2% de la masse salariale totale de l’OMPI (c’est-à-dire la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et les traitements des fonctionnaires des services généraux et des catégories apparentées).

### PROLONGATION D’ENGAGEMENTS TEMPORAIRES

27. À sa session annuelle de septembre 2018, le Comité de coordination de l’OMPI a prié le Secrétariat d’inclure systématiquement dans son rapport annuel sur les ressources humaines des informations détaillées sur le nombre d’engagements temporaires prolongés par le Directeur général au-delà de deux ans, conformément à l’article 4.16.a) du Statut du personnel<sup>10</sup> et sur la raison d’être de l’utilisation de cette mesure exceptionnelle. Au cours de la période considérée, qui s’est achevée le 30 juin 2020, 10 fonctionnaires titulaires d’un engagement temporaire ont été prolongés au-delà de deux ans. Les raisons de ces prolongations exceptionnelles étaient les suivantes :

- cinq postes temporaires devaient être remplacés par des postes de durée déterminée. En raison de retards imprévus, le recrutement pour les postes de durée déterminée n’a pu être achevé avant l’expiration des engagements temporaires des personnes concernées. Les engagements temporaires ont été prolongés (pour des périodes comprises entre un et cinq mois), afin de permettre l’achèvement du processus de sélection pour les engagements de durée déterminée;
- deux engagements temporaires ont exceptionnellement été prolongés d’un an en raison du retard dans l’appel d’offres international concernant le remplacement du matériel et des logiciels d’impression;
- deux engagements temporaires ont été exceptionnellement prolongés (de trois mois et de deux semaines, respectivement) en raison de la situation liée à la COVID-19 et du fait que les deux fonctionnaires ne pouvaient pas rentrer chez eux compte tenu de l’absence de vols;
- un engagement temporaire a été prolongé (d’un mois) en raison des besoins opérationnels, dans l’attente du retour du chef de section d’un congé spécial sans traitement.

---

<sup>10</sup> Voir le document [WO/CC/75/3](#).



#### IV. GESTION DU PERSONNEL DE L'OMPI DURANT LA CRISE DE LA COVID-19

28. Le 16 mars 2020, l'OMPI a fermé les bureaux de son siège à Genève compte tenu des décisions prises par le gouvernement du pays hôte face à l'évolution de la crise sanitaire et au confinement associés à la COVID-19. Les fonctionnaires de l'OMPI ont été priés de travailler à domicile, à l'exception d'un petit noyau de personnel sur site, constitué de fonctionnaires du service médical, des services de gestion des locaux, du service informatique, de la sécurité, du Cabinet du Directeur général, de la section des communications et des ressources humaines devant assurer des services essentiels qui ne pouvaient être fournis à distance.

29. Durant la phase initiale de la crise, les fonctionnaires ont reçu des ordinateurs portables et d'autres équipements afin de pouvoir se connecter aux systèmes de l'OMPI en toute sécurité depuis un site de travail à distance. Des attestations ont été établies afin de permettre des déplacements limités de membres du personnel, y compris le passage des frontières. Les services de l'OMPI, notamment les services générateurs de recettes et les services d'appui, ont été mis en place en peu de temps, atteignant rapidement une capacité quasi optimale.

30. Un appui important a été fourni aux fonctionnaires travaillant à distance. Le Service médical a assuré le suivi des questions sanitaires à un moment où les systèmes de santé locaux étaient sous pression. L'OMPI a mis à disposition des services de télémédecine par l'intermédiaire de son prestataire d'assurance maladie. La conseillère du personnel a proposé une aide psychosociale individuelle et des formations destinées à l'ensemble du personnel, tandis que les services des ressources humaines, notamment ceux chargés du recrutement, de la paie, de la gestion des contrats, de la formation en ligne et de la gestion des performances, ont continué de fonctionner sans interruption.

31. Une équipe multidisciplinaire de communication de crise a assuré les communications régulières du Directeur général au personnel de l'OMPI.

32. Des mesures ad hoc ainsi que des dérogations à un certain nombre de politiques et procédures en matière de ressources humaines ont été temporairement mises en œuvre pour faciliter la gestion en temps de crise, compte tenu de la complexité des conditions extérieures. Elles concernaient les congés de maladie, les voyages et la gestion du temps de travail, entre autres.

33. Le nombre de cas confirmés de COVID-19 parmi les fonctionnaires de l'OMPI testés par l'intermédiaire du Service médical était de 18. En outre, quelque 70 fonctionnaires présentant des symptômes correspondant à la Covid-19 ont été identifiés et un peu moins de 300 personnes ont dû se placer en quarantaine à la suite du traçage des contacts effectué par le Service médical. C'est avec une grande tristesse que, le 7 avril 2020, l'OMPI a perdu un fonctionnaire des suites du coronavirus. Sa famille a reçu un soutien important.

34. Les organisations internationales établies à Genève se sont associées, dans le cadre de réunions en ligne régulières, pour coordonner les mesures de gestion de crise et partager des informations et des enseignements tirés de leur expérience. Grâce à ces consultations, les mesures de gestion de crise ont pu être appliquées de manière homogène et personne n'a été laissé de côté.

35. Compte tenu de la baisse progressive des taux d'infection dans la région de Genève et de la réduction des mesures de confinement par le gouvernement du pays hôte, l'OMPI a lancé en juin 2020 un programme de retour progressif au bureau soigneusement planifié.

Les locaux ont été préparés pour assurer le retour en toute sécurité du personnel, notamment grâce à la distanciation physique, aux mesures d'hygiène, à la communication et à la formation. Durant une phase de transition, qui prendra fin le 30 septembre 2020, à supposer que la situation épidémiologique soit stable, le nombre de membres du personnel présents dans les locaux augmentera jusqu'à atteindre 60 à 70% de la capacité totale, les autres membres du personnel continuant de travailler à domicile, certains à tour de rôle.

36. Durant le confinement, un certain nombre d'enseignements importants ont été tirés, qui permettront d'orienter les futurs plans de continuité des opérations et les politiques en matière de gestion du temps de travail. Une enquête menée auprès du personnel en juin a révélé qu'une grande majorité de fonctionnaires avaient une vision positive de la période de travail à domicile, tandis qu'une minorité a fait état de certaines difficultés. Une grande majorité de fonctionnaires se sont également dits favorables au maintien d'un certain pourcentage de télétravail après la crise sanitaire. Des travaux sont actuellement en cours pour intégrer le télétravail dans la politique de l'Organisation en matière de gestion et d'aménagement du temps de travail, qui s'appliquera à l'avenir en dehors du mode de crise. Cette politique tiendra compte des besoins opérationnels de l'Organisation et des préférences et attentes du personnel.

37. L'incidence économique de la crise mondiale de la COVID-19 demeure une source de préoccupation dans la mesure où elle risque d'être ressentie sur l'activité mondiale en matière de propriété intellectuelle et sur la demande relative aux services de l'OMPI, qui constituent les principales sources de recettes de l'Organisation.

## **V. AUTRES QUESTIONS CONCERNANT LE PERSONNEL**

### **RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE**

38. Des progrès ont été accomplis en matière de représentation géographique grâce à une suite d'activités de sensibilisation, et des États membres auparavant non représentés au sein du personnel de l'OMPI le sont devenus.

39. Au 30 juin 2020, 112 États membres étaient représentés à des postes soumis à la répartition géographique<sup>11</sup>, contre 108 en 2018. Du point de vue de la diversité générale, 122 États membres sont désormais représentés à tous les niveaux et catégories de personnel.

### **RECRUTEMENT ET SENSIBILISATION**

40. L'OMPI continue d'intégrer la diversité comme un élément essentiel de ses efforts de recrutement, reconnaissant que la diversité favorise l'innovation. L'accent mis sur les activités de sensibilisation a pris de l'ampleur grâce à l'utilisation des médias sociaux pour lancer systématiquement des campagnes ciblées visant à pourvoir des postes de haut niveau et spécialisés, afin que les possibilités d'emploi proposées par l'OMPI puissent profiter à des professionnels du monde entier. En conséquence, le vivier de candidats à des emplois à l'OMPI a enregistré une augmentation moyenne de 26% par poste vacant en 2019 par rapport à l'année précédente.

---

<sup>11</sup> Les postes auxquels s'applique le principe de répartition géographique sont tous des postes d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur inscrits au budget ordinaire, à l'exception des postes linguistiques et du poste de Directeur général.

41. Certaines difficultés particulières, qui ne sont pas propres à l'OMPI, sont liées à la mise en place d'un vivier diversifié de candidats qualifiés pour tous les postes, en particulier ceux qui nécessitent des compétences hautement spécialisées, recherchées, pour lesquels la concurrence sur le marché est élevée, notamment dans le domaine informatique.

L'introduction en 2019 d'une diffusion systématique des avis de vacance pour les postes difficiles à pourvoir a permis de publier 30 postes de ce type sur LinkedIn et Facebook, ainsi que d'utiliser des profils professionnels pour contacter des candidats passifs, l'accent étant mis sur les candidates pour les postes de haut niveau.

42. S'agissant de la sélection, le nombre de femmes sélectionnées pour des postes P-4 à D-2 a doublé au cours de l'exercice biennal 2018-2019, avec 34 femmes (42,5%) nommées par rapport à 17 femmes (34%) en 2016-2017, comme le montre le tableau ci-dessous. Si des différences persistent au niveau individuel, les améliorations aux niveaux P-4 et P-5 sont encourageantes.

Grade	Engagements 2018-2019			Engagements 2016-2017		
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
P-4	21	21	50,0%	14	12	46,2%
P-5	6	7	53,8%	10	2	16,7%
D-1	17	6	26,1%	8	3	27,3%
D-2	2	0	0,0%	1	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>34</b>	<b>42,5%</b>	<b>33</b>	<b>17</b>	<b>34%</b>

43. Un autre élément central des efforts de sensibilisation déployés par le Secrétariat est l'initiative approuvée par le Comité de coordination de l'OMPI<sup>12</sup> pour les États membres non représentés. Le nombre d'États membres non représentés ayant désigné un coordonnateur pour aider l'OMPI a augmenté, avec 46 coordonnateurs actuellement désignés par les États membres, dont certains sont depuis représentés au sein de l'Organisation. Les activités visant à établir des liens avec les coordonnateurs et à leur fournir des orientations comprennent des séminaires d'introduction, la fourniture de données sur les candidatures de ressortissants nationaux, la diffusion automatique des avis de vacance de poste de la catégorie des administrateurs et la catégorie spéciale, et la collaboration visant à trouver un réseau et des canaux locaux pour appuyer l'initiative.

44. Par ailleurs, le Département de la gestion des ressources humaines (DGRH) collabore avec d'autres secteurs de l'Organisation pour intégrer une composante de sensibilisation dans diverses missions et manifestations organisées dans les États membres. En 2019, des exposés ont été présentés par des ressortissants de 27 États membres de l'OMPI lors de manifestations nationales et régionales dans cinq régions : Afrique, Asie-Pacifique, Europe de l'Est, Europe centrale et Asie centrale, Amérique latine et Caraïbes et Moyen-Orient.

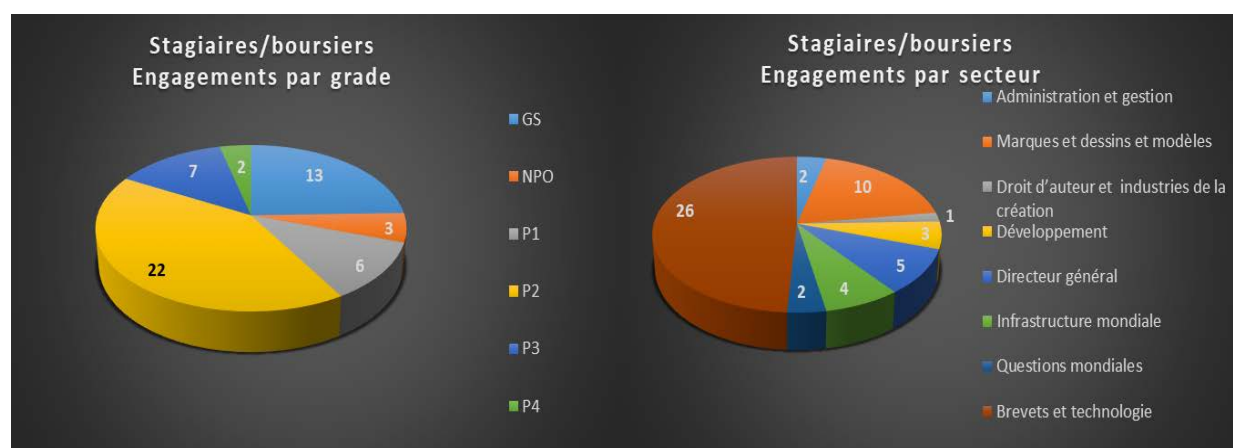
45. Grâce à cette approche à plusieurs niveaux en matière de sensibilisation, l'exercice biennal 2018-2019 a enregistré une augmentation sensible du pourcentage de candidatures provenant d'États membres non représentés (13,8%) par rapport à l'exercice biennal précédent (7,4%), tandis que cinq candidats d'États membres précédemment non représentés ont été nommés en 2019.

46. Le programme de stages constitue une source précieuse de jeunes talents. Grâce à l'amélioration des conditions, le programme a été rendu plus accessible et le nombre de nationalités représentées par les stagiaires en 2019 a augmenté de 25%, avec

<sup>12</sup> Voir le document [WO/CC/73/5](#).

25 nationalités représentées par rapport à 20 nationalités en 2018. Le taux de satisfaction était de 100% pour les stagiaires de l'OMPI ayant participé à l'enquête, qui recommanderaient l'OMPI en tant qu'employeur de choix, 96% d'entre eux ayant déclaré que leur stage les avait mieux positionnés pour de futures possibilités d'emploi. Un autre indicateur se retrouve dans les résultats d'une enquête menée en 2019 dans le cadre de l'Initiative pour un stage équitable, dans laquelle le programme de stages de l'OMPI a été classé parmi les meilleurs au sein des organisations internationales.

47. Les programmes de bourses et de stages sont devenus un point d'accès pour attirer et retenir de jeunes talents au sein de l'Organisation. Au cours d'une période de sept ans comprise entre avril 2013 et avril 2020, 53 anciens boursiers et stagiaires de l'OMPI représentant 26 nationalités différentes ont été nommés à des postes temporaires (60%) ou à des postes de durée déterminée (40%). Près des deux tiers (62%) des stagiaires et boursiers retenus étaient des femmes et l'âge moyen était de 33 ans. Cela représente un taux de rétention de 10% du nombre total de boursiers et de stagiaires de l'OMPI au cours de cette période. On trouvera de plus amples informations dans les graphiques ci-après.



## ACCES AUX SOURCES DE TALENT

48. L'OMPI adopte progressivement une approche plus souple qui vise à tirer parti des talents internes existants et à avoir recours à d'autres solutions flexibles en matière de recrutement de personnel de manière plus efficace et contrôlée. À cet égard, un projet pilote visant à accroître la mobilité interne est en cours afin de permettre aux fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée, d'un engagement continu ou d'un engagement permanent de faire l'objet d'une affectation temporaire, sous certaines conditions, tout en conservant leur statut contractuel et leurs avantages. Ces affectations temporaires permettent aux membres du personnel d'élargir leur expérience et d'acquérir de nouvelles compétences dans d'autres domaines de l'Organisation.

49. Afin de renforcer la capacité du Secrétariat à prévoir avec précision les besoins futurs, une attention accrue est également accordée à l'amélioration des données de veille économique permettant une analyse plus rigoureuse des lacunes afin d'étayer le processus de planification stratégique. En outre, il convient de continuer à étudier les avantages de l'utilisation de l'intelligence artificielle en vue d'améliorer et de réduire les processus de recrutement lourds pour l'administration, tout en accordant une attention particulière aux risques liés à l'utilisation de cette technologie. À la suite de l'utilisation à titre expérimental de l'intelligence artificielle dans la présélection des candidatures, cette technologie est maintenant testée dans la présélection des demandes de stage, avec des résultats

prometteurs. Il est possible d'étendre les avancées obtenues à d'autres domaines de recrutement.

## PERFECTIONNEMENT ET FORMATION DU PERSONNEL

50. Le module de gestion intégrée de la formation a été mis en place à titre de plateforme de choix pour la formation des fonctionnaires et des chefs de service de l'OMPI, y compris dans les bureaux extérieurs. Il a permis à l'Organisation d'explorer de nouvelles méthodes numériques d'enseignement, telles que des cours en ligne et des vidéos, de sorte que le nombre de bénéficiaires de la formation a presque doublé, passant de 6266 à 12 385.

51. L'augmentation importante du nombre de jours de formation (de 5435 à 6757) est principalement due à une formation en ligne et une formation en classe à la mise en place d'un environnement de travail harmonieux et empreint de respect. De même, la formation BSAFE obligatoire, en combinaison avec les nouvelles sessions sur la pratique de la pleine conscience, a considérablement augmenté la formation dans la catégorie "Santé, sûreté et sécurité". La formation a également considérablement augmenté dans la catégorie "Propriété intellectuelle" en raison d'une participation accrue aux cours de l'Académie de l'OMPI. Le thème "Propriété intellectuelle et chaînes de blocs" a également attiré un grand nombre de participants à une conférence organisée à l'OMPI sur ce thème. Enfin, de nombreux membres du personnel ont bénéficié d'une formation à l'utilisation de la nouvelle application de voyage et de réunion (TAM) et un nouveau cours en ligne obligatoire de sensibilisation à la fraude a été lancé.

52. Une formation stratégique à la communication avec les médias a été proposée pour la première fois aux fonctionnaires chargés de représenter fréquemment l'OMPI devant la presse. L'objectif était d'améliorer la qualité des entretiens accordés aux médias, d'apprendre à gérer les nouvelles négatives, à limiter les dommages et à tirer parti des éléments susceptibles d'intéresser la presse.

53. En raison du confinement, toutes les formations en présentiel ont dû être annulées à partir du mois de mars. Cela a accéléré le développement de notre offre de cours en ligne, qui s'articule comme suit :

- a) la diffusion de webinaires devenant de plus en plus importante, la formation traditionnelle aux techniques de présentation a été ajustée à cette fin en vue d'aider les présentateurs à adapter leurs exposés et à acquérir de l'assurance dans un environnement virtuel. Certaines offres de formation informatique aux outils MS Applications et formations en rapport avec l'emploi ont également été adaptées pour être dispensées dans un contexte virtuel;
- b) la promotion de licences pour la plateforme d'apprentissage en ligne "LinkedIn Learning" a porté à environ 250 le nombre de collègues utilisant la plateforme. Les vidéos, sur un large éventail de sujets, ont été très appréciées par les fonctionnaires participants, en particulier celles relatives au travail à distance;
- c) le recours à des jeux sérieux, les jeux didactiques proposés couvrant un large éventail de sujets tels que la négociation et la résolution de conflits, le service à la clientèle et la gestion du temps de travail ou de la productivité, ainsi que la formation intensive qu'a constitué le travail à distance, un programme d'apprentissage numérique portant sur les sujets suivants, destiné à aider le personnel et les chefs de service de l'OMPI à s'adapter à la nouvelle réalité du travail à distance : outils + règles, espace + routine, confiance + relations et incertitude + résilience;

d) tous les cours de langues ont été dispensés à distance dans le cadre d'une formation en classe virtuelle pendant le confinement.

54. Un réseau de coaches internes dans les organisations internationales, dont l'OMPI, a été créé au début de l'année 2020. L'objectif de ce réseau est de mettre en commun les meilleures pratiques, de définir un cadre commun et d'offrir un coaching interne dans les organisations participantes. Les six membres de l'équipe de coaching interne de l'OMPI ont également offert leurs services aux personnes qui avaient besoin d'un coaching ou simplement d'une oreille attentive pendant le confinement. Au cours de la période considérée, 22 fonctionnaires ont bénéficié d'un coaching, pour un total de 73,5 heures.

55. La deuxième édition du programme pilote de mentorat de l'OMPI, comprenant 21 tandems, a été menée à bien à la fin de 2019. Les recommandations qui en résultent comprennent une durée flexible du programme, la sélection des mentors par les bénéficiaires, une formation au mentorat et des lignes directrices pour les mentors et les bénéficiaires, ainsi que l'exploration d'outils appropriés pour un "réseau de mentorat" (MentorNet), où les bénéficiaires potentiels peuvent voir les données relatives aux mentors disponibles.

56. L'OMPI a participé à un examen réalisé par le Corps commun d'inspection (CCI) à l'échelle du système des Nations Unies intitulé "Politiques, programmes et plateformes d'appui à l'apprentissage : vers plus de cohérence, de coordination et de convergence". Le projet de rapport et les recommandations mettent l'accent sur l'importance stratégique de l'apprentissage pour toutes les entités du système des Nations Unies et proposent des actions précises, telles que l'évaluation de l'impact des programmes d'apprentissage, la révision du cadre d'orientation du perfectionnement professionnel et l'élévation du statut de l'actuel Forum des responsables de la formation et du perfectionnement en un réseau du Conseil des chefs de secrétariat.

## SERVICES AU PERSONNEL

57. Dans le cadre de mesures prises à l'échelle de l'Organisation pour limiter l'utilisation des dossiers papier et pour faciliter l'accès et le partage des connaissances en vue de permettre au DGRH de remplir efficacement ses fonctions, une plateforme de gestion des contenus de l'Organisation a été introduite en 2019 – la plateforme KIC. Elle fournit au DGRH des flux de gestion électronique des opérations lui permettant d'accélérer et de suivre les processus, ainsi que les outils nécessaires pour protéger et préserver les actifs informationnels de l'OMPI. La mise en place d'un système de classement électronique dans les processus du DGRH constitue une avancée importante, car elle lui permet de disposer d'un répertoire numérique unique des documents et dossiers des employés au lieu des dossiers existants sur papier. Parmi les autres avantages et fonctionnalités, il convient de mentionner des fonctions de recherche efficaces et la création automatique de versions différentes des documents, la gestion sécurisée et souple de l'accès aux documents, un dépôt sécurisé conforme aux normes existantes et aux exigences de disponibilité de service pour les systèmes essentiels à l'entreprise, et la possibilité de numériser directement les documents.

58. Une nouvelle fonction de planification des ressources de l'Organisation (ERP) dans AIMS pour les heures supplémentaires, lancée en 2019, a été entièrement mise en place au cours du second semestre de 2019. Dès lors, l'ensemble des demandes, autorisations, validations et paiements relatifs aux heures supplémentaires a été entièrement dématérialisé.

59. Le processus d'appel d'offres et de sélection d'un prestataire d'assurances pour les assurances collectives maladie et accident, qui a débuté en septembre 2019, s'est achevé en juin 2020, à l'issue d'un processus de sélection en deux phases, une phase technique et une phase financière. En conséquence, le même assureur a été confirmé pour les deux assurances. Une augmentation limitée de la prime d'environ 3,5% pour l'assurance maladie sera enregistrée, ainsi qu'une augmentation plus importante de 7% en ce qui concerne l'assurance pour les accidents professionnels. Les négociations sur les clauses contractuelles particulières se poursuivront en vue d'une entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

## RENFORCEMENT DES CAPACITES POUR L'AVENIR

60. L'OMPI a créé un groupe de discussion intersectoriel sur l'avenir du travail et l'incidence prévue de la transformation numérique sur l'OMPI. Les réflexions et les discussions qui se sont tenues tout au long de l'année 2019 ont permis de dégager les grands thèmes suivants :

- cultiver un état d'esprit positif à l'égard du numérique
- favoriser une méthode de travail axée sur l'humain
- autonomiser une main-d'œuvre souple et créative
- exploiter les compétences et former des leaders

Ce programme de transformation sera examiné avec la haute direction et soigneusement coordonné avec toutes les parties prenantes.

61. Il est clair que l'accélération constante du rythme de l'évolution technologique exige l'acquisition par le personnel de l'OMPI de nouvelles connaissances et compétences. La nécessité d'encourager une culture de flexibilité et d'apprentissage tout au long de la vie est prise en considération dans le cadre d'une offre d'apprentissage diversifiée et multimodale pour les fonctionnaires et les chefs de service de l'OMPI. Le passage de la majeure partie des fonctionnaires de l'OMPI au télétravail en raison du confinement dû à l'épidémie de COVID-19 permettra à l'OMPI de tirer parti des avantages liés aux régimes de travail flexibles et en particulier au télétravail. Conjointement avec une offre attrayante de possibilités d'apprentissage et de perfectionnement, cela permettra à l'OMPI de se positionner comme un employeur de choix.

62. Grâce aux progrès de la technologie en nuage, l'OMPI a lancé un projet de transition vers les systèmes en nuage. Cette transition concerne plusieurs secteurs d'activité et nécessite un partenariat solide entre ces secteurs et le DGRH, s'appuyant sur une approche souple qui favorise des retours d'information réguliers et des ajustements rapides. Une première analyse de haut niveau des lacunes en ce qui concerne l'incidence sur les rôles et les effectifs a été entreprise. L'élaboration d'un cadre intégré de gestion des talents à l'OMPI est à l'étude et devrait inclure l'adoption dans les descriptions de poste d'une approche plus polyvalente et axée sur les compétences. Un cadre de formation et d'évaluation a été conçu, le PMSDS en définissant la structure générale.

63. Les restrictions sur les voyages internationaux ayant été réduites pour Genève en tant que lieu d'affectation, un certain nombre de nouveaux fonctionnaires et boursiers rejoindront l'OMPI à partir de juillet, et le DGRH lance à leur intention un programme d'initiation révisé et numérisé. Des préparatifs sont également en cours pour l'accueil des membres de la haute direction au cours du second semestre 2020.

## MOBILISATION DU PERSONNEL

64. Un certain nombre d'enquêtes ont été menées auprès du personnel au cours de la période considérée, notamment sur la santé et le bien-être, la gestion du temps de travail et les modalités d'aménagement du temps de travail, ainsi que sur la révision du régime commun des Nations Unies, une enquête menée au niveau mondial par la CFPI en 2019.

65. Une autre enquête sera menée sur le thème "Environnement de travail harmonieux et empreint de respect". Une enquête globale sur l'engagement du personnel, qu'il est prévu de réaliser fin 2020-début 2021, servira de "baromètre" de la culture de l'OMPI et constituera le niveau de référence permettant de mesurer l'impact des initiatives en matière de gestion des talents.

## SERVICES D'ASSISTANCE MEDICALE/DE SANTE

66. La conseillère médicale principale fournit à l'Administration de l'OMPI des conseils et des services concernant les questions de santé au travail et l'aptitude médicale du personnel. La pandémie de COVID-19 a entraîné une augmentation très importante du volume de travail du Service médical. Afin de répondre aux besoins de l'Organisation, il a fallu renforcer les capacités du Service médical afin qu'il soit en mesure d'assurer un suivi adéquat des cas, de leurs contacts et de toutes les questions connexes. Une infirmière en santé au travail et un médecin du travail supplémentaires, toutes deux sous la supervision de la conseillère médicale principale, ont rejoint l'équipe pendant la période de la pandémie.

67. La conseillère médicale principale a participé aux travaux de plusieurs comités internes de l'OMPI et groupes interinstitutions des Nations Unies, en plus de ceux qui existaient avant la pandémie, tels que le Conseil d'administration du programme relatif à la stratégie en matière de santé mentale, et à des comités sur les politiques et stratégies de gestion de la crise liée à la COVID-19. Il s'agit notamment de comités internes tels que l'équipe chargée des opérations de crise, l'équipe chargée de la communication de crise et l'équipe chargée de la gestion des crises, ainsi que de comités interinstitutions tels que les Directeurs médicaux des organismes des Nations Unies, l'Équipe de haute direction de Genève et le Réseau ressources humaines.

## BIEN-ETRE DU PERSONNEL

68. Le soutien psychosocial reste un domaine important des services fournis au personnel de l'OMPI. L'approche intégrée de l'appui au bien-être et à la santé mentale du personnel est appliquée aux fonctionnaires en service. En étroite collaboration avec d'autres services internes de l'OMPI, une approche multidisciplinaire pour la promotion de la santé mentale et du bien-être a été adoptée pour contribuer au renforcement d'un environnement harmonieux à l'OMPI. De même, une assistance psychosociale a été fournie aux fonctionnaires et aux personnes à leur charge afin de favoriser l'égalité des sexes et la diversité à l'OMPI.

69. Des efforts significatifs ont été déployés en vue de fournir une assistance aux fonctionnaires de l'OMPI pendant le processus d'intégration des nouveaux collaborateurs en leur fournissant des informations et une assistance sur les aspects pratiques liés au déménagement vers un nouveau lieu d'affectation. Cela a été réalisé grâce à la sensibilisation, à une page Intranet dédiée, à des exposés lors de séminaires destinés aux nouveaux arrivants, à des réunions individuelles, à la collaboration avec les coordonnateurs de stages, etc., tandis que les non-fonctionnaires ont reçu une assistance dans le cadre de l'accomplissement de leurs obligations fiscales et en matière d'assurance sociale.



70. En 2019-2020, l'engagement dans les activités interinstitutions dans le domaine du soutien psychosocial et de la santé mentale s'est poursuivi avec la participation au Groupe d'intérêt des conseillers du personnel chargés de la gestion du stress, au Conseil d'administration du programme des Nations Unies relatif à la stratégie en matière de santé mentale, à l'Équipe spéciale sur le devoir de diligence, au groupe des Nations Unies de diffusion de renseignements sur la santé et au Groupe des conseillers du personnel de Genève. La conseillère du personnel de l'OMPI a appuyé la mise en œuvre de la stratégie de l'OMPI en matière de santé mentale et des lignes directrices sur le retour au travail après un congé de maladie de longue durée, sous la direction de la conseillère médicale de l'OMPI.

71. À partir de février 2020, les activités dans ce domaine ont été principalement consacrées à la fourniture d'un appui psychosocial aux fonctionnaires et aux retraités de l'OMPI en réponse aux conséquences de la pandémie de COVID-19. Une page Intranet dédiée au bien-être a été créée, offrant des informations et des ressources pratiques. Des informations sur les aspects du travail à distance liés au bien-être pendant la pandémie ont également été mises à disposition sur la page Intranet dédiée. Un soutien individuel a été apporté au personnel et aux membres de leur famille, en particulier aux collègues susceptibles d'être affectés de manière disproportionnée par la situation. Un soutien a été apporté aux chefs de service pour les questions relatives aux aspects psychosociaux liés à la gestion d'équipe pendant la pandémie.

72. Les fonctionnaires et leur famille ont bénéficié d'une assistance pendant les périodes précédant et suivant la retraite grâce à la participation à un séminaire de préparation à la retraite organisé par l'OIT et à des consultations sur mesure. Les retraités de l'OMPI et les membres de leur famille continuent à bénéficier d'un appui en coordination avec les services internes, le prestataire d'assurance médicale et les autorités locales.

73. L'OMPI continue de participer au club d'enfants interinstitutions UIT-OMPI-OMC qui propose des activités destinées aux enfants pendant les vacances d'été. Cinquante enfants de collègues de l'OMPI ont participé aux activités du club d'enfants en 2019.

74. Comme annoncé dans le Rapport annuel sur les ressources humaines 2019, un programme pilote de deux ans a été lancé en septembre 2019 avec une crèche située près du site de l'OMPI à Genève, afin de faciliter l'accès à la crèche pour les enfants d'âge préscolaire des fonctionnaires de l'OMPI. Au cours de l'année scolaire 2019-2020, 10 enfants de fonctionnaires de l'OMPI ont été inscrits à la crèche.

#### FAVORISER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL HARMONIEUX ET EMPREINT DE RESPECT, EXEMPT DE HARCELEMENT

75. À la suite des résultats de l'enquête "Espace sûr : Enquête sur le harcèlement sexuel" menée à l'échelle du système des Nations Unies en janvier 2019, une série d'initiatives ont été lancées au sein de l'Organisation afin de promouvoir un lieu de travail harmonieux et empreint de respect, en vue de mieux faire connaître ce qui constitue un comportement approprié et ce qui ne l'est pas, et de faire en sorte que les membres du personnel puissent facilement trouver des informations sur les actions à entreprendre en cas de problème. Ces initiatives ont largement été mises en œuvre au cours de la période considérée.

76. La formation en ligne obligatoire, "Travailler ensemble de manière harmonieuse", lancée en mai 2019, a été complétée par des ateliers en présentiel sur le "Respect au travail" lancés en octobre 2019. Des ateliers ont également été expressément conçus à l'intention

des chefs de service. Au mois de juin 2020, plus de 1300 membres du personnel avaient suivi le cours en ligne et environ 1000 avaient participé à un atelier.

77. La politique relative aux différends et griefs liés à des difficultés rencontrées sur le lieu de travail a été modifiée en août 2019, notamment afin de permettre non seulement aux fonctionnaires, mais aussi aux non-fonctionnaires (à savoir les boursiers, stagiaires, prestataires de services individuels et intérimaires) de déposer des plaintes officielles pour harcèlement contre des fonctionnaires de l'OMPI. Pour compléter ce changement, le mandat du Bureau du Médiateur a également été élargi afin de permettre aux non-fonctionnaires d'accéder à ses services.

78. Dans le même ordre d'idées, le "Guide pour un environnement de travail harmonieux et empreint de respect" a été sensiblement révisé et remanié pour fournir des orientations à tous les membres du personnel afin de renforcer le principe selon lequel chacun a le droit de travailler dans un environnement sûr et empreint de respect. Le guide révisé, publié en novembre 2019 et aligné sur le modèle de politique en matière de harcèlement sexuel du système des Nations Unies, comprend de nouvelles orientations sur les processus formels et informels disponibles, les possibilités de formation, les mesures à prendre à l'égard du harcèlement sexuel et une section détaillée sur les lieux où l'on peut obtenir conseils et assistance.

79. Enfin, une nouvelle politique en matière de prévention et de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels témoigne de l'engagement de l'OMPI dans ce domaine important et fournit à tous les membres du personnel des normes claires auxquelles ils sont censés se conformer.

#### JUSTICE INTERNE – REGLEMENT FORMEL DES DIFFERENDS ET MESURES DISCIPLINAIRES

80. Les tableaux 25 et 26 dans la Brochure sur les ressources humaines indiquent le nombre de procédures engagées par le personnel dans le cadre du système de justice interne entre le 1<sup>er</sup> juillet 2019 et le 30 juin 2020 ainsi que leur objet.

81. Au cours de la période considérée, l'Administration a également engagé des procédures disciplinaires à l'encontre de quatre fonctionnaires (soit le même nombre qu'au cours de la période précédente) et a clôturé les procédures disciplinaires à l'encontre de cinq fonctionnaires<sup>13</sup>. Les mesures disciplinaires suivantes ont été imposées à quatre fonctionnaires : rétrogradation d'échelon dans le même grade dans un cas, rétrogradation de grade pendant deux ans dans un cas et renvoi dans deux cas. Dans un autre cas, la procédure disciplinaire a été close sans qu'aucune mesure disciplinaire n'ait été prononcée.

#### COUTS RELATIFS A LA JUSTICE INTERNE

82. Le montant des dommages intérêts accordés par le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT) concernant des plaintes déposées contre l'OMPI durant la période de référence s'est élevé à 69 669 francs suisses<sup>14</sup>. En ce qui

<sup>13</sup> Les procédures disciplinaires clôturées au cours de la période considérée comprennent celles engagées contre quatre fonctionnaires au cours de la même période, ainsi que celles engagées au cours de la période précédente contre un fonctionnaire.

<sup>14</sup> Sans compter le versement rétroactif des traitements auquel l'OMPI a dû procéder suite au jugement 4138 du TAOIT. Dans ce jugement prononcé en juillet 2019 à la suite des 253 plaintes déposées par des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en poste à Genève contre la réduction du coefficient d'ajustement de l'indemnité de poste à Genève, le TAOIT a ordonné le paiement de la différence entre la rémunération versée aux plaignants depuis mars 2018 et la rémunération qui leur aurait été versée pendant la même période si les décisions de la CFPI n'avaient pas été appliquées, avec des intérêts au taux de 5% par an à compter des dates d'échéance jusqu'à la date du paiement final.

concerne les recours formés devant le Comité d'appel de l'OMPI, le Directeur général a décidé du versement d'un montant total de 4400 francs suisses dans quatre affaires à titre d'indemnisation pour le retard enregistré dans la formulation des conclusions du Comité d'appel de l'OMPI.

83. Le coût fixe administratif total pour les recours examinés par le TAOIT et le Comité d'appel de l'OMPI au cours de la période considérée a été d'environ 316 872 francs suisses, soit 240 972 francs suisses pour le TAOIT et 75 900 francs suisses pour le Comité d'appel (sans compter le coût du fonctionnaire P3 qui exerce la fonction de secrétaire du Comité d'appel). Cela représente un coût fixe moyen de 18 387 francs suisses par jugement rendu par le TAOIT et 9487 francs suisses par jugement rendu par le Comité d'appel<sup>15</sup>.

## ÉLABORATION DES POLITIQUES

84. À sa session annuelle tenue en octobre 2019, le Comité de coordination de l'OMPI a approuvé les amendements apportés au Statut du personnel et a pris note des amendements du Règlement du personnel, entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020<sup>16</sup>.

85. Dans le cadre de l'amélioration continue du cadre de politique générale pour la gestion des ressources humaines, une vingtaine d'ordres de service et autres documents administratifs, révisés ou entièrement nouveaux, ont été diffusés pendant la période considérée, parallèlement, le cas échéant, à des messages adressés à l'ensemble du personnel afin de faire en sorte que les mesures prises soient pleinement comprises par tous les fonctionnaires.

86. En particulier, afin d'encourager les candidats de diverses origines géographiques à postuler à des offres de stage, des modifications ont été apportées au programme de stages de l'OMPI, notamment de manière à prévoir le paiement des frais de voyage des ressortissants de pays en développement, de pays les moins avancés ou de pays en transition.

87. Afin d'encourager la mobilité interne et l'évolution de carrière, une politique pilote relative aux affectations temporaires concernant les fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée, d'un engagement continu ou d'un engagement permanent ("personnel permanent") a été lancée en février 2020. Ce projet pilote, qui résulte des consultations menées avec le groupe de discussion intersectoriel sur l'avenir du travail, permet aux fonctionnaires affectés à des tâches permanentes qui satisfont aux critères requis d'être temporairement affectés à certains postes temporaires et à des postes de projet à durée déterminée, tout en conservant leur statut contractuel régulier et les avantages et droits qui y sont liés, ainsi que le droit de retrouver le poste à durée déterminée qu'ils occupaient avant l'affectation temporaire.

88. En outre, afin de simplifier les procédures administratives liées à l'expédition et au déménagement de mobilier et d'effets personnels, une somme forfaitaire est offerte depuis août 2019 aux fonctionnaires recrutés sur le plan international, afin de leur permettre d'organiser leur déménagement vers et depuis le lieu d'affectation de la manière qu'ils jugent la plus appropriée. Pour le personnel permanent, la somme forfaitaire peut être choisie en lieu et place du déménagement organisé par l'Organisation, tandis que pour le personnel

---

<sup>15</sup> Les frais fixes pour les recours examinés par le Comité d'appel de l'OMPI comprennent : les honoraires du président et du vice-président du Comité d'appel; les frais de déplacement du vice-président; et le coût des services d'un intérimaire qui assure le soutien administratif du Comité d'appel.

<sup>16</sup> Voir les documents WO/CC/76/1 et WO/CC/76/4 sur la page dédiée à la [soixante-seizième session \(50<sup>e</sup> session ordinaire\) du Comité de coordination de l'OMPI](#).

temporaire, la somme forfaitaire remplace entièrement le déménagement organisé par l'Organisation.

89. Le Manuel sur les ressources humaines en ligne est régulièrement mis à jour afin de donner aux membres du personnel un aperçu complet de toutes les politiques de l'OMPI en matière de ressources humaines et de leur fournir des liens vers les textes administratifs pertinents.

## **VI. PERSPECTIVES 2020–2021**

90. Pour la prochaine période de référence, un certain nombre de perspectives et d'enjeux se dessinent.

91. Avec la transition vers une nouvelle haute direction, une nouvelle stratégie en matière de ressources humaines, alignée sur l'orientation des programmes de l'Organisation dans les années à venir, doit être élaborée.

92. L'évolution de la pandémie de COVID-19 exigera un niveau élevé et continu de vigilance et de réactivité pour garantir, d'une part, un environnement de travail sûr au personnel de l'OMPI et, d'autre part, des services de propriété intellectuelle efficaces aux clients et parties prenantes du monde entier. La vigilance et la réactivité seront également nécessaires au regard de l'évolution de l'économie mondiale et de la manière dont celle-ci influe sur les recettes et les dépenses de l'OMPI.

93. Les changements dans la manière dont les services sont fournis ont déjà été anticipés dans le groupe de discussion intersectoriel sur l'avenir du travail. Toutefois, la pandémie de COVID-19 pourrait bien accélérer certains de ces changements et une réponse adéquate de l'OMPI sera requise.

94. La transition vers des systèmes informatiques en nuage est en bonne voie. Dans les années à venir, cette transition sera axée sur l'Administration et son éventail de services, notamment la gestion des ressources humaines.

[Fin du document]