

Comité de coordination de l'OMPI

Quatre-vingtième session (52^e session ordinaire)
Genève, 4 – 8 octobre 2021

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/62/1) : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10.ii), 11, 12, 30, 31, 32 et 33.
2. Les rapports sur ces points, à l'exception des points 7, 30 et 31, figurent dans le projet de rapport général (document A/62/13 Prov.).
3. Les rapports sur les points 7, 30 et 31 figurent dans le présent document.
4. Mme l'Ambassadrice Kadra Ahmed Hassan (Djibouti) a été élue présidente du Comité de coordination de l'OMPI; M. l'Ambassadeur Alfredo Suescum (Panama) a été élu vice-président.

POINT 7 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

APPROBATION D'ACCORDS

5. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/80/1.

6. Ouvrant le point 7 de l'ordre du jour, la présidente nouvellement élue du Comité de coordination de l'OMPI, Mme l'Ambassadrice Kadra Ahmed Hassan, a remercié les États membres de l'avoir élue à la présidence du Comité de coordination de l'OMPI. Elle a rappelé qu'un document était encore à l'examen au titre de ce point de l'ordre du jour et a invité le conseiller juridique à présenter le point en question.

7. Présentant ce point de l'ordre du jour, le conseiller juridique 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 était conclu par le Directeur général après approbation du Comité de coordination de l'OMPI. Il a indiqué qu'il existait deux accords généraux de coopération de ce type, mentionnés dans le document de travail, qu'il était proposé de soumettre à l'approbation du Comité de coordination de l'OMPI. Le premier était un mémorandum d'accord entre l'OMPI et l'Office européen des brevets (OEB) et, le deuxième, un mémorandum d'accord entre l'OMPI et l'Agence internationale pour les énergies renouvelables (IRENA). L'un et l'autre accords visaient à établir des relations de travail et une coopération générales dans le domaine de la propriété intellectuelle.

8. Le Comité de coordination de l'OMPI a approuvé le mémorandum d'accord entre l'OMPI et l'Office européen des brevets (OEB) et le mémorandum d'accord entre l'OMPI et l'Agence internationale pour les énergies renouvelables (IRENA) figurant respectivement dans les annexes I et II du document WO/CC/80/1.

9. Le Directeur général a félicité la présidente pour son élection à la présidence du Comité de coordination de l'OMPI et a dit que le Secrétariat se réjouissait à l'idée de travailler en étroite collaboration avec elle et sous sa direction, car l'OMPI souscrivait aux travaux de cet important comité. Il était ravi que le Comité de coordination de l'OMPI ait approuvé les deux mémorandums d'accord qui renforceraient encore l'étroite coopération qui unissait l'OMPI à l'OEB et l'IRENA. Parce qu'il renforcerait les échanges concernant les demandes de brevet, la collecte de données et les échanges de personnel entre les deux organisations, l'accord conclu avec l'OEB permettrait de mettre en place des projets et programmes qui profiteraient aux deux organisations. De même, le fait de travailler avec l'IRENA contribuerait à la réalisation de l'objectif commun qui consistait à promouvoir l'innovation dans les énergies renouvelables et la diffusion des technologies de lutte contre le changement climatique. Le Directeur général a remercié le président de l'OEB et le Directeur général de l'IRENA de leur vision et de leur soutien; il attendait avec intérêt de travailler avec eux à la réalisation de leurs ambitions communes et appelait de ses vœux les avantages qui en résulteraient pour tous les États membres.

10. La délégation du Royaume-Uni, parlant au nom du groupe B, a remercié la présidente et les États membres de lui donner la possibilité de prononcer la déclaration du groupe. De l'avis du groupe B, le fait de travailler avec l'OEB et l'IRENA contribuerait au renforcement des capacités humaines et à la mise en commun des bonnes pratiques; à cet égard, le groupe B appréciait de pouvoir apporter son concours à la promotion de l'innovation technologique dans le domaine des technologies de lutte contre le changement climatique, en particulier des énergies renouvelables, et à la promotion et la diffusion de l'action de l'OMPI. Il était impatient de voir les résultats concrets de cette coopération et les bienfaits qui en découleraient pour l'OMPI et ses partenaires.

POINT 30 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

QUESTIONS CONCERNANT LE PERSONNEL

i) Rapport sur les ressources humaines

11. Les délibérations ont eu lieu sur la base des documents WO/CC/80/INF/1, WO/CC/80/2 et WO/CC/80/4.

12. Le président a présenté le point 30 de l'ordre du jour et indiqué qu'il y avait deux sous-points à l'étude. Pour le premier sous-point, trois documents étaient à l'étude : le rapport annuel sur les ressources humaines, document WO/CC/80/INF/1 Rev., la stratégie en matière de ressources humaines 2022-2026, document WO/CC/80/2, et le Comité des pensions du personnel de l'OMPI, document WO/CC/80/4.

13. Le Secrétariat a déclaré qu'il était heureux de présenter le rapport annuel sur les ressources humaines (RH), qui avait également été présenté comme document d'information devant la trente-troisième session du Comité du programme et budget (PBC), qui s'était tenue en septembre. Il a ajouté que le rapport annuel couvrait la période de 12 mois allant de juillet 2020 à juin 2021 et était structuré en cinq parties de la manière suivante : i) un aperçu des principales tendances en matière de personnel; ii) les questions de personnel devant être signalées au Comité de coordination de l'OMPI telles que les résiliations d'engagements, la mise en œuvre de la politique de l'OMPI en matière d'égalité des sexes, les récompenses et la reconnaissance et les prolongations des engagements temporaires au-delà de leurs délais; iii) la période difficile de la pandémie de COVID-19 et les changements au sein de l'OMPI au cours de cette période; iv) les progrès globaux réalisés et les développements au cours de l'année écoulée; et enfin v) une perspective concernant les objectifs RH pour le prochain exercice biennal et au-delà. Le rapport annuel a été complété par une brochure RH en ligne, qui fournissait un large éventail de statistiques et d'informations sur le personnel. Le rapport annuel sur les RH et la brochure étaient tous deux disponibles sur le site Internet de l'Organisation, dans toutes les langues de l'Organisation des Nations Unies (ONU). Le Secrétariat a souligné que les effectifs restaient stables en termes de nombre et continuaient à être caractérisés par une certaine flexibilité avec un rapport d'environ 70/30 entre l'effectif permanent, à savoir le personnel titulaire d'un engagement à durée déterminée, continu et permanent, et l'effectif modulable, soit le personnel temporaire et non permanent. En ce qui concerne la diversité géographique, 121 États membres étaient représentés dans le personnel de l'OMPI au 30 juin 2021, tandis qu'en matière de parité hommes-femmes le Secrétariat avait une représentation globale d'environ 53% de femmes et 47% d'hommes. Aux niveaux supérieurs, le Secrétariat a indiqué que, même s'il avait atteint ses objectifs aux grades D1 et P4, il chercherait à améliorer l'équilibre entre les sexes aux grades D2 et P5. En outre, les efforts visant à améliorer l'équilibre entre les sexes étaient soutenus par des campagnes de sensibilisation ciblées, des campagnes de recrutement dédiées, des salons de l'emploi et des services de recherche de cadres. Le Secrétariat a déclaré que la dernière année couverte par le rapport avait été une période difficile pour l'Organisation en raison de la pandémie de COVID-19. Le télétravail obligatoire et l'isolement social liés au confinement avaient eu un impact sur la santé et le bien-être des employés et, en réponse, le Secrétariat a lancé un certain nombre d'initiatives, notamment des sessions sur le bien-être, la méditation de pleine conscience et la prévention de l'épuisement au travail. Ce fut également une année de transition et de changement avec l'arrivée du nouveau Directeur général en octobre 2020, la sélection et la nomination d'une nouvelle équipe de direction en janvier 2021 et le remaniement de la structure organisationnelle, mis en œuvre en mars de cette année. En outre, le Secrétariat a déclaré que l'année écoulée, ou la "nouvelle normalité", avait souligné le besoin d'adaptabilité et de résilience de son personnel, et obligé à réévaluer les pratiques de travail existantes. Le Secrétariat a indiqué qu'il devait non seulement gérer des effectifs à distance, mais aussi un personnel plus hybride et devait essentiellement adopter une culture de travail

agile, qui permettait aux employés de s'adapter et de relever les défis à mesure qu'ils se présentaient, tout en les maintenant engagés dans leur travail quel que soit leur emplacement physique. Malgré la pandémie et autant que les circonstances le permettaient, le Secrétariat s'est efforcé d'attirer et de recruter du personnel diversifié et qualifié grâce à ses efforts de sensibilisation, notant que les efforts et l'engagement avec les États membres non représentés continuaient de montrer des résultats positifs, notamment un nombre plus élevé de candidatures reçues d'États membres non représentés. En outre, le Secrétariat avait également poursuivi et accéléré la mise en œuvre de nouveaux outils, processus et procédures RH, dans le cadre d'un processus de transformation numérique. Pour améliorer l'agilité organisationnelle, une planification des effectifs avec davantage de flexibilité pour permettre un redéploiement de la main-d'œuvre sur une base plus dynamique pour naviguer dans le changement et s'adapter à de nouvelles méthodes de travail était en cours d'élaboration, tandis que l'ensemble du processus de recrutement, de la planification et de la sélection des talents à l'évaluation, à la sélection et à l'embauche, se faisait désormais virtuellement. Le Secrétariat a également déclaré qu'il continuait aussi de renforcer les initiatives en matière de diversité et d'inclusion. Parmi d'autres, une formation sur la direction inclusive avait continué d'être proposée à tous les niveaux du personnel, tandis que des référents pour la problématique du genre avaient été engagés dans un programme dédié de renforcement des capacités. Un Programme pour les jeunes experts (YEP) destiné aux personnes jeunes, talentueuses et diverses du monde entier serait mis en place dans le but d'accueillir la première promotion de jeunes experts à l'OMPI au début de 2022. Ce programme contribuerait à atteindre au moins trois des piliers stratégiques du Plan stratégique à moyen terme (PSMT) ainsi que sa fondation ainsi que les stratégies de diversité et d'inclusion de l'Organisation du point de vue du genre, de la géographie, de l'âge et de l'économie sociale. Le programme faciliterait également le développement et la reconnaissance des talents réels et potentiels avec comme objectifs clés de renforcer les capacités et de démocratiser la propriété intellectuelle afin que les anciens élèves du YEP puissent poursuivre leur carrière à l'intérieur ou à l'extérieur de l'OMPI, dans un contexte international comme national. Enfin, le Secrétariat a déclaré que la Division de la supervision interne (DSI) venait de terminer un examen de son cadre de performance et de perfectionnement du personnel et qu'il attendait de cet examen qu'il conduise à la rationalisation du système de gestion des performances et de perfectionnement du personnel (système PMSDS) en vigueur, afin d'en faire un meilleur soutien pour la performance de l'organisation et le perfectionnement du personnel. Le Secrétariat a ajouté qu'il alignerait également l'apprentissage et le développement sur les nouvelles priorités stratégiques de gestion des talents, tout en s'engageant dans le cadre du système des Nations Unies en matière d'apprentissage afin d'assurer la coordination et la convergence avec le système.

14. La délégation du Royaume-Uni, parlant au nom du groupe B, a tenu à féliciter le président et les vice-présidents pour leur élection à la tête du Comité de coordination de l'OMPI. Le groupe remerciait le Secrétariat pour l'établissement du rapport annuel sur les RH et, par souci de brièveté, rappelait sa déclaration sur le rapport présenté lors de la trente-troisième session du PBC en réitérant le message exprimé dans cette déclaration.

15. La délégation du Brésil a remercié le Secrétariat pour l'établissement du rapport annuel sur les RH et pour la stratégie en matière de RH pour 2022-2026. La délégation a déclaré qu'elle était consciente du défi que représentaient la gestion de la main-d'œuvre pendant la pandémie et la planification stratégique de l'utilisation des RH de manière à pouvoir disposer du niveau de performance escompté par l'Organisation. La délégation a ajouté que, en qualité d'États membres, il était également de leur devoir de veiller à ce que certains principes et valeurs, tels que la diversité et l'inclusivité, étaient appliqués car ces valeurs étaient non seulement chères aux organisations multilatérales telles que l'OMPI, mais également de plus en plus reconnues comme des vertus cardinales dans le secteur privé comme dans la gestion des RH. Dans ce contexte, la délégation souhaitait tout d'abord discuter de la répartition géographique du personnel, ajoutant que les données montraient que l'Organisation avait

encore un long chemin à parcourir pour assurer une meilleure représentation et un meilleur équilibre régional dans ses effectifs. Certains pays et régions étaient surreprésentés et l'attention de la délégation a été attirée sur le fait que les recrutements ces dernières années continuaient de privilégier les mêmes régions au détriment d'autres moins représentées. La délégation était consciente que certains programmes avaient été mis en œuvre ces dernières années pour tenter de réduire ces inégalités et a fait une référence particulière à la politique de recrutement pour les pays qui n'étaient pas représentés au Secrétariat. Néanmoins, la délégation était d'avis que ces initiatives étaient encore insuffisantes en ce qui concerne le recrutement ainsi que l'évolution de carrière, et aimerait que l'Organisation ait des objectifs clairs pour accroître la diversité dans ses effectifs. À cet égard, elle a exhorté le Secrétariat à continuer d'intensifier ses efforts dans les régions sous-représentées, tout en ajoutant que les candidats de différentes parties du monde pourraient ne pas être familiarisés avec le processus de sélection adopté par l'Organisation et avec ce que l'on attend d'eux à chaque étape du processus. La délégation a indiqué que les informations se devaient d'être claires et accessibles, ce qui aiderait les candidats à se préparer, que le processus devait être davantage transparent et que les candidats devaient être informés lorsque leur candidature avait été rejetée dès les premières étapes du processus et si un poste vacant avait été pourvu ou non. Concernant les mesures visant à augmenter la proportion de femmes dans les échelons supérieurs du Secrétariat, la délégation s'est félicitée de voir que des politiques avaient été adoptées pour augmenter la part des femmes dans le recrutement, tout en notant que les objectifs visant à augmenter le nombre de femmes au sein du Secrétariat n'avaient pas été atteints. La délégation a demandé au Secrétariat de fournir des éclaircissements sur cette question.

16. La délégation des États-Unis d'Amérique a félicité le président pour son élection à la tête du Comité de coordination de l'OMPI. La délégation a exprimé sa reconnaissance pour ce rapport instructif et a remercié le Secrétariat, en particulier le Département de gestion des ressources humaines (DGRH), pour ses efforts visant à poursuivre la stratégie en matière de RH de l'Organisation de 2017 à 2021, malgré les difficultés extraordinaires liées à la pandémie de COVID-19. Elle a également apprécié l'opportunité d'examiner et de discuter de la stratégie en matière de RH pour 2022-2026. La délégation a pris note de la poursuite par le Secrétariat des initiatives visant à améliorer la représentation géographique et la parité entre les sexes au sein de l'Organisation, et a apprécié les informations détaillées fournies sur la sensibilisation pour représenter les États membres. Elle s'est également félicitée de la nomination de trois femmes hautement qualifiées aux postes de vice-directrices générales. La délégation a également remercié l'Organisation pour ses efforts continus visant à mettre en œuvre la Politique de l'OMPI en matière d'égalité des sexes et le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (ONU-SWAP). Tout en se félicitant des progrès accomplis par le Secrétariat dans la réalisation des objectifs de parité entre les sexes, en particulier aux niveaux D1 et P4, elle a toutefois noté que la représentation des femmes avait diminué aux grades D2 et P5, pour un deuxième exercice biennal à suivre, ce qui, à son avis, aurait dû nécessiter des révisions de l'objectif de parité entre les sexes pour ces grades. La délégation souhaitait savoir si et comment l'OMPI s'employait à inverser ces tendances spécifiques. Enfin, la délégation a remercié le Secrétariat pour la manière dont il avait démontré son engagement à répondre aux préoccupations des États membres au cours de la période de référence, y compris sa décision de retirer le prix de la performance organisationnelle du programme de récompenses et de reconnaissance 2020, comme les États membres l'avaient demandé.

17. La délégation de la Fédération de Russie a félicité le président pour son élection et a remercié le Secrétariat pour l'établissement du rapport annuel sur les RH et pour sa présentation. La délégation s'est félicitée des informations sur la gestion du personnel au cours de la crise liée à la pandémie de COVID-19 et a demandé des éclaircissements supplémentaires sur la manière dont le Secrétariat avait adapté son système d'évaluation des performances pour le travail à distance, ainsi que sur les méthodes qu'il avait employées pour

motiver le personnel et maintenir la productivité dans les situations de travail à distance. La délégation a également demandé des informations sur le nombre de candidats inscrits sur les "listes de réserve" et les régions géographiques qu'ils représentaient. Elle a en outre exprimé son appui aux efforts entrepris par le Secrétariat pour soutenir les jeunes, notamment avec le développement du programme de bourses et le lancement du YEP. La délégation était convaincue que le travail sur la promotion des carrières des jeunes spécialistes était un pas en avant très important, afin d'assurer le fonctionnement efficace du système des RH. Elle a également pris note des programmes ainsi que des initiatives visant à promouvoir une représentation géographique équitable et a invité le Secrétariat à poursuivre dans cette voie. La délégation a déclaré qu'elle prenait comme principe fondamental la nécessité non seulement d'augmenter le nombre d'États membres représentés au sein des effectifs, mais aussi d'une répartition égale des postes, et a ajouté qu'elle était triste de constater que son groupe régional n'était pas suffisamment représenté au sein du Secrétariat. La délégation a indiqué qu'elle travaillerait avec le Secrétariat pour assurer la représentation des États de sa région.

18. La délégation de l'Afrique du Sud, parlant au nom du groupe des pays africains, a félicité le président pour son élection et a remercié le Secrétariat pour la compilation et la présentation du rapport annuel sur les RH. Le groupe rappelait sa déclaration à la trente-troisième session du PBC et remerciait la direction de l'OMPI pour ses efforts visant à garantir que les principaux objectifs en matière de RH soient atteints. En particulier, ceux liés à l'équilibre géographique et entre les sexes. Le groupe notait que les femmes représentaient plus de 50% de l'effectif de l'OMPI. Bien que cela soit bien accueilli, le groupe s'inquiétait du fait que les femmes continuent d'être sous-représentées dans les postes de direction. Par ailleurs, le groupe notait que 121 États membres étaient désormais représentés à tous les niveaux et catégories de personnel, tandis que 109 États membres étaient représentés à des postes soumis à la répartition géographique. Il s'inquiétait également du fait que 84 États membres n'étaient toujours pas représentés à tous les postes soumis à la répartition géographique. Le groupe notait en outre que la représentation régionale du personnel variait considérablement et qu'il y avait des déséquilibres importants. La délégation a demandé au Secrétariat de chercher des moyens de remédier à cette situation. Elle a pris acte des mesures prises par l'OMPI pour promouvoir l'intégration de la dimension de genre conformément à la politique de l'OMPI sur l'égalité des sexes et l'amélioration du taux de conformité de l'Organisation avec l'ONU-SWAP. Son groupe avait pris note de la stratégie en matière de RH pour 2022-2026, alignée sur le PSMT et appréciait que la stratégie en matière de RH ne se contente pas d'identifier les défis pour les RH, mais dans la plupart des cas propose également des solutions. Le groupe se félicitait s'est également de l'engagement du DGRH à contribuer activement au développement d'une culture organisationnelle plus ouverte, dynamique et collaborative, ce qui, à son avis, faciliterait la mise en œuvre d'autres objectifs identifiés dans la stratégie en matière de RH. Le groupe souhaitait souligner une fois de plus que l'équilibre entre les sexes devrait être au premier plan de la stratégie. Enfin, la délégation a demandé des éclaircissements sur les détachements et les échanges de personnel et sur la manière dont ils devaient être effectués, tels qu'ils étaient reflétés dans la stratégie en matière de RH.

19. La délégation de l'Espagne s'est associée à la déclaration faite par la délégation du Royaume-Uni au nom du groupe B et a remercié le Secrétariat pour l'établissement du rapport annuel sur les RH, que la délégation avait soutenu à la trente-troisième session du PBC. La délégation a déclaré qu'une bonne politique de RH était une priorité dans toute organisation, mais plus encore dans une organisation comme l'OMPI, qui reposait avant tout sur les compétences et le talent de son personnel et qui se reflétait également dans l'analyse du programme de travail et budget. Malgré les commentaires positifs reflétés dans le rapport, la délégation estimait que le Secrétariat devrait redoubler d'efforts pour assurer une plus grande diversité géographique et une plus grande parité entre les sexes aux différents niveaux. La délégation a déclaré que cela créait une situation sous-optimale et que le Secrétariat devait s'assurer de disposer du maximum de talents internes et également de recruter le maximum de talents externes, et les meilleurs. À cet égard, la délégation était préoccupée par le contenu du

paragraphe 64 du rapport annuel, qui évoquait l'augmentation de l'externalisation des services. La délégation était d'avis que l'externalisation des services ne devrait avoir lieu que lorsque les compétences requises ne pourraient pas être couvertes par le personnel interne et non comme une pratique générale, au risque de créer un grave problème de maintien du savoir-faire dans l'Organisation. La délégation s'est félicitée de la gestion rapide du télétravail en réponse à la pandémie de COVID-19 et a indiqué que des enseignements précieux pouvaient être tirés concernant les formats de travail hybrides, permettant de travailler de manière plus flexible et plus moderne. La délégation a ajouté que, comme c'était le cas dans ses offices nationaux, y compris l'Office espagnol des brevets et des marques (OEPM), une conciliation était possible entre l'intérêt public et la vie personnelle. La délégation espérait que le Secrétariat serait en mesure de mettre en œuvre la stratégie en matière de RH pour 2022-2026 et qu'elle serait reflétée dans le rapport annuel sur les RH. Enfin, la délégation a ajouté qu'elle souhaitait voir une culture organisationnelle dynamique, une culture qui crée un travail d'équipe, une agilité institutionnelle et une plus grande flexibilité au sein de l'Organisation.

20. La délégation de la Géorgie, parlant au nom du groupe des États d'Europe centrale et des États baltes, a remercié le Secrétariat pour l'élaboration et la présentation du rapport annuel sur les RH. Le groupe se félicitait des objectifs de parité hommes-femmes pour l'exercice biennal 2022-2023 et prenait également note de la diminution de la représentation des femmes aux postes de direction. Le groupe était convaincu que les objectifs seraient atteints dans les années à venir. Dans le même temps, il prenait acte de l'amélioration du taux de conformité du Secrétariat avec l'ONU-SWAP. La délégation a tenu à souligner l'importance de la diversité géographique parmi le personnel de l'Organisation et a indiqué qu'une représentation équilibrée des États membres était importante pour le développement d'un système mondial efficace de propriété intellectuelle. Son groupe était convaincu que, grâce aux efforts conjoints et à l'étroite coopération entre le Secrétariat et les membres du groupe, le Secrétariat serait en mesure d'attirer des candidats qualifiés pour la région sous-représentée du groupe dans un avenir très prévisible. Enfin, le groupe souhaitait remercier le Secrétariat pour l'élaboration de la stratégie en matière de RH pour 2022-2026 et était conscient que la nouvelle stratégie serait essentielle pour réaliser la vision articulée dans le PSMT.

21. La délégation du Soudan a félicité le président et les vice-présidents pour leur élection. La délégation a également félicité M. Daren Tang pour son accession au poste de Directeur général de l'Organisation et a remercié le Secrétariat pour ses efforts visant à améliorer la représentation des États membres non représentés. La délégation a tenu à assurer le comité que deux ateliers avaient été organisés avec le Soudan, en coopération avec le Secrétariat, pour fournir de plus amples informations sur les voies d'accès à l'emploi. Concernant le sens élargi de la représentation géographique, la délégation a remercié le Secrétariat et espéré que tous les efforts se révéleraient fructueux et donneraient au Soudan la possibilité de contribuer aux travaux de l'Organisation.

22. La délégation de l'Algérie a félicité le président pour son élection à la tête du Comité de coordination de l'OMPI et a remercié le Secrétariat pour le rapport annuel sur les RH. La délégation a indiqué qu'elle valorisait la diversité au sein du Secrétariat et souhaitait s'assurer que des activités de sensibilisation étaient menées parmi les États membres non représentés afin que leur représentation soit accrue au sein de l'Organisation. La délégation croyait également dans l'importance d'assurer l'égalité des sexes et a encouragé le Secrétariat à veiller à ce qu'il y ait des femmes aux postes de hauts niveaux. À cet égard, la délégation s'est félicitée des initiatives prises par le Secrétariat pour s'assurer qu'il y avait des femmes aux niveaux D2, P4 et P5.

23. Le Secrétariat a remercié les délégations pour leurs commentaires et questions et a déclaré qu'il était prêt à rencontrer les délégations et les représentants des États membres à tout moment pour discuter des questions soulevées au cours de la session. En ce qui concerne la répartition géographique, le Secrétariat a déclaré qu'aucun accord n'avait été conclu par les

États membres en 2016 pour ajuster les objectifs pour les régions géographiques ou sur les aspects de la répartition au sein des régions et que, depuis 2016, il avait travaillé dans le cadre de l'Initiative relative aux coordinateurs pour toucher les États membres non représentés et aux régions sous-représentées. Le Secrétariat a ajouté que le succès de ces initiatives dépendait de l'engagement des États membres en partenariat avec le Secrétariat. En réponse à la question de la délégation du Brésil, le Secrétariat a précisé que l'initiative relative aux coordinateurs comprenait des dispositifs visant à fournir plus d'informations aux candidats concernant les possibilités d'emploi et les procédures de recrutement. Concernant la représentation des femmes, comme indiqué et souligné par certaines délégations, le Secrétariat a réaffirmé que les objectifs aux niveaux D1 et P4 avaient été atteints, mais qu'il devait travailler davantage sur les postes de niveaux P5 et D2. Le Secrétariat a ajouté que les postes de niveau D2 étaient les plus compliqués, car les postes de ce type étaient peu nombreux, par conséquent dès qu'un membre du personnel féminin partait en retraite par exemple, le déséquilibre était immédiat. Par ailleurs, le Secrétariat avait obtenu de bons résultats au niveau D1, puisque sept des dix nouveaux postes au niveau D1 depuis 2017 avaient été attribués à des candidatures féminines, tandis que la parité avait été atteinte au niveau P4, tout cela malgré la plus faible proportion de femmes candidates à des postes de direction aux niveaux P4 et supérieurs. Le Secrétariat a déclaré que des améliorations étaient encore possibles et qu'il continuerait à travailler à augmenter le nombre de cadres féminins de haut niveau par des activités de sensibilisation ciblée et par l'intermédiaire de cabinets de recrutement. Concernant la question de la délégation de la Fédération de Russie sur la mesure des performances depuis la pandémie de COVID-19 et le travail à distance, le Secrétariat a déclaré qu'il avait fourni de nombreux mécanismes de soutien à ses gestionnaires et à son personnel pour faire face de façon hebdomadaire à cette nouvelle façon de travailler. Il a ajouté que le nombre d'évaluations positives et en cours des performances du personnel présentées dans le système de gestion des performances confirmait que les résultats dépassaient les attentes depuis le début de la mise en place du travail à distance en mars 2020.

24. La délégation du Brésil a souhaité clarifier l'une des observations qu'elle avait faites dans sa déclaration et a indiqué qu'elle discuterait avec le Secrétariat de la manière dont ce dernier pourrait mettre à la disposition des candidats des informations sur le processus de sélection et ce qui était attendu des candidats à chaque étape de la procédure. La délégation a indiqué que ces informations ne devraient pas être uniquement mises à la disposition des missions permanentes et que les candidats du Brésil n'étaient parfois pas familiarisés avec le processus de recrutement, par exemple sur les formulaires à utiliser ou ce qui devrait figurer dans une lettre de motivation. La délégation était d'avis que ces informations sur la procédure devraient être rendues plus accessibles pour les candidats, peut-être sur le site Internet public de l'Organisation.

25. La délégation de l'Afrique du Sud, parlant au nom du groupe des pays africains, a déclaré qu'elle souhaitait avoir une réponse à sa question relative aux détachements et aux échanges de personnel.

26. En réponse aux éclaircissements de la délégation du Brésil, le Secrétariat a déclaré qu'il veillerait à ce que les informations pertinentes sur les différentes étapes du processus de recrutement soient disponibles sur la page de recrutement du site Internet public de l'Organisation. S'agissant de la question de la délégation de l'Afrique du Sud sur les détachements et les échanges de personnel, le Secrétariat a expliqué que cela figurait dans la stratégie en matière de RH, qui proposait le recours à des détachements ainsi que l'élaboration de programmes d'échanges de personnel pour des échanges plus fréquents avec le réseau de la propriété intellectuelle au sens large. Le Secrétariat a ajouté qu'il s'agissait là de travaux en cours et que, afin d'élargir la mobilité et d'accroître la diversité, il serait bénéfique de développer des programmes de détachement et d'échange similaires au programme déjà en place à l'échelle du système des Nations Unies. Le Secrétariat a indiqué que ce programme à l'échelle du système des Nations Unies était utile pour certains profils, par exemple dans le domaine de

l'administration, mais qu'il était effectivement plus difficile pour les profils spécialisés en propriété intellectuelle. C'est pourquoi le Secrétariat cherchait à élargir les possibilités d'échanges, notamment avec l'ensemble de la communauté de la propriété intellectuelle, à l'instar du programme de bourses à succès de l'OMPI avec les offices de propriété intellectuelle pour amener des personnes à travailler pour l'Organisation. Le Secrétariat a indiqué qu'il s'agissait-là d'un véritable point de départ et qu'il serait en mesure de fournir davantage d'informations sur ce sujet l'année prochaine.

Stratégie en matière de ressources humaines pour 2022-2026

27. Le Secrétariat a présenté le document WO/CC/80/2 intitulé Stratégie en matière de ressources humaines pour 2022-2026. Le Secrétariat a déclaré que la base de la stratégie en matière de RH était le nouveau PSMT de l'OMPI pour la même période, qui reconnaissait le personnel comme le principal pilier de la croissance et du succès de l'Organisation et engageait le Secrétariat à investir dans le développement de ses effectifs afin de garantir son agilité et sa résilience. Le Secrétariat a indiqué que le DGRH jouerait un rôle clé en fournissant à l'Organisation les ressources et la formation adéquates pour travailler de manière efficace, collaborative et innovante. Il a ajouté que le changement le plus fondamental serait la transformation de la culture du Secrétariat et de son mode de fonctionnement, et qu'il évoluerait vers une culture organisationnelle plus ouverte, dynamique et collaborative. Le Secrétariat a également déclaré que les principales priorités seraient de briser les cloisonnements par un renforcement de la coopération et de nouvelles méthodes de travail, d'impliquer le personnel et d'instaurer la confiance. À cet égard, une enquête visant à mieux comprendre la culture de l'OMPI avait été lancée récemment et une enquête sur l'engagement des employés suivrait plus tard cette année, ce qui éclairerait les travaux futurs du Secrétariat. Le Secrétariat a déclaré que le programme de travail du DGRH pour les cinq prochaines années s'articulerait autour des objectifs interdépendants présentés dans la Stratégie. Bien que les travaux aient déjà commencé sur certains de ces objectifs, comme indiqué dans le rapport annuel sur les RH, le DGRH :

- contribuerait au développement d'une culture organisationnelle dynamique, encourageant le dialogue ouvert, la collaboration, le partage des connaissances et le travail d'équipe;
- améliorerait l'agilité organisationnelle, créerait une flexibilité adéquate et augmenterait la mobilité pour répondre aux besoins en personnel évolutifs des unités fonctionnelles;
- renforcerait encore l'accent mis sur la diversité et l'inclusion, qui étaient des éléments clés pour réaliser la vision de l'OMPI. Cet objectif serait articulé à la fois par l'équilibre entre les sexes et la représentation géographique, en maximisant leur intersection chaque fois que possible;
- veillerait à ce que la gestion de la performance des personnes ajoute de la valeur en améliorant la performance organisationnelle et en développant les compétences du personnel;
- adopterait une vision plus stratégique de l'apprentissage et du développement de carrière comme partie intégrante du développement des talents;
- investirait dans le développement de la direction et de la gestion;
- améliorerait l'engagement et le bien-être du personnel; et
- développerait un modèle de service de "guichet unique" pour le DGRH, adapté aux besoins des unités fonctionnelles.

28. La délégation de la Fédération de Russie a remercié le Secrétariat pour l'élaboration de la stratégie en matière de RH pour 2022-2026. La délégation a déclaré qu'elle soutenait l'orientation de cette stratégie, le lien plus étroit entre la politique du personnel et les besoins spécifiques de l'Organisation, la flexibilité introduite pour répondre à certaines exigences en matière de personnel, l'extension de la diversité et de l'inclusivité, ainsi que l'amélioration de l'efficacité du travail accompli. Il était clair pour la délégation que le Secrétariat se concentrait désormais sur l'amélioration de la culture existante au sein de l'Organisation et effectivement sur le renouvellement du personnel. La délégation considérait qu'il s'agissait d'une question prioritaire, dans la mesure où le travail effectué par le Secrétariat devait être guidé par la nécessité de trouver des candidats professionnels compétents et travaillant de bonne foi. La délégation était d'avis qu'une attention appropriée devait être accordée aux efforts visant à assurer une représentation géographique équitable au sein de l'Organisation, car elle estimait que la diversité géographique garantirait un travail efficace. Enfin, elle souhaitait souligner une question d'une importance capitale pour la délégation, à savoir que le Secrétariat devrait se conformer aux recommandations et décisions prises par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et aux résolutions pertinentes de l'Assemblée générale des Nations Unies lorsqu'il garantissait des conditions de travail appropriées à son personnel.

29. La délégation de la Chine a félicité le président pour son élection et a remercié le Secrétariat pour l'élaboration minutieuse du document. La délégation a déclaré que la culture chinoise prônait une approche centrée sur l'être humain. La délégation estimait que les RH étaient le principal atout de toute organisation. Elle a indiqué que l'OMPI assumait la responsabilité d'être innovante et de diriger le développement de la propriété intellectuelle et le développement écologique connexe. La délégation a déclaré qu'elle se tiendrait à jour de son époque et a pris note de la conception prospective de la stratégie en matière de RH, qui définissait l'orientation future pour répondre aux exigences de l'Organisation. La délégation s'est félicitée de la stratégie et de ses sept objectifs, et s'est réjouie de voir les mesures concrètes proposées dans le rapport, par exemple l'engagement de l'ensemble de la communauté et le renforcement de la mobilité au sein de l'Organisation ainsi que l'établissement d'un plan de carrière pour le personnel. La délégation estimait que l'amélioration de l'agilité de l'Organisation, l'amélioration de la structure par âge, le renforcement des capacités et l'aide à la croissance du personnel seraient essentiels pour l'avenir de l'Organisation. La délégation a également déclaré que le Secrétariat devrait rechercher une représentation géographique équilibrée et un équilibre entre les sexes, afin que l'Organisation puisse être plus inclusive en matière de RH. Enfin, la délégation a indiqué qu'elle souhaiterait recevoir davantage d'informations, en particulier sur la mise en œuvre de la composante agilité dans l'Organisation, et qu'elle attendait avec impatience le rapport annuel sur les RH consacré à la mise en œuvre de cette stratégie.

30. Le Secrétariat a répondu aux déclarations en affirmant que la nouvelle stratégie en matière de RH était un travail en cours et qu'il ferait rapport sur les progrès réalisés et les différentes initiatives dans le rapport annuel sur les RH l'année suivante. Le Secrétariat a ajouté qu'il appréciait les commentaires faits par les délégations et la confirmation qu'il avançait dans la bonne direction en travaillant sur la diversité, l'inclusion, l'agilité, la mobilité et l'évolution de carrière du personnel.

Comité des pensions du personnel de l'OMPI

31. Le Secrétariat a présenté le document WO/CC/80/4 intitulé "Comité des pensions du personnel de l'OMPI" et a déclaré que le Comité des pensions du personnel de l'OMPI se composait de trois membres titulaires et de trois membres suppléants, dont un membre titulaire et un membre suppléant élus par le Comité de coordination de l'OMPI. Il a ajouté que les membres proposés par le Directeur général pour élection par le Comité de coordination de l'OMPI remplitaient normalement un mandat de quatre ans. Le Secrétariat a également déclaré que, afin d'élargir l'appel à candidatures et l'examen des candidatures présentées par

les États membres pour l'élection éventuelle du membre titulaire et du membre suppléant du Comité des pensions par le Comité de coordination de l'OMPI, il proposait la réduction du mandat pour cette élection, exceptionnellement, à un et deux ans respectivement. Le Secrétariat a indiqué que le membre actuel élu par le Comité de coordination de l'OMPI était M. Vladimir Yossifov, dont le mandat prendrait fin en 2021. Le Directeur général avait reçu de la Mission permanente de la Bulgarie la proposition que M. Yossifov soit réélu par le Comité de coordination de l'OMPI en qualité de membre titulaire du Comité des pensions de l'OMPI pour représenter les États membres jusqu'à la session ordinaire de 2022 du Comité de coordination de l'OMPI. Par ailleurs, le Secrétariat a également indiqué que le membre suppléant actuel élu par le Comité de coordination de l'OMPI était M. Philippe Favatier dont le mandat prendrait fin en 2023 et qui avait récemment exprimé son intention de mettre fin à son mandat. Le Directeur général avait reçu de la Mission permanente de la France la proposition que M. Jean Luc Perrin soit élu par le Comité de coordination de l'OMPI comme membre suppléant du Comité des pensions pour remplacer M. Favatier et représenter les États membres jusqu'à la session ordinaire de 2023 du Comité de coordination de l'OMPI.

32. Le Comité de coordination de l'OMPI a élu

- i) M. Vladimir Yossifov en qualité de membre du Comité des pensions du personnel de l'OMPI pour la période allant jusqu'à la fin de la session ordinaire de 2022 du Comité de coordination de l'OMPI et
- ii) M. Jean-Luc Perrin en qualité de membre suppléant du Comité des pensions du personnel de l'OMPI pour la période allant 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/80/INF/2.

34. Le chef par intérim du Bureau de la déontologie a présenté le document WO/CC/80/INF/2 intitulé Rapport annuel du Bureau de la déontologie couvrant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020. Le chef par intérim du Bureau de la déontologie a indiqué que la chef en titre du Bureau de la déontologie avait commencé l'année à ce poste avant de prendre sa retraite en mars 2021. Le rapport était ainsi basé sur des informations reçues des collègues et sur la lecture de la correspondance reçue par le Bureau de la déontologie en 2020. Le chef par intérim du Bureau de la déontologie a indiqué que le Bureau de la déontologie avait poursuivi toutes les activités habituelles d'un bureau de déontologie des Nations Unies pendant la période couverte par le rapport. Il avait fourni des conseils au personnel sur les activités extérieures, les présents et autres conflits d'intérêts ainsi que des conseils à la direction sur des questions de politique générale, administré le programme de déclaration d'intérêts de l'Organisation en matière de divulgation financière, dispensé une formation en matière d'éthique en coopération avec le DGRH et assuré la cohérence avec les bureaux d'éthique d'autres organisations des Nations Unies. Le chef par intérim du Bureau de la déontologie a déclaré que, en raison de la pandémie de COVID-19 et comme cela avait été le cas pour d'autres bureaux de la déontologie, les principaux programmes du Bureau de la déontologie sur la divulgation financière et la protection contre les représailles s'étaient poursuivis de manière virtuelle. Il a ajouté que le programme de déclaration de situation financière avait abouti à 111 déclarations de membres du personnel et montré un taux de conformité de 100%, à l'exception d'un membre qui était en congé de maladie. De plus, aucune demande de protection formelle n'avait été faite contre les représailles. La formation en présentiel avait dû être annulée, mais 248 membres du personnel avaient suivi la formation obligatoire en ligne sur la déontologie au cours de l'année, tandis qu'une conférence publique en présentiel sur la déontologie avait été organisée en début d'année, à laquelle avaient participé 116 membres. Enfin, le chef par intérim du Bureau de la déontologie a indiqué que, même si la chef en titre du

Bureau de la déontologie n'avait peut-être pas pu accomplir tout ce qu'elle aurait souhaité accomplir au cours d'une année normale, le Bureau de la déontologie de l'OMPI avait continué de fonctionner durant cette période.

35. Le Directeur général a remercié M. David Mitchels pour son travail par intérim au Bureau de la déontologie de l'OMPI pendant la période de recrutement du nouveau chef du Bureau de la déontologie. Le Directeur général a présenté la nouvelle chef du Bureau de la déontologie, Mme Jovanie Philogène, au Comité de coordination de l'OMPI et a déclaré qu'elle apportait à ce poste la richesse de son expérience dans l'ensemble de la famille des Nations Unies et dans le secteur privé. Il a encouragé les États membres à la contacter et à collaborer avec elle afin d'apporter leur point de vue et de contribuer à améliorer et à renforcer le cadre de déontologie de l'Organisation sous sa direction. Le Directeur général a indiqué que la chef du Bureau de la déontologie travaillerait en étroite collaboration avec lui et d'autres hauts fonctionnaires de l'Organisation, et soutiendrait d'autres collègues avec différentes méthodes en matière de déontologie. Le Directeur général a exprimé son espoir que l'OMPI continuerait d'être un lieu où son travail serait soutenu par des normes éthiques solides pour développer ses programmes de déontologie et un lieu où elle tirerait des enseignements des meilleures pratiques du système des Nations Unies et au-delà. Le Directeur général a de nouveau encouragé les États membres à contacter la nouvelle chef du Bureau de la déontologie et lui a souhaité la bienvenue dans la famille de l'OMPI.

36. La délégation du Royaume-Uni, parlant au nom du groupe B, a remercié le Secrétariat pour avoir établi le Rapport annuel du Bureau de la déontologie et pour l'exposé par le chef par intérim du Bureau de la déontologie. La délégation a également remercié le Directeur général pour ses brèves observations et a déclaré que le Bureau de la déontologie était un élément indispensable de la structure de bonne gouvernance de l'OMPI. Elle a ajouté qu'il était primordial de veiller à ce que l'Organisation respecte les normes les plus élevées en matière de responsabilisation pour garantir qu'elle puisse s'acquitter correctement de ses fonctions. Le groupe encourageait le Bureau de la déontologie à continuer de renforcer son engagement avec l'Organe consultatif indépendant de surveillance (OCIS) et sa coopération avec le Corps commun d'inspection (CCI). S'agissant de la collaboration à l'échelle du système des Nations Unies, le groupe encourageait le Bureau de la déontologie de l'OMPI à collaborer activement avec le réseau de déontologie des organisations multilatérales. Le groupe se félicitait de la nomination de la nouvelle chef du Bureau de la déontologie et attendait avec intérêt de participer avec elle à un nouveau plan d'action qui serait présenté à la prochaine session du Comité de coordination de l'OMPI. Le groupe était conscient que des cours de formation en ligne obligatoires sur l'éthique et l'intégrité étaient disponibles depuis 2017 et souhaitait être assuré que bon nombre, sinon la plupart des plus de 1000 membres du personnel de l'OMPI avaient suivi avec succès cette formation. La délégation a indiqué que son groupe comptait sur le Bureau de la déontologie pour encourager fortement l'engagement dans ce domaine, et elle a clôturé sa déclaration en remerciant à nouveau le Bureau de la déontologie pour son travail et en déclarant qu'elle attendait avec intérêt la poursuite du rôle essentiel et actif du Bureau de la déontologie au sein de l'Organisation.

37. La délégation des États-Unis d'Amérique a remercié le Directeur général pour ses observations. Elle s'est félicitée de l'arrivée de la nouvelle chef du Bureau de la déontologie et lui a souhaité plein succès dans sa nouvelle et importante mission. La délégation a déclaré qu'elle soutenait fermement la mission de la fonction de déontologie dans les organisations internationales et était reconnaissante du rapport instructif sur les activités entreprises par le Bureau de la déontologie de l'OMPI en 2020. La délégation s'est félicitée de la poursuite des initiatives prises par l'OMPI visant à promouvoir une culture de la déontologie et de l'intégrité et a fait part de sa reconnaissance pour les informations détaillées fournies sur les 248 membres du personnel ayant suivi la formation en ligne obligatoire sur l'éthique et l'intégrité. La délégation a demandé au Secrétariat de préciser quel pourcentage du personnel cela représentait. Elle a également indiqué qu'elle apprécierait des informations sur les mesures

prises par le Secrétariat pour atteindre 100% de participation à ces formations obligatoires, conformément au message cohérent du Bureau de la déontologie sur les normes de conduite attendues et l'exemplarité éthique. La délégation a également apprécié les activités du Bureau de la déontologie visant à promouvoir des mécanismes qui soutiennent le personnel ayant contribué aux activités de transparence et de contrôle. Elle a également déclaré qu'elle souhaiterait recevoir des informations supplémentaires sur les activités de sensibilisation spécifiquement liées à la politique de l'OMPI en matière de protection contre les représailles ou de signalement de fautes et sur les efforts destinés à susciter la confiance du personnel dans ces politiques. Enfin, la délégation a déclaré qu'elle apprécierait, si cela était possible à ce stade compte tenu de la transition à l'œuvre, de recevoir davantage d'informations sur les priorités du Bureau de la déontologie pour 2021 et 2022 et sur toutes les observations que le Bureau de la déontologie avait faites à la direction au cours de la période couverte par le rapport et jusqu'à ce jour.

38. Le Directeur général a remercié les États membres pour leurs déclarations et déclaré qu'il avait très clairement indiqué à plusieurs reprises, même lorsqu'il avait été confirmé en tant que Directeur général l'an dernier, que la déontologie et la gouvernance faisaient partie intégrante des travaux de l'Organisation. Il a indiqué qu'il y avait plusieurs éléments importants pour l'Organisation et, effectivement pour les organisations, que cela établissait la confiance entre les collègues et avec les États membres et qu'il s'agissait de s'assurer que l'OMPI faisait correctement les choses. Le Directeur général a tenu à assurer les États membres que son administration prenait la gouvernance et l'éthique très au sérieux et a ajouté qu'il venait de Singapour, un pays connu pour ses niveaux élevés de gouvernance et d'éthique. Le Directeur général avait été très heureux d'entendre le soutien des États membres au chef par intérim qui venait de partir ainsi qu'à la nouvelle chef du Bureau de la déontologie qui venait de rejoindre l'Organisation. S'agissant de la question de la délégation des États-Unis d'Amérique, le Directeur général a déclaré que, comme la nouvelle chef du Bureau de l'éthique n'avait rejoint l'Organisation qu'à la mi-septembre, elle travaillait actuellement à la formulation et à la présentation des plans, notamment du plan d'action qui serait soumis à l'OCIS. Il a mentionné que le conseil de travailler en étroite collaboration avec l'OCIS, le CCI et le réseau d'éthique de la famille des Nations Unies était bien reçu. Le Directeur général a ajouté qu'il s'était entretenu avec la nouvelle chef du Bureau de la déontologie et était convenu qu'ils encourageraient ce type de perspective interagences et interfamiliale sur l'éthique, car les défis rencontrés n'étaient pas propres à l'OMPI, mais étaient communs à de nombreuses autres institutions des Nations Unies et organisations internationales. Le Directeur général, avec la permission du président, a ensuite cédé la parole à la nouvelle chef du Bureau de la déontologie.

39. La nouvelle chef du Bureau de la déontologie a déclaré qu'elle était ravie d'être présentée comme la nouvelle chef du Bureau de la déontologie de l'OMPI et a mentionné qu'il s'agissait d'un rôle essentiel au sein de l'Organisation et qu'elle était définitivement prête à relever le défi. Elle a remercié les États membres, le Directeur général, l'équipe de direction et les collègues de toute l'Organisation pour leur accueil chaleureux. La chef du Bureau de la déontologie a indiqué qu'elle avait rencontré l'OCIS et qu'elle avait pris note des encouragements à renforcer cette relation, qui serait certainement une priorité dans son travail. La chef du Bureau de la déontologie a également indiqué qu'il y avait une très longue liste de points à examiner et qu'elle avait commencé à travailler à un plan, qu'elle serait heureuse de présenter aux États membres une fois celui-ci finalisé. Elle a tenu à rassurer les États membres sur le fait que les conversations avec le personnel de l'OMPI allaient être une priorité, que cela passe par une formation obligatoire, des activités de sensibilisation ou des réunions individuelles. La chef du Bureau de la déontologie a également déclaré que la protection contre les représailles continuerait d'être une priorité élevée pour le Bureau de la déontologie. Elle a ajouté que, même lorsque les gens savaient qu'ils étaient protégés contre les représailles, se manifester restait une tâche difficile et que le Bureau de la déontologie aurait des discussions ouvertes au sein de l'OMPI pour s'assurer que les collaborateurs se sentent en sécurité. La chef du Bureau de la déontologie a également mentionné qu'il avait été agréable jusqu'à présent de rencontrer

des collègues et des personnes dans l'ensemble de l'Organisation et qu'elle attendait avec intérêt les travaux à venir. Enfin, la chef du Bureau de la déontologie a déclaré qu'elle était convaincue qu'elle disposait de l'indépendance et du soutien dont elle avait besoin pour s'acquitter de ses fonctions avec intégrité. Elle a indiqué qu'elle se réjouissait de leur collaboration et que les États membres pouvaient compter sur sa coopération et son engagement dans ce rôle.

40. Le Directeur général a pris la parole pour préciser aux États membres qu'il était obligatoire d'être formé à l'éthique et à l'intégrité pour l'ensemble de l'Organisation et a ajouté que tous les membres du personnel de l'OMPI, les administrateurs auxiliaires, les boursiers, les stagiaires et les travailleurs intérimaires devaient suivre la formation à l'éthique et à l'intégrité. Le Directeur général a expliqué que le chiffre de 248 communiqué par le Secrétariat lors de la présentation du rapport annuel par le Bureau de la déontologie comprenait le nombre de membres du personnel qui avaient suivi le cours obligatoire au cours de la période couverte par le rapport en 2020. Le Directeur général a ajouté que les États membres devaient garder à l'esprit que le personnel qui avait rejoint l'Organisation avant la période couverte par le rapport aurait suivi le cours obligatoire sur l'éthique et l'intégrité avant la rédaction du rapport.

41. Le président a remercié le Directeur général pour ses éclaircissements et a noté qu'aucune autre délégation n'avait demandé la parole.

POINT 31 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

AMENDEMENT DU STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL

42. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/80/3.

43. Le Secrétariat a présenté le document WO/CC/80/3 intitulé "Amendements du Statut et Règlement du personnel" et indiqué que les amendements du Statut du personnel étaient soumis au Comité de coordination de l'OMPI pour approbation, tandis que les amendements du Règlement du personnel, qui avaient été approuvés par le Directeur général, étaient présentés au Comité de coordination de l'OMPI uniquement pour information. Le Secrétariat a indiqué que les amendements de sept articles du Statut du personnel étaient soumis au Comité de coordination de l'OMPI pour approbation, ajoutant que certains de ces amendements étaient essentiellement d'ordre rédactionnel et visaient à clarifier une disposition ou à rectifier une erreur, et que quelques autres avaient davantage trait au fond. Le Secrétariat a également indiqué que les amendements de 25 dispositions du Règlement du personnel étaient communiqués au Comité de coordination de l'OMPI pour information; la majorité d'entre eux avaient déjà été mis en œuvre et quelques-uns le seraient dans les prochains mois.

44. La délégation du Royaume-Uni, parlant au nom du groupe B, a remercié le Directeur général de l'établissement du document WO/CC/80/3, qui contenait les amendements du Statut et Règlement du personnel. Le groupe était également reconnaissant au Secrétariat d'avoir dialogué avec ses membres sur ces questions préalablement à la session. Il prenait note des amendements envisagés et avec une satisfaction particulière des amendements qu'il était proposé d'apporter aux dispositions relatives aux congés de paternité et de maternité, lesquels donneraient davantage de flexibilité aux fonctionnaires quant à l'utilisation de leurs droits à congé et favoriseraient l'égalité participation des deux parents. Le groupe prenait note des modifications concernant le versement d'une somme forfaitaire pour frais de réinstallation en lieu et place du paiement par l'Organisation des frais de transport et espérait que les contrôles nécessaires seraient mis en place pour s'assurer que cette somme forfaitaire était demandée à bon escient. Le groupe saisisait cette occasion pour remercier une fois encore le Directeur général de lui avoir donné la possibilité de revoir le document et d'avoir soumis les amendements qu'il contenait à son approbation.

45. La délégation de la Chine a pris note de la nouvelle disposition ajoutée au Statut et Règlement du personnel quant aux engagements de durée déterminée. Elle était d'avis que cette disposition risquait de réduire la flexibilité dont jouissait l'Organisation en matière de ressources humaines. Elle espérait que le Secrétariat pourrait apporter davantage de précisions quant aux postes visés par cette disposition et au nombre d'années sur lequel portait la durée globale limitée.

46. La délégation de la Fédération de Russie a remercié le Secrétariat d'avoir établi les amendements du Statut et Règlement du personnel à l'examen et d'avoir présenté le document correspondant. Elle constatait que les amendements proposés n'étaient pas contraires aux normes en vigueur dans le système commun des Nations Unies, en particulier pour ce qui était des conditions d'emploi. Elle a toutefois appelé l'attention sur le fait qu'en application des recommandations et décisions de la CFPI et conformément aux résolutions pertinentes adoptées par l'Assemblée générale des Nations Unies, il convenait de garantir des conditions d'emploi appropriées aux personnes travaillant dans l'Organisation, ajoutant qu'après tout, ces personnes étaient le principal atout de l'OMPI. La délégation souhaitait par conséquent insister sur le fait que le télétravail des fonctionnaires devait rester une mesure temporaire, car celle-ci avait été exigée par les circonstances particulières liées à la pandémie. La délégation a également indiqué qu'à l'avenir, lorsqu'il établirait des projets d'amendements du Statut et Règlement du personnel, il serait utile que le Secrétariat fournisse une analyse détaillée des incidences financières des amendements proposés, car cela donnerait aux États membres une image plus claire de la situation, qu'ils pourraient alors apprécier.

47. La délégation des États-Unis d'Amérique a remercié le Directeur général de son rapport et le Secrétariat des efforts qu'il avait déployés pour faire en sorte que le cadre réglementaire de l'OMPI reste en phase avec les besoins et priorités de l'Organisation qui évoluaient. La délégation prenait note avec satisfaction du soin qu'avait mis le Secrétariat à apporter au Statut et Règlement du personnel des modifications qui s'inscrivaient dans le prolongement direct des recommandations clés formulées par le CCI de l'ONU. Elle constatait que ces modifications prévoyaient expressément le principe d'engagements de durée déterminée en vertu de l'article 4.17 du Statut du personnel, de même que la possibilité de former et de déposer des plaintes, notamment pour discrimination et harcèlement, auprès de la DSI en application de la disposition 11.4.1. Toutefois, à sa connaissance à tout le moins, les indemnités de licenciement prévues par l'article 9.8 proposé n'existaient nulle part ailleurs dans le système des Nations Unies ou dans les statuts du personnel d'autres organisations du système des Nations Unies. Il risquait d'être difficile pour les États membres d'apprécier l'opportunité et l'application concrète de ces indemnités, de sorte que la délégation saurait gré au Secrétariat des précisions qu'il pourrait apporter à ce sujet. Enfin, si cette disposition était adoptée, la délégation aimerait que le montant et les incidences des indemnités versées soient consignés, notamment dans les rapports de l'OMPI concernant l'utilisation des ressources, ou dans le rapport qui serait le plus approprié.

48. Le Secrétariat, répondant à la question relative aux engagements de durée déterminée, a indiqué qu'il utilisait déjà des contrats de durée limitée pour certains postes, comme les postes de directeur de la DSI et de chef du Bureau de la déontologie. Le Secrétariat avait établi le besoin de jouir d'une certaine flexibilité pour un certain nombre de postes dans la mesure où ceux-ci n'avaient pas vocation à être pérennisés, notamment s'il était appelé à recruter des personnes pour des engagements de durée déterminée portant sur un nombre d'années limité, qui ne s'inscrivaient pas dans des projets donnés et n'étaient pas financés au moyen de réserves. Pour ce qui était de l'article 9.8 du Statut du personnel, le Secrétariat a précisé que celui-ci ne s'appliquait pas aux accords de cessation volontaire de service. L'amendement permettrait en fait de verser une indemnité de licenciement aux fonctionnaires n'ayant pas encore atteint l'âge réglementaire de départ à la retraite de 65 ans, mais ayant atteint l'âge normal de la retraite (60 ou 62 ans), en fonction de la date à laquelle ils avaient été engagés. Le Secrétariat était disposé à fournir davantage de précisions si nécessaire.

49. 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/80/3 et
- ii) a pris note des amendements du Règlement du personnel indiqués aux annexes II et III du document WO/CC/80/3.

[L'annexe¹ suit]

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

Déclaration du Conseil du personnel de l'OMPI devant le Comité de coordination des États membres de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle
7 octobre 2021, Genève

Excellences,
Madame la Présidente,
Monsieur le Directeur Général,
Mesdames et Messieurs les délégués,
Chers collègues de l'OMPI,

Au nom du Conseil du personnel de l'OMPI, et de l'ensemble du personnel de cette Organisation, nous sommes sincèrement très honorés de nous adresser à nouveau à vous aujourd'hui, représentants des membres du Comité de coordination de l'OMPI.

Depuis le mois d'avril dernier, l'équipe actuelle du Conseil du personnel, constituée à ce jour de 7 représentants – compte 3 femmes et 4 hommes – et est élue ou réélue pour trois ans.

Nous l'évoquons souvent, le mandat premier du Conseil du personnel est de **représenter**, **défendre** et **servir les intérêts** de ***tous*** les fonctionnaires de cette Organisation auprès de la Direction générale et de ses représentants.

L'équipe du Conseil du personnel de l'OMPI s'emploie activement à adopter une conduite exemplaire avec notre Administration. Le respect, la politesse et l'honnêteté sont notre marque de fabrique. Elle a fait ses preuves depuis de nombreuses années. Le personnel de l'OMPI semble apprécier notre ton et notre style employés pour s'adresser aux dirigeants de cette Organisation, et cette approche sert indubitablement les intérêts et les objectifs des uns et des autres. Ce climat de confiance – fragile et parfois menacé – instauré depuis 2017 avec nos interlocuteurs, et auquel nous nous attachons précieusement, ainsi que les résultats obtenus à travers cette coopération, nous laissent légitimement ambitionner qu'un bon environnement de travail et le bien-être du personnel restent **LA** priorité majeure pour toutes les parties prenantes.

Au nom du personnel de l'OMPI et du Conseil du personnel, l'occasion nous semble propice pour féliciter chaleureusement Monsieur Daren Tang, notre Directeur Général, pour sa première année à la tête de l'OMPI. Nous lui souhaitons plein succès dans ses fonctions et nous réjouissons des relations de qualité qui se sont d'ores et déjà instaurées entre nous. Nous saisissons également cette opportunité pour féliciter les chefs de secteurs, ici présents, qui dirigent l'OMPI également et qui occupent les postes de vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux.

Nous vous le disions, la coopération que nous avons initiée avec Monsieur Daren Tang et son équipe est de bon augure. Le dialogue est franc, transparent, sain et bienveillant. Nous accueillons avec satisfaction le souffle nouveau et la touche personnelle et unique que le Directeur Général apporte, dans sa façon de gérer cette Organisation : il possède le tact et le génie de c-o-n-s-u-l-t-e-r le personnel dans son ensemble. De mémoire de fonctionnaire de l'OMPI, cette approche est absolument novatrice ...

La pandémie de la COVID-19 a bouleversé profondément et de façon irréversible, notre vie professionnelle. Les changements considérables qui en ont découlé, tels que le télé-travail, nous ont contraint de nous adapter d'urgence aux mesures radicales prises par nos dirigeants. Nous n'ignorons pas que la plupart des représentants des membres du Comité de coordination présents dans cette salle font eux-mêmes face à des réalités identiques – voire plus ardues – que celles des employés de l'OMPI. Nous prions juste les membres du Comité de coordination de veiller à ce que le processus mis en place par cette Organisation pour orchestrer le retour au travail des employés s'opère selon les précautions et les dispositions qui s'imposent pour préserver à tout prix la santé et la sécurité de tous.

Le personnel de l'OMPI s'est toujours montré incroyablement résilient en s'adaptant à ces nouvelles conditions de travail. Il a su maintenir un niveau très élevé de qualité de services et de productivité, permettant à l'OMPI de générer des actifs et produits financiers substantiels, comme toujours. Cependant, aux yeux du Conseil du personnel, la vraie richesse de l'OMPI, c'est son capital humain. Le personnel peut être fier de sa force, de ses efforts et de sa détermination déployés pour préserver la place prépondérante occupée par cette Organisation dans le monde de la propriété intellectuelle, en dépit des défis de taille rencontrés depuis presque deux années.

Pour autant, il reste au Conseil du personnel de nombreuses questions à solutionner avec l'Administration : la santé mentale et le bien-être du personnel, qui se sont particulièrement détériorées avec la crise de la COVID-19. Comme autres défis récurrents auxquels certains membres du personnel de l'OMPI sont confrontés, sont la recherche et le financement de garde d'enfants et de places dans les crèches disponibles dans le bassin lémanique; le montant des loyers pratiqué qui reste bien trop élevé dans la région franco-suisse; les frais d'études pour les enfants et étudiants qui sont parfois dissuasifs. En matière de politique du personnel, de très nombreux domaines suscitent énormément d'expectatives, telles que la validation à large échelle par l'OMPI des acquis de l'expérience, la mobilité interne tant pour les anciennes que pour les nouvelles recrues, le développement de carrière pour le personnel au service de l'Organisation depuis de très nombreuses années, les promotions au mérite et les reclassifications pour le personnel qualifié ou possédant une grande ancienneté et expérience, l'ouverture de postes accessibles en priorité aux employés temporaires, consultants et intérimaires possédant un contrat de longue durée avec l'OMPI, et bien entendu la représentation géographique et la parité hommes/femmes à t-o-u-s les niveaux de postes. Nous n'ignorons pas que la Stratégie en matière de ressources humaines pour 2022-2026 traite certains de ces points mais appelons les membres du Comité de coordination à soutenir avec vigueur cette Administration pour qu'elle déploie rapidement et durablement tous les efforts, et se saisissent de tous les moyens, pour proposer au maximum de fonctionnaires de l'OMPI, qui servent bien souvent cette Organisation depuis plusieurs décennies, des mesures réalistes, concrètes, équitables et profitables. D'autres sujets sensibles subsistent également : la délivrance réduite et lente de contrats continus; l'avancement dans les grades que nous jugeons trop lent pour les cadres; les conséquences sociales qui découlent directement de la crise sanitaire mondiale comme la solitude, la peur de l'avenir ou le retour au travail en présentiel; l'enquête à venir de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), qui conditionnera les salaires des administrateurs et des catégories supérieures dans les cinq années à venir, alors que nous sommes encore et toujours en pleine pandémie. De ce fait, nous renouvelons aux équipes de l'Administration notre souhait de coopérer avec elles et d'avancer auprès d'elles, et leur exprimons nos meilleurs encouragements.

Enfin, la difficulté majeure du Conseil du personnel sera de toute évidence de reconstruire un tissu social fragilisé à l'excès et rétablir une unité entre les membres du personnel, témoins de controverses et de polémiques qui ont bercé notre quotidien depuis trop longtemps. En étroite collaboration avec certains collègues en charge des intérêts du personnel de cette Organisation, le Conseil du personnel entend s'efforcer de mettre en œuvre tous les moyens pour construire un avenir serein et stable, et veiller à ce que la justice rendue dans cette Organisation ne soit plus bafouée. Nous saluons à ce titre l'heureux dénouement grâce au Directeur Général d'un dossier particulièrement délicat, impliquant un collègue de haut rang qui a été licencié sur une base discutable. Nous remercions le Directeur Général pour sa clairvoyance et son sens aiguisé de la justice sociale.

Dans l'ensemble, nous trouvons encourageante la direction que cette nouvelle Administration a décidé de prendre. Des améliorations notables sont déjà entrées en vigueur, telles que la gestion du temps de travail, les congés maternité et paternité, et les aménagements proposés pour continuer le télé-travail et le combiner avec le travail en présentiel. Ces mesures sont favorablement accueillies par le personnel. Nous apprécions particulièrement que les équipes

de notre Directeur Général tiennent compte des préoccupations et des propositions du Conseil du personnel. Nous sommes également très reconnaissants envers le Département des Ressources humaines de tenir compte de nos recommandations. Il arrive que nous soyons en désaccord avec ce département, mais nous finissons par trouver un terrain d'entente, et apprécions réellement l'esprit commun de collaboration et la bonne volonté de progresser dans la même direction. L'OMPI doit rester une plateforme de choix pour attirer et recruter aux meilleures conditions des talents hautement qualifiés, tout en préservant et favorisant par tous les moyens les emplois actuellement occupés par les fonctionnaires.

Pour conclure, permettez-moi de rendre hommage au très regretté Naresh Prasad, ancien Secrétaire des assemblées de l'OMPI, ancien Chef de cabinet et Sous-Directeur Général. Naresh nous a quitté il y a peu de temps et son départ soudain laisse un vide immense. Naresh n'a jamais cessé de soutenir avec détermination et discernement le personnel de cette Organisation. Sa collaboration avec le Conseil du personnel était appréciée et inestimable. Au nom du personnel de cette Organisation, que sa mémoire soit éternelle.

Merci de nous avoir écoutés.

[Fin de l'annexe et du document]