

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

**Quatre-vingt-troisième session (55<sup>e</sup> session ordinaire)  
Genève, 9 – 17 juillet 2024**

### **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/65/1](#)) : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.ii), 9, 18, 19, 20, 21 et 22.
2. Les rapports sur ces points, à l'exception des points 7, 19 et 20, figurent dans le projet de rapport général (document [A/65/11 Prov.](#)).
3. Les rapports sur les points 7, 19 et 20 figurent dans le présent document.
4. Mme Vivienne Katjuongua (Namibie), présidente du Comité de coordination de l'OMPI, a présidé la session. M. Karan Thapar (Inde) a été élu vice-président du Comité de coordination de l'OMPI.

## POINT 7 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

### PROJETS D'ORDRE DU JOUR DES SESSIONS ORDINAIRES DE 2025

5. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document [A/65/4](#).
6. Le Comité de coordination de l'OMPI a adopté le texte des annexes I et II; le Comité exécutif de l'Union de Paris a adopté le texte de l'annexe III; le Comité exécutif de l'Union de Berne a adopté le texte de l'annexe IV.

## POINT 19 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

### RAPPORTS SUR LES QUESTIONS CONCERNANT LE PERSONNEL

#### i) Rapport sur les ressources humaines

7. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document [WO/CC/83/INF/1 Rev.](#)
8. La présidente a présenté le point 19 de l'ordre du jour et indiqué qu'il y avait deux sous-points à l'étude, qui seraient examinés séparément. Elle a invité la directrice du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH) à présenter le premier document, le Rapport annuel sur les ressources humaines, document WO/CC/83/INF/1 Rev.
9. Le Secrétariat s'est dit heureux de présenter le Rapport annuel sur les ressources humaines pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023. Ce rapport portait sur les questions relatives aux ressources humaines sur lesquelles il était demandé de rendre compte au Comité de coordination de l'OMPI et donnait un aperçu des politiques, initiatives et activités en matière de ressources humaines présentant un intérêt pour les États membres. L'OMPI était actuellement en pleine mutation pour s'adapter à l'évolution constante du paysage de la propriété intellectuelle et mieux répondre aux besoins de ses États membres et de la communauté mondiale. La Stratégie en matière de ressources humaines pour 2022-2026 était un élément central dans cet effort et constituait le moyen grâce auquel le Secrétariat s'efforçait de faire en sorte que les effectifs possèdent les compétences requises pour servir les parties prenantes, stimuler l'innovation et soutenir les entreprises dans la réalisation de leurs objectifs. À mi-parcours de la mise en œuvre du Plan stratégique à moyen terme (PSMT) et de la Stratégie en matière de ressources humaines, un changement de perspective s'était opéré pour reconnaître que la gestion des ressources humaines était une responsabilité partagée, soutenue par le DGRH et que cette évolution était essentielle pour permettre à l'OMPI d'atteindre ses objectifs. À mesure que les RH évoluaient vers une fonction plus stratégique, elles jouaient un rôle déterminant dans la mise en place de programmes et de processus visant à retenir les talents et à concourir aux objectifs de l'entreprise. De plus, le renforcement des capacités du département dans des domaines tels que l'analyse des données, la planification stratégique des effectifs et la gestion du changement était essentiel pour encourager l'innovation et s'adapter au changement institutionnel. Le Secrétariat a souhaité partager les six points clefs suivants dans la transformation du DGRH : i) Culture : la culture jouait un rôle central dans la transformation de l'OMPI, agissant comme l'ADN de l'Organisation, façonnée par le style de direction, les pratiques et les changements d'état d'esprit. Une approche globale du changement de culture, comprenant des programmes de formation en matière de direction, des enquêtes sur l'engagement du personnel et une approche redéfinie de la gestion des performances, dessinait petit à petit le changement de culture souhaité; ii) Agilité organisationnelle/changement institutionnel dans un environnement dynamique : l'agilité, fondée sur un travail d'équipe transversal et des structures adaptables, améliorait les performances et renforçait l'engagement des employés. L'évolution de l'Organisation vers un modèle de marché qui responsabilisait les équipes transversales et permettait la prise de

décision, la communication et le transfert de connaissances était essentielle à la transformation culturelle. L'OMPI veillait à ce que l'Organisation reste adaptée à sa mission et pour cela, il fallait faire évoluer les processus, la stratégie et les structures. Cela passait également par le renforcement des compétences et la remise à niveau des effectifs existants, ainsi que par l'acquisition de nouveaux talents et la mise à profit des technologies. Les investissements dans l'intelligence artificielle et les projets technologiques contribuaient à la modernisation des services et des processus, à la simplification des opérations et à l'amélioration de l'efficacité. Pour naviguer dans ce paysage dynamique, il fallait redéfinir la planification des effectifs, favoriser la diversité et offrir à tout le monde les mêmes possibilités de développement. Il importait également de veiller à ce que les bonnes compétences soient disponibles au bon endroit et au bon moment. L'accent mis par l'OMPI sur la mobilité, la diversité, la mise à niveau des compétences et le renforcement des capacités soulignait son engagement en faveur de l'adaptabilité et de l'innovation; iii) Gestion des performances : la gestion des performances à l'OMPI évoluait vers une approche axée sur le dialogue, qui donnait la priorité au retour d'information et à la croissance. La nouvelle politique, qui devait encore évoluer, avait non seulement recentré, mais aussi allégé l'approche de l'Organisation en matière de gestion des performances; iv) Renforcement des compétences/remise à niveau : les efforts déployés pour remettre à niveau le personnel ou renforcer ses compétences, ainsi que des initiatives telles que la politique révisée et améliorée en matière d'égalité des sexes et la mise en œuvre de la première stratégie d'intégration de personnes handicapées de l'OMPI, favorisaient l'inclusion et la rétention des talents. L'OMPI s'était efforcée de jeter les fondements lui permettant d'adopter une approche plus stratégique de la formation, y compris des matrices de formation et de perfectionnement, élaborées par l'Académie de l'OMPI et le DGRH en étroite collaboration avec les secteurs d'activité. Ces éléments ouvraient la voie à la formation continue et au renforcement des compétences, contribuant ainsi à la fois à l'épanouissement individuel et à la mission plus large de l'OMPI; v) Diversité : les études montraient que les organisations favorisant la diversité et l'inclusion étaient plus performantes, plus innovantes et plus dynamiques, et qu'elles retenir mieux les talents. L'OMPI reconnaissait l'importance de la diversité et restait fermement déterminée à améliorer la diversité de son personnel. La présentation en juillet 2023 du Plan d'action pour la diversité géographique au Comité de coordination de l'OMPI soulignait l'engagement de l'OMPI à collaborer avec les États membres en vue d'accroître la représentation géographique au sein du personnel. Il fallait toutefois garder à l'esprit que l'OMPI était une organisation relativement petite et que le taux de variation annuel était donc relativement modeste. À partir de 2026, l'augmentation des départs à la retraite pouvait contribuer à accélérer ce processus si les États membres collaboraient avec le Secrétariat pour constituer un réservoir de talents. À cet égard, le Secrétariat était en train de lancer un projet pilote sur les carrières dans la propriété intellectuelle avec trois États membres; et vi) Santé et bien-être : afin d'améliorer l'expérience employé, l'OMPI donnait la priorité à l'alignement de la gestion des talents, aux initiatives d'engagement et au respect sur le lieu de travail. Tout en mettant l'accent sur la santé mentale et le bien-être, l'Organisation mettait activement en œuvre des initiatives visant à garantir un environnement favorable et inclusif pour tous les employés. La participation de l'OMPI à l'élaboration et à la mise en œuvre de la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies témoignait de cet engagement. Le Secrétariat a indiqué qu'à travers la poursuite de ces initiatives, les ressources humaines de l'OMPI étaient en train de se transformer, mettant l'accent sur la simplicité, l'efficacité et les services centrés sur l'utilisateur. En adoptant des services axés sur les données et la technologie, le DGRH simplifiait et optimisait les politiques et les procédures pour répondre à des besoins en constante évolution. En conclusion, le Secrétariat a déclaré que l'OMPI restait déterminée à stimuler la croissance de l'Organisation grâce à une approche centrée sur les personnes qui favorisait la collaboration, l'innovation et l'excellence. Ensemble, l'Organisation façonnait un avenir qui faisait la part belle à l'agilité, à la diversité, à l'inclusion et à la formation continue.

10. La délégation de la République de Moldova, parlant au nom du groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes, a remercié le Secrétariat pour l'élaboration et la présentation du

rapport annuel sur les ressources humaines ainsi que pour les efforts déployés en vue d'assurer la diversité géographique et de genre, d'améliorer les résultats de l'OMPI en appliquant une approche fondée sur les compétences et la culture de travail de l'Organisation. Le groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes s'est également félicité de la pratique consistant à organiser des réunions multilatérales pour les États membres afin de comprendre les besoins et les préoccupations de toutes les parties et a espéré que cette pratique se poursuivrait à l'avenir. Les membres du groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes continuant de faire face au défi de la sous-représentation au sein du personnel de l'OMPI, il a estimé qu'il était nécessaire d'intensifier les efforts pour régler ces questions importantes qui pourraient contribuer à réaliser des progrès concrets et tangibles en ce qui concerne la représentation géographique équitable. Il a considéré que, sans négliger une approche fondée sur le mérite dans le processus de recrutement, la diversité géographique dans l'emploi était une condition préalable à la performance de l'OMPI, à sa capacité d'élaborer des politiques bien adaptées et de produire des résultats de haute qualité en faveur des parties prenantes dans le domaine de la propriété intellectuelle. À cet égard, le groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes s'est dit déterminé à prendre part à un dialogue constructif avec les autres États membres et le Secrétariat sur la manière de faire du Plan d'action pour la diversité géographique un outil efficace pour garantir la diversité géographique dans les politiques de recrutement de l'OMPI. Préoccupé également par le faible pourcentage de candidats de ses membres sélectionnés au stade final du processus de recrutement comparé à d'autres régions géographiques, le groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes a demandé au Secrétariat de l'aider à analyser et à identifier les principales raisons de ce problème, ainsi qu'à développer des méthodes pour y remédier efficacement à l'avenir. Les membres du groupe ont déjà manifesté leur volonté de collaborer avec le DGRH afin d'élaborer des stratégies régionales et nationales visant à accroître l'intérêt des experts et des spécialistes pour un emploi à l'OMPI ainsi qu'à renforcer le potentiel des viviers de talents dans leur région. Le groupe attendait avec intérêt la poursuite des discussions sur cette question ainsi que de nouvelles mesures garantissant un changement positif sur ce sujet important.

11. La délégation du Royaume des Pays-Bas, parlant au nom du groupe B, a remercié le Secrétariat pour la préparation du rapport annuel sur les ressources humaines. Le groupe B a rappelé sa déclaration sur le rapport faite à la trente-septième session du Comité du programme et budget (PBC) et a remercié le Secrétariat pour les réponses fournies. Le groupe B a indiqué qu'il surveillerait en particulier la posture de l'OMPI en tant qu'employeur responsable. Le groupe B a noté avec préoccupation la sous-représentation persistante des femmes aux postes de grade P5 et au-delà, comme indiqué dans la brochure sur l'effectif de l'OMPI, et demandé qu'à l'avenir les tendances en matière de représentation des genres par grade soient mentionnées dans le texte du rapport annuel. Le groupe B a également fait part de ses préoccupations concernant le taux élevé de recrutements externes et de personnel temporaire, tant du point de vue du manque de connaissances institutionnelles et de la méconnaissance des mandats fondamentaux hautement spécialisés de l'OMPI qu'en ce qui concerne les difficultés à renforcer le sens de la collectivité, les objectifs communs et le sentiment d'appartenance. En outre, selon l'examen du Corps commun d'inspection (CCI) sur l'utilisation du personnel non-fonctionnaire, les contrats à court terme et l'insécurité de l'emploi pouvaient avoir un impact négatif sur la performance de l'organisation. Par conséquent, et conformément à la recommandation officielle formulée dans le cadre de l'examen, le groupe B a demandé au Secrétariat d'adopter le guide du recours aux différentes modalités contractuelles élaboré par le Programme des Nations Unies pour le développement. Enfin, le groupe B a réaffirmé que, bien qu'il soit important pour l'Organisation de veiller à une plus large répartition géographique et à une plus grande parité entre les sexes, il était d'avis que le mérite restait le critère primordial pour des pratiques de recrutement et des processus de nomination transparents à l'OMPI.

12. La délégation de l'Iran (République islamique d'), parlant au nom du groupe des pays d'Asie et du Pacifique, a exprimé sa gratitude au Secrétariat pour la préparation et la

présentation du rapport annuel sur les ressources humaines, qui donnait des informations sur les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs en matière de personnel, ainsi qu'une vue d'ensemble des politiques, initiatives et activités de l'Organisation en matière de ressources humaines. Le groupe des pays d'Asie et du Pacifique attachait une grande importance à la répartition géographique équitable ainsi qu'à l'administration des ressources humaines et du personnel de l'OMPI, car celui-ci constituait l'épine dorsale de l'Organisation et était lié à la capacité administrative de faire face rapidement et de manière appropriée à de nouvelles évolutions. Il a pris note des efforts positifs déployés par la directrice générale et le DGRH pour améliorer la représentation géographique. Tout en reconnaissant et en saluant les initiatives visant à réduire les écarts existants, le groupe a estimé qu'il était nécessaire de prendre des mesures supplémentaires pour assurer une représentation géographique plus équilibrée et a suggéré de prendre en compte la représentation géographique dans toutes les activités de l'OMPI, en particulier dans les organes de décision et au sein du personnel de l'Organisation. Le groupe des pays d'Asie et du Pacifique considérait la sous-représentation de ses membres dans différents organes directeurs et décisionnels de l'OMPI, et notamment au sein du Comité de coordination de l'OMPI, comme l'une de ses grandes préoccupations pour ces assemblées. Afin de réduire les écarts existants, il demandait instamment que des mesures soient prises rapidement pour assurer une représentation géographique équilibrée ainsi qu'une représentation fondée sur les compétences. Ces pratiques et politiques améliorées, en étroite consultation avec les États membres, garantiraient que les processus décisionnels et les évolutions en termes de politique soient inclusifs et reflètent les divers besoins et points de vue de la communauté mondiale. Faute de veiller à la diversité de la main-d'œuvre, l'élaboration et la mise en œuvre des politiques pouvaient déboucher sur des solutions inefficaces qui ne répondaient pas aux besoins de toutes les parties prenantes. Le groupe a assuré une nouvelle fois le Secrétariat de son soutien total et de son entière coopération, et s'est dit prêt à contribuer concrètement à la réalisation de l'objectif final d'une représentation géographique plus équilibrée dans toutes les activités menées à l'OMPI.

13. La délégation du Kenya, parlant au nom du groupe des pays africains, a remercié le Secrétariat d'avoir préparé le rapport annuel sur les ressources humaines figurant dans le document WO/CC/83/INF/1 Rev. Elle a indiqué que le groupe des pays africains avait pris bonne note du contenu du rapport et appréciait à leur juste valeur les efforts déployés par le Secrétariat pour promouvoir la parité entre les hommes et les femmes au sein du personnel. Il prenait également acte des progrès notables accomplis à cet égard. En outre, le groupe des pays africains relevait que, dans l'ensemble, le nombre de femmes était supérieur au nombre d'hommes, les femmes représentant 54,8% de l'effectif total contre 45,2% pour les hommes. Tout en se félicitant de cette avancée, le groupe estimait qu'il convenait de veiller à ce que les deux sexes soient représentés de manière égale et à ce que l'écart existant ne se creuse pas davantage, au risque d'entraîner une sous-représentation des hommes. Cette représentation variait selon les catégories et les grades, et, selon le rapport, les femmes restaient sous-représentées aux niveaux supérieurs, ce qui appelait des mesures correctives supplémentaires. En ce qui concerne la représentation géographique équitable au sein du personnel de l'OMPI, le groupe des pays africains a réaffirmé qu'il était possible d'intensifier les initiatives en cours et d'explorer différentes options qui permettraient d'accélérer les progrès vers la résorption du déséquilibre actuel. Tout en se félicitant de l'éventail d'initiatives mises en place par le Secrétariat pour régler ce problème, y compris le déploiement du Plan d'action pour la diversité géographique en 2023, le groupe des pays africains était conscient que les résultats de ces initiatives ne seraient visibles que dans les décennies à venir. Un tel résultat n'était pas satisfaisant, d'autant plus que les principes de la répartition géographique, qui fournissent des orientations en matière de représentation géographique à l'OMPI, étaient en place depuis 1975. La redistribution observée par le groupe ces cinq dernières années n'était que marginale, et il était donc possible d'obtenir de meilleurs résultats grâce à des interventions supplémentaires. Le groupe des pays africains a donc encouragé le Secrétariat à continuer d'avoir un dialogue constructif avec les différents groupes régionaux et les délégations, en vue d'échanger des idées et des approches qui permettraient également, à court et à long terme, de disposer d'une

main-d'œuvre plus représentative et multiculturelle à tous les niveaux et dans tous les secteurs. Le groupe a renouvelé son appel à ce que les ressortissants africains soient représentés à tous les niveaux de l'OMPI, y compris aux postes de direction de l'Organisation, et à ce qu'ils se voient offrir des perspectives de carrière. Il s'est dit préoccupé par le fait qu'environ 50% de ses membres n'étaient pas représentés au sein du personnel, et a tenu à souligner que cela n'était pas dû à un manque d'intérêt de la part des Africains, puisque les informations présentées dans le rapport annuel montraient que l'Afrique était, de loin, le continent qui présentait le plus grand nombre de candidats. Ce n'était pas non plus par manque de qualifications. Le groupe des pays africains s'est inquiété du fait que, bien qu'il ait présenté le plus de candidats, le nombre de candidats sélectionnés restait inférieur à celui des autres régions. Même si une mobilisation accrue des pays et l'amélioration des mécanismes de préparation des candidats pouvaient être utiles, il a estimé que le processus de sélection des candidats manquait de clarté, en particulier lors de la phase finale du recrutement, ce qui pouvait requérir la mise en place d'un mécanisme de validation externe. À la lumière de ce qui précédait, le groupe des pays africains a invité le Secrétariat à formuler des observations sur les questions suivantes : le déséquilibre entre le nombre de candidats africains ayant participé au processus de sélection finale et le nombre élevé de candidats; la possibilité d'adopter d'autres lignes d'action, y compris la chasse aux têtes dans les pays non représentés et les régions sous-représentées, afin d'identifier un groupe diversifié de candidats aux postes vacants; la possibilité d'inclure des guides complets sur l'emploi à l'intention des candidats qui pouvaient avoir besoin de ces informations pour faciliter l'équité dans la concurrence pour les postes correspondants; les raisons de la diminution progressive du nombre d'Africains occupant des postes élevés à l'Organisation, y compris le retard excessif pris pour pourvoir le poste de directeur de la Division pour l'Afrique; et le rôle que pouvait jouer le Directeur général pour résoudre ce problème, y compris l'exercice de pouvoirs discrétionnaires en matière de ressources humaines. Le groupe des pays africains a souligné l'importance de la transparence et de critères objectifs en ce qui concerne les perspectives de carrière des Africains parmi le personnel, en particulier à des postes de direction. Représentant un continent où les jeunes forment plus de 70% de la population, le groupe des pays africains souhaitait insister sur l'importance de l'engagement des jeunes et féliciter l'OMPI d'avoir donné la priorité à des programmes tels que le Programme pour les jeunes experts, les boursiers, les administrateurs auxiliaires et les stagiaires. Il a réaffirmé qu'il attachait de l'importance aux initiatives en faveur de l'autonomisation des jeunes et qu'il attendait avec impatience que ces initiatives se traduisent dans la vision de l'OMPI en faveur d'une stratégie d'autonomisation des jeunes innovateurs et créateurs partout dans le monde. Le groupe des pays africains a toutefois jugé important que l'OMPI se penche sur la tendance qui s'est dessinée dans tous les programmes à l'intention des jeunes, à savoir que le nombre de femmes dépassait celui des hommes dans une proportion d'environ quatre pour un. Il a déclaré qu'il était nécessaire de cibler davantage les activités de sensibilisation aux niveaux d'entrée sur les hommes, afin de maintenir une organisation équilibrée à tous les niveaux. Pour terminer, le groupe des pays africains a réaffirmé sa volonté de continuer à collaborer de manière constructive avec le Secrétariat et toutes les parties prenantes en vue de parvenir à un effectif plus inclusif.

14. La délégation de la Chine a remercié le Secrétariat pour le rapport annuel sur les ressources humaines, qui décrit en détail les politiques et les activités menées par l'OMPI dans ce domaine. Elle s'est félicitée des résultats obtenus en 2023 en termes de gestion des ressources humaines et des efforts déployés pour accroître la représentation géographique, notamment les consultations avec les groupes régionaux. Le groupe a demandé à l'OMPI de fixer des objectifs tangibles et mesurables, de tenir compte des normes des Nations Unies en matière de représentation géographique et de prendre des mesures efficaces pour améliorer la représentation géographique. La délégation a formé l'espoir que les efforts entrepris par le Secrétariat permettront d'améliorer encore la représentation géographique.

15. La délégation du Kazakhstan a fait part de sa gratitude pour le rapport annuel et les informations qu'il contenait. La poursuite année après année du développement des

programmes de l'OMPI destinés aux jeunes, parmi lesquels les participants au Programme pour les jeunes experts, les boursiers, les administrateurs auxiliaires et les stagiaires, constituait tout particulièrement un important moyen de préparer le futur personnel de l'Organisation et les jeunes à travailler dans le domaine de la propriété intellectuelle à l'échelle mondiale. La délégation a déclaré qu'elle réservait son jugement pour l'avenir, y compris au sujet du Programme pour les jeunes experts, dont l'objectif était de préparer des leaders dans le domaine de la propriété intellectuelle afin de répondre aux besoins futurs, avec en ce qui concernait son pays un accent particulier sur le renforcement des capacités. Elle était, dans le même temps, convaincue de sa capacité à contribuer à la création d'un vivier de talents diversifiés et qualifiés, capables de soutenir les travaux relatifs à la propriété intellectuelle dans n'importe quelle région du monde. À cet égard, la délégation a invité le Secrétariat à redoubler d'efforts pour attirer à l'avenir des spécialistes talentueux issus de diverses régions, ce qui contribuerait à atteindre les objectifs énoncés dans le rapport.

16. La délégation de la Fédération de Russie a remercié le Secrétariat pour ce rapport de grande qualité et déclaré que, tout en garantissant une représentation géographique équitable, le facteur prépondérant lors de la sélection des candidats devait être leurs compétences. Il était important, selon elle, de tenir compte du fait que les États membres avaient des systèmes éducatifs différents et qu'aucun système éducatif donné ne devait être considéré comme la norme à suivre au sein de l'Organisation. Dans ce contexte, elle a remercié le Secrétariat pour son attitude active afin de parvenir à une représentation géographique équitable et lui a exprimé son soutien. La délégation a estimé qu'il était souhaitable que l'OMPI, notamment par l'intermédiaire de ses différents secteurs, étudie le marché du travail des régions sous-représentées afin de déterminer et d'utiliser les canaux les plus pertinents pour diffuser des informations sur les postes à pourvoir. En outre, elle a souhaité que l'efficacité du plan d'action fasse l'objet d'un examen ouvert à l'avenir. La délégation s'est également félicitée des réunions d'information sur les questions liées aux ressources humaines qui avaient lieu régulièrement à l'OMPI et a espéré que cette pratique se poursuivrait à l'avenir. La délégation a réaffirmé qu'il serait utile de mettre en place un portail en ligne pour les États membres, avec des statistiques sur les ressources humaines régulièrement mises à jour, ce qui renforcerait considérablement le degré de transparence et de responsabilité à l'OMPI. Elle a invité le Secrétariat à poursuivre ses travaux en vue d'améliorer le système de gestion des performances et déclaré que, outre des mesures d'incitation efficaces pour le personnel, il devait également y avoir des mesures disciplinaires, et pas seulement sur le papier. Enfin, la délégation a demandé au Secrétariat de se conformer strictement aux décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), telles qu'elles ont été approuvées par l'Assemblée générale des Nations Unies.

17. La délégation de l'Indonésie a déclaré qu'elle s'associait à la déclaration faite par la délégation de la République islamique d'Iran au nom du groupe des pays d'Asie et du Pacifique et a exprimé son appréciation et sa reconnaissance pour les progrès accomplis en vue d'améliorer la diversité au sein du personnel de l'OMPI, ainsi que le confirmait le rapport annuel sur les ressources humaines. Toutefois, elle a estimé qu'il y avait encore des progrès à faire en matière de diversité. Malgré les avancées enregistrées, il restait des écarts à combler pour que le personnel reflète véritablement le caractère inclusif de l'Organisation. Elle s'est dite résolument en faveur d'une plus grande diversité des employés, qui refléterait véritablement une représentation mondiale avec l'inclusion des régions sous-représentées telles que l'Asie et le Pacifique, l'Afrique et l'Amérique latine. La délégation a exhorté le Secrétariat à mettre en œuvre des stratégies plus énergiques pour attirer et retenir des talents d'origines diverses, ce qui enrichirait la vision de l'Organisation et renforcerait son rayonnement mondial. Elle a estimé qu'en recrutant un personnel qui traduise cette diversité sur la base d'une représentation géographique équilibrée, l'OMPI pouvait tirer parti d'un plus large éventail d'expériences et d'idées.

18. La délégation de l'Arabie saoudite a remercié le Secrétariat pour le document préparé au titre de ce point et remercié l'Organisation d'avoir accueilli les quatre premiers administrateurs auxiliaires venus d'Arabie saoudite. Elle s'est dite convaincue qu'ils allaient acquérir une grande expérience et de nombreuses compétences et seraient ainsi en mesure de comprendre et d'assumer leurs responsabilités et de faire preuve d'efficacité. La délégation se réjouissait à la perspective de poursuivre sa coopération avec l'Organisation à cet égard.

19. La délégation du Brésil s'est félicitée du rapport établi par le Secrétariat et a déclaré que la question de la répartition géographique des effectifs de l'OMPI n'avait jamais été aussi manifeste et que les États membres étaient réunis à un moment où il était impératif d'assurer une répartition géographique plus complète, plus équilibrée et plus équitable. Elle a reconnu que des progrès avaient été accomplis dans le cadre du Plan d'action pour la diversité géographique, mais il était clair qu'une action plus énergique s'imposait pour relever les difficultés profondément ancrées auxquelles les États membres se heurtaient. Elle s'est dite totalement convaincue qu'un effectif diversifié et inclusif était essentiel à la légitimité et à l'efficacité de l'OMPI et qu'il était impératif que l'Organisation reflète la riche diversité de ses États membres, en veillant à ce que tous les groupes régionaux soient équitablement représentés à tous les niveaux. En outre, il ne s'agit pas seulement d'une question d'équité, mais aussi d'un moyen de renforcer la capacité de l'Organisation de traiter les questions de propriété intellectuelle à l'échelle mondiale en s'appuyant sur des points de vue variés. Le Plan d'action pour la diversité géographique représentait un effort dans la bonne direction, mais n'était pas à la hauteur de la refonte globale nécessaire. Les références à des documents obsolètes tels que le document WO/CC/IX/2 de 1975 sur la répartition géographique montrait bien à quel point il était urgent de disposer de cadres actualisés fixant des objectifs clairs et directs en matière de répartition géographique. Or, l'absence de tels objectifs compromettait les efforts collectifs visant à promouvoir une institution véritablement représentative et inclusive. Dans ce contexte, la délégation a préconisé les actions clés suivantes : i) définir des objectifs clairs : il fallait absolument que l'OMPI fixe des objectifs clairs et mesurables en matière de répartition géographique à tous les niveaux. Ces objectifs devaient être ambitieux, mais réalisables, et fournir une feuille de route pour l'amélioration systématique de la représentation de tous les groupes régionaux; ii) moderniser les cadres : la délégation a plaidé en faveur de la révision des documents obsolètes et de l'élaboration de nouvelles politiques reflétant le paysage mondial actuel. Elle a ajouté que les cadres guidant les efforts en matière de diversité devaient être ancrés dans les réalités contemporaines et orientés vers l'obtention de résultats tangibles; iii) renforcer la responsabilité : la délégation a demandé la mise en œuvre de mécanismes solides de suivi et d'établissement de rapports pour suivre les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs en matière de diversité géographique, avec des mises à jour régulières et des rapports transparents qui garantiraient la responsabilité et permettraient d'ajuster les stratégies en temps voulu si nécessaire; iv) renforcer le développement des capacités : la délégation a appelé à investir dans des initiatives de renforcement des capacités adaptées aux régions sous-représentées, car, selon elle, en améliorant les aptitudes et les compétences des candidats de ces régions, on créerait des conditions de concurrence plus équitables qui garantiraient que toutes les régions ont la possibilité de contribuer de manière significative à la mission de l'OMPI; et v) favoriser des pratiques de recrutement inclusives : la délégation a suggéré que les processus de recrutement soient revus et affinés afin d'éliminer les préjugés et les obstacles qui entravent la représentation équitable, notamment en tirant parti de la technologie et de stratégies de sensibilisation novatrices pour attirer un ensemble diversifié de candidats provenant des quatre coins du monde. Pour conclure, la délégation a réaffirmé sa volonté de promouvoir les principes de diversité, d'équité et d'inclusion à l'OMPI et s'est déclarée prête à collaborer avec tous les États membres dans cette entreprise, car elle était consciente que le succès collectif dépendait de la capacité à tirer parti de tout l'éventail des talents mondiaux. Pour cette raison, la délégation a indiqué qu'elle appuierait la poursuite du processus de révision de la politique de répartition géographique à l'OMPI, dont le dernier examen remontait à 2016, conformément au document WO/CC/73/5 du Comité de coordination de l'OMPI, et demandé que soit appliquée la recommandation convenue au paragraphe 18

dudit document, à savoir la poursuite des réunions de consultation sur cette question. À cet égard, la délégation a proposé le paragraphe de décision suivant : “Le Comité de coordination de l’OMPI est invité à reprendre les consultations en vue de formuler une nouvelle politique ou d’établir un nouveau système de représentation géographique reflétant les réalités contemporaines et de fixer des objectifs clairs et mesurables en matière de représentation géographique du personnel de l’Organisation à tous les niveaux, et à présenter le rapport de ces consultations sur la représentation géographique à la quatre-vingt-quatrième session du Comité de coordination.”

20. La délégation de la République de Corée a exprimé sa gratitude au Secrétariat pour l’élaboration du rapport annuel détaillé sur les ressources humaines et a noté avec intérêt l’équilibre entre la représentation des sexes et la représentation géographique au sein du personnel de l’OMPI, en particulier aux échelons supérieurs. Toutefois, étant donné que l’une des fonctions principales de l’OMPI était de faciliter l’accès des déposants aux services mondiaux de propriété intellectuelle tels que les systèmes du PCT et de Madrid, la délégation a estimé qu’il était indispensable de répartir et d’organiser les effectifs de manière à promouvoir et à soutenir efficacement cette fonction. Elle a donc espéré que les prochains rapports tiendraient compte de cette dimension.

21. La délégation de l’Allemagne a remercié le Secrétariat pour la préparation et la présentation du rapport annuel sur les ressources humaines et indiqué qu’elle souscrivait pleinement à la déclaration faite par la délégation du Royaume des Pays-Bas au nom du groupe B. Elle a ajouté qu’elle attachait de l’importance à l’objectif consistant à rechercher la diversité géographique au sein de l’OMPI, mais que pour maintenir le niveau le plus élevé possible de talents et de compétences à l’Organisation, il était important que la décision finale en matière de recrutement soit toujours fondée sur le mérite. L’OMPI devait rester un employeur attractif, préserver l’expertise technique tout en attirant des talents qualifiés. À ce propos, la délégation partageait les préoccupations exprimées par le groupe B en ce qui concerne le nombre élevé d’embauches externes et d’agents temporaires. Dans ce contexte, elle a déclaré que l’OMPI devait s’efforcer de conclure des contrats permanents afin de favoriser la connaissance institutionnelle et un fort sentiment de communauté et d’appartenance à l’OMPI.

22. La délégation de la Namibie a accueilli positivement le rapport annuel sur les ressources humaines, remercié le Secrétariat pour la préparation du document et exprimé sa satisfaction de voir la présidente présider cette importante session. Consciente que le capital humain restait le principal atout de toute organisation, elle s’est dite confiante dans la sagesse et le leadership de la présidence pour diriger cette session, même s’il avait été décidé d’appeler à l’élection d’une personne pour lui succéder. La délégation a félicité la présidente d’avoir préservé l’esprit imprimé par la Namibie et a indiqué qu’elle s’associait à la déclaration faite par la délégation du Kenya au nom du groupe des pays africains, tant dans l’esprit que dans la lettre. Ayant suivi le rapport annuel sur les ressources humaines au fil des ans, elle a constaté qu’en dépit des appels à une représentation géographique juste et équitable, et malgré l’engagement du Secrétariat à mettre en place des mécanismes pour y répondre, la question de la représentation ou plutôt du manque de représentation restait d’actualité. Selon elle, le Secrétariat a eu suffisamment de temps pour évaluer l’efficacité de ces mécanismes et elle a donc demandé qu’ils soient réexaminés. L’objectif n’était pas seulement d’utiliser ces mécanismes, mais de considérer aussi l’efficacité des mesures, qui ne pouvait être évaluée qu’en fonction du résultat, à savoir une représentation géographique juste et équitable. La délégation a fait observer que bien que l’OMPI compte plus de 190 États membres, seuls 122 d’entre eux étaient représentés au sein du personnel, et précisé que la question de la représentation pouvait être divisée en quatre catégories, à savoir les surreprésentés, les représentés, les sous-représentés et les non-représentés. Au 31 décembre 2022, la Namibie faisait toujours partie de la quatrième catégorie de pays non représentés, aux côtés de 25 autres pays africains qui n’étaient pas non plus représentés parmi le personnel de l’OMPI.

La délégation a donc demandé au Secrétariat de recourir à des mécanismes ciblés pour chaque catégorie afin de garantir la représentation de tous les États membres. Il s'agissait, selon elle, d'un impératif pour que l'OMPI puisse donner corps aux principes et aux valeurs de diversité, d'inclusion, de transparence et de représentation géographique, et il était dans l'intérêt de l'Organisation d'être à l'image de tous les États membres.

23. La délégation de la France s'est associée à la déclaration faite par la délégation du Royaume des Pays-Bas au nom du groupe B et a remercié le Secrétariat d'avoir présenté le rapport annuel sur les ressources humaines. Elle a félicité l'OMPI pour les résultats obtenus dans le cadre du Plan d'action pour la diversité géographique et s'est dite favorable à la poursuite de la politique de partenariat avec les États membres en vue de former des personnes compétentes dans différents domaines, ainsi qu'au déploiement d'activités de renforcement des capacités ciblées, qui avaient permis d'obtenir une meilleure représentation géographique. Tout en appuyant les efforts déployés pour parvenir à un équilibre géographique en matière de diversité et d'inclusion, la délégation a estimé que cet objectif ne devait pas être poursuivi au détriment des compétences et du mérite des candidats, qui devaient rester les critères absolus de recrutement. Elle a précisé qu'il fallait tenir compte du fait que l'OMPI était une petite organisation; par conséquent, les efforts ne devaient pas porter préjudice aux personnes qui occupaient déjà un poste.

24. La délégation du Kirghizistan a remercié le Secrétariat pour la préparation du rapport annuel sur les ressources humaines et s'est dite pour une représentation équilibrée des groupes régionaux au Secrétariat, y compris les personnes issues des groupes qui sont actuellement sous-représentés.

25. La délégation du Chili, parlant au nom du groupe des pays d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), a remercié le Secrétariat pour son excellent rapport détaillé et s'est félicitée que l'Organisation ait décidé d'améliorer la représentation géographique. Elle a pris acte des améliorations apportées et des résultats obtenus. Tout en étant convaincu de la volonté de l'Organisation d'aller dans la bonne direction, le groupe estimait qu'il y avait encore beaucoup à faire. La représentation de sa région devait être améliorée, non seulement en termes de nombre de membres du personnel, mais aussi pour ce qui est des postes de grade supérieur. Le GRULAC a indiqué qu'il appuyait la déclaration et la proposition faites par la délégation brésilienne.

26. La délégation des États-Unis d'Amérique a remercié le Secrétariat pour la présentation du rapport annuel sur les ressources humaines et indiqué qu'elle souscrivait à la déclaration faite par la délégation du Royaume des Pays-Bas au nom du groupe B. La délégation s'est vivement félicitée de la vision intégrée du DGRH sur la gestion des ressources humaines, y compris le Plan d'action pour la diversité géographique, ainsi que de la réunion consultative tenue au début du mois au cours de laquelle le DGRH a replacé dans son contexte l'évolution constante, bien que progressive, des effectifs de l'OMPI. Elle a souhaité rappeler l'importance de disposer de processus de recrutement et de sélection transparents et fondés sur le mérite, alignés sur les pratiques en vigueur dans le système des Nations Unies. La délégation a mis en garde contre toute décision qui compromettrait la sélection des candidats les plus compétitifs pour mener à bien l'important mandat de l'OMPI. De même, elle a encouragé le Secrétariat à intégrer expressément des activités visant à attirer les femmes, en particulier celles qui sont à un stade plus avancé de leur carrière, ainsi que les personnes en situation de handicap, dans le cadre des consultations avec les bureaux régionaux ou nationaux.

27. La délégation du Pérou a exprimé son soutien à la déclaration faite par la délégation du Chili au nom du GRULAC et appelé l'attention sur la demande que des discussions soient organisées en vue de mettre à jour les principes relatifs à la répartition géographique qui datent de 50 ans. Il fallait redoubler d'efforts et reprendre les discussions suspendues en 2016, afin de s'assurer que ces principes reflètent les réalités actuelles. La délégation a également

exprimé son appui aux différentes délégations ayant souligné la nécessité de poursuivre les efforts pour faire en sorte qu'il y ait davantage de femmes aux postes les plus élevés de l'Organisation, car manifestement il y avait encore un écart à combler.

28. La délégation du Botswana s'est associée à la déclaration faite par la délégation du Kenya au nom du groupe des pays africains et a remercié le Secrétariat pour le rapport annuel détaillé sur les ressources humaines figurant dans le document WO/CC/83/INF/1 Rev. La délégation attachait une grande importance à une représentation géographique équilibrée au sein du personnel d'une organisation telle que l'OMPI pour faire en sorte que la diversité des points de vue et la singularité des expériences des différentes régions soient prises en compte afin d'enrichir le dialogue et le processus de prise de décisions. Cela favoriserait également un sentiment d'appropriation et d'engagement à l'égard des objectifs communs de promotion et de protection des droits de propriété intellectuelle à l'échelle mondiale. Bien que le fait que le Botswana ne soit actuellement pas représenté au sein de la structure organisationnelle de l'OMPI constituait un motif de préoccupation, il était important de souligner que l'OMPI avait récemment embauché un ressortissant du Botswana dans le cadre du Programme pour les jeunes experts et de féliciter l'Organisation pour cette initiative. Selon elle, cette étape marquait un tournant important pour combler l'écart existant et renforcer la collaboration entre son pays et l'OMPI. La délégation avait bon espoir que l'OMPI poursuivrait sur la voie de l'équilibre géographique et emploie bientôt un Botswanais qualifié, ce qui contribuerait à la mission de l'Organisation et à l'égalité en matière de représentation.

29. En l'absence d'autres demandes de parole, la présidente a donné la parole au Secrétariat pour qu'il réponde aux déclarations faites par les délégations.

30. Le Secrétariat a tout d'abord remercié les délégations pour leurs commentaires positifs sur les efforts déployés pour transformer les ressources humaines au sein de l'Organisation et pour élargir la diversité de la représentation. Il a reconnu que les résultats de ces efforts ne seraient pas visibles immédiatement, en raison de la taille de l'Organisation. Il a ajouté qu'en 2038, l'Organisation compterait 285 postes soumis à la répartition géographique qui seront ouverts au recrutement, soit environ 40% des postes actuels d'administrateurs ou fonctionnaires de rang supérieur soumis à la répartition géographique. Les États membres devaient garder cela à l'esprit, car il s'agissait d'une occasion à saisir et l'une des principales raisons pour lesquelles le Plan d'action pour la diversité géographique avait été mis en place. En ce qui concerne les commentaires relatifs au Plan d'action, le Secrétariat a déclaré qu'à s'attarder trop sur les chiffres, on risquait de ne pas passer à des actions plus concrètes. Il a estimé qu'il fallait consacrer du temps à la conception des nouvelles initiatives, puis s'attacher à en mesurer les résultats, plutôt que se focaliser sur une mesure globale, car l'objectif final était beaucoup plus important que la formule pour l'atteindre. Le Secrétariat a également informé le Comité de coordination de l'OMPI que la CFPI débattrait de son récent rapport intitulé "Diversité" : suivi de la diversité géographique dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies pendant sa session d'été actuellement en cours, et que selon ce rapport, l'OMPI avait obtenu des résultats relativement bons par rapport à d'autres organismes des Nations Unies. Même si cela ne voulait pas dire qu'il n'y avait aucun effort à faire, il convenait de reconnaître que le problème n'était pas propre uniquement à l'OMPI, mais qu'il se posait plus largement à l'ensemble du système des Nations Unies. En ce qui concernait les commentaires de diverses délégations sur l'utilisation d'approches personnalisées et la prise en compte du marché du travail de chaque pays, le Secrétariat a souligné que telle était la démarche largement suivie par le Plan d'action pour la diversité géographique, lequel nécessitait un partenariat engagé avec les États membres et constituait un autre élément qu'il convenait d'examiner et d'évaluer. Compte tenu des déclarations faites par les délégations à cette session ainsi que lors de la session du PBC en juin, le Secrétariat s'est engagé à se concentrer sur les actions visant les États membres non représentés. Pour ce qui était des mesures spécifiques, tel le recours à des cabinets de recrutement de cadres, le Secrétariat a indiqué que cette option avait été utilisée, mais seulement dans un nombre limité de cas, en

raison du coût. Il a rappelé que le troisième pilier du Plan d'action s'articulait autour de l'élément de renforcement des capacités et qu'il s'agissait d'une partie très importante des efforts du Secrétariat et de l'étroite collaboration à cet égard avec l'Académie de l'OMPI. S'agissant des observations sur les initiatives en faveur des jeunes, le Secrétariat a remercié les délégations d'avoir pris acte des efforts accrus déployés à cet égard et indiqué qu'il y avait plus de 100 boursiers en plus des jeunes experts, des stagiaires et des administrateurs auxiliaires. Ces programmes visaient de fait à attirer et à cultiver de jeunes talents ainsi qu'à recruter dans des pays ou des régions non représentés. Le Secrétariat a remercié les délégations pour leurs commentaires sur les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes et déclaré qu'une partie de ce succès était liée à l'augmentation du nombre de candidates internes et à la manière dont celles-ci avaient été préparées à occuper des postes plus élevés au sein de l'Organisation. Il continuerait d'accentuer ses efforts à cet égard, tout en se concentrant également sur le vivier externe de candidates à des postes de rang supérieur. Le Secrétariat a reconnu que les hommes tendaient à être sous-représentés aux postes de début de carrière et a profité de l'occasion pour souligner que le Programme pour les jeunes experts affichait un équilibre entre les sexes grâce au recrutement par promotion de diplômés. Le Secrétariat a remercié la délégation des États-Unis d'Amérique pour ses efforts continus en faveur des personnes handicapées et indiqué que cette question était suivie de près dans le cadre de la stratégie en matière d'inclusion du handicap. Il a ajouté qu'il s'apprêtait à mettre en œuvre des mesures plus concrètes et qu'il espérait fournir des informations actualisées concernant certaines nouvelles évolutions l'année prochaine. En ce qui concernait le recrutement, le Secrétariat a rappelé qu'il s'agissait d'un processus fondé sur le mérite et que les délégations ne semblaient pas contester le fait que ce processus était extrêmement important pour l'OMPI. C'est une raison supplémentaire pour que le Secrétariat s'attache en priorité à créer de solides listes de candidats talentueux susceptibles d'occuper des postes à l'Organisation. Il a pris note de la nécessité de maintenir les connaissances institutionnelles dans le contexte du nombre de départs à la retraite à l'avenir et a indiqué que des exercices plus actifs de planification des besoins en personnel et d'organisation de la relève permettraient de surveiller cet aspect. Enfin, en ce qui concernait l'engagement de l'OMPI avec le système des Nations Unies et le respect des décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies, le Secrétariat a rappelé que l'Organisation avait mis en œuvre les récentes modifications relatives à l'indemnité de poste et au congé parental. Il a ajouté qu'au-delà de l'application des décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies, le Secrétariat faisait partie intégrante des organes qui étaient chargés de promouvoir des propositions et des thèmes communs au sein du système des Nations Unies, tels que le groupe de mise en œuvre de la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être, le groupe de travail sur l'examen du système de rémunération et l'Équipe spéciale pour l'inclusion du handicap, ainsi que le Comité de haut niveau sur la gestion et le Réseau ressources humaines. Quant à l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel, le Secrétariat a indiqué que M. Staines, sous-directeur général chargé du Secteur administration, finances et gestion, était membre du groupe exécutif en sa qualité de vice-président.

31. La présidente a remercié le Secrétariat pour ses réponses concernant la proposition faite par la délégation du Brésil d'adopter un libellé spécifique pour ce qui était des Principes de 1975 sur la répartition géographique. La proposition ayant été transmise aux délégations pour examen, elle a suggéré de leur donner la possibilité de l'examiner et de reprendre cette question à la fin de l'examen de ce point de l'ordre du jour.

32. La délégation du Royaume des Pays-Bas, parlant au nom du groupe B, a remercié la délégation du Brésil de sa proposition et demandé à disposer d'une version écrite. Le groupe B a également indiqué à la présidente qu'il aurait besoin d'un peu de temps pour que ses membres puissent se concerter sur la proposition.

33. La présidente a remercié le groupe B et déclaré que le sous-point resterait ouvert et serait examiné de nouveau à la fin de la session. En l'absence de nouvelles demandes d'intervention, la présidente a proposé au Secrétariat de passer au sous-point suivant.

34. Rouvrant le point 19.i) de l'ordre du jour, la présidente a rappelé que les discussions sur ce point avaient été suspendues pour tenir des consultations avec divers groupes et délégations. La présidente s'est félicitée de pouvoir annoncer qu'à la suite de ces consultations sur la proposition faite par la délégation du Brésil concernant le libellé de la décision pour le point 19.i) de l'ordre du jour, un accord a été trouvé sur un paragraphe de décision consensuel. La présidente a lu le paragraphe de décision proposé et donné aux délégations quelques instants pour l'examiner. Elle a fait remarquer qu'aucune délégation ne demandait la parole sur la proposition de paragraphe de décision révisée affichée à l'écran et conclu qu'il n'y avait pas d'objection à la proposition de paragraphe de décision. Elle a ensuite remercié les délégations de leurs déclarations et précisé que toutes les interventions seraient dûment consignées dans le rapport. La présidente a proposé de procéder à l'adoption de la décision.

35. Le Comité de coordination de l'OMPI a invité le Secrétariat

- i) à tenir des consultations avec les groupes régionaux dans le but d'encourager la diversité géographique, en tenant compte de la nécessité de refléter les réalités contemporaines et de veiller à une approche fondée sur le mérite, et
- ii) à présenter un rapport sur ces consultations à la quatre-vingt-quatrième session du comité.

ii) Rapport du Bureau de la déontologie

36. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document [WO/CC/83/INF/2 Rev.](#)

37. Le chef par intérim du Bureau de la déontologie a présenté le document WO/CC/80/INF/2 Rev. intitulé "Rapport annuel du Bureau de la déontologie" pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023. Il a rappelé que l'ancienne chef du Bureau de la déontologie avait quitté l'OMPI pour un poste dans une autre organisation des Nations Unies en octobre 2023, et qu'il avait été chargé de remplir ce rôle en attendant le recrutement du nouveau ou de la nouvelle chef. Il a également expliqué que, compte tenu du caractère temporaire de sa mission, il s'était abstenu d'apporter des changements dans la politique, sauf en cas d'urgence, et qu'il n'avait donc pris que quelques décisions de cet ordre. Il a par ailleurs souligné que, durant son mandat, le nombre de cas traités par le Bureau de la déontologie avait continué d'augmenter, mais pas de manière aussi spectaculaire que l'année précédente (168 en 2023, contre 155 en 2022, soit une augmentation d'environ 9%). La plupart des cas concernaient des questions de conflits d'intérêts, et les demandes d'autorisation d'activités extérieures représentaient le type de cas le plus important (40% en 2023). Certaines de ces demandes provenaient directement des membres du personnel, tandis que d'autres avaient été transmises au Bureau de la déontologie par la DGRH. L'année dernière, le Bureau de la déontologie a lancé un nouveau programme relatif à la déclaration de situation financière et à la déclaration d'intérêts, conformément à la politique en la matière, à l'aide d'un logiciel développé en interne. Ce nouveau logiciel a donné d'excellents résultats et a permis à l'OMPI de réaliser des économies considérables en 2023. En 2023, le taux de conformité à la politique de l'OMPI en matière de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts et aux normes comptables internationales pour le secteur public a été de 100%. Pour ce qui était des chiffres, 111 membres du personnel figuraient sur la liste en 2023 des participants au programme relatif à la déclaration de situation financière et à la déclaration d'intérêts et il a été demandé à 10% de ces déclarants, sélectionnés au hasard, de produire les documents permettant de vérifier leur déclaration. En 2023, le Bureau de la déontologie a reçu quatre demandes de protection contre les représailles et, dans un cas, il a constaté une

présomption partielle de représailles et a renvoyé l'affaire à la Division de la supervision interne (DSI) pour enquête. S'agissant de la politique contre les représailles, le Bureau de la déontologie a été aidé par les suggestions de l'Organe consultatif indépendant de surveillance (OCIS). L'Organe a recommandé quelques modifications d'ordre procédural, principalement concernant les délais, et ces changements ont été dûment incorporés dans la politique révisée à la fin de l'année 2023. L'Académie de l'OMPI a continué à gérer la formation à l'éthique en ligne en 2023, avec un taux de conformité de 95%. Le chef par intérim du Bureau de la déontologie a indiqué que, comme l'année précédente, le Bureau fournirait aux délégués et au personnel un résumé illustré de ses travaux en 2023. Il a ajouté que son mandat allait bientôt prendre fin et a invité le Directeur général à présenter la nouvelle chef du Bureau de la déontologie.

38. Le Directeur général a remercié M. David Mitchels, chef par intérim du Bureau de la déontologie, et lui a exprimé sa gratitude pour le travail qu'il avait accompli pendant que le processus de recrutement du nouveau chef du Bureau de la déontologie était en cours. Le Directeur général a présenté au Comité de coordination de l'OMPI la nouvelle responsable de la déontologie, Mme Fanny Martin, en indiquant qu'elle travaillait à l'OMPI depuis plus de 12 ans et avait occupé diverses fonctions au sein du Bureau du conseiller juridique et du Département de la gestion des ressources humaines. Il a en outre souligné que la nouvelle responsable de l'éthique apporterait sa connaissance du droit administratif et de la médiation, ainsi qu'un ensemble de compétences solides en termes de connaissance des règles et règlements pertinents. Le Directeur général, avec la permission de la présidente, a ensuite cédé la parole à la nouvelle chef du Bureau de la déontologie.

39. La prochaine chef du Bureau de la déontologie a déclaré qu'elle était honorée et émue de s'adresser au Comité de coordination de l'OMPI. Elle a indiqué que le mandat du chef par intérim du Bureau de la déontologie avait été déterminant pour le maintien des normes éthiques de l'Organisation durant la période de transition, et elle l'a remercié pour sa volonté de partager ses connaissances et de garantir un passage de relais sans heurt. En guise d'introduction, la nouvelle chef du Bureau de la déontologie a expliqué qu'elle avait passé une grande partie de sa carrière dans le domaine du contentieux, et notamment occupé par deux fois des fonctions dans des tribunaux administratifs internationaux avant de se diriger vers des fonctions de conseil et d'élaboration de la politique au Secrétariat. Sa vision de l'éthique avait été façonnée par cette expérience professionnelle. Elle a ajouté que, bien que la déontologie dans le milieu professionnel soit trop souvent perçue comme fixant des limites et imposant des contraintes, elle estimait pour sa part qu'elle constituait le fondement de la protection et du développement, rappelant que lorsque les individus partageaient vraiment les valeurs de l'Organisation et se les appropriaient, l'harmonie, la sécurité et le sens de l'objectif commun étaient au rendez-vous. La nouvelle chef du Bureau de la déontologie a également précisé que c'était cette conception de l'éthique – axée sur les valeurs plutôt que sur les règles – qu'elle apporterait au Bureau. Elle a ensuite présenté sa vision du Bureau de la déontologie, qui s'articulait autour de trois grandes priorités. Premièrement, améliorer les règles non contraignantes et les conseils, en particulier concernant les situations de conflit d'intérêts. Même si l'OMPI avait un solide cadre juridique et éthique, il fallait pouvoir disposer d'orientations concrètes et accessibles pour aider le personnel à faire face à ces situations complexes avec plus de confiance et de clarté, et pour veiller à ce que les conflits potentiels soient identifiés et gérés en amont, de manière à préserver l'intégrité de l'OMPI. Deuxièmement, rationaliser les processus, notamment ceux liés aux activités extérieures. La nouvelle chef du Bureau de la déontologie a estimé que l'engagement du personnel de l'OMPI auprès d'entités extérieures pouvait être un formidable atout qui favorisait la collaboration et l'innovation. Toutefois, il était indispensable qu'une procédure efficace soit mise en place pour examiner et autoriser ces activités, en veillant à ce qu'elles soient également conformes aux normes éthiques de l'OMPI. Troisièmement, continuer d'améliorer l'accessibilité du Bureau de la déontologie. La nouvelle chef du Bureau de la déontologie a insisté sur le fait qu'il était essentiel que tous les membres du personnel se sentaient parfaitement à l'aise de s'adresser, en toute confiance, au Bureau de la déontologie d'éthique

en cas de doutes ou de préoccupations. C'était en encourageant un environnement ouvert et favorable que l'éthique pouvait être perçue non plus seulement comme une exigence de conformité, mais aussi comme un aspect fondamental de la culture organisationnelle que le Secrétariat souhaitait instaurer. Une formation régulière permettait de cultiver une atmosphère dans laquelle les considérations éthiques continueraient à être une préoccupation première dans les esprits et à guider l'Organisation vers l'excellence. Le mandat du Bureau de la déontologie se situant au carrefour des valeurs, des règles, de la conformité et de la pédagogie, elle entendait maintenir et renforcer les échanges avec les principales parties prenantes, notamment l'OCIS, la DSI, le vérificateur externe des comptes, le Bureau du contrôleur, le Bureau du conseiller juridique, la DGRD, le Bureau du médiateur, l'Académie de l'OMPI et le Conseil du personnel. La collaboration avec ces entités était fondamentale pour promouvoir une approche globale de l'éthique à l'échelle de l'Organisation. Pour conclure, la nouvelle chef du Bureau de la déontologie s'est dite convaincue que les conditions pouvaient être améliorées pour que l'éthique ne soit pas perçue comme un fardeau, mais comme un phare qui montrait le chemin vers une organisation plus juste, plus responsable et plus efficace. Elle ne doutait pas un instant que cette noble mission serait accomplie avec la collaboration des États membres, des organes de supervision et du personnel dévoué de l'OMPI.

40. La présidente a remercié le Directeur général et la nouvelle chef du Bureau de la déontologie.

41. La délégation du Royaume des Pays-Bas, parlant au nom du groupe B, a remercié le Secrétariat pour la préparation du document WO/CC/83/INF/2 Rev. et le chef par intérim du Bureau de la déontologie de l'avoir présenté. Le groupe B a déclaré que le Bureau de la déontologie était un élément indispensable de la structure de gouvernance de l'OMPI, qui contribuait à garantir un environnement de travail empreint de déontologie. Il a fait observer qu'un élément essentiel du mandat du Bureau de la déontologie était de fournir des avis et conseils confidentiels à l'ensemble du personnel de l'OMPI. Le groupe B a également pris note de l'augmentation notable des demandes d'avis et de conseils confidentiels depuis 2021 et a encouragé le Bureau de la déontologie à continuer de surveiller attentivement cette tendance. Le groupe B a indiqué, à cet égard, qu'il appuyait les efforts déployés par le Bureau pour mieux informer toutes les parties prenantes de sa stratégie et pour rendre compte de manière plus efficace et plus cohérente de la maturité éthique à l'intérieur de l'OMPI. Le groupe B a remercié le Bureau de la déontologie pour son travail précieux et déclaré qu'il se réjouissait du rôle clé et actif que ce dernier continuait à jouer au sein de l'OMPI. Il a également souhaité à la prochaine chef du Bureau plein succès dans ses nouvelles fonctions.

## POINT 20 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ

### AMENDEMENTS DU STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL

42. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document [WO/CC/83/1](#).

43. Le Secrétariat a présenté le document WO/CC/83/1 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. En ce qui concernait le Statut personnel, le Secrétariat a précisé que les modifications de cinq articles étaient soumises à l'approbation du Comité de coordination de l'OMPI. L'une des modifications les plus importantes qui étaient proposées concernait les engagements de durée déterminée (article 4.17.d) du Statut du personnel). Le Secrétariat a rappelé que l'article relatif aux engagements de durée déterminée d'une durée globale limitée datait d'octobre 2021. Cet article prévoyait que les engagements de durée limitée ne pouvaient pas être renouvelés

au-delà de leur durée globale, ni ne pouvaient être convertis en engagements continus. Compte tenu de l'évaluation et de l'expérience tirées de la mise en œuvre de cet article, il était signalé que pour certains rôles, il pouvait être nécessaire de prolonger un engagement de durée déterminée d'une durée limitée au-delà de sa durée globale, afin de faciliter l'obtention et la réalisation des résultats. Le Secrétariat a ajouté que cette prolongation ne serait possible qu'une seule fois, pour éviter une perturbation importante des activités, et serait soumise à l'approbation du Directeur général. S'agissant du Règlement du personnel, le Secrétariat a indiqué que les amendements aux quatre dispositions concernées, qui portaient toutes sur le congé parental, étaient communiqués au Comité de coordination de l'OMPI pour information. En outre, trois des quatre dispositions avaient été remplacées par une disposition unique sur le "Congé parental", afin de mettre en œuvre la décision de la CFPI "remplacer les dispositions relatives au congé de maternité, de paternité et d'adoption par un congé parental de 16 semaines pour tous les parents" et de "de donner 10 semaines de congé supplémentaires aux femmes enceintes pour tenir compte de leurs besoins spécifiques avant et après l'accouchement". Pour les fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée ou d'un engagement continu qui devenaient parents sans avoir accouché, cela ne constituait pas un changement, puisque ces fonctionnaires bénéficient déjà de 16 semaines de congé parental depuis le mois de juin 2021. Pour les fonctionnaires qui accouchaient, cet amendement entraînait une augmentation de deux semaines du droit au congé parental (qui passait de 24 à 26 semaines). Le Secrétariat a indiqué que ces deux semaines supplémentaires avaient été accordées avec effet rétroactif aux fonctionnaires ayant accouché le 1<sup>er</sup> août 2023 ou après cette date.

44. La délégation de la République de Moldova, parlant au nom du groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes, a remercié le Secrétariat d'avoir présenté les propositions de modification du Statut et Règlement du personnel figurant dans le document WO/CC/83/1. Le groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes a exprimé son accord avec l'objectif consistant à examiner régulièrement le Statut et Règlement du personnel afin de permettre à l'OMPI de maintenir un cadre réglementaire solide qui s'adapte rapidement à l'évolution des besoins et des priorités de l'Organisation et l'appuie, tout en garantissant qu'il soit aligné sur les meilleures pratiques en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. La délégation a déclaré que, tout en étant prêt à soutenir les modifications proposées, le groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes souhaitait faire part de son point de vue concernant l'amendement à l'article 4.17.d), qui visait une plus grande flexibilité en permettant au Directeur général de décider de renouveler une fois un engagement de durée déterminée d'une durée limitée au-delà de sa durée globale. Il a souligné la nécessité de n'appliquer cette souplesse qu'une seule fois et dans des situations exceptionnelles et dûment justifiées, pour garantir l'efficacité du fonctionnement de l'Organisation. Le groupe a invité le Secrétariat de contrôler l'application de cette modification et à rendre compte de ces extensions dans les futurs rapports sur les ressources humaines.

45. La délégation du Royaume des Pays-Bas, parlant au nom du groupe B, a remercié le Directeur général d'avoir préparé le document WO/CC/83/1 et pris note des amendements proposés. Le groupe B a estimé que ces amendements étaient globalement conformes à des pratiques d'emploi saines et modernes, et il s'est félicité en particulier de la mise à jour de l'article 9.7, pour l'aligner sur les pratiques du système des Nations Unies, notamment celles en vigueur à l'Organisation internationale du Travail (OIT) et à l'Organisation mondiale de la Santé (OMS). En outre, le groupe B a fait observer que pouvoir mettre fin rapidement à un engagement à la suite d'une faute était essentiel pour démontrer la valeur que l'OMPI accordait à l'intégrité de son personnel. Pour ce qui était des amendements proposés à l'article 4.17, il comprenait que certaines tâches spécifiques pouvaient ne justifier que des affectations temporaires, ce qui permettait au Secrétariat d'avoir une planification souple des effectifs afin de tenir compte de l'évolution des besoins. De ce point de vue, il accueillait favorablement la proposition tendant à prolonger une fois des engagements de durée déterminée d'une durée globale. Dans le même temps, le groupe B a estimé que l'OMPI devait rester un employeur

attractif, conserver les compétences techniques, attirer des talents qualifiés, et donc, en principe, proposer des engagements permanents. Il a ajouté que cet objectif ne devait pas être remis en cause par la prolongation d'engagements à court terme en engagements à long terme et que, par conséquent, la période maximale de prolongation devait être réglementée, par exemple, en limitant la prolongation à la durée maximale pour laquelle le contrat initial avait été conçu. Le groupe B a également suggéré de procéder à une évaluation de la fréquence et des raisons pour lesquelles une telle prolongation était accordée par le Directeur général à titre exceptionnel. Il a indiqué qu'il continuerait à suivre avec grand intérêt la manière dont le DGRH veillait à maintenir un bon équilibre entre une planification souple des effectifs, la rétention du personnel et la nécessité d'attirer des spécialistes. Le groupe B a remercié une nouvelle fois le Directeur général d'avoir donné aux États membres la possibilité d'examiner le document et d'approuver les modifications du Statut du personnel qui y figuraient.

46. La délégation de la Chine a remercié le Directeur général pour les amendements proposés et pris note de la modification du Statut du personnel envisagée concernant la possibilité de prolonger pour une seule fois, sous réserve de l'approbation du Directeur général, les engagements de durée déterminée d'une durée limitée, afin d'éviter une perturbation importante des activités. La délégation a demandé au Secrétariat de fournir un aperçu des postes de durée déterminée d'une durée limitée, notamment leur nombre, le secteur et le grade concernés. De plus, elle a souhaité savoir si le Secrétariat avait dressé un bilan général de cette disposition depuis son entrée en vigueur en 2021, en particulier au regard du risque de perturbation importante des activités évoqué dans la proposition d'amendement. La délégation a demandé au Secrétariat de fournir plus de détails sur les considérations qui sous-tendaient cette proposition d'amendement.

47. La délégation de la Fédération de Russie a remercié le Secrétariat pour la présentation des amendements au Statut et Règlement du personnel et indiqué qu'elle partageait la volonté du Secrétariat de mettre en œuvre les recommandations et décisions de la CFPI approuvées par l'Assemblée générale des Nations Unies. Toutefois, en ce qui concerne les modifications du Règlement du personnel relatives au congé parental, la délégation a regretté qu'en cherchant le moyen de mettre en œuvre la décision pertinente de la CFPI, le Secrétariat ait recouru à une terminologie neutre du point de vue du genre, ce qui allait en dépit du bon sens. La délégation a indiqué qu'un parent qui donnait naissance était appelé "mère" dans toutes les langues du monde, du moins en l'état actuel de la science, et que ni l'anthropologie, ni la génétique, ni l'anatomie et ni la linguistique n'avaient démenti ce fait. Des discussions similaires avaient eu lieu en mars 2024 à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale des Nations Unies et les États membres avaient décidé par consensus de supprimer du Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies l'amendement provisoire non généré concernant le parent qui a donné naissance à l'enfant. Les États membres de l'OMS ont fait de même également cette année. La décision de la CFPI ne contenait pas l'expression "parent qui donne naissance". Au contraire, au paragraphe 92 du rapport 2022 de la CFPI, où figure la décision sur l'introduction du congé parental unique, on pouvait lire l'expression "mère biologique". Dans ces conditions, la délégation a appelé le Secrétariat de l'OMPI à revoir sa décision et à ne pas utiliser l'expression "parent qui donne naissance", d'autant plus que supprimer cette expression et la remplacer par "mère biologique" conservait tout leur sens aux amendements proposés. Le texte en anglais se lirait comme suit : "une période supplémentaire de 10 semaines de congé prénatal et postnatal à plein traitement pour la mère biologique, la durée totale du congé parental étant alors portée à 26 semaines". Tout en comprenant bien que le Règlement du personnel revêtait un caractère à part et qu'il n'était pas approuvé par les États membres, la délégation a expliqué que la question soulevée avait une incidence directe sur toute l'Organisation et qu'elle dépassait le simple cadre de la gestion du personnel. C'est pourquoi elle a proposé au Comité de coordination de l'OMPI d'examiner l'amendement au projet de décision ci-après : "Le Comité de coordination de l'OMPI invite le Directeur général à revoir les dispositions régissant le congé parental afin de garantir leur pleine conformité avec les décisions pertinentes de la Commission de la fonction publique internationale."

48. La délégation de l'Algérie, parlant au nom du groupe des pays arabes, a remercié le Directeur général pour le document WO/CC/83/1, contenant les amendements au Statut et Règlement du personnel, et le Secrétariat pour tous les efforts qu'il déploie pour en réexaminer en continu les articles et dispositions afin que l'Organisation puisse disposer d'un cadre réglementaire qui corresponde à ses besoins et ses priorités, tout en respectant les meilleures pratiques appliquées par la CFPI. La délégation a souscrit aux amendements proposés au Statut et pris note des amendements au Règlement du personnel qui étaient soumis aux États membres pour notification et étaient entrés en vigueur depuis mai 2024. Au sujet du paragraphe 14 de l'annexe II, relatif aux membres du personnel qui devenaient parents sans avoir accouché, elle a fait remarquer que cela ne constituait pas un changement, puisque depuis juin 2021, ces fonctionnaires bénéficiaient déjà de 16 semaines de congé parental. Sur ce point, la délégation a demandé des précisions au Secrétariat, notamment concernant l'expression "deviennent parents sans avoir accouché".

49. La délégation de l'Allemagne a remercié le Directeur général d'avoir préparé le document sur les modifications du Statut et Règlement du personnel et le Secrétariat de l'avoir présenté. Elle s'est félicitée du fait que le Statut et Règlement du personnel étaient régulièrement mis à jour. La délégation a réaffirmé que, sur le principe, l'OMPI devait s'efforcer de conclure des contrats permanents, mais elle a reconnu qu'il pouvait être nécessaire de procéder à des engagements de durée déterminée dans la mesure où il fallait les postes pour des projets temporaires. Elle a accueilli favorablement la modification du Statut qui permettrait de prolonger une fois et une seule un engagement de durée déterminée d'une durée limitée si cela s'avérait nécessaire pour achever le projet correspondant. Étant donné que ce changement constituerait une nouvelle pratique à l'OMPI, la délégation a indiqué qu'elle souhaitait qu'il y ait une évaluation de la fréquence et des raisons pour lesquelles une telle prorogation avait été accordée à titre exceptionnel par le Directeur général.

50. La délégation du Royaume des Pays-Bas, parlant au nom du groupe B, a déclaré qu'il n'avait pas à appuyer l'amendement au Statut. Les révisions du Règlement du personnel n'étaient pas présentées au Comité de coordination de l'OMPI pour approbation ou adoption, mais pour qu'il en prenne note. Le groupe B a également indiqué que ces modifications du Règlement du personnel étaient conformes à la pratique en vigueur au sein du système des Nations Unies et étaient déjà appliquées, de sorte que les États membres n'étaient pas en position de négocier ou de réviser le Règlement du personnel.

51. La délégation de la France s'est associée à la déclaration faite par la délégation du Royaume des Pays-Bas au nom du groupe B et a invité les États membres ayant demandé que l'expression "parent qui a donné naissance" par "mère biologique" à examiner plus attentivement sur le Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, en particulier les paragraphes 1 et 8. L'amendement était le résultat de la modification du droit au congé parental à la suite de l'adoption de la résolution 77/256 de l'Assemblée générale des Nations Unies, qui visait à remplacer les dispositions existantes relatives au congé de maternité, au congé de paternité et au congé d'adoption, et ces changements étaient intervenus en 2023. L'OMPI étant une organisation du système des Nations Unies, la délégation jugeait normal que l'OMPI aligne ses règlements et règles sur ceux de l'ONU. La délégation a donc félicité le Secrétariat pour les amendements introduits et s'en est déclarée satisfaite. Elle a estimé que la formulation faisait déjà l'objet d'un accord et n'avait pas à être débattue plus avant, car cela allait à l'encontre de la liberté de choix. Par conséquent, elle s'est déclarée favorable à l'expression "parent qui a donné naissance". Elle a indiqué pour conclure que les individus pouvaient être parents de différentes manières, notamment par le biais de l'adoption.

52. La délégation des États-Unis d'Amérique s'est jointe aux déclarations faites par la délégation du Royaume des Pays-Bas au nom du groupe B et a remercié le Secrétariat pour les modifications apportées au Statut et Règlement du personnel. La délégation a salué l'OMPI pour ses efforts constants en vue de s'aligner sur les meilleures pratiques du système des

Nations Unies, y compris celles concernant la ressource la plus précieuse de l'Organisation, à savoir son personnel. Plus précisément, elle a considéré que l'alignement de l'OMPI sur la décision de la CFPI relative au congé parental constituait une nouvelle étape importante dans l'affirmation de l'autorité et de la responsabilité de la CFPI. La délégation a fait remarquer que le Secrétariat avait réagi rapidement en réponse à la déclaration faite par le Conseil du personnel de l'OMPI à la session du Comité de coordination de juillet 2023, demandant une telle mise à jour. Elle a en outre rappelé que les informations fournies dans le document WO/CC/83/1 concernant les mises à jour du Règlement du personnel de l'OMPI n'étaient données qu'à titre de notification, ajoutant que ces modifications relevaient bien du mandat du Secrétariat et qu'elles avaient de fait déjà été mises en œuvre, ce qui traduisait la volonté de l'OMPI de respecter les critères du régime commun des Nations Unies fixés par la CFPI. La délégation a aussi rappelé que, jusqu'à présent, l'actualisation de la politique de l'OMPI en matière de congé parental n'avait pas suscité de controverse et avait suivi une évolution qui allait dans le sens de l'équité et de l'harmonisation. De fait, la dernière mise à jour de la politique de l'OMPI en matière de congé parental, en 2021, s'était traduite par une augmentation du congé de paternité et avait étendu ce droit aux boursiers. Elle a déclaré qu'elle appuyait résolument les efforts du Secrétariat pour faire en sorte que sa politique en matière de congé parental couvre tous les types de congé parental (maternité, paternité, adoption, gestation pour autrui), permettant ainsi à l'OMPI de rester un employeur attractif et compétitif au sein du système des Nations Unies.

53. La délégation de la Fédération de Russie a souhaité apporter des précisions concernant la proposition qu'elle avait faite en indiquant que la modification proposée de la décision relative aux amendements du Statut et Règlement du personnel ne supposait pas que le Directeur général ou le Secrétariat remplace le libellé actuel du Règlement du personnel. Elle a ajouté qu'elle était pleinement consciente de la situation et que, pour cette raison, elle considérait que la formulation qu'elle proposait était assez souple, tout en étant néanmoins très importante parce qu'elle permettait aux États membres de réfléchir à leur principal désaccord quant à l'approche suivie par le Secrétariat pour mettre en œuvre la décision de la CFPI. S'agissant de la déclaration de la délégation française sur les résolutions 78/200 et 78/275 de l'Assemblée générale des Nations Unies, le paragraphe 4 de cette dernière demandait au Secrétariat de l'ONU de supprimer la disposition provisoire du Règlement du personnel qui avait été appliquée à l'ONU, ainsi que la disposition 3.3, qui parlait des "parents qui ont donné naissance à un enfant". Ce paragraphe a été supprimé par consensus depuis avril 2024 sur la base d'une décision de l'Assemblée générale des Nations Unies, et la même décision a été prise à l'OMS au début de cette année. La délégation ne comprenait donc pas bien à quelles meilleures pratiques au sein du système des Nations Unies les États membres faisaient référence en matière de congé parental et surtout à quels termes neutres du point de vue du genre, sur lesquels il n'existait pas de consensus au sein des organisations et qui ne pouvaient par conséquent pas être considérés comme des meilleures pratiques.

54. La délégation du Canada a exprimé son soutien à la déclaration faite par la délégation du Royaume des Pays-Bas au nom du groupe B, ainsi qu'aux déclarations des délégations de la France et des États-Unis d'Amérique. Elle a salué les efforts du Secrétariat pour aligner les droits en matière de congé parental sur les pratiques en vigueur dans le régime commun des Nations Unies. Elle a également remercié le Secrétariat des éclaircissements fournis concernant les mesures prises pour garantir que les conditions et les procédures régissant le congé parental soient inclusives et reflètent les meilleures pratiques.

55. En l'absence d'autres demandes d'intervention, la présidente a donné la parole au Secrétariat pour qu'il réponde aux observations faites par les délégations.

56. En ce qui concerne les engagements de durée déterminée, le Secrétariat a rappelé que cette modalité avait été introduite en novembre 2021 afin d'accroître sa capacité de trouver et recruter des talents possédant les compétences les plus pointues et les plus pertinentes, tout

en répondant aux attentes des nouveaux arrivants en matière de carrière et en favorisant la mobilité interne. À ce jour, 60 membres du personnel ont été nommés pour une durée déterminée et limitée, et le recours à ces nominations de durée déterminée d'une durée globale limitée a fait l'objet d'un suivi attentif afin d'en évaluer les avantages pour l'Organisation. Jusqu'à présent, les équipes chargées des opérations ont utilisé cette modalité contractuelle de manière équilibrée, en la combinant avec des engagements de durée déterminée et des engagements temporaires ou d'autres contrats, garantissant un mélange de connaissances institutionnelles à long terme et de sens des opérations, ainsi que les compétences pertinentes les plus récentes en fonction de l'évolution des besoins opérationnels. Le Secrétariat a pris note des nombreuses demandes qui lui ont été adressées tendant à ce qu'il suive de près le recours à cette exception autorisant une prolongation unique et en rend compte et a tenu à préciser que cette possibilité n'interviendrait pas avant deux ans, lorsque les premiers contrats de durée déterminée arriveront à expiration. Il s'agissait d'une approche proactive et préventive en matière de gestion des effectifs et de continuité des opérations. En ce qui concernait les commentaires sur l'importance de la stabilité des contrats, le Secrétariat a rassuré les États membres quant au fait que l'OMPI, contrairement à plusieurs organismes des Nations Unies, continuait d'accorder des contrats continus, ajoutant que le Directeur général avait récemment validé un nombre assez important de contrats de ce type. Le Secrétariat a réaffirmé que son approche représentait un équilibre prudent entre l'évaluation des besoins en personnel permanent là où cela était nécessaire et la nécessité de fixer ces effectifs, et dans le même temps le souci de conserver de la souplesse pour pouvoir répondre à des besoins spécifiques, y compris en termes de compétences précises, pour une durée limitée ou qui évoluaient rapidement dans le contexte actuel. Il a également confirmé qu'il continuerait à tirer les enseignements de l'expérience grâce à des consultations avec les secteurs et à procéder aux ajustements nécessaires. Sur la question du congé parental, le Secrétariat a relevé qu'il n'y avait pas de désaccord entre les États membres sur l'application de ce nouveau droit supplémentaire, mais davantage sur l'emploi de l'expression "parent qui a accouché". Il a expliqué que ce terme avait été employé parce qu'il était moins stigmatisant pour les femmes qui ne pouvaient pas porter d'enfant, et parce que le terme "mère biologique" avait généralement un sens différent de celui utilisé dans le rapport de la CFPI. Le Secrétariat a ajouté qu'il se rapportait traditionnellement à une femme ayant accouché mais qui a abandonné l'enfant pour adoption, ce qui n'était pas le cas dans le contexte du congé parental. L'Organisation avait suivi la formulation utilisée par l'OIT, l'ONU et les fonds et programmes des Nations Unies dans leurs statuts et règlements du personnel respectifs. En outre, sur la base de consultations récentes, le Secrétariat croyait comprendre que l'expression "parent qui accouche" ne serait pas remplacée par "mère biologique" dans le Statut et Règlement du personnel des Nations Unies, étant donné que la décision de l'Assemblée générale des Nations Unies contenue dans la résolution 78/275 s'appliquait aux amendements visant à introduire un langage inclusif en matière de genre et non à la disposition du Règlement du personnel sur le congé parental.

57. La présidente a remercié le Secrétariat pour ses précisions sur les points soulevés par les délégations concernant les modifications du Statut et Règlement du personnel et donné la parole aux délégations qui souhaitaient faire des observations supplémentaires.

58. La délégation de la Fédération de Russie a déclaré qu'à son avis, il n'appartenait pas au Secrétariat d'interpréter les décisions de la CFPI ni les résolutions de l'Assemblée générale des Nations Unies, qui, selon elle, étaient très claires et faciles à comprendre. Elle a rappelé que la seule organisation à avoir employé ce terme particulier de "parent qui donne naissance" était l'OIT, et qu'une seule organisation utilisant ce terme ne constituait pas une meilleure pratique dans le système des Nations Unies. Pour ce qui était de l'interprétation, la formulation du rapport de la CFPI était également très claire et facile à comprendre. Consciente des préoccupations soulevées, et comprenant également celles du Secrétariat et d'autres organisations, elle avait cherché un moyen pour que les modifications du Statut et du

Règlement du personnel soient approuvées par consensus. La délégation a insisté pour que son projet de décision soit examiné par le Comité de coordination de l'OMPI.

59. La délégation de la Chine a remercié le Secrétariat pour les éclaircissements fournis et souhaitait faire quelques remarques. S'agissant des engagements de durée déterminée d'une durée limitée, elle a déclaré qu'il semblait y avoir une contradiction entre l'explication du Secrétariat selon laquelle cette modalité avait été introduite pour accroître la mobilité interne, et l'amendement proposé pour accorder une prolongation exceptionnelle d'une seule fois afin d'éviter une perturbation importante des activités. Se référant à la déclaration du Secrétariat selon laquelle il suivrait de près le recours à cette exception autorisant une seule prolongation et en rendrait compte, la délégation a demandé si le Secrétariat avait entrepris une analyse d'ensemble de la situation, et sous quelle forme, et comment l'amendement serait appliqué. Elle a ajouté qu'une modification aussi importante du Statut et Règlement du personnel avait une incidence sur le bien-être du personnel. La question se posait de savoir si elle ne devait pas intervenir après que l'évaluation aura été effectuée afin que les différentes parties aient la certitude que les objectifs seront traités d'une manière équilibrée. En d'autres termes, la délégation a estimé que l'amendement proposé devrait être introduit une fois l'évaluation effectuée.

60. En l'absence d'autres demandes d'intervention, la présidente a donné la parole au Secrétariat pour qu'il réponde aux observations faites par les délégations.

61. En réponse au commentaire sur la contradiction potentielle entre les deux objectifs, celui d'offrir des engagements de durée déterminée et celui d'encourager la mobilité interne, le Secrétariat a précisé qu'il utilisait cette modalité comme un élément de mobilité, car les postes de durée déterminée étaient ouverts aux membres du personnel interne. Or s'ils étaient déjà titulaires d'un contrat continu, par exemple, la limitation de la durée ne s'appliquait pas à eux. Cela créait donc des possibilités. Dans le même temps, certains de ces postes de durée déterminée ont été pourvus par des candidats externes, et c'était la raison pour laquelle l'amendement a été proposé, avant tout pour parer aux éventuels problèmes de continuité des activités. S'agissant de l'évaluation, le Secrétariat a souligné son importance et, comme l'avaient mentionné certaines délégations, il a estimé que l'enjeu était davantage de savoir quand cette exception serait appliquée, pour quelles raisons et s'il existait des tendances sous-jacentes spécifiques. Une telle évaluation ne pouvait avoir lieu que lorsque cette exception commencerait à être utilisée, ce qui n'allait pas être le cas dans un avenir immédiat. L'une des raisons pour lesquelles, contrairement à d'autres organisations, le Secrétariat a créé des postes de durée déterminée d'une durée limitée était que l'OMPI disposait d'un nombre limité de postes liés à des projets, ces postes étant déterminés par le financement approuvé dans le cadre du Plan-cadre d'équipement. Par conséquent, la durée d'un poste de projet, qui est normalement de cinq ans, était en grande partie déterminée par le financement, mais il arrivait qu'elle soit prolongée au-delà de cinq ans pour des raisons de continuité des opérations. Le Secrétariat a appliqué le même raisonnement pour les postes de durée déterminée financés par le budget ordinaire, se donnant ainsi la possibilité de disposer d'une souplesse comparable à celle qui est actuellement utilisée pour les postes liés à des projets. En ce qui concernait l'interprétation des décisions de la CFPI et de l'Assemblée générale des Nations Unies, le Secrétariat a indiqué qu'il était de son devoir d'examiner ces décisions et de les considérer dans le cadre juridique en vigueur. En outre, s'agissant plus précisément de la question des changements et de l'emploi de termes spécifiques, le Secrétariat a rappelé que, pour l'instant, il n'y avait pas eu de changement dans le libellé du Statut et Règlement du personnel de l'ONU ni des fonds et programmes des Nations Unies. Le terme employé correspondait à la formulation utilisée par l'OIT, et le Secrétariat avait tendance à se référer à l'OIT sur ces questions, car elles étaient étroitement liées à son mandat relatif aux pratiques en matière d'emploi.

62. La délégation de l'Égypte a souscrit à la déclaration faite par la délégation de l'Algérie au nom du groupe des pays arabes et remercié le Secrétariat pour la présentation du

document WO/CC/83/1. Elle a remercié le Secrétariat de ses efforts pour réviser le Statut et Règlement du personnel, ce qui lui avait permis de maintenir un cadre organisationnel solide, capable de s'adapter aux besoins et aux priorités de l'Organisation tout en garantissant la cohérence avec les meilleures pratiques au sein du système des Nations Unies. La délégation a pris note des modifications du Règlement du personnel présentées pour information et a félicité le Secrétariat d'avoir remplacé les congés de maternité, de paternité et d'adoption par une disposition unique sur le congé parental. Toutefois, elle souhaitait aussi souligner que l'emploi de l'expression "parents qui donnent naissance" était vague. Elle n'était pas communément acceptée au sein du système des Nations Unies et n'était pas non plus conforme à la décision de la CFPI. En raison de cette imprécision, la version arabe du document à l'examen avait utilisé le terme "personnel qui devient mère ou père sans donner naissance", ce qui était incompatible avec les principes génétiques et biologiques. La délégation comprenait que ces modifications du Règlement du personnel étaient communiquées à titre d'information, mais elle a estimé que sur la question du congé parental, la disposition pouvait être mieux formulée afin que le libellé soit cohérent avec les termes employés dans le système des Nations Unies.

63. La présidente a remercié les délégations et, en l'absence de nouvelles demandes de parole, a indiqué que le sous-point restait ouvert pour donner aux délégations le temps d'étudier la proposition de la délégation de la Fédération de Russie, qui serait de nouveau examinée à la fin de la session.

64. Revenant au point 20 de l'ordre du jour, la présidente a rappelé que les discussions sur ce point avaient été suspendues pour permettre des consultations officieuses entre les délégations. Elle s'est félicitée de pouvoir annoncer que, à la suite des consultations sur le libellé proposé par la délégation de la Fédération de Russie, le Comité de coordination de l'OMPI était parvenu à un consensus. La présidente a constaté qu'il n'y avait pas d'objection de la part des délégations s'agissant de la proposition de décision révisée qui figurait à l'écran, et elle a soumis la décision à la procédure d'adoption.

65. Le Comité de coordination de l'OMPI

i) a approuvé les amendements du Statut du personnel, tels qu'indiqués à l'annexe I du document WO/CC/83/1, et

ii) a demandé au Secrétariat d'établir un rapport sur l'application de l'article 4.17.d) du Statut du personnel pour examen par le Comité de coordination à sa session ordinaire de 2028.

66. Le Secrétariat a souhaité apporter quelques précisions aux États membres à la lumière des discussions antérieures tenues pendant la session, notamment après un examen attentif de toutes les interventions faites par les membres du Comité de coordination de l'OMPI, y compris les observations de la délégation de la Fédération de Russie concernant les amendements du Règlement du personnel, tels qu'ils figuraient à l'annexe II du document WO/CC/83/1. Le Secrétariat a rappelé que, comme indiqué expressément dans le document, les modifications apportées au Règlement du personnel s'inscrivaient dans le cadre du réexamen continu du Statut et du Règlement du personnel grâce auquel l'OMPI maintenait un cadre réglementaire solide qui s'adaptait rapidement à l'évolution des besoins et des priorités de l'Organisation et permettait d'y répondre, tout en "étant aligné sur les meilleures pratiques en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies", ce qui était important. Pour ce qui était des dispositions régissant le congé parental, le Secrétariat a assuré les délégations que le Directeur général, dans l'exercice de ses fonctions et de son autorité de plus haut fonctionnaire de l'Organisation en vertu de la Convention instituant l'OMPI, veillerait à ce que ces dispositions restent à tout moment conformes à cet objectif. À cette fin, le Secrétariat allait poursuivre le processus de réexamen continu susmentionné afin que les règles ne soient pas

seulement alignées sur les évolutions constatées à cet égard dans l'ensemble du système des Nations Unies, comme l'avait recommandé la CFPI, mais qu'elles servent également leur objectif ultime, qui était effectivement que "les membres du personnel qui devenaient parents", en ayant accouché ou pas, bénéficient du droit au congé parental nécessaire pour s'occuper de leur famille et répondre à leurs besoins spécifiques.

67. La présidente a remercié le Secrétariat pour ses observations et exprimé ses remerciements aux délégations pour leur engagement actif et le consensus dégagé en ce qui concerne les points importants examinés par le Comité de coordination de l'OMPI.

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

---

<sup>1</sup> Il est d'usage qu'après que tous les points de l'ordre du jour ont été traités, le président ou la présidente 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 du présent rapport.

**Déclaration du Conseil du personnel de l'OMPI devant le Comité de coordination des États membres de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle**  
**Genève, le 16 juillet 2024**

Excellences,  
Madame la Présidente,  
Monsieur le Directeur général,  
Mesdames et Messieurs les délégués,  
Chères et chers collègues,

C'est un grand honneur pour moi de pouvoir prendre la parole aujourd'hui au nom du personnel de l'OMPI.

Tout d'abord, le Conseil du personnel de l'OMPI remercie sincèrement l'Administration de l'OMPI pour sa collaboration fructueuse et sa participation active.

La nouvelle équipe du Conseil du personnel de l'OMPI a été élue en mai 2024 et servira les intérêts du personnel de l'OMPI au cours des trois prochaines années, avec comme priorité le bien-être et les aspirations professionnelles des fonctionnaires. Le Conseil du personnel de l'OMPI, en tant qu'organe de représentation du personnel, joue un rôle essentiel en facilitant le dialogue, en recueillant des observations et en veillant à ce que les préoccupations et les idées des fonctionnaires soient exprimées et prises en considération.

Le bien-être du personnel de l'OMPI reste une priorité absolue, car il est au cœur de notre efficacité opérationnelle et de l'ensemble des réalisations de l'Organisation.

Nous entendons poursuivre notre collaboration étroite avec l'Administration pour définir et mettre en œuvre des mesures répondant aux difficultés et aux préoccupations de l'ensemble du personnel de l'OMPI. Ce partenariat vise à faire en sorte que les besoins, les droits et les intérêts des fonctionnaires soient respectés, représentés et pris en considération dans les décisions. À travers la mise en œuvre de cette stratégie, nous nous efforçons de créer un environnement de travail favorable et positif qui contribue au bien-être du personnel et à la réussite globale de notre Organisation.

Le Conseil du personnel de l'OMPI reconnaît la complexité du paysage mondial actuel, y compris les incertitudes croissantes concernant la numérisation, l'automatisation, la diversité au sein du personnel et l'inclusion. Nous comprenons que ces questions sont liées entre elles et doivent être examinées avec soin et faire l'objet d'une planification stratégique. S'agissant de la numérisation et de l'automatisation, nous comprenons que ces tendances remodelent la nature du travail et les compétences requises pour l'avenir : nous sommes prêts à accompagner cette transformation, pour autant que le bien-être du personnel n'en soit pas perturbé et qu'il reste une priorité.

Les résultats de l'édition 2024 de l'enquête sur l'engagement du personnel ont mis en lumière les difficultés rencontrées par le personnel de l'OMPI et la nécessité de travailler sur les thèmes suivants : la culture de la parole, le sens de l'appartenance et le bien-être du personnel.

Nous constatons avec inquiétude que la nécessité de faire plus avec moins de ressources entraîne une augmentation de la charge de travail et un allongement de l'horaire de travail dans un contexte difficile et imprévisible. Les fonctionnaires de l'OMPI ne ménagent pas leurs efforts pour soutenir l'Administration de l'OMPI et les États membres face à une charge de travail croissante, et cet engagement a un prix : le bien-être et la santé mentale du personnel.

Nous nous félicitons de la volonté de l'Administration de l'OMPI de répondre aux problèmes critiques mis en évidence par l'enquête et de son souhait d'améliorer le bien-être du personnel.

Il est essentiel de créer un environnement dans lequel les personnes se sentent valorisées, soutenues et reconnues, puisque c'est ainsi que l'on peut parvenir à une plus grande satisfaction, une productivité accrue et un sentiment général de bonheur au travail.

Pour favoriser un tel environnement, il est important de garantir les éléments ci-après.

1. Communication ouverte. Le Conseil du personnel de l'OMPI préconise une communication ouverte et honnête entre l'Administration et le personnel de l'OMPI. Cet objectif peut être atteint grâce à des réunions régulières, des réunions de personnel et une politique d'ouverture. Les collaborateurs pourront ainsi exprimer leurs préoccupations et leurs suggestions, ce qui les fera se sentir entendus et valorisés.
2. Aspirations professionnelles, promotions et évolution de carrière. Le Conseil du personnel de l'OMPI reconnaît qu'il est important de promouvoir la diversité et l'égalité des sexes. De même, le Conseil du personnel est fermement convaincu que les attentes et les aspirations du personnel en matière de perfectionnement et d'avancement de carrière, y compris à travers des promotions, sont légitimement élevées. Nous tenons à souligner que la promotion de la diversité géographique et de l'égalité des sexes ne doit jamais se faire au détriment de promotions internes équitables. En réalité, ces deux aspects peuvent coexister harmonieusement, puisque la promotion de candidats internes à d'autres postes influera sur la diversité géographique et l'égalité des sexes parmi les postes à responsabilités et libérera d'autres postes, garantissant ainsi un cycle continu de recrutement diversifié. Des fonctionnaires qui se sentent valorisés et dont les perspectives d'évolution de carrière sont claires sont plus enclins à être attachés à leur travail et à l'Organisation. Cela peut se traduire par une augmentation de la productivité, un engagement accru et un personnel plus qualifié. La reconnaissance et la valorisation d'un travail bien fait, assorti de responsabilités croissantes, sont essentielles dans le cadre de ce processus. Le Conseil du personnel de l'OMPI préconise une communication ouverte et honnête au sujet des possibilités d'évolution de carrière et des attentes dans ce domaine. Tous les fonctionnaires doivent se voir offrir des possibilités d'apprentissage et des perspectives d'évolution de carrière grâce à des formations et des programmes de perfectionnement.
3. Statut contractuel du personnel à long terme. Le Conseil du personnel de l'OMPI tient à exprimer sa profonde gratitude à l'Administration pour la décision récemment prise de transformer un grand nombre d'engagements de durée déterminée en engagements continus, au terme d'une révision structurelle. Le précédent Conseil du personnel de l'OMPI a assuré un suivi régulier auprès des Ressources humaines, soulignant l'importance de la mise en œuvre d'un cadre clair et cohérent dans ce contexte, de sorte que les modifications soient effectuées d'une manière équitable et transparente. Cette décision contribuera indubitablement à instaurer la confiance, à réduire l'anxiété et le stress et à maintenir un environnement de travail positif pour l'ensemble du personnel. Le Conseil du personnel de l'OMPI suit également de près l'utilisation des engagements de durée déterminée d'une durée limitée, dont la durée maximale est de cinq ans. Il est très important de veiller à ce que la valeur unique du personnel de l'OMPI, ainsi que ses connaissances institutionnelles, ne soient pas compromises. Une plus grande transparence concernant les postes associés à des engagements de durée déterminée d'une durée limitée peut atténuer les inquiétudes et garantir que ces engagements soient utilisés conformément aux objectifs et aux valeurs de l'Organisation. Pour ce faire, il pourrait être nécessaire de communiquer clairement sur les raisons du recours à ce type d'engagements, et d'examiner régulièrement leur utilisation afin de s'assurer qu'ils sont appliqués correctement. En conclusion, si les engagements de durée déterminée d'une durée limitée peuvent être utiles dans certains cas, il est important de veiller à ce qu'ils soient utilisés judicieusement et de manière transparente, afin de préserver les connaissances institutionnelles au sein d'une institution spécialisée des Nations Unies.

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

Nous vous remercions de votre attention et comptons sur votre appui sans faille pour que le personnel reste toujours au cœur de vos préoccupations. Notre personnel est l'atout le plus précieux de cette Organisation, et son bien-être ainsi que son évolution de carrière sont d'une importance capitale pour notre succès collectif.

[Fin de l'annexe et du document]