



WO/CC/76/4 PROV.
ORIGINAL : ANGLAIS
DATE : 31 OCTOBRE 2019

Comité de coordination de l'OMPI

**Soixante-seizième session (50^e session ordinaire)
Genève, 30 septembre – 9 octobre 2019**

PROJET DE RAPPORT

établi par le Secrétariat

1. Le Comité de coordination de l'OMPI avait à examiner les points suivants de l'ordre du jour unifié (document A/59/1) : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11.ii), 13, 14, 30, 31, 32 et 33.
2. Le rapport sur ces points, à l'exception des points 7, 30 et 31 figure dans le projet de rapport général (document A/59/14 Prov.).
3. Les rapports sur les points 7, 30 et 31 figurent dans le présent document.
4. M. l'Ambassadeur François Rivasseau (France) a été élu président du Comité de coordination de l'OMPI; M. Andreano Erwin (Indonésie) et M. Li Song (Chine) ont été élus vice-présidents.

POINT 7 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

APPROBATION D'ACCORDS

5. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/76/3 Rev.

6. Passant au point 7 de l'ordre du jour, "Approbation d'accords", le président nouvellement élu du Comité de coordination de l'OMPI, M. l'Ambassadeur François Rivasseau (France), a remercié les États membres de la confiance qu'ils lui avaient témoignée en l'élisant à la présidence. Il a annoncé que deux accords devaient être examinés au titre de ce point de l'ordre du jour, le premier avec la Communauté économique des États de l'Afrique centrale (CEEAC), le second avec le Marché commun de l'Afrique de l'Est et de l'Afrique australe (COMESA). Il a ensuite invité le conseiller juridique à présenter le point de l'ordre du jour.

7. En présentant le point de l'ordre du jour, le conseiller juridique a attiré l'attention des délégations sur le document WO/CC/76/3 Rev. et a rappelé que, conformément à l'article 13.1) de la Convention instituant l'OMPI, tout accord général visant à établir des relations de travail et de coopération avec d'autres organisations intergouvernementales est conclu par le Directeur général après approbation du Comité de coordination de l'OMPI.

8. Il a rappelé que deux accords généraux de ce type étaient proposés pour approbation par le Comité de coordination de l'OMPI, comme l'indiquait le document de travail. Le premier était un mémorandum d'accord visant à établir des relations de coopération entre l'OMPI et la CEEAC, en vue de faciliter l'utilisation de la propriété intellectuelle aux fins du développement économique, social et culturel des États membres de la CEEAC; et le second était un accord de coopération entre l'OMPI et le COMESA visant à travailler en étroite coopération et concertation sur des questions d'intérêt commun en vue d'harmoniser leurs efforts pour contribuer au développement économique, social et culturel des États membres du COMESA.

9. Le Comité de coordination de l'OMPI a approuvé le mémorandum d'accord entre l'OMPI et la CEEAC et l'accord de coopération entre l'OMPI et le COMESA, qui font respectivement l'objet des annexes I et II du document WO/CC/76/3 Rev.

POINT 30 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

RAPPORTS SUR LES QUESTIONS CONCERNANT LE PERSONNEL

i) Rapport sur les ressources humaines

10. Les délibérations ont eu lieu sur la base des documents WO/CC/76/INF/1 et WO/CC/76/2.

11. Le président a présenté le point à l'ordre du jour 30.i) et a mentionné que deux documents étaient à l'examen : Le rapport annuel sur les ressources humaines, document WO/CC/76/INF/1, et le Comité des pensions du personnel de l'OMPI, document WO/CC/76/2.

12. Le Secrétariat a indiqué qu'il se réjouissait de présenter le Rapport annuel sur les ressources humaines couvrant la période allant de juillet 2018 à juin 2019 et que le rapport portait sur deux questions principales, à savoir les questions à déclarer au Comité de coordination de l'OMPI concernant le personnel et d'autres questions s'avérant d'intérêt pour les États membres. Il a ajouté que, comme l'année précédente, le rapport annuel comprenait un rapport concis sur les ressources humaines ainsi qu'une brochure complémentaire sur les ressources humaines intitulée "Le personnel de l'OMPI : au service du système mondial de la propriété intellectuelle", ces deux documents ayant été mis à disposition, aux formats imprimé et en ligne, dans toutes les langues. Le Secrétariat a souligné que l'effectif était resté stable en

termes de nombre, tandis que la productivité avait augmenté à nouveau au cours de la période considérée, comme illustré par la productivité liée au PCT, le nombre de dossiers déposés au Centre d'arbitrage et de médiation et le nombre de formations organisées par l'Académie de l'OMPI, entre autres. En matière de diversité géographique, le Secrétariat a ajouté que 123 États membres étaient représentés aujourd'hui au sein de son effectif, contre 118 durant la même période l'an dernier. Le Secrétariat a également indiqué que ses efforts de sensibilisation et d'engagement auprès des États membres non représentés avaient obtenu des résultats positifs et qu'il avait maintenant des centres de liaison dans 36 États membres non représentés veillant à ce que les informations sur les postes vacants de l'OMPI et les procédures de recrutement parviennent aux candidats potentiels de ces pays. Les efforts de sensibilisation ont également porté sur les universités des États membres non représentés. Le Secrétariat a déclaré qu'à la suite de ces efforts il avait reçu un nombre beaucoup plus élevé de candidatures issues d'États membres non représentés. Le Secrétariat a également mentionné qu'il avait élargi son programme de stages afin d'inclure trois nouvelles opportunités de stages consacrées exclusivement aux candidats des États membres non représentés et que les stagiaires avaient maintenant la possibilité de postuler à un poste pendant et directement après leur stage. Le Secrétariat a indiqué que la répartition entre les sexes était dans l'ensemble de 54% de femmes et de 46% d'hommes à l'OMPI, et que des améliorations supplémentaires étaient nécessaires afin d'assurer la parité entre les sexes aux niveaux supérieurs. Parmi les initiatives, le Secrétariat a indiqué qu'un programme de développement interne ciblant les professionnels de sexe féminin des grades P-4 et P-5 offrait un soutien sur mesure afin que ces femmes puissent postuler aux postes vacants à des niveaux plus élevés, tandis qu'il existait un autre programme de formation pratique pour aider les femmes à envisager et à planifier leurs choix de carrière. Le Secrétariat a en outre souligné sa participation à l'initiative EMERGE de l'Organisation des Nations Unies (ONU). Cette initiative axée sur le soutien aux femmes du grade P-3, ainsi qu'à sa réserve de talents féminins, a aidé le Secrétariat à accroître le nombre de candidates externes qualifiées postulant aux postes de direction vacants. En ce qui a trait à la stratégie de l'organisation d'être un employeur de choix, il a indiqué avoir lancé un programme pilote pour soutenir les membres de son personnel en proposant des services de crèche à Genève. Depuis le début septembre, un accord de partenariat avec un fournisseur de services de crèche situé près de l'OMPI permet en effet d'accueillir plus d'une douzaine d'enfants d'employés de l'OMPI bénéficiant de ce service sur la base des frais partagés. Le Secrétariat a également indiqué que son nouveau système de gestion du temps était en place depuis janvier 2019 et qu'il fournissait des options de travail flexibles permettant au personnel de travailler en quinconce et de bénéficier d'horaires comprimés. Les employés et les gestionnaires se sont félicités de ce nouveau système entièrement automatisé et élaboré avec la participation d'une grande partie du personnel et des gestionnaires. Le Secrétariat a déclaré que l'Organisation avait établi sa propre unité médicale au cours de la période considérée et qu'elle avait considérablement amélioré la qualité des services de santé, tant en termes de santé du travail qu'en ce qui concernait les services fournis directement au personnel. Le Secrétariat a rappelé qu'il avait participé à l'enquête "Safe space" de l'ONU en 2018 et qu'il avait lancé, à la suite des résultats de l'enquête, une vaste campagne de sensibilisation et de formation pour améliorer le respect au travail et prévenir toutes les formes de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel. Il a ajouté que certains éléments de la campagne étaient obligatoires et qu'ils seraient en place au début de l'année prochaine. Le Secrétariat a souligné qu'il avait également renforcé sa politique en matière de dénonciation et de traitement du harcèlement au travail, en accord avec le Modèle de politique sur le harcèlement sexuel du système des Nations Unies. Le Secrétariat a déclaré qu'il introduirait l'âge de la retraite à 65 ans pour l'ensemble du personnel en janvier 2020, en ligne avec la politique des retraites du système des Nations Unies. Le Secrétariat a rappelé que la plupart des organisations du système des Nations Unies avaient introduit l'âge de la retraite à 65 ans en 2018 et que le Comité de coordination de l'OMPI avait approuvé un report de deux ans pour l'OMPI afin de permettre au Secrétariat d'apporter des ajustements de compétences urgents et nécessaires à son effectif. Le Secrétariat a notamment souligné que ce report avait permis au Secrétariat de

renforcer ses capacités en langue asiatique dans le secteur des brevets et de la technologie. Le Secrétariat a indiqué que le rapport annuel avait fourni des renseignements détaillés sur le programme de récompenses et de reconnaissance de l'OMPI. Les discussions sur le sujet ont également eu lieu lors de la dernière session du PBC, ce dernier ayant proposé une révision d'attribution du programme au cours du prochain exercice biennal. Le Secrétariat a souligné qu'il ajusterait la politique actuelle en tenant compte des récompenses financières qui seraient accordées à un nombre limité d'équipes exceptionnelles et d'employés individuels. Le Secrétariat a déclaré que l'un des principaux futurs sujets liés aux ressources humaines serait celui de l'avenir du travail et que les nouvelles technologies auraient une incidence importante sur ses effectifs dans les années à venir. Il a souligné qu'il serait nécessaire d'engager un processus de transformation de son effectif, à l'aide d'un éventail de moyens, y compris le recyclage, la rotation et l'embauche de nouveaux talents. Le Secrétariat a ajouté que certains des talents qu'il serait nécessaire d'embaucher seraient recrutés sur les marchés internationaux hautement concurrentiels de l'emploi, en particulier dans le secteur des technologies de l'information (TI), où il existe des pénuries de compétences à l'échelle mondiale. Le Secrétariat a souligné qu'il était donc important qu'il reste un employeur susceptible d'offrir un ensemble d'avantages concurrentiels et un excellent environnement de travail. Le Secrétariat a souligné qu'il ne serait en mesure d'attirer et de retenir du personnel ayant les compétences et les compétences nécessaires pour gérer les défis à venir que s'il satisfaisait à ces conditions.

13. La délégation de la Croatie, parlant au nom du groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes, a remercié le Secrétariat d'avoir préparé et présenté le rapport annuel sur les ressources humaines. Le groupe a déclaré que les ressources humaines étaient essentielles à la bonne administration de l'Organisation et qu'elles contribuaient directement à son efficacité. Le groupe a noté avec satisfaction que l'effectif était resté stable, son personnel de base régulier représentant environ 70,2% de ses employés, tandis que son personnel intérimaire ne représentait qu'environ 29,8%. Le groupe a également mentionné que le rapport annuel avait montré une augmentation de la productivité, en particulier par le PCT et le système de Madrid, ce qui est très important puisque ce sont les deux principaux services d'enregistrement mondial de l'Organisation ainsi que sa principale source de revenus. Le groupe a salué les efforts déployés pour parvenir à la parité des sexes, en particulier parmi les dirigeants et a déclaré que, malgré le problème de recrutement fondé sur le mérite, il appréciait les efforts mis en œuvre pour assurer une représentation géographique équitable car il ne faisait certainement pas partie des groupes surreprésentés. Le groupe s'est félicité de constater qu'au cours du dernier budget, un consensus avait été atteint par les États membres sur le programme de récompenses et de reconnaissance, et a mentionné que les récompenses avaient certainement contribué à améliorer la motivation du personnel.

14. La délégation de la Chine a remercié le Secrétariat des informations contenues dans le rapport annuel sur les ressources humaines et s'est félicitée des efforts déployés par celui-ci pour améliorer la représentation géographique, la parité entre les sexes, la diversité, le recrutement, la sensibilisation et les conditions de travail, ainsi que des résultats positifs de ces efforts. La délégation a en particulier mentionné le Programme de stages pour les jeunes, ainsi que le Programme des administrateurs auxiliaires (JPO). La délégation a mentionné que les services de PI se répandaient progressivement et que la demande de tels services augmentait, ce qui signifiait que le Secrétariat aurait, par conséquent, toujours besoin de s'adapter à cette nouvelle situation afin de garantir des services de PI rapides et de haute qualité. La délégation espérait que le Secrétariat, partant d'un point de vue à long terme, adopterait une politique raisonnable et de planification des ressources humaines afin de s'adapter au développement rapide des demandes de PI, de satisfaire les besoins des entreprises et de promouvoir le développement durable de l'Organisation, tout en améliorant sa compétitivité future. La délégation a encouragé le Secrétariat à poursuivre ses efforts pour améliorer la représentation des pays en développement.

15. La délégation du Canada, parlant au nom du groupe B, a félicité le président de son élection et a remercié le Secrétariat d'avoir préparé l'édition actuelle du Rapport annuel sur les ressources humaines. Elle s'est félicitée de l'amélioration continue de ce rapport, qui avait établi son rôle de principale source d'information sur les ressources humaines pour les États membres. Le groupe B appréciait la transparence que le rapport fournissait sur des questions clés telles que la mise en œuvre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur la parité des sexes et l'emploi des femmes (UN-SWAP), ainsi que le Programme de stages, qui avaient été soulignés par les récents rapports du Corps commun d'inspection (CCI). Le groupe B a souligné que des ressources humaines efficaces étaient essentielles à la réalisation du mandat de l'Organisation et de ses objectifs et que cela se reflétait dans le pourcentage des frais liés au personnel et dans l'ensemble des dépenses de l'Organisation, notant que dans cette perspective, une administration appropriée et le plan des ressources humaines à venir seraient importants dans l'Organisation. Le groupe B a indiqué qu'il appuyait les efforts de formation et de sensibilisation en cours pour faire face au harcèlement, notamment sexuel, et qu'il avait noté avec inquiétude l'omniprésence de ce problème au sein des organisations internationales. Le groupe B a souligné que toutes les formes de harcèlement étaient inacceptables, notamment le harcèlement sexuel, et a encouragé le Secrétariat à continuer à participer au groupe de travail sur le harcèlement sexuel du Conseil des chefs de secrétariat sur le harcèlement sexuel et d'exercer une tolérance zéro à l'égard des harceleurs, y compris par la mise en œuvre du Code de conduite des Nations Unies récemment approuvé par les CEB pour prévenir le harcèlement, notamment sexuel, pendant les événements de l'ONU. Le groupe B comprenait que la convergence et la reconnaissance de l'Organisation en tant que fournisseur mondial dans un environnement en pleine évolution et la demande de maîtrise des coûts des États membres constituaient un véritable défi. Le groupe B a déclaré qu'il s'attendait à ce que l'Organisation, en tant que membre du système commun des Nations Unies, suive les conseils de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), y compris sur des questions telles que les niveaux de salaire, la rémunération et les programmes de récompenses, afin d'assurer la cohérence nécessaire relativement à la rémunération et aux avantages dont bénéficie le personnel des organisations des Nations Unies. Le groupe B a rappelé à ce sujet que lors de sa trentième session, le PBC avait décidé d'augmenter considérablement le financement du programme de récompenses et de reconnaissance de l'OMPI, et avait convenu que la provision de 1,15 million de francs suisses en résultant avait été utilisée pour les récompenses d'employés individuels et d'équipes à l'exclusion de toute récompense accordée à l'échelle de l'organisation. Le groupe B a ajouté que, pour donner pleinement effet aux changements, il avait demandé au secrétariat de modifier l'ordre de service correspondant en conséquence et avait proposé la formulation suivante : "Le Comité de coordination de l'OMPI a pris note du rapport du Secrétariat sur la mise en œuvre du programme de récompenses et de reconnaissance de l'OMPI demandé au cours de la soixante-quinzième session du Comité de coordination et, reconnaissant que le programme avait pour but de récompenser l'excellence, quel que soit le résultat global de l'organisation et sa performance financière, a demandé au Secrétariat de supprimer la prime de rendement de l'organisation et de ne conserver que les récompenses attribuées aux personnes et aux équipes pour l'exercice en cours du programme de récompenses et de reconnaissance de l'OMPI et ses itérations futures." Sur le thème du recrutement, le groupe B tenait à réaffirmer l'importance qu'il soit effectué sur la base du mérite et avec les plus hauts niveaux d'efficacité, de compétence et d'intégrité, tout en tenant compte de la nature très technique de l'organisation et de la réalité des services qu'elle fournit. Le groupe B était d'avis que ce principe était essentiel pour remplir l'unique mandat de l'Organisation, même dans le contexte des Nations Unies. Néanmoins et dans cet esprit, le groupe B s'est félicité des efforts entrepris par le Secrétariat en vue d'aboutir à une plus grande diversité géographique de son personnel et d'améliorer la parité entre les sexes.

16. La délégation du Tadjikistan, parlant au nom du groupe des pays d'Asie centrale, du Caucase et d'Europe orientale, a noté avec regret que les pays de ce groupe étaient sous-représentés au Secrétariat. Elle était convaincue que le groupe possédait une expertise significative du fait du fonctionnement réussi de ses systèmes nationaux de brevets et d'autres

activités de propriété intellectuelle, et que cette expérience pourrait être bénéfique à l'OMPI. Le groupe attendait avec intérêt la poursuite d'une collaboration permettant d'accroître le nombre de membres du personnel du Secrétariat issus des pays d'Asie centrale, du Caucase et d'Europe orientale.

17. La délégation du Brésil a félicité le président de son élection à la présidence de cet important comité et a déclaré que sous sa présidence, il serait à la hauteur des défis auxquels l'Organisation était confrontée. La délégation a remercié le Secrétariat d'avoir présenté le rapport annuel sur les ressources humaines et estimait que la production de données spécifiques dans ce domaine et leur bonne évaluation était une pratique pertinente afin d'élaborer à l'avenir de meilleures politiques pour le personnel de l'Organisation. La délégation a félicité le Secrétariat de ses progrès continus en matière de parité des sexes et a déclaré que, par rapport aux résultats précédents, les améliorations étaient considérables. La délégation a toutefois mentionné que les données montraient que des politiques étaient encore nécessaires pour permettre une inclusion efficace des femmes dans l'Organisation, particulièrement aux postes de direction. La délégation a déclaré que les services de soutien professionnel et d'identification des talents étaient des outils précieux à envisager et à améliorer, mais que l'accent principal devait être mis sur l'identification des obstacles à une plus grande participation des femmes dans l'Organisation, à tous les niveaux de carrière, et sur les actions permettant de surmonter ces obstacles. La délégation a mentionné qu'il en était de même pour la représentation géographique et qu'elle se félicitait de constater l'arrivée de pays non représentés dans l'Organisation. La délégation a cependant indiqué que le rapport montrait une augmentation minimale du volume au niveau de la répartition géographique des fonctionnaires par région, par rapport aux années précédentes. La délégation estimait qu'il y avait encore des déséquilibres, que la portée des efforts de sensibilisation devait être élargie et approfondie de manière à permettre une amélioration statistique solide dans les années à venir. La délégation a ajouté que le fait de cibler les jeunes générations et les régions sous-représentées constituait une option valide puisque beaucoup n'avaient pas les ressources nécessaires pour investir dans des programmes de soutien spécifiques. La délégation a, par conséquent, fortement encouragé et appuyé la présentation faite par le Secrétariat ainsi que les politiques spécifiques pour les régions sous-représentées dans l'Organisation. À cet égard, la délégation a indiqué qu'elle était prête à s'engager auprès du Secrétariat puisque le changement et l'innovation étaient au cœur des travaux de l'Organisation.

18. La délégation de la Fédération de Russie a félicité le président de son élection et lui a souhaité un mandat réussi et productif. La délégation a félicité le Secrétariat et le Département de la gestion des ressources humaines (DGRH) d'avoir préparé le rapport et s'est félicitée des progrès réalisés par le Secrétariat dans un certain nombre de secteurs clés des ressources humaines, notamment la représentation géographique. La délégation a souligné qu'au cours de la dernière année, un certain nombre de postes vacants au Secrétariat avaient été pourvus par des spécialistes de pays non représentés précédemment, dont certains issus de son propre groupe régional. La délégation a toutefois souligné que des mesures supplémentaires étaient nécessaires pour assurer une représentation géographique équitable, ce qui constituait un élément clé de la diversité du Secrétariat, à juste titre, comme souligné dans le rapport. La délégation a également proposé que dans les futurs rapports sur les ressources humaines, la partie sur la représentation géographique soit comprise dans la section sur les questions de déclaration obligatoire au Comité de coordination de l'OMPI. La délégation pensait qu'une attention particulière devrait être accordée à la recommandation n° 12 du vérificateur externe des comptes, qui appelait à des travaux appropriés avec les États membres afin de résoudre le manque de clarté concernant la représentation géographique de la main-d'œuvre. Par conséquent, la délégation a demandé au Secrétariat de fournir des informations sur la représentation par groupes régionaux de l'Organisation plutôt que par régions géographiques. La délégation a reconnu les progrès accomplis en vue d'assurer la parité entre les sexes. Elle a souligné l'importance d'une approche professionnelle et axée sur les compétences dans le choix des candidats, comme le prévoit le Règlement du personnel, ce qui doit rester le plus

important des critères de recrutement. La délégation a remercié le Secrétariat des informations de base sur le programme de récompenses et de reconnaissance. Elle a déclaré qu'il était particulièrement important pour l'Organisation d'introduire des primes et des mesures incitatives pour son personnel puisque c'est lui qui représente le plus grand atout de l'Organisation. Il était toutefois important de bien aligner toutes ces mesures avec les lignes directrices établies par la CFPI. La délégation a apprécié les informations sur l'extension et la reclassification de certaines nominations temporaires et s'est félicitée des mesures prises par le Secrétariat pour assurer l'accessibilité des personnes handicapées. La délégation a demandé des statistiques sur le recrutement après les stages, les bourses et le programme JPO. La délégation a également demandé des précisions sur les mesures visant à renforcer les processus de recrutement de l'OMPI mentionnées aux paragraphes 47 et 48 du rapport et a exprimé le désir d'avoir des éclaircissements sur ce que ces parties signifiaient et sur le rôle de l'intelligence artificielle (IA) dans ce processus. La délégation estimait que ces questions devraient être examinées avec les États membres. La délégation a aussi demandé comment la liste de réserve, les réserves de talents et de talents féminins aux niveaux supérieurs (P-5 et au-dessus) seraient gérés et a déclaré qu'elle apprécierait que des informations lui soient fournies. La délégation a de nouveau remercié le Secrétariat d'avoir préparé ce rapport annuel dans un format concis et facile à lire.

19. La délégation de l'Inde a félicité le président de son élection. Elle a pris note du rapport annuel sur les ressources humaines et a remercié le Secrétariat de l'avoir préparé. La délégation s'est félicitée que l'Organisation soit en cours de mettre en œuvre de son plan d'action organisationnel 2019-2021 sur la parité des sexes en ligne avec les efforts déployés en la matière par le Secrétaire général des Nations Unies à l'échelle du système de l'ONU. La délégation a également noté avec satisfaction que la représentation des nationalités géographiques à l'Organisation avait augmenté depuis l'année précédente. La délégation estimait toutefois que des efforts supplémentaires devaient encore être déployés pour réduire les lacunes actuelles en matière de répartition géographique au niveau des ressources humaines, particulièrement en ce qui concernait les régions géographiques et les États membres non représentés ou sous-représentés. La délégation s'est félicitée des améliorations introduites cette année dans le programme de stages de l'OMPI et attendait avec intérêt d'autres changements positifs dans la gestion des ressources humaines de l'Organisation.

20. La délégation des États-Unis d'Amérique a félicité le président de son élection et a exprimé son soutien à la déclaration faite par la délégation du Canada au nom du groupe B. Elle appréciait le rapport informatif et se félicitait que l'Organisation ait continué de progresser dans les domaines de la parité ainsi que du développement du personnel et de l'apprentissage. La délégation a pris note des programmes et des initiatives de sensibilisation du Secrétariat pour améliorer la représentation géographique et la parité au sein de l'Organisation, et a encouragé le Secrétariat à poursuivre ses efforts, notamment en renforçant les stratégies de sensibilisation et de recrutement. La délégation tenait à réitérer ses préoccupations concernant l'aide financière accordée au personnel, autre que sur la base du mérite ou de la performance individuel(le). Elle a mentionné que les récompenses devraient être accordées aux meilleurs membres du personnel afin de ne pas perdre leur importance et de ne pas être perçues comme un droit, ce qui est contraire au principe fondamental de récompense de la performance individuelle ou d'équipe. La délégation estimait que le programme de récompenses et de reconnaissance devait refléter le programme et budget pour 2020-2021, qui prévoit une augmentation significative des récompenses d'équipes basées sur le mérite, tel que convenu par le PBC, mais pas des récompenses liées à la performance organisationnelle. En ce qui a trait à l'élaboration de la stratégie de bien-être, la délégation a indiqué qu'elle souhaiterait plus d'informations sur les initiatives spécifiques en cours d'élaboration en vertu de ce cadre. En ce qui concerne les questions à aborder relativement à la santé du personnel et à l'enquête sur la performance, la délégation s'est félicitée de l'enquête et des mesures introduites par le Secrétariat pour la lutte contre le harcèlement sexuel, un problème qui concerne l'ensemble du

système des Nations Unies. La délégation a déclaré qu'elle aimerait en savoir plus sur le programme de l'année du Secrétariat pour lutter contre le harcèlement sexuel à l'OMPI.

21. La délégation de l'Ouganda, parlant au nom du groupe des pays africains, a souhaité récapituler tous les points de l'ordre du jour devant que le Comité de coordination de l'OMPI (points 7, 30 et 31). Le groupe a étendu ses remerciements au président sortant pour son leadership et son engagement à obtenir des résultats. Il a félicité le président et les vice-présidents de leur élection et ne doutait en rien qu'ils continueraient à diriger et à faire avancer les travaux du Comité de coordination de l'OMPI au cours de l'année suivante. Le groupe a également remercié le Secrétariat du travail acharné effectué pour remplir le mandat de l'organisation, ainsi que d'avoir préparé et présenté le Rapport annuel sur les ressources humaines. Le groupe a pris note du rapport qui serait présenté par le chef du Bureau de la déontologie ainsi que des propositions émises quant à la modification du Statut et Règlement du personnel, les cadres de coopération approuvés antérieurement et la proposition relative à l'élection d'un autre membre au Comité des pensions du personnel de l'OMPI. Le groupe a déclaré que des ressources humaines bien formées et bien motivées représentaient l'actif le plus important de l'Organisation et qu'il restait un fervent partisan de la politique de ressources humaines progressive de l'Organisation. Le groupe a remercié le Secrétariat des diverses stratégies visant à améliorer la planification des effectifs et la gestion du rendement, des processus de gestion des plaintes, des procédures de recrutement tenant compte de la diversité et de la représentation géographique équitable ainsi que de la santé et du bien-être du personnel ainsi que d'avoir veillé à ce que l'effectif du secrétariat affiche le plus haut niveau de compétence et d'intégrité. Le groupe a déclaré qu'une représentation géographique équitable restait une priorité et s'est félicité de toutes les stratégies déployées par le secrétariat pour que les effectifs soient vraiment représentatifs de tous les membres de l'Organisation, par le biais de divers programmes de sensibilisation et de communication, notamment l'Initiative "Focal point", le Programme de stages et sa présence en ligne, entre autres. Le groupe a mentionné que le groupe des pays africains avait le plus grand nombre de pays non représentés à la fois dans des postes réguliers et dans le programme de stages. Le groupe a également noté avec inquiétude qu'un certain nombre d'États membres africains au sein de la fourchette souhaitable de représentation à des postes plus élevés avait diminué ces dernières années et souhaitait en savoir plus sur les raisons expliquant la situation, et sur les plans mis en place pour corriger ces déséquilibres. Le groupe a déclaré qu'il serait utile de recevoir une analyse montrant la répartition du personnel par groupe régional et par pays ainsi que les postes respectifs auxquels s'appliquait la répartition géographique. Le groupe a renouvelé son appel à une révision des principes de 1975 afin de prendre en compte la réalité de la diversité du Secrétariat et les principes des Nations Unies sur l'universalité. En ce qui concerne la parité entre les sexes, bien que le groupe ait applaudi l'engagement du Secrétariat en faveur de la parité, il a noté avec inquiétude que le déséquilibre entre les sexes persistait, la représentation des femmes aux grades P-5 et D-2 ayant en effet diminué de manière critique depuis 2006, et souhaitait connaître les mesures en place pour inverser cette tendance. En ce qui concerne les questions relatives à la promotion d'un environnement de travail respectueux et harmonieux, le groupe était satisfait des efforts accomplis, en particulier l'introduction obligatoire d'un cours en ligne sur la façon de travailler ensemble en harmonie, qui traitait aussi du harcèlement. Le groupe a demandé instamment au Secrétariat de prendre des mesures plus concrètes pour aborder les questions liées aux allégations de harcèlement, dès qu'elles sont soulevées au sein de l'Organisation, et souhaitait être informé des progrès réalisés à cet égard. En ce qui concerne la justice interne, la résolution formelle des conflits et des affaires disciplinaires, le groupe a rappelé les principes de justice naturelle et d'égalité, et le fait que l'égalité du processus devait être le critère observé pour le règlement des litiges. Le groupe souhaitait recevoir des informations sur les progrès réalisés à cet égard, et en particulier, sur le nombre de cas spécifiques en ce qui concerne le personnel du Secrétariat. Sur le projet de modification du Statut et Règlement du personnel, le groupe s'est félicité de la proposition d'amendements visant à aligner les pratiques du Secrétariat avec les meilleures pratiques du système commun des Nations Unies. Le groupe a mentionné avoir soigneusement examiné les amendements

relatifs à l'âge de la retraite et aux mesures transitoires. Le groupe demandait plus de clarté sur toutes les questions au cours des consultations officielles ainsi que des éclaircissements, à ce stade, afin de savoir si les modifications proposées avaient été abordées en consultation avec les représentants du personnel. La délégation a pris note du rapport du Bureau de la déontologie et a félicité l'excellent travail accompli par le Bureau afin que le personnel de l'Organisation maintienne les plus hautes normes d'éthique et d'intégrité. Il a encouragé le Bureau de la déontologie à continuer à élaborer des stratégies d'avant-garde ainsi que des évaluations comparatives et meilleures pratiques issues d'autres organismes des Nations Unies pour améliorer progressivement les compétences, l'efficacité et l'intégrité du personnel de l'Organisation. Le groupe s'est également félicité de l'approbation du mémorandum d'accord entre le Secrétariat et la CEEAC, ainsi que de l'accord de coopération concernant le COMESA. Le groupe estimait que le cadre de coopération permettrait d'améliorer la portée des services du Secrétariat et des programmes et aurait pour effet de promouvoir l'utilisation de la propriété intellectuelle comme outil de développement dans les pays partenaires et les organisations régionales concernées. En ce qui concerne le Comité des pensions du personnel de l'OMPI, le groupe a approuvé la candidature de M. Philippe Favatier comme membre suppléant du Comité des pensions du personnel de l'OMPI pour la période 2020-2023.

22. La délégation du Mexique a accueilli avec satisfaction le rapport annuel sur les ressources humaines et tenait à rendre hommage aux progrès qui avaient été réalisés sur différentes questions. La délégation a notamment souligné les progrès réalisés en matière de prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement au travail en général, ainsi que le règlement des problèmes d'une manière globale et bénéfique pour les membres du personnel. La délégation a indiqué qu'elle serait heureuse d'en savoir plus sur le point de vue de l'Organisation concernant le traitement des problèmes de harcèlement au sein du système de l'ONU. La délégation a exprimé sa gratitude pour les efforts qui avaient été déployés concernant le programme de stages et souhaitait recevoir plus d'informations sur le programme en vue d'augmenter le nombre des participants. La délégation a exprimé sa satisfaction quant au travail accompli concernant l'accès des personnes handicapées et priait instamment le secrétariat de faire le nécessaire pour assurer que l'Organisation soit en parfaite conformité avec l'ensemble de la politique du système de l'ONU sur l'inclusion des personnes handicapées, comme indiqué par le Secrétaire général des Nations Unies. En ce qui concernait le programme de récompenses et de reconnaissance, la délégation a exprimé son soutien à la proposition émise par le groupe B pour veiller à ce que ces primes soient accordées à des équipes et des personnes dont la performance était supérieure à la norme.

23. La délégation de la Trinité-et-Tobago a félicité le président de son élection réussie et de son rôle à la présidence de cette réunion. La délégation s'est déclarée ravie d'être informée des ressources humaines au sein de l'Organisation pour cette année, et a déclaré qu'il était encourageant que les candidatures issues d'États membres non représentés soient à la hausse et que la sensibilisation s'étende aux universités. La délégation a exprimé sa gratitude au Secrétariat pour son soutien, le remerciant d'informer et de tenir à jour les petits États insulaires de ces opportunités. La délégation se félicitait que certaines de ses régions soient représentées à l'Organisation et a pris note des efforts déployés vers la parité, et la composition actuelle de 54% de femmes et 46% d'hommes. La délégation trouvait les initiatives énumérées sur la gestion du temps, les réserves de talents féminins et le harcèlement sexuel encourageantes, et espérait voir une augmentation du nombre de femmes aux échelons supérieurs du leadership et une représentation accrue de sa région et des petits États insulaires en développement à l'OMPI.

24. La délégation de la Tunisie a félicité le président de son élection et lui a souhaité plein succès dans l'accomplissement de sa tâche. La délégation a exprimé sa gratitude au Secrétariat pour le rapport complet et les informations fournies sur les questions liées aux ressources humaines au sein de l'Organisation. La délégation a félicité l'Organisation des progrès accomplis dans l'amélioration des conditions de travail du personnel, et a déclaré s'en

réjouir. La délégation attachait une importance particulière aux questions de parité entre les sexes et, par conséquent, s'est félicitée des efforts que l'Organisation avait réalisés pour assurer l'égalité, en particulier aux postes de niveau supérieur. La délégation a encouragé le Secrétariat à continuer à travailler sur cette question. Concernant le recrutement, tout en insistant sur la question de compétence et d'intégrité, la délégation a souligné la nécessité de respecter à la fois la représentation géographique équitable et la répartition géographique juste et équitable, ainsi que la diversité et a déclaré que davantage était à faire sur ces questions. La délégation a exprimé son soutien à la déclaration de la délégation de l'Ouganda au nom du groupe des pays africains.

25. La délégation de Singapour a félicité le président de son élection et a exprimé ses remerciements pour le rapport détaillé présenté par le Secrétariat. La délégation se réjouissait de connaître les efforts déployés par le Secrétariat sur les questions de la représentation géographique et de la parité des sexes. La délégation a déclaré que la gestion des ressources humaines constituait une part importante du bien-être de l'organisation et a réaffirmé son engagement pour aider le Secrétariat à assurer le bon déroulement de ses travaux.

26. La délégation de l'Iran (République islamique d'), au nom du président sortant du Comité de coordination de l'OMPI, a félicité le président de son élection et lui a souhaité plein succès à ce poste important. La délégation a également exprimé sa gratitude au Directeur général et au Secrétariat pour leur coopération et leur soutien au président du Comité de coordination de l'OMPI dans l'exercice de ses fonctions au cours de l'année écoulée. La délégation a pris acte du rapport annuel sur les ressources humaines et a exprimé sa gratitude au Secrétariat pour avoir préparé et présenté le document. La délégation a reconnu les efforts déployés par le Secrétariat et les progrès réalisés sur les questions liées aux ressources humaines, mais a déclaré qu'elle invitait le Secrétariat à entreprendre davantage d'initiatives (et qu'elle s'attendait à ce qu'il le fasse) afin d'aborder la représentation géographique de tous les États membres au Secrétariat.

27. Le président a déclaré que les travaux du Comité de coordination de l'OMPI étaient basés sur l'excellent travail réalisé l'année précédente, sous la présidence de l'Ambassadeur de la République islamique d'Iran, auquel il a exprimé ses remerciements.

28. Le Directeur général a déclaré que la question du programme de récompenses et de reconnaissance de l'OMPI pourrait être traitée assez rapidement en supprimant les paragraphes 26 et 27 de l'ordre de service tel que demandé par la délégation du Canada au nom du groupe B. Sur la représentation des sexes, le Directeur général a remercié toutes les délégations de l'intérêt qu'elles portaient à cette question ainsi qu'à toutes les autres, et de leurs commentaires très utiles à cet égard. Le Directeur général a mentionné qu'il s'agissait là d'une question que le Secrétariat prenait très au sérieux et qu'il ne souhaitait aucunement atténuer sa responsabilité mais il a ajouté que la responsabilité était partagée. Le Directeur général a souligné que lorsque les États membres désignaient des candidats, en particulier aux postes de cadres, l'expérience typique du Secrétariat était que seulement environ 25% des candidats aux postes élevés de l'organisation étaient des femmes désignées par les États membres. Le Directeur général a ajouté que le Secrétariat avait sa responsabilité et qu'il travaillait sur cette question, mentionnant qu'il s'était engagé à continuer à y travailler, tout en reconnaissant que des progrès suffisants n'avaient pas été réalisés aux postes supérieurs de l'Organisation. Il a rappelé que ce point était clair, les statistiques montrant qu'il devait, ainsi que le secrétariat, améliorer ses efforts dans ce domaine. Le Directeur général a demandé l'assistance des États membres en ce qui concernait les candidatures qu'ils proposaient aux postes supérieurs. Sur la question du harcèlement sexuel, le Directeur général a assuré les délégations que le secrétariat examinait cette question avec le plus grand sérieux et qu'il avait entrepris une vaste campagne à cet égard. Il a ajouté que personne ne devait être très confiant en ce qui concernait leur excellence statistique mais que celle du Secrétariat l'était à l'heure actuelle, et qu'il avait l'intention de la garder ainsi. Le Directeur général a ajouté qu'il s'agissait simplement d'un

enregistrement statistique et d'une question de culture au sein de l'Organisation, dont il était conscient, et qu'il fallait résoudre. Le Directeur général a souligné que le Secrétariat continuerait à mettre en œuvre non seulement les normes des Nations Unies dans ce domaine, mais aussi d'assurer que ses propres normes satisfassent aux normes les plus élevées dans les secteurs public ou privé. Concernant la représentation géographique, le Directeur général a indiqué que le Secrétariat avait pris note des diverses observations et a remercié les délégations à ce sujet. Le Directeur général a ajouté que le secrétariat serait ravi de publier également à l'avenir les statistiques indiquant la répartition par groupe régional tel que demandé par deux délégations, tout en notant que le Secrétariat avait utilisé, jusqu'à maintenant, les classifications standard des Nations Unies. Le Directeur général a déclaré que le Secrétariat avait fait des progrès sur la représentation géographique, pas seulement en termes de nombre d'États membres représentés au sein du personnel, mais également au niveau de l'équilibre relatif. Le Directeur général a convenu que la délégation de l'Ouganda, au nom du groupe des pays africains, avait tout à fait raison de souligner que le Secrétariat devait encore améliorer la situation au regard de l'Afrique, tout en notant les améliorations déjà avérées à l'égard des autres groupes. Le Directeur général a ajouté que le Secrétariat pensait fermement que les États membres seraient beaucoup plus à l'aise face à une organisation dans laquelle ils étaient représentés, et que cela faciliterait la communication avec les États membres. Le Directeur général a également déclaré qu'un bon équilibre était à l'avantage de l'organisation et reflétait son caractère international, et a ajouté que le secrétariat était fermement résolu à continuer d'apporter les améliorations nécessaires à cet égard. Le Directeur général a rappelé qu'un vaste exercice avait été entrepris entre les États membres sur cette question en 2015 et 2016 au cours duquel le critère de l'Accord de 1975 évoqué par la délégation de l'Ouganda, au nom du groupe des pays africains, avait été revu, et que cet exercice avait donné lieu à un rapport. Le Directeur général a réaffirmé que cet Accord de 1975 avait été convenu par les États membres et que, dans les discussions qui avaient eu lieu en 2015 et 2016, les États membres n'étaient pas d'accord pour le changer. Le Directeur général a mentionné que cette responsabilité incombait aux États membres et non au Secrétariat, mais que ce dernier disposait cependant d'un vaste programme de sensibilisation pour les États membres non représentés, afin d'aider tout État souhaitant améliorer la communication des postes vacants au Secrétariat ainsi que la manière dont ils étaient annoncés. Encore une fois, le Directeur général a exhorté les États membres à encourager leurs ressortissants à se porter candidats aux postes disponibles, notant que certains États membres n'avaient pas ou très peu postulé. Le Directeur général a indiqué que le Secrétariat mettrait tout en œuvre pour améliorer cette situation, notamment des visites de sensibilisation dans les pays afin d'expliquer les procédures du Secrétariat aux universités, aux étudiants et aux institutions gouvernementales, etc. Le Directeur général a souligné que la responsabilité était partagée et que le secrétariat était disposé à travailler avec tous les États membres afin d'assurer que sa performance s'améliore, tant en ce qui concerne la parité entre les sexes que la représentation géographique.

29. En ce qui a trait à certaines des autres questions des délégations, le Secrétariat a précisé que la réserve de talents était un système à travers lequel les candidatures prometteuses étaient retenues et que les candidats concernés recevaient des alertes automatiques pour postuler aux postes vacants et passer par le processus de sélection normale. Il s'agissait d'un moyen permettant de capturer les talents afin qu'ils ne s'échappent à pas l'avenir. Le Secrétariat a également mentionné les listes de réserve approuvées par les États membres. Elles permettaient que les candidats recommandés mais non sélectionnés pour le poste par le Directeur général lors d'un concours soient ensuite placés sur une liste de réserve; dans le cas où un poste similaire était vacant pendant l'année suivante, ces candidats seraient directement sélectionnés à partir de la liste de réserve. Sur la question du harcèlement, le Secrétariat a déclaré avoir élaboré, à l'échelle de l'Organisation, un programme global de milieu de travail respectueux pour les employés individuels et les gestionnaires, comprenant : Une formation en ligne obligatoire mise au point par le système des Nations Unies puis adaptée à l'OMPI, des ateliers pour tous les gestionnaires et, après les assemblées des États membres, des

discussions de groupe avec le personnel et les gestionnaires afin de faire ressortir les questions concernant ce qui est perçu comme du harcèlement et comment il doit être empêché dans l'Organisation. Le Secrétariat a ajouté qu'une journée portes ouvertes serait organisée à la fin de ces discussions, probablement au début de l'année prochaine, suivie d'une enquête en vue de s'assurer que les attitudes avaient vraiment changé et que tout le monde ait compris ce qui était attendu au sein de l'Organisation, les comportements considérés comme acceptables et ceux qui ne le sont pas. Le Secrétariat a mentionné qu'un ordre de service révisé avait été publié afin de faciliter la façon dont ces questions étaient traitées et qu'il couvrait à présent d'autres personnes qui ne pouvaient précédemment pas déposer de plainte officielle, afin de s'aligner sur les pratiques des autres institutions du système des Nations Unies. Sur la question du nombre de stagiaires, de boursiers et de JPO effectivement engagés, le Secrétariat a indiqué qu'il n'avait pas établi de rapport sur ce sujet. Il a ajouté que l'OMPI avait un assez bon bilan, notamment en ce qui concernait les jeunes experts des pays donateurs, qui étaient très soigneusement présélectionnés et acquéraient une précieuse expérience de l'OMPI pendant deux voire parfois trois ans, après quoi ils étaient très bien placés pour postuler aux postes vacants. Le Secrétariat a indiqué que l'OMPI avait un bon bilan d'absorption des JCO, tout en soulignant que le recrutement était toujours fondé sur le mérite. En ce qui concerne la stratégie de bien-être, qui était aussi un effort du système des Nations Unies, le Secrétariat a déclaré que la stratégie concernait l'ensemble du personnel de l'organisation et qu'elle était dirigée par le conseiller médical principal, impliquant des campagnes de sensibilisation, des présentations d'orateurs à l'heure du déjeuner et des programmes de formation auxquels les membres du personnel pouvaient participer. En ce qui concerne la question sur le nombre de cas, le Secrétariat a indiqué que la Brochure des ressources humaines contenait une présentation détaillée sur tous les cas reçus au cours de la période de déclaration.

30. La délégation du Canada, parlant au nom du groupe B, s'est félicitée de l'engagement du Directeur général à supprimer les paragraphes 26 et 27 de l'ordre de service de l'OMPI sur le programme de récompenses et de reconnaissance. La délégation a indiqué ne pas être en possession de la dernière version de cet ordre de service et que le paragraphe 27 de la version en sa possession ne couvrait pas la question concernée. La délégation a donc suggéré que le paragraphe de décision reste à l'ordre du jour.

31. Le président a précisé que le Directeur général faisait référence aux paragraphes 26 et 27 figurant dans la version anglaise de l'ordre de service n° 31/2015 Rev.4. Le président a ajouté que le paragraphe 26 énonçait ce qui suit : "Sous réserve de l'ensemble des résultats de l'OMPI et de ses résultats financiers, une récompense de performance organisationnelle sous la forme d'une somme forfaitaire en espèces peut être décernée aux membres du personnel qui ont contribué aux résultats de l'organisation", alors que le paragraphe 27 contenait le texte suivant : "Si et quand il est décidé de verser une prime de performance organisationnelle, les membres du personnel dont la performance s'est avérée moins efficace au cours de l'une des deux dernières années précédant l'attribution ne sont pas éligibles. Des critères supplémentaires peuvent être fixés par le Directeur général en ce qui concerne le versement de la récompense." Le président a déclaré que ces deux paragraphes seraient supprimés et a mentionné que tout ce que le Comité de coordination de l'OMPI pouvait décider consistait à avoir un paragraphe de décision supplémentaire, dans lequel le Comité de coordination de l'OMPI se félicitait de l'annonce faite par le Directeur général au sujet de la suppression des paragraphes 26 et 27 de l'ordre de service n° 31/2015 Rev.4.

32. Le Comité de coordination de l'OMPI :

- i) a pris note et s'est félicité de la décision du Directeur général de retirer de l'ordre de service relatif au programme de récompenses et de reconnaissance de l'OMPI, les dispositions relatives à la récompense liée aux résultats de l'Organisation, à savoir les paragraphes 26 et 27 de l'ordre de service n° 31/2015 Rev.4;

ii) a élu M. Philippe Favatier comme membre suppléant du Comité des pensions du personnel de l'OMPI à compter de janvier 2020 jusqu'à la fin de la session ordinaire de 2023 du Comité de coordination de l'OMPI.

ii) Rapport du Bureau de la déontologie

33. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/76/INF/2.

34. Le chef du Bureau de la déontologie a présenté le "Rapport annuel du Bureau de la déontologie", qui exposait ses activités pour l'année 2018. Le chef du Bureau de la déontologie s'est rapporté à la Convention instituant l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle, qui soulignait l'importance, pour l'organisation, d'assurer les plus hautes normes d'efficacité, de compétence et d'intégrité. L'établissement d'un système complet d'éthique et d'intégrité à l'OMPI, ainsi que du Bureau de la déontologie, en découlait. Le chef du Bureau de la déontologie jouissait de l'indépendance nécessaire pour remplir efficacement ses fonctions et ne faisait pas partie de la gestion opérationnelle. Le Bureau de la déontologie portait sur quatre grands secteurs d'activité, comprenant notamment : d'entreprendre des activités de promotion, en particulier des activités de formation et de sensibilisation, de donner son avis confidentiel à la haute direction, aux gestionnaires et à tous les membres du personnel, d'établir des normes et de développer des politiques. Le Bureau a mis en œuvre les politiques qui lui étaient assignées. Ces activités faisaient suite à l'ordre de service relatif au mandat du Bureau de la déontologie. Suite à plusieurs consultations avec l'Organe consultatif indépendant de surveillance de l'OMPI (OCIS), un nouveau mandat révisé devrait de nouveau être envoyé à ce dernier avant la fin octobre 2019. En ce qui concerne les activités de promotion, le chef du Bureau de la déontologie a fait remarquer que tous les employés, à tous les niveaux de l'Organisation, ont participé à une formation obligatoire sur l'éthique et l'intégrité depuis le lancement de la politique d'éthique et d'intégrité de l'OMPI en 2012. Une nouvelle approche de sensibilisation a été introduite en 2017. Elle a permis à des experts en déontologie invités de partager avec le personnel des développements de réflexion sur l'éthique en pratique, et les pratiques d'éthique dans les secteurs public et privé. Cette formule était destinée à déclencher des discussions sur le code de déontologie et sur la mise en œuvre de ses principes en pratique. Le Bureau de la déontologie a sélectionné un groupe d'experts issus d'origines culturelles différentes et ayant des compétences spécialisées. Lors de sa première conférence publique en 2018, l'Organisation a eu le privilège d'accueillir le M. Peter Singer, éthicien australien et récipiendaire de plusieurs distinctions et récompenses. Les membres de la communauté diplomatique, du personnel de la famille des Nations Unies, des institutions spécialisées et d'autres organisations internationales, ainsi que des représentants d'ONG, des membres de la communauté universitaire et des étudiants, ont également assisté à cette conférence publique. La présentation a contribué à la réflexion du personnel de l'OMPI sur le comportement éthique dans l'exercice de ses fonctions. En ligne avec les meilleures pratiques dans les secteurs privé et public, le Bureau de la déontologie a continué à accorder une attention particulière à la soi-disant "ambiance moyenne parmi les employés" en 2018. Trois réunions d'information dédiées ont été organisées pour les gestionnaires et les cadres supérieurs. Toutes les activités comprenaient un examen des principes et des valeurs éthiques qui s'appliquent à l'OMPI, en mettant l'accent sur des thèmes, des exemples, des études de cas et des modèles de prise de décisions éthiques spécifiques. Les activités du Bureau de la déontologie et les services qu'il fournit aux membres du personnel, notamment sa ligne d'assistance ouverte 24 heures sur 24, étaient également présentés. En 2018, environ 500 employés ont participé aux activités de formation et de sensibilisation en matière d'éthique. En 2018, le Bureau de la déontologie a reçu 98 demandes d'avis. Soixante-dix demandes portaient sur les déclarations d'intérêt selon la Politique relative à la divulgation financière et à la déclaration d'intérêts (FDDI), mise en œuvre pour la première fois en 2018. D'autres demandes d'avis portaient sur les conflits d'intérêts et les activités extérieures, d'autres encore sur des questions liées à l'emploi, des questions concernant la politique sur la protection contre les représailles, et des questions liées aux cadeaux ou à l'hospitalité. Des conseils ont été fournis

à la satisfaction des membres du personnel concernés. Le chef du Bureau de la déontologie a fait référence à deux politiques relevant de la compétence du Bureau de la déontologie. Afin de promouvoir des principes et des objectifs assurant le plus haut niveau d'intégrité entre tous les membres du personnel de l'Organisation, et afin de soutenir les valeurs de base de l'organisation en matière environnementale, sociale et de gouvernance, 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 (Politique contre les représailles), constitue le cadre général protégeant contre les représailles tout le personnel coopérant en cas d'activité de surveillance, ou signalant de bonne foi une inconduite qui, si elle était prouvée, serait manifestement préjudiciable aux intérêts des opérations ou à la gouvernance de l'Organisation. En se fondant sur son évaluation préliminaire d'une plainte, le Bureau de la déontologie détermine s'il existe à première vue un cas de représailles nécessitant une protection adéquate du requérant. Le Bureau de la déontologie du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) sert d'examineur externe pour les requérants qui souhaitent que les évaluations préliminaires du Bureau de la déontologie de l'OMPI soient réexaminées. En 2018, le Bureau de la déontologie a reçu cinq demandes d'examen liées à la Politique contre les représailles. Trois évaluations préliminaires ont été achevées. Le Bureau de la déontologie a déterminé que ces cas ne constituaient pas de prime abord des cas de représailles. Deux autres cas ont fait l'objet d'évaluations préliminaires. La Politique FDDI de 2017 porte sur la divulgation d'intérêts financiers et la conformité aux normes comptables internationales du secteur public (IPSAS) par les cadres supérieurs et d'autres catégories désignées de personnel. La politique FDDI de l'OMPI s'efforce d'atteindre un juste équilibre entre le besoin d'information et le droit des membres du personnel à la vie privée, tout en prenant en compte le cadre de gestion des risques et le système de contrôle interne mis en œuvre par le Secrétariat, ainsi que les meilleures pratiques. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI est également responsable de la mise en œuvre du programme de déclaration d'intérêts pour les membres du personnel de l'OMPI du niveau de D1 et supérieur, et pour un nombre limité de catégories spécifiques. Cent cinq membres du personnel ont participé au premier exercice de déclaration selon la nouvelle politique. Le programme était ouvert pendant environ cinq semaines en 2018. Un taux de conformité de 100% aux normes IPSAS et aux exigences de divulgation a été atteint par les membres du personnel de l'OMPI pour la période de déclaration. Cinq pour cent de déclarants choisis au hasard par le réviseur externe dans le cadre du processus de vérification s'ajoutant au processus d'examen ont dû fournir des documents supplémentaires concernant les éléments divulgués. Tous les participants sélectionnés se sont conformés. L'examineur externe a déterminé qu'aucune observation n'était à signaler. En 2018, les autres activités du Bureau de la déontologie comprenaient son engagement actif auprès de l'OCIS. Le Bureau de la déontologie s'est efforcé de répondre aux demandes de l'OCIS, conscient de son propre mandat, ainsi que de la nécessité d'exigences préalables essentielles au fonctionnement et à l'exploitation d'un bureau de la déontologie, à savoir l'indépendance, la confidentialité et l'impartialité. Lors de l'élection de Mmes Maria Vicien-Milburn et Tatiana Vasileva en décembre 2018, le chef du Bureau de la déontologie a présenté ses vives félicitations et ses vœux de succès à la direction de l'OCIS et a rappelé sa volonté de coopérer pleinement au président, au vice-président et à l'OCIS. En 2018, le Bureau de la déontologie a également coopéré avec des initiatives et des enquêtes menées à l'échelle du système, notamment l'"Examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies" du Corps commun d'inspection des Nations Unies (CCI). Le Rapport annuel de 2018 faisait également état des efforts déployés par le Bureau de la déontologie en vue de l'harmonisation des meilleures pratiques au sein du système commun des Nations Unies. Le Bureau a collaboré activement à cette fin avec le réseau d'éthique des organisations multilatérales (ENMO). Ce dernier vise à promouvoir la collaboration à l'échelle du système concernant les questions relatives à l'éthique au sein du système des Nations Unies et fournissait une structure permettant l'échange de politiques et de pratiques d'éthique.

35. La délégation du Mexique a exprimé sa reconnaissance concernant le rapport présenté et les renseignements supplémentaires fournis sur la sensibilisation et la formation du personnel de l'Organisation. Elle a indiqué en avoir soigneusement pris note et qu'il reflétait le travail accompli au cours de l'année précédente. Elle a fait remarquer que le Bureau de la déontologie allait fournir une ébauche révisée du mandat de son bureau à l'OCIS et qu'il était important que le Bureau de la déontologie ait un fondement solide. La délégation a également souligné l'indépendance du Bureau de la déontologie. La délégation a pris note des travaux également réalisés conjointement avec le médiateur et le DGRH et a demandé si lors des prochaines réunions du Comité de coordination de l'OMPI un rapport du médiateur pourrait être mis à disposition, ce qui constitue une pratique courante dans d'autres organes du système des Nations Unies. La délégation s'est félicitée d'apprendre la mise en place d'une assistance téléphonique disponible 24 heures sur 24 et souhaitait savoir si elle fonctionnait, et comment, et si elle était utilisée tel que prévu, consciente que les informations demandées sur l'utilisation de cet outil étaient de nature sensible.

36. La délégation de l'Indonésie a remercié le chef du Bureau de la déontologie d'avoir préparé et présenté le rapport. La délégation a continué d'appuyer l'importance du Bureau de la déontologie pour s'assurer que les membres du personnel et d'autres employés s'acquittent de leurs fonctions selon les plus hautes normes d'intégrité, grâce à une culture de l'éthique, à la transparence et à la responsabilisation. Elle a félicité le Bureau de la déontologie de ses activités de sensibilisation et de formation, ainsi que des conseils prodigués au personnel. La délégation a souligné l'importance que revêt la mise en œuvre des politiques PaR et FDDI car une culture de transparence et de responsabilité ne peut être pleinement mise en place que si ces politiques sont complètement appliquées et alignées aux pratiques du système des Nations Unies.

37. La délégation du Canada, parlant au nom du groupe B, a remercié le Bureau de la déontologie de son rapport annuel et a affirmé apprécier la conformité de l'OMPI aux normes IPSAS et aux nouvelles exigences de divulgation concernant les membres du personnel dirigeant. Le groupe B s'est réjoui d'obtenir un taux de conformité de 100% aux exigences de divulgation par le personnel de l'OMPI. En attendant impatiemment l'adoption du Cadre de référence par le Bureau de la déontologie, il a demandé qu'il soit partagé avec les États membres. Le groupe B a approuvé les recommandations formulées dans le document du CCI intitulé "Examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies". Le groupe B a aussi appuyé la recommandation du CCI pour le partage d'un rapport annuel du médiateur avec les États membres et estimait qu'un tel rapport annuel serait un ajout précieux à l'ordre du jour du Comité de coordination de l'OMPI. Le groupe B a mentionné que l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) avait récemment mis en œuvre cette recommandation et que le rapport de son médiateur contenait des informations intéressantes sur la dynamique des membres du personnel et les éventuels problèmes organisationnels.

38. La délégation de l'Australie a signalé qu'elle était favorable à la bonne gouvernance au sein du système des Nations Unies et qu'elle appréciait beaucoup le rôle important de la fonction d'éthique, y compris à l'OMPI. Elle s'est félicitée des initiatives du Bureau de la déontologie de l'OMPI visant à améliorer la culture de l'éthique et à renforcer le leadership éthique à travers ses actions de sensibilisation, de formation et de surveillance globale. La délégation s'est déclarée en faveur du soutien apporté par l'OCIS et le Bureau de la déontologie aux meilleures pratiques pertinentes. La délégation a approuvé les recommandations du CCI, et plus précisément la mise en œuvre de toutes les recommandations restantes découlant du document du CCI intitulé "Examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies".

39. La délégation des États-Unis d'Amérique a, quant à elle, approuvé la déclaration faite par la délégation du Canada au nom du groupe B et a remercié le Bureau de la déontologie de son

rapport. La délégation a approuvé la mission de la fonction d'éthique dans des organismes internationaux, appréciant notamment les activités entreprises par le Bureau de la déontologie de l'OMPI en 2018. Elle se réjouissait du cours d'éthique et d'intégrité mis en œuvre avec succès en 2018 et qui était obligatoire pour tous les nouveaux employés. La délégation a demandé plus d'informations sur la fréquence à laquelle le personnel serait tenu de suivre le cours en tant que formation de recyclage. Elle estimait que les organisations internationales devaient disposer de solides politiques relatives à la divulgation financière et à la déclaration d'intérêts financiers à la suite des résultats de l'exercice de déclaration mené en 2018 selon la nouvelle politique, tout en souhaitant davantage d'informations sur les enseignements tirés du processus de 2018. La délégation a remarqué ce qui ressemblait à une diminution des demandes de conseils par rapport à 2017, hormis en ce qui concerne les déclarations d'intérêts, et souhaitait plus d'informations sur ce qui pouvait justifier ce recul selon le Bureau de la déontologie. La délégation a demandé quelles seraient les priorités du Bureau de la déontologie de 2019 à 2020, s'il existait des questions d'éthique soulevées au cours de la période considérée, et un partage des observations ou des recommandations que le Bureau de la déontologie avait émises à la direction. En outre, la délégation a déclaré qu'elle souhaiterait obtenir des informations sur la mise en œuvre des recommandations issues de la vérification interne du cadre d'éthique de l'OMPI et une mise à jour de statut sur le mandat du Bureau de la déontologie, y compris les raisons expliquant un retard dans sa mise en œuvre. Elle demandait que ce mandat soit ajouté au Règlement financier et au règlement d'exécution du Règlement financier de l'OMPI dont font partie la Charte de la supervision et le mandat de l'OCIS. Cette inclusion permettrait une meilleure compréhension de la fonction d'éthique entre les États membres et indiquerait clairement la relation entre les fonctions de supervision. La délégation a apprécié la coopération du Bureau d'éthique avec l'enquête du CCI et le document intitulé "Examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies" et a fortement approuvé les recommandations découlant de cet examen. La délégation a déclaré qu'elle souhaiterait plus d'informations de la part du Bureau de la déontologie sur les efforts déployés pour mettre en œuvre ces recommandations, et sur la question de savoir si le Bureau de la déontologie prévoyait un examen et une révision de la politique sur la protection des dénonciateurs, en tenant compte des indicateurs de meilleures pratiques du rapport du CCI.

40. Le Directeur général a déclaré que le rapport du médiateur avait été publié sur l'Intranet de l'OMPI à la suite des discussions de celui-ci avec l'OCIS. Sous réserve d'une conversation avec le médiateur, il ne voyait aucune raison pour qu'il ne soit pas plus largement diffusé. Il a affirmé que les seules questions qui se posaient portaient sur la confidentialité, mais qu'il était convaincu qu'elles avaient déjà été traitées par le médiateur dans la préparation de son rapport. Le Directeur général a également évoqué la nécessité de s'assurer que le rapport ne permette aucune identification personnelle tout en indiquant que, dans le cas contraire, il n'y voyait aucun inconvénient. Le Directeur général a déclaré que la suggestion de la délégation des États-Unis d'Amérique d'intégrer les termes de référence du mandat du Bureau de la déontologie dans le Règlement financier de l'OMPI ne devrait selon lui poser aucune difficulté. Dans le cas où il s'agissait d'une question de règles, cela relevait de sa compétence et pouvait se faire rapidement. Si, en revanche, il s'agissait d'une question de règlement, cela relevait de la compétence des États membres afin de modifier le Règlement financier, ce qui prendrait un peu plus de temps. Le Directeur général a assuré que l'ordre de service concernant le mandat du Bureau de la déontologie serait présenté rapidement et avant la fin du mois à l'OCIS, tel que précédemment indiqué par le chef du Bureau de la déontologie. Sa publication dépendrait de l'OCIS, mais il était sûr que l'OCIS lui donnerait la plus grande priorité et s'en occuperait rapidement. Le Directeur général a répété que lorsque l'ordre de service avait été présenté à l'OCIS, et que la question était entre ses mains et non entre celles du Secrétariat.

41. Le chef du Bureau de la déontologie a remercié toutes les délégations d'avoir exprimé leur gratitude. En ce qui concerne la question de la politique PaR, elle a mentionné que la politique prévoyait une mise à jour régulière et que cela serait examiné avec soin, en

collaboration avec le conseiller juridique. En ce qui concerne les leçons tirées du processus lié à la FDDI, elle a mentionné des problèmes techniques dans le processus de déclaration en ligne, qui avaient été examinés en coopération avec les services compétents.

42. La délégation du Brésil s'est associée aux déclarations et a exprimé ses remerciements pour le rapport annuel du Bureau de la déontologie, et au Bureau de la déontologie en général, pour ses travaux de sensibilisation et sa présentation de modèles de prise de décision. La délégation s'est félicitée des mesures mises en place pour éviter que le personnel signalant des inconduites ne fasse l'objet de représailles ainsi que de la poursuite des efforts vers une plus grande transparence financière au sein de l'Organisation.

POINT 31 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

AMENDEMENTS DU STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL

43. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/76/1.

44. Le Secrétariat a déclaré que les amendements du Statut du personnel avaient été soumis au Comité de coordination de l'OMPI pour approbation, tandis que les amendements du Règlement du personnel avaient été présentés au Comité de coordination de l'OMPI pour notification. Il a indiqué que, pour chaque modification proposée, des explications détaillées avaient été données dans le document en question et que sept articles avaient été présentés au Comité de coordination pour approbation. Le Secrétariat a souligné que deux de ces articles portaient sur la mise en place de l'âge de départ à la retraite à 65 ans, à compter de janvier 2020. Il a ajouté qu'il était proposé de déplacer l'un de ces articles du Statut vers le Règlement, afin de s'assurer que les modifications inspirées du système des Nations Unies, en particulier, puissent être mises en œuvre en temps utile. Le Secrétariat a indiqué que les autres questions portaient sur l'organisation interne.

45. 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/76/1; et
- ii) a pris note des amendements du Règlement du personnel indiqués à l'annexe II du document WO/CC/76/1.

[L'annexe¹ suit]

¹ Il est de coutume que, sur demande, le président autorise un représentant du Conseil du personnel de l'OMPI à s'adresser aux membres du Comité de coordination de l'OMPI après la conclusion de son ordre du jour afin de partager les vues du personnel. Le président a indiqué qu'il suivrait le précédent établi avec l'accord des États membres, et il en a été ainsi. La déclaration du représentant du Conseil du personnel est jointe en annexe.

Intervention du Conseil du personnel de l'OMPI
devant le Comité de coordination des États membres
de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle
4 octobre 2019, Genève (Suisse)

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

Au nom du Conseil du personnel de l'OMPI, que j'ai le plaisir de présider, et au nom de tous les membres du personnel de cette Organisation, que j'ai la charge de servir, je suis très honorée de prendre la parole devant vous aujourd'hui, représentants des États membres du Comité de coordination de l'OMPI.

La mission première du Conseil du personnel est de représenter, défendre et servir les intérêts de tous les membres du personnel de l'OMPI auprès de la haute direction. Il est l'organe officiel reconnu par l'Administration. Le Conseil du personnel se félicite de la qualité du dialogue qui s'est instaurée avec l'Administration. Il est vrai que cette tâche n'a pas été aisée. Cela dit, elle a été rendue possible grâce au professionnalisme, au respect mutuel, à la qualité d'écoute de tous les protagonistes. L'année dernière, mon homologue, Tom Bombelles, a clairement souligné qu'il arrive régulièrement au Conseil du personnel d'être ouvertement en désaccord avec les politiques proposées par cette Administration. À l'inverse, il arrive au Conseil du personnel d'être parfaitement en phase avec certaines propositions et décisions de cette Administration.

Pour commencer, permettez-moi de me réjouir de l'excellente santé financière de cette Organisation. Le modèle économique de l'OMPI semble fonctionner. D'une part, il y a les recettes de l'OMPI qui émanent de la variété des services qu'elle fournit, à savoir les systèmes mondiaux de propriété intellectuelle, et d'autre part, il y a la gestion rigoureuse et efficace de ses ressources. Cependant, ne nous y trompons pas : cette dynamique n'est rendue possible que grâce aux compétences indiscutables et au travail acharné du personnel de cette Organisation. Les efforts soutenus fournis par ses fonctionnaires font de l'OMPI un carrefour privilégié de la propriété intellectuelle, domaine fascinant et en constante évolution. De nombreux projets sont en cours et les défis sont vraiment de taille. Parmi eux, l'on peut nommer les nouvelles tendances technologiques comme outils de progrès économique, social et culturel. Vous le savez, l'intelligence artificielle dans le domaine de la propriété intellectuelle est en plein essor. Le défi pour l'OMPI est d'accompagner ce mouvement, voire de l'anticiper.

Globalement, nous pouvons affirmer que les relations entre le Conseil du personnel et l'Administration sont positives. Parmi de nombreuses tâches courantes mais ô combien importantes, la voix du personnel est souvent sollicitée dans les comités de nomination ou dans les modifications des règles internes qui régissent notre quotidien. Bien souvent, nous sommes plutôt d'accord avec les propositions émanant de l'Administration, comme la future Crèche de l'OMPI, l'encadrement de la pratique du sport ou des loisirs, le projet de gestion du temps de travail, etc. En revanche, nous avons vivement montré notre opposition face à certains changements proposés par l'Administration, tels que la récente politique sur les congés de maladie qui a été suspendue à notre demande ou bien les modifications liées à l'organisation du système de justice interne de l'OMPI. Nous avons assumé chacune de nos prises de position. En réponse, l'Administration est parfois revenue sur ses positions, et parfois elle ne l'a pas fait. Tout cela est somme toute normal.

En réalité, notre plus grand défi n'est pas le Secrétariat de l'OMPI, mais la pression que vous, les États membres, exercez sur la fonction publique internationale, en général, et sur l'OMPI, en particulier. Cela m'amène au sujet le plus important et le plus délicat à aborder avec vous

aujourd'hui : celui des effets dévastateurs de la pression financière constante que vous exercez sur l'Administration pour réduire les dépenses liées au personnel. Les économies que vous imposez sont en contradiction avec la réalité du marché du travail au niveau mondial. Sous votre pression financière constante de contraindre l'OMPI à réduire ses coûts de personnel, et avec votre insistance à refuser que l'OMPI se différencie des autres agences des Nations Unies, par exemple en limitant les gratifications, vous privez cette Organisation de la possibilité de se positionner durablement et avec succès sur le marché du travail international. Vous la privez de souplesse et limitez sa capacité à s'entourer des meilleurs talents professionnels. Dans cette course à la réduction des coûts liés au personnel, cette Organisation voit les engagements à long terme s'amenuiser (ils ne représentent plus que 70% de la masse salariale) au détriment des engagements de sous-traitants et de prestataires de services qui ne cessent de croître (ils représentent aujourd'hui 30% de la masse salariale). Le Conseil du personnel s'inquiète de constater que les États membres de l'OMPI préfèrent la précarité à la sécurité du travail. L'année dernière, déjà, ce Conseil du personnel insistait sur le fait que le système commun est un plancher et non un plafond. Restreindre les conditions d'emploi du personnel revient à lui nuire alors que l'OMPI est un organisme qui s'autofinance et tire parfaitement son épingle du jeu. Pour l'instant. Le monde évolue très vite, ce qui signifie que certaines économies progressent à un rythme vertigineux, tandis que d'autres s'essoufflent. N'oublions pas que la mission de l'OMPI est de promouvoir l'utilisation des systèmes internationaux de propriété intellectuelle au profit de *tous* ses États membres. Les services et activités de l'OMPI restent actuellement adaptés, mais il est à craindre que son modèle économique soit rapidement supplanté par de nouvelles technologies et de nouveaux savoir-faire, et plus particulièrement si l'Organisation n'est pas dotée du capital humain constitué de personnes passionnées et qualifiées pour se préparer à l'avenir. Dans le cadre de cette tentative visant à trouver la combinaison idéale de personnes et de compétences, le Conseil du personnel saisit l'occasion qui lui est offerte aujourd'hui pour déclarer devant vous que vous n'aidez pas du tout cette Organisation à y parvenir.

Pour cela, et pour s'assurer que le modèle économique actuel perdure et reste compétitif, cette Organisation doit se renouveler sans cesse en recrutant les meilleurs talents et en retenant ses meilleurs atouts. Les compétences, la créativité et l'énergie des hommes et des femmes travaillant à l'OMPI doivent rivaliser avec le reste du monde. L'OMPI est en concurrence avec les plus grandes sociétés du secteur privé et continue de se battre pour attirer les profils les plus talentueux dans le domaine de la propriété intellectuelle et de l'innovation. Elle rivalise avec de grandes entreprises du monde entier qui comptent en leur sein des recrues issues des meilleurs programmes universitaires en informatique et en ingénierie, avec des niveaux de rémunération extrêmement élevés. Il est primordial que l'OMPI dispose des mêmes attraits que le secteur privé.

Enfin, il me paraît opportun d'aborder et de saluer la Décision du 3 juillet dernier du Tribunal administratif de l'Organisation mondiale du Travail (TAOIT) qui avait pour but d'annuler la Décision de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) de réviser le coefficient d'ajustement de poste et qui a conduit à une diminution importante de la rémunération effective de l'ensemble des administrateurs des catégories P, D et supérieures, basés à Genève. Le Conseil du personnel a fortement contribué à ce dénouement. N'empêche, il n'est pas dupe. Bien que plus de 750 fonctionnaires de l'OMPI aient remporté cette première bataille, le Conseil du personnel n'a cessé de conseiller à tous les membres du personnel de l'OMPI d'observer la plus grande vigilance et de ne pas perdre de vue leur pouvoir et leur force de déclencher une nouvelle action de masse. Le Conseil du personnel rappelle que la réduction du coefficient d'ajustement de poste décidée par la CFPI était précédée d'une série de mesures qui ont réduit considérablement les droits des fonctionnaires aux frais d'études de leurs enfants et au congé dans les foyers; (ii) Le Conseil du personnel rappelle également que la mission de la CFPI est bel et bien de couvrir toutes les facettes des conditions d'emploi des fonctionnaires internationaux; et (iii) enfin, le Conseil du personnel sait pertinemment que les États membres continueront à encourager la CFPI à réduire les salaires. À ce propos, il sied de souligner qu'il

n'a pas été nécessaire au TAOIT de retenir l'un des arguments phares que nous avons mis en avant, à savoir que le calcul par la CFPI de l'index des loyers était tout simplement faux – selon trois experts consultés en la matière – et que le salaire des fonctionnaires américains ne doit plus être à la base du système Noblemaire, car les traitements d'autres fonctionnaires nationaux des États membres sont bien supérieurs à ceux des fonctionnaires américains. Toute future tentative de réduire les salaires sans une réforme en profondeur basée sur les réalités économiques actuelles sera combattue vigoureusement devant les tribunaux par le Conseil du personnel et par le personnel qu'il représente, et de surcroît avec de grandes chances de succès. C'est la raison pour laquelle le Conseil du personnel propose que la question des salaires soit à l'avenir discutée de façon tripartite et inclusive : par les États membres, par les hauts dirigeants des organisations internationales et bien entendu par tous les représentants du personnel. Le Conseil du personnel reste à votre disposition pour définir les modalités d'une telle consultation tripartite.

Permettez-moi de conclure par cette dernière observation : Il est peut-être cliché de constater que le rythme du changement, surtout celui dicté par la technologie, continue de s'accélérer. Nous savons néanmoins que le succès actuel du modèle économique de l'OMPI, de ses services, de ses plateformes et de ses bases de données n'est absolument pas une garantie pour l'avenir. Nous sommes une Organisation composée d'individus – des individus qui fournissent des services innovants aux clients et aux parties prenantes du monde entier. Si notre infrastructure humaine ne parvient plus à suivre le rythme du changement dans le monde qui nous entoure, cette Organisation se retrouvera complètement dépassée, et en peu de temps. Ainsi, le Conseil du personnel compte sur vous, les États membres, pour fournir à la haute direction de cette Organisation toute latitude pour administrer les politiques de recrutement et de maintien en poste indispensables pour attirer, engager et retenir les meilleures ressources. Le rôle prépondérant de l'OMPI dans le domaine de l'innovation doit être préservé à tout prix. Cette Organisation doit pouvoir garder son rang enviable dans le monde de la propriété intellectuelle.

Je vous remercie de m'avoir accordé votre attention.

[Fin de l'annexe et du document]