

OMPI



WO/CC/61/6
ORIGINAL : anglais
DATE : 18 août 2009

F

ORGANISATION MONDIALE DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE
GENÈVE

COMITÉ DE COORDINATION DE L'OMPI

**Soixante et unième session (22^e session extraordinaire)
Genève, 15 et 16 juin 2009**

RAPPORT

adopté par le Comité de coordination

1. Convoquée par le directeur général, la soixante et unième session (22^e session extraordinaire) du Comité de coordination s'est tenue les 15 et 16 juin 2009 au siège de l'OMPI. Elle a été ouverte par le vice-président du Comité de coordination M. Muktar Djumaliev (Kirghizistan) et présidée par M. Muktar Djumaliev et le second vice-président M. Mohamed Abderraouf Bdioui (Tunisie).
2. Les États ci-après membres du Comité de coordination étaient représentés à la session : Afghanistan (*ad hoc*), Afrique du Sud, Algérie, Allemagne, Angola, Argentine, Australie, Autriche, Barbade, Belgique, Brésil, Bulgarie, Cameroun, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Cuba, Danemark, Égypte, El Salvador, Équateur, Espagne, États-Unis d'Amérique, Éthiopie (*ad hoc*), Fédération de Russie, France, Ghana, Hongrie, Inde, Indonésie, Iran (République islamique d'), Irlande, Islande, Italie, Jamahiriya arabe libyenne, Japon, Jordanie, Kenya, Kirghizistan, Lettonie, Luxembourg, Madagascar, Maroc, Mexique, Nigéria, Norvège, Nouvelle-Zélande, Oman, Pakistan, Paraguay, Pays-Bas, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, République de Corée, République démocratique du Congo, République dominicaine, République populaire démocratique de Corée, Roumanie, Royaume-Uni, Sénégal, Singapour, Slovénie, Suède, Suisse (*ex officio*), Thaïlande, Tunisie, Turquie, Yémen, Zambie (74).

3. Les États ci-après étaient représentés par des observateurs : Bélarus, Cambodge, Comores, Croatie, Estonie, Gabon, Guatemala, Guinée, Iraq, Israël, Lesotho, Monaco, Panama, République de Moldova, République tchèque, République-Unie de Tanzanie, Saint-Siège, Serbie, Sri Lanka, Zimbabwe (20).

Ordre du jour

4. Le Comité de coordination a adopté l'ordre du jour proposé dans le document WO/CC/61/1.

Point 3 de l'ordre du jour : nomination des vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux

5. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/61/2. À l'ouverture des délibérations, le directeur général a fait la déclaration suivante :

“Merci beaucoup Monsieur le Président. Permettez-moi de vous saluer à nouveau, Mesdames et Messieurs.

“J'aimerais, pour commencer, rendre hommage à l'équipe actuelle et sortante de la haute direction constituée par les vice-directeurs généraux et les sous-directeurs généraux, et exprimer ma gratitude personnelle ainsi que celle de tout le Secrétariat à l'équipe, notamment aux membres qui quitteront leurs fonctions. La procédure de nomination des nouveaux vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux a fait, comme vous le savez, l'objet de consultations très approfondies. Cette année, pour changer, j'ai invité les États membres à désigner des candidats et je suis très heureux de vous annoncer que 20 excellentes candidatures ont été ainsi proposées. J'aimerais remercier tous les États membres qui ont proposé des candidats ainsi que les candidats eux-mêmes. C'est le signe d'un intérêt considérable pour l'Organisation et nous vous en sommes très reconnaissants. Bien entendu, le nombre de candidats et l'excellence de leurs qualifications et de leurs compétences ont rendu d'autant plus difficile le choix d'une équipe. La tâche consistait à faire correspondre les compétences et l'expérience aux portefeuilles proposés par l'Organisation. J'aimerais aussi saisir cette possibilité, Monsieur le Président, pour exprimer ma reconnaissance à tous les États membres qui se sont engagés de manière très constructive dans la procédure de consultations ces dernières semaines et ces derniers mois et pour les nombreux efforts déployés par chaque groupe afin de parvenir à un consensus au sujet de la liste que je vous propose ce matin. J'aimerais, à cet égard, mentionner un point évoqué assez fréquemment lors des consultations. Il concerne une question dont nous débattons en tant qu'organisation depuis quelque temps déjà : la question de la représentation géographique au sein du Secrétariat, d'une manière générale. J'ai pris contact avec chaque groupe et je suis très heureux d'accomplir cette démarche ce matin car il s'agit d'une question prioritaire qui sera traitée non seulement dans le cadre du programme et budget pour l'exercice biennal 2010-2011 mais aussi dans le cadre du plan stratégique à moyen terme de l'Organisation pour les cinq prochaines années.

“J'en viens maintenant, si vous le voulez bien, à l'équipe dont je vous propose d'approuver la composition ce matin et dont voici les noms : M. Geoffrey Onyeama, du Nigéria, dont la candidature est proposée pour le poste de vice-directeur général chargé du développement; M. James Pooley, des États-Unis d'Amérique, pour le poste de vice-directeur général chargé des brevets; Mme Wang Binying, de la Chine, pour le

poste de vice-directeur général chargé des marques, des dessins et modèles industriels et des indications géographiques; et M. Christian Wichard, de l'Allemagne, pour le poste de vice-directeur général chargé des questions mondiales. Les trois sous-directeurs généraux dont la candidature est soumise à votre avis sont

S. E. l'ambassadeur Trevor Clarke, de la Barbade, pour le droit d'auteur;

M. Andi Sundaram, de Sri Lanka, pour l'administration et les finances de

l'Organisation; et M. Yo Takagi, du Japon, pour l'infrastructure mondiale. Je suis fermement convaincu que ces personnes, ensemble, constitueront une équipe très solide pour guider l'Organisation face aux défis importants qu'elle doit relever en matière de propriété intellectuelle et de développement, d'évolution d'un cadre normatif équilibré dans le domaine de la propriété intellectuelle international ainsi que du maintien et du renforcement de la position de l'OMPI en tant que principal prestataire de services en matière de propriété intellectuelle. Je ne doute pas que cette équipe saura donner l'impulsion nécessaire pour que nous puissions nous acquitter de ces tâches.

“Je vous remercie, M. le Président.”

6. La délégation de la Fédération de Russie, parlant au nom du groupe des pays d'Asie centrale, du Caucase et d'Europe orientale, a exprimé sa reconnaissance au directeur général pour les efforts qu'il a déployés afin qu'un consensus se dégage sur cette question de fond déterminante pour l'avenir de l'Organisation et pour la poursuite de la réforme déjà engagée. Ayant minutieusement examiné les propositions soumises par le directeur général, elle a déclaré soutenir pleinement celles-ci, confiante dans le fait que les personnes qui excellerait à ces postes importants au sein de l'Organisation travailleraient en équipe, dans l'intérêt des États membres ainsi que du système et des relations internationales, et qu'elle leur souhaitait plein succès.

7. La délégation de Sri Lanka, parlant au nom du groupe des pays asiatiques, a accueilli avec satisfaction les candidatures aux postes de vice-directeurs généraux et de sous-directeurs généraux proposées par le directeur général de l'OMPI. Elle a rendu hommage aux autres groupes pour avoir appuyé la candidature du ressortissant de Sri Lanka au poste de sous-directeur général. Elle a remercié le directeur général de l'OMPI pour la tenue de consultations officielles approfondies avant la réunion du Comité de coordination, ce qui avait permis à de nombreux États membres de faire connaître leurs préoccupations et d'obtenir des explications du point de vue du Secrétariat. La délégation a déclaré que de nombreux membres du groupe des pays d'Asie s'étaient dits préoccupés par la pratique suivie par l'OMPI consistant à nommer les vice-directeurs généraux responsables de certains aspects de la propriété intellectuelle devant un groupe de pays, et elle a formé l'espoir que cette pratique changerait dans l'avenir et que les aptitudes des candidats d'autres pays ainsi que les contributions et les intérêts d'autres régions seraient prises en considération de manière équitable. Elle a exprimé l'espoir du groupe que la nouvelle équipe de la haute direction nommée par ce comité resterait à l'écoute des préoccupations des pays en développement et des pays les moins avancés, et s'est déclarée particulièrement intéressée par l'intégration du Plan d'action pour le développement dans les travaux de l'Organisation et par la réalisation de progrès tangibles sur les questions intéressant le Comité intergouvernemental de la propriété intellectuelle relative aux ressources génétiques, aux savoirs traditionnels et au folklore. La délégation a dit que son groupe était convaincu que, avec la nouvelle équipe en place, l'OMPI deviendrait une Organisation beaucoup plus efficace et productive. Elle a déclaré approuver et appuyer pleinement l'équipe proposée. Le groupe ne doutait pas que la nouvelle équipe ferait preuve d'ouverture et de transparence envers les États membres en recevant leurs propositions et en maintenant le dialogue. Le groupe a aussi exprimé sa satisfaction devant le

travail accompli par les vice-directeurs généraux et les sous-directeurs sortants, en poste dans les circonstances extraordinaires qui ont marqué l'OMPI. Le groupe a adressé ses meilleurs vœux à l'équipe sortante.

8. La délégation du Costa Rica, parlant au nom du groupe des pays d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), a rendu hommage aux efforts entrepris par le directeur général de l'OMPI pour mener à bien un processus de consultations au point qu'aujourd'hui, dans le cadre de son mandat, les États membres disposaient d'une organisation renouvelée. Elle a souhaité souligner les qualités éminemment professionnelles et humaines de chacun des candidats qui a participé à ce processus. Tous les candidats satisfaisaient aux exigences requises pour accepter les postes auxquels ils ont été nommés et qui seraient approuvés par le Comité de coordination. Le groupe a remercié MM. Philippe Petit (France), Narendra Sabharwal (Inde), Michael Keplinger (États-Unis d'Amérique), Geoffrey Onyeama (Nigéria) et Mme Wang Binying (Chine), ainsi que, tout particulièrement, M. Ernesto Rubio (Uruguay), pour les services fournis à l'Organisation durant leur mandat en qualité de vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux. La délégation les a remerciés chaleureusement, tout en exprimant son appui aux propositions de nomination contenues dans le document et souhaitant aux nouveaux vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux un franc succès. Elle s'est également montrée prête à coopérer avec eux pour l'exécution de projets dans l'intérêt de l'Organisation et de tous ses États membres. Elle a souhaité à la nouvelle équipe un plein succès dans ses nouvelles fonctions, en affirmant que le GRULAC serait toujours disposé à la soutenir dans ses tâches. Parallèlement, la délégation a déclaré qu'elle observerait les résultats pour s'assurer du respect des engagements conclus. L'OMPI devait relever plusieurs défis internationaux dans le domaine de la propriété intellectuelle et chacun des nouveaux fonctionnaires nommés serait chargé d'administrer les départements auxquels il incombait de fournir aux pays en développement, aux pays les moins avancés, ainsi qu'aux pays développés, les instruments nécessaires pour faire face à ces situations et exploiter les capacités conformément aux plans nationaux stratégiques de chacun des membres. La délégation a tout particulièrement remercié M. Trevor Clarke, ambassadeur et représentant permanent de la Barbade auprès de l'Office des Nations Unies et des institutions spécialisées à Genève. Le groupe a pu apprécier ses travaux en tant que collègue, dans les réunions de l'Organisation où il siégeait en qualité de président du Comité provisoire sur les propositions relatives à un Plan d'action de l'OMPI pour le développement (PCDA) et le Comité du développement et de la propriété intellectuelle (CDIP), ainsi que dans les autres institutions spécialisées des Nations Unies à Genève et à l'Organisation mondiale du commerce. M. Clarke a toujours œuvré dans l'intérêt des pays en développement dont les économies étaient vulnérables et s'est toujours efforcé de parvenir à un dialogue constructif. La délégation s'est dite fière de voir que sa région était représentée par M. Clarke à qui elle a souhaité un plein succès.

9. La délégation de la Serbie, parlant au nom du groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes, a appuyé la proposition du directeur général concernant la nomination des vice-directeurs généraux et des sous-directeurs généraux. Elle a loué les efforts concertés qui ont été déployés, en espérant sincèrement que les résultats futurs justifieraient la confiance des États membres et prouveraient que le choix était le bon dans l'intérêt de tous. Toutefois, elle a souhaité déclarer que, comme il a été exprimé durant les consultations menées par le directeur général à ce sujet, son groupe n'était pas entièrement satisfait du fait que la proposition ne dénotait pas pleinement l'équilibre géographique, dès lors que sa région n'était pas représentée. Elle a ajouté qu'à l'OMPI, organisation internationale, sa région était peu représentée aux échelons supérieurs, mais qu'elle était persuadée qu'une occasion se présentait de corriger la situation actuelle.

10. La délégation de l'Allemagne, parlant au nom du groupe B, a souhaité remercier le directeur général et son équipe des préparatifs minutieux en vue de la session extraordinaire du Comité de coordination. Après plusieurs moins d'intenses délibérations, le directeur général a présenté sa proposition visant la nomination de quatre vice-directeurs généraux et de trois sous-directeurs généraux. La délégation a exprimé au Bureau international les remerciements du groupe B pour le processus de consultations n'excluant personne. Persuadée que l'équipe proposée offrirait les compétences nécessaires et l'expérience professionnelle voulue pour obtenir les résultats et effets prévus, elle était partant disposée à approuver les décisions des paragraphes 12 et 13, telles que figurant dans le document. La délégation a également fait part de sa gratitude et sa reconnaissance pour les efforts et les réalisations des vice-directeurs généraux et des sous-directeurs généraux, à savoir MM. Philippe Petit, Michael Keplinger, Narendra Sabharwal et Ernesto Rubio, qui tous ont contribué et continueraient de contribuer à faire avancer la cause de la propriété intellectuelle et de l'OMPI. Sans leur précieux concours, l'Organisation n'aurait pas réussi à résoudre les difficultés soulevées par la phase de transition qui étaient désormais derrière elle. La réunion de ce jour marquait le début d'un nouveau chapitre; les défis qui attendaient les États membres, quoique différents, n'en étaient pas moins cruciaux pour l'avenir de l'OMPI. Les États membres se sont engagés à exécuter un programme de réforme global qui visait à rendre l'Organisation forte et apte à relever les défis du XXI^e siècle. Ils ont lancé un mécanisme de réorientation stratégique des projets, structures, systèmes et ressources de l'OMPI et se sont efforcés de donner à ce mécanisme une base durable en l'inscrivant dans un plan stratégique à moyen terme. Les États membres se sont attachés à assurer une application efficace et effective des recommandations du Plan d'action de l'OMPI pour le développement, tout en cherchant à maintenir et à améliorer la souplesse et l'adaptabilité des systèmes du PCT et de Madrid, ainsi que du Centre d'arbitrage et de médiation de l'OMPI et en tenant davantage compte du rôle de la propriété intellectuelle dans la recherche de solutions aux défis mondiaux. Ces tâches ne représentaient qu'une partie des énormes responsabilités incombant aux États membres et l'exercice devenait plus délicat encore en période de raréfaction des ressources et d'incertitude économique. Selon la délégation, les États membres devaient en réalité faire davantage avec moins; mais, ils étaient convaincus qu'un directeur général et une nouvelle haute direction fermement résolus seraient en mesure de réussir à obtenir du plan d'action mondial pour la propriété intellectuelle des résultats tangibles et durables dans l'intérêt de tous les États membres et de rétablir l'OMPI comme organe principal qui détermine la politique à suivre en matière de propriété intellectuelle à l'échelon international. La délégation a rappelé que les États membres étaient prêts à s'engager concrètement dans cette démarche.

11. La délégation de la Chine a approuvé et loué les efforts du directeur général concernant les propositions et désignations de candidatures aux postes de vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux. Elle s'est félicité des curriculum vitæ des candidats proposés, persuadée que ces propositions résultaient du consensus des États membres. Elle estimait que ces candidats bénéficiaient d'une grande expérience professionnelle et représentaient, d'une manière équilibrée, les intérêts de l'Organisation. Certaine que la nouvelle équipe de direction jouerait son rôle dans les activités futures de l'OMPI et dans les tâches visant à relever les nouveaux défis, la délégation a promis de contribuer au Plan d'action pour le développement.

12. La délégation du Sénégal, parlant au nom du groupe des pays africains, a exprimé sa satisfaction à l'égard de l'esprit constructif qui a caractérisé les consultations du directeur général avec le groupe dans la perspective de la nomination de ses plus proches collaborateurs et, par conséquent, a approuvé les nominations en question. La délégation a dit que le groupe

continuait à être préoccupé par la sous-représentation de l'Afrique au sein du Secrétariat et a souhaité qu'il soit rapidement mis fin à cette situation. La délégation a salué l'excellent travail accompli par les prédécesseurs des personnes proposées et leur a souhaité un plein succès dans leurs nouvelles tâches. La délégation a formé le vœu que la mise en place de l'équipe de haute direction soit le début d'une ère de confiance et d'efficacité renforcées, confiance, efficacité qui permettraient à l'Organisation d'assurer pleinement sa mission. La délégation du Sénégal, au titre du point 4 de l'ordre du jour, portant sur le programme de séparation volontaire de service, a souligné qu'elle souhaitait disposer de plus d'informations sur le plan en question. Se référant au point 5 de l'ordre du jour, la délégation s'est exprimée sur la question concernant la divulgation financière et déclaration d'intérêts, en notant que, comme indiqué dans le document, il s'agissait d'une proposition conforme au Statut et Règlement du personnel de l'OMPI, qui, si elle était appliquée, pourrait contribuer à renforcer l'éthique et la déontologie des fonctionnaires de l'OMPI en charge de l'élaboration des politiques disposant d'un pouvoir de décision indépendant. En tant que proposition allant dans le sens d'un renforcement de la gouvernance et de la reddition des comptes au sein du Secrétariat, cette proposition emportait l'adhésion du groupe des pays africains. Toutefois, le groupe a souhaité que les dispositifs mis en place soient conformes au code de déontologie du personnel des Nations Unies approuvé par le secrétaire général de l'ONU en mars 2009 et aux pratiques existant au niveau des autres organisations internationales.

13. La délégation de Singapour, parlant au nom de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ANASE), a pleinement fait sienne la déclaration de la délégation de Sri Lanka au nom du groupe des pays asiatiques. L'ANASE était convaincue que l'importance ou l'efficacité de toute organisation dépendait de l'envergure de la gestion de son personnel et de la qualité de la direction. Elle se félicitait de toute initiative tendant à améliorer et renforcer la structure de direction de l'OMPI. À cet égard, l'ANASE a accueilli avec satisfaction la proposition du directeur général visant à nommer M. Geoffrey Onyeama, Mme Wang Binying, MM. Christian Wichard et James Pooley aux postes de vice-directeurs généraux, ainsi que MM. Yo Takagi, Trevor Clarke et Ramanathan Ambi Sundaram aux postes de sous-directeurs généraux. La délégation a estimé que ces nominations reposaient sur le mérite professionnel, la compétence technique appropriée et les qualifications, comme l'énonce l'article 9.7) de la Convention instituant l'OMPI. La composition de l'OMPI étant internationale et diversifiée, la délégation a souligné l'importance que revêtait une répartition géographique équitable à la haute direction de l'Organisation. Selon l'avis de son groupe, tout candidat qualifié et compétent de chacune des régions devrait avoir les mêmes chances d'occuper des postes à responsabilité à l'échelon supérieur de l'OMPI. Soulignant que l'OMPI était une organisation issue de la volonté de membres, la délégation escomptait le soutien de la nouvelle direction dans l'exécution des décisions consensuelles des États membres. Le groupe a souhaité féliciter les 20 candidats d'avoir participé au processus. La délégation a tout particulièrement rendu hommage aux candidats de l'ANASE, aux postes de vice-directeurs généraux, M. Adrian Soriano Cristobal (Philippines) et Mme Puangrat Asavapisit (Thaïlande), pour la part qu'ils ont prise au processus de sélection et à ses résultats. La nouvelle direction devait relever un certain nombre de défis pertinents et cruciaux. L'un d'eux, au sens de l'ANASE, consistait à exécuter le Plan d'action de l'OMPI pour le développement, ainsi qu'à placer la dimension du développement au centre de toutes les activités de l'Organisation, compte tenu des besoins de ses membres majoritaires, des pays en développement et des pays les moins avancés. La délégation a mentionné d'autres enjeux importants, tels que la nécessité d'accélérer les travaux du Comité intergouvernemental de la propriété intellectuelle relative aux ressources génétiques, aux savoirs traditionnels et au folklore. Aucun résultat des travaux des États membres ne devrait être exclu, notamment l'éventuelle élaboration d'un instrument international pour les déficients visuels et

l'amélioration du fonctionnement et de l'efficacité du système du PCT. L'ANASE espérait que l'équipe de la nouvelle direction jouerait un rôle plus dynamique pour satisfaire les besoins et les intérêts de tous les États membres de l'OMPI. La délégation, soucieuse de renforcer les liens de coopération, s'est engagée à collaborer étroitement avec M. Gurry et sa nouvelle équipe pour faire progresser le Plan d'action de l'OMPI. Pour terminer, elle a souhaité manifester sa gratitude et sa reconnaissance aux vice-directeurs généraux sortants, MM. Philippe Petit, Narendra Sabharwal, Michael Keplinger et au sous-directeur général, M. Ernesto Rubio.

14. La délégation de la République tchèque, parlant au nom de la Communauté européenne, a accueilli avec satisfaction la façon dont le directeur général a désigné les candidats aux postes de vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux. La Communauté européenne le remerciait d'avoir organisé des consultations non limitatives et officieuses avant la réunion du comité. Elle soutenait la détermination du Secrétariat à accroître l'efficacité par son programme de réorientation stratégique, espérant qu'ainsi l'OMPI pourrait réagir d'une manière plus efficace et opportune aux défis de l'économie mondiale. Pour servir ces nobles buts, la délégation a reconnu qu'il fallait compter sur un personnel qualifié. La Communauté européenne, estimant que les candidats proposés par le directeur général avaient toutes les compétences et aptitudes voulues pour contribuer notablement à atteindre ces objectifs, soutenait pleinement les candidatures proposées.

15. La délégation de la République de Corée s'est associée à la déclaration de la délégation de Sri Lanka au nom du groupe des pays asiatiques. Elle a noté avec satisfaction que chacun des candidats bénéficiait de grandes compétences, d'une vaste expérience et d'une appréhension avérée des questions de propriété intellectuelle. Elle s'est notamment félicitée des candidatures de Mme Wang, MM. Sundaram et Takagi, qui appartenaient au groupe des pays asiatiques et pays voisins, aux postes de vice-directeurs généraux et de sous-directeurs généraux. Le processus de désignation permettait une réflexion pertinente sur l'importance que revêt l'équilibre des caractères et des aptitudes de chacun tout en respectant le principe de la représentation géographique. La délégation espérait que l'OMPI suivrait une démarche analogue pour pourvoir à l'ensemble de ses vacances de poste. Elle offrait ses services à l'Organisation et, en tant que l'un des principaux donateurs et bienfaiteurs de l'OMPI, elle escomptait accroître la coopération avec le Secrétariat. Enfin, la délégation a rendu hommage aux vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux sortants; elle a tout particulièrement remercié M. Sabharwal pour son attachement effectif à contribuer au développement du système de la propriété intellectuelle de la région d'Asie.

16. La délégation du Japon s'est associée à la déclaration de la délégation de l'Allemagne au nom du groupe B. Elle s'est dite convaincue que tous les candidats désignés étaient très qualifiés et possédaient l'expérience et les compétences nécessaires pour diriger l'Organisation. La composition diversifiée de la nouvelle direction indiquait nettement au monde de la propriété intellectuelle que l'OMPI s'emploierait à relever les défis qui se posaient à ses membres. La délégation a exprimé son plein appui à l'équipe de direction proposée par le directeur général, remerciant M. Gurry d'avoir consulté les délégués avant de choisir les candidats. Elle s'est déclarée particulièrement honorée de la candidature de M. Takagi, au poste de sous-directeur général à l'infrastructure mondiale de la propriété intellectuelle. M. Takagi était le mieux placé pour mettre ses vastes compétences et sa riche expérience au service de l'Organisation. La délégation a remercié les vice-directeurs généraux et les sous-directeurs généraux sortants de leur remarquable concours. Pour terminer, la délégation espérait que la nouvelle direction assurerait une bonne gouvernance et la reddition de comptes, tout en satisfaisant aux besoins des mandants de l'OMPI.

Il incombait à la direction de l'Organisation de gagner la confiance des États membres et des différentes parties prenantes de la propriété intellectuelle. La délégation invitait la nouvelle équipe dirigeante à s'efforcer de combler les attentes élevées des membres, assurant le comité qu'elle collaborerait avec l'OMPI pour atteindre ces objectifs.

17. La délégation du Pakistan a approuvé la déclaration de la délégation de Sri Lanka au nom du groupe des pays asiatiques. Elle a remercié avec gratitude la coordinatrice du groupe des pays asiatiques de ses efforts sans relâche pour que les membres parviennent au consensus. Elle a loué le directeur général pour son souci de transparence et de consultation dans la désignation des candidats à sa nouvelle équipe de direction. Au cours des consultations officieuses précédentes avec l'Organisation, la délégation a toutefois contesté plusieurs questions. Premièrement, elle estimait qu'il serait préférable que l'OMPI prévoit un roulement des sept postes de vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux, pour que chaque région ait une chance équitable d'être représentée à une fonction de la haute direction. Deuxièmement, l'Organisation plaçait-elle les candidats les plus appropriés à certains postes de commande? La délégation a fait part de son malaise quant à l'attribution des postes du Secrétariat dans des secteurs qui s'occupent expressément de questions primordiales pour les pays en développement, tels que le comité intergouvernemental. Elle espérait que l'Organisation attribuerait ces postes à des personnes qui permettraient de progresser concrètement dans ces domaines importants mais, par ailleurs, dans l'impasse. Enfin, elle s'inquiétait du fait que le Plan d'action pour le développement ne relevait plus directement du directeur général. Malgré ces préoccupations, la délégation estimait que les directeurs généraux devaient pouvoir choisir leur propre équipe de direction. Les États membres devraient se soucier, non pas des personnes choisies, mais des résultats qu'elles obtiennent. C'est dans cet esprit que la délégation a exprimé son plein soutien aux candidats présentés par le directeur général, souhaitant à la nouvelle équipe de direction bonne chance et qu'elle satisfasse aux attentes les plus élevées des États membres. Avant de terminer, la délégation a souhaité aborder la question du mandat des vice-directeurs généraux et des sous-directeurs généraux, lequel, à son sens, devrait durer, non pas cinq, mais six ans. En effet, un mandat de six ans assurerait la continuité dans les politiques de l'OMPI. La délégation estimait que le remplacement de chaque poste aux hautes fonctions risquait d'empêcher une transition sans heurt dans la direction de l'Organisation. En outre, remplacer la haute direction un an après le départ du directeur général offrirait aux nouveaux directeurs généraux le temps et la souplesse nécessaires pour choisir la meilleure équipe de direction possible.

18. La délégation du Paraguay a adressé ses félicitations au président de la présente réunion. Elle s'est associée à la déclaration de la délégation du Costa Rica au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes. Elle a remercié le directeur général des efforts qu'il a entrepris pour présenter aux États membres une liste des candidats aux postes de vice-directeurs généraux et de sous-directeurs généraux. Elle s'est félicitée de la transparence du processus, espérant que des modalités analogues seraient suivies non seulement à l'OMPI, mais également dans d'autres organisations internationales. Les États des Caraïbes jouaient un rôle très important dans la région du GRULAC. À cet égard, la délégation s'est tout particulièrement félicitée de la nomination de M. l'Ambassadeur Trevor Clarke. Éminent confrère de la délégation, M. Clarke a suivi une brillante carrière à Genève et l'OMPI bénéficierait assurément de ses compétences. La délégation a également félicité M. Ernesto Rubio (Paraguay), actuel sous-directeur général, qui a servi l'OMPI très efficacement durant son mandat. Tout en accueillant avec enthousiasme la nomination de M. Clarke, la délégation constatait avec regret qu'aucun candidat hispanophone n'avait été proposé. Des millions de personnes parlant l'espagnol dans le monde, elle a déclaré que la langue espagnole devrait continuer à demeurer une référence au sein de l'Organisation.

Malgré l'absence d'un membre hispanophone, elle a ajouté que la répartition géographique des candidats proposés était satisfaisante et que la diversité géographique de ces candidats attestait l'attachement de l'OMPI à n'exclure quiconque dans l'attribution des postes à la haute direction. Avant de conclure, la délégation a souhaité attirer l'attention sur une question qu'elle estimait tout particulièrement préoccupante, à savoir les travaux de l'OMPI pour accroître la coopération technique parmi ses membres. Les efforts de l'Organisation dans ce domaine devraient être accrus.

19. La délégation de l'Angola, appuyant la déclaration de la délégation du Sénégal, au nom du groupe des pays africains, a déclaré qu'elle soutenait la nomination des candidats proposés. Elle a remercié le directeur général d'avoir consulté les États membres durant le processus de désignation de la nouvelle direction de l'OMPI. Elle était persuadée que ces nouveaux dirigeants aideraient le directeur général à aborder les questions mondiales relatives à la propriété intellectuelle, ainsi qu'à relever tous nouveaux défis qui surviendraient ces prochaines années. La délégation a exprimé le vœu que les travaux futurs de la nouvelle équipe soient couronnés de succès et a promis sa coopération pour aider l'OMPI à atteindre ses objectifs.

20. La délégation du Yémen s'est associée à la déclaration de la délégation de Sri Lanka au nom du groupe des pays asiatiques. Elle a souhaité se joindre au consensus des différents groupes régionaux, assurant de son soutien les candidats présentés par le directeur général aux fonctions de vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux. Tout en reconnaissant qu'il importait de tenir compte des compétences individuelles, la délégation a souhaité réitérer l'importance de la représentation géographique. L'OMPI, en tant qu'organisation internationale, représentait de nombreux pays et de nombreux délégués éminents. Nonobstant, la délégation du Yémen a souligné que la région du Golfe ne bénéficiait pas du principe de la répartition géographique équitable. Le Yémen comptait des délégués dans plusieurs organisations internationales et participait régulièrement aux réunions de l'OMPI. La délégation invitait à cet égard le directeur général à tenir compte du fait que la région du Golfe n'était pas suffisamment représentée aux postes de direction de l'OMPI.

21. La délégation de l'Indonésie s'est associée à la déclaration de la délégation de Sri Lanka au nom du groupe des pays asiatiques, ainsi qu'à la déclaration de la délégation de Singapour au nom de l'ANASE. Elle a attiré l'attention sur la nature particulière de la présente session, où le Comité de coordination était chargé de nommer les vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux. Elle a remercié le directeur général de ses efforts tendant à choisir des candidats en consultation avec les États membres. La délégation soutenait chacun des candidats présentés pour les postes de vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux; ces postes représentant les plus hautes fonctions dans chaque domaine de l'Organisation, il était judicieux que chacun des candidats ait les plus hautes compétences et bénéficie d'une grande expérience professionnelle. Il incomberait à la nouvelle direction de traduire dans la pratique les orientations données par le directeur général, mais la délégation a rappelé que l'OMPI était également une organisation d'États membres. Elle encourageait partant la nouvelle direction à suivre attentivement les délibérations et négociations au sein de l'OMPI. Elle a demandé aux vice-directeurs généraux et aux sous-directeurs généraux de s'attacher dans la mesure du possible à exécuter les décisions des États membres adoptées par consensus. Elle a souligné la nécessité pour l'OMPI de s'adapter davantage aux États membres, auxquels se posaient des questions croissantes en matière de protection de la propriété intellectuelle. À titre d'exemple, la délégation a mentionné le besoin particulier pour les États membres d'une prompte mise en œuvre du Plan d'action de l'OMPI pour le développement. L'intégration dudit plan dans chacune des activités de l'Organisation

attesterait que l'OMPI privilégiait un système de propriété intellectuelle équilibré. La protection des savoirs traditionnels, des ressources génétiques et du folklore lançait aux États membres un défi d'envergure, que l'OMPI se devait d'aborder plus concrètement. Enfin, la délégation souhaitait persuader l'Organisation de favoriser la répartition géographique équitable à ses postes de direction. Elle n'entendait nullement négliger la prise en considération des mérites et expériences des candidats. En revanche, elle espérait que l'Organisation, parallèlement à l'examen des compétences et aptitudes individuelles, tiendrait davantage compte de la répartition géographique des postes, non pas seulement aux fonctions supérieures, mais également à tous les échelons de l'administration de l'OMPI. Pour conclure, la délégation a adressé ses plus vives félicitations aux vice-directeurs généraux et aux sous-directeurs généraux sortants.

22. La délégation du Nigéria a félicité le président pour la manière dont il conduisait les débats. Elle a également rendu hommage au directeur général qui n'a pas ménagé ses efforts pour tenir les promesses faites aux États membres de l'OMPI. Eu égard aux vice-directeurs généraux et aux sous-directeurs généraux, la délégation a souscrit sans réserve à la déclaration de la délégation du Sénégal au nom du groupe des pays africains. Elle a appuyé toutes les candidatures proposées par le directeur général. En revanche, elle n'estimait pas qu'il était nécessaire de prolonger le mandat des nouveaux vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux comme l'a proposé la délégation du Pakistan. Elle a relevé que l'ancien directeur général avait quitté ses fonctions avant la fin de son mandat, donnant ainsi à l'actuel directeur général davantage de temps pour constituer sa nouvelle équipe de direction. À son sens, le mandat de la nouvelle équipe devrait avoir la même durée que celui du directeur général en exercice. Elle souhaitait faire part de ses préoccupations quant au Plan d'action de l'Organisation pour le développement et au programme de travail du comité intergouvernemental. Toutefois, le présent comité n'étant pas l'organe propice où soulever ce type de questions, la délégation réservait ses réflexions à leur égard pour une réunion plus appropriée. Elle a terminé en remerciant les fonctionnaires sortants de leurs travaux et de leur engagement envers l'OMPI dignes d'éloges.

23. La délégation de l'Iran (République islamique d') s'est associée à la déclaration de la délégation de Sri Lanka au nom du groupe des pays asiatiques. Elle a félicité M. Gurry, directeur général, de la confiance qu'il suscitait dans les États membres. Persuadée que la nomination de la nouvelle équipe de direction du directeur général marquait la fin de la période de transition à l'OMPI, la délégation espérait que le budget révisé, les objectifs stratégiques de l'OMPI et son Plan d'action pour le développement progresseraient vers leur pleine application et que les efforts voués par la nouvelle équipe contribueraient à atteindre ces objectifs. Pour conclure, elle a adressé ses vœux de plein succès aux vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux tant sortants que nouveaux.

24. La délégation d'Israël s'est alignée sur la déclaration de la délégation de l'Allemagne au nom du groupe B. La présente élection était particulièrement cruciale en vue des nombreux défis qui attendent l'Organisation ces prochaines années. Elle a félicité le directeur général d'avoir mené d'une manière transparente le processus de désignation des candidats. Elle s'est dite convaincue que les vice-directeurs généraux et les sous-directeurs généraux proposés représentaient une association idéale de compétences et d'expérience. En conséquence, la délégation appuyait pleinement la proposition du directeur général visant à pourvoir les postes de la haute direction de l'OMPI. Avant de terminer, la délégation a rendu hommage aux vice-directeurs généraux et aux sous-directeurs généraux sortants.

25. La délégation de l'Espagne s'est associée à la déclaration de la délégation de l'Allemagne au nom du groupe B, ainsi qu'à la déclaration de la délégation de la République tchèque au nom de la Communauté européenne. Elle a relevé l'importance que revêt la présente réunion du Comité de coordination. Elle soutenait pleinement les candidats et espérait que la nomination des membres du personnel et de la direction de l'OMPI continuerait de traduire la nature diversifiée des États membres de l'Organisation. L'avenir de la propriété intellectuelle concernerait tous les mandants de l'OMPI. Dans cette perspective, la nomination des membres de la direction devrait servir à rassembler tous les États membres. Se ralliant à la déclaration de la délégation du Paraguay, elle a invité l'Organisation à davantage tenir compte de l'importance de la langue espagnole. En raison des difficultés d'adhésion par le passé, la délégation a déclaré qu'il était prioritaire de parvenir à un accord consensuel avec d'autres États. Elle a remercié M. Ernesto Rubio, actuel sous-directeur général, d'avoir représenté d'une manière équilibrée tous les intérêts de la propriété intellectuelle. Toute représentation équilibrée serait indispensable au succès de l'Organisation à l'échelon international. La délégation estimait que les mesures relatives à la politique du personnel, que le comité examinera ultérieurement, méritaient d'être appliquées. Elle a assuré le directeur général de son appui à l'adoption de ces mesures. Eu égard aux délibérations budgétaires prévues d'ici quelques semaines, la délégation a offert au directeur général son appui pour tout projet qui selon lui permettrait d'accroître l'importance et le respect de l'OMPI.

26. La délégation de l'Inde a remercié le Secrétariat de l'OMPI d'avoir organisé la présente réunion du Comité de coordination. Elle a félicité le directeur général d'avoir réussi à mener d'une manière transparente et consultative le processus de désignation de ses nouveaux vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux. L'aptitude du directeur général à établir une présélection des candidats qui comprendrait les membres de la haute direction était une importante prérogative du Secrétariat, nécessaire pour permettre la meilleure mise en œuvre possible des tâches confiées par les États membres. La délégation a exprimé sa totale confiance dans les candidats et leur capacité à encourager l'utilisation de la propriété intellectuelle comme instrument du développement dans tous les États membres. Elle a vivement remercié les vice-directeurs généraux et les sous-directeurs généraux sortants, dont les travaux ont notablement permis à l'OMPI de progresser. Elle s'est félicitée de la rationalisation des fonctions d'administration et de direction de l'OMPI, telle que proposée, ainsi que de la création d'un secteur chargé des enjeux mondiaux et de l'infrastructure, pour traiter les nouveaux défis qui surviennent dans le monde en matière de propriété intellectuelle. La délégation s'est ralliée à la déclaration de la délégation de Sri Lanka au nom du groupe des pays asiatiques. Elle a souhaité tout particulièrement faire valoir l'appel du groupe à une représentation équitable de tous les groupes régionaux à la haute direction de l'OMPI, notamment dans le domaine des brevets, dont l'administration incombait en permanence à la même région. Concernant la proposition de la délégation du Pakistan visant à prolonger le mandat des nouveaux vice-directeurs généraux et des sous-directeurs généraux, elle a reconnu que le renouvellement immédiat de tous les membres de la haute direction et des cadres supérieurs serait contreproductif par rapport aux objectifs à court et long terme de l'Organisation. En conséquence, elle accueillerait toute proposition visant à prolonger le mandat des membres de la direction. Pour conclure, la délégation a souhaité aux vice-directeurs généraux et aux sous-directeurs généraux un plein succès dans leurs nouvelles attributions.

27. La délégation de l'Égypte s'est associée à la déclaration du groupe des pays africains. Elle a félicité le directeur général d'avoir mené les consultations concernant la nomination des vice-directeurs généraux et des sous-directeurs généraux de l'OMPI. Elle appuyait ces

candidats et s'emploierait à assurer leur désignation. Elle était persuadées qu'ils apporteraient une contribution diligente et loyale pour faire progresser l'OMPI. Elle a rendu hommage aux membres sortants de la direction et les a félicités de l'excellente tâche accomplie durant leur mandat. La délégation a également attiré l'attention sur une certaine inégalité quant à la représentation géographique au sein du Secrétariat de l'OMPI. Sur les huit postes les plus élevés de l'Organisation, quatre étaient occupés par des citoyens appartenant à une même région, représentant 50% de la direction de l'OMPI. Étant donné le caractère international de l'Organisation, l'inégalité de représentation régionale à la direction de l'OMPI était préoccupante. L'Organisation semblait donner à tort l'impression que les compétences et l'expérience professionnelle des citoyens d'un certain nombre de régions dépassaient celles des citoyens des autres régions. Elle a exhorté le Secrétariat à transmettre désormais un message de promotion de l'égalité. Elle a également mentionné le paragraphe 11 du document à l'examen portant sur le mandat proposé pour les candidats. Les États membres ont entendu à ce sujet le pour et le contre. La délégation du Pakistan a proposé de prolonger le mandat car elle estimait qu'il était avantageux d'accorder aux nouveaux directeurs généraux une année supplémentaire pour consulter les États membres et choisir la nouvelle équipe de direction. La délégation du Nigéria a, quant à elle, suggéré à l'OMPI de maintenir son *modus operandi* au motif que l'aptitude de l'ancienne direction à engager de nouveaux directeurs généraux comportait plus de risques que d'avantages. Afin d'obtenir quelques éclaircissements supplémentaires sur la question, la délégation de l'Égypte a invité le directeur général à faire part de ses avis à ce sujet. La délégation s'est en outre dite perplexe quant aux fonctions proposées pour le vice-directeur général chargé du développement, qui devrait fournir une orientation stratégique concernant la coordination du Plan d'action pour le développement. Elle estimait que l'attribution de ce pouvoir était contraire à la promesse du directeur général qu'il se chargerait directement du Plan d'action pour le développement. La délégation a réitéré son plein appui à la proposition du directeur général et son entière confiance dans les aptitudes du personnel de la haute direction. Elle a toutefois demandé au directeur général un éclaircissement concernant son intention d'administrer le Plan d'action pour le développement.

28. La délégation de l'Algérie a remercié le directeur général pour la série de consultations qu'il a menées avec les groupes portant sur les candidatures aux postes de vice-directeurs généraux et de sous-directeurs généraux et a approuvé les candidatures proposées. La délégation de l'Algérie s'est félicitée de la nomination de M. Geoffrey Onyeama au poste de vice-directeur général de la Coopération pour le développement, et a invité le Secrétariat à octroyer à l'Afrique une représentation plus significative au sein de l'Organisation, y compris aux postes de la haute direction.

29. La délégation de l'Oman a souscrit à la déclaration faite par la délégation de Sri Lanka au nom du groupe des pays asiatiques. Elle a appuyé les candidatures soumises par le directeur général et a salué les efforts déployés par le Secrétariat visant à mener des consultations constructives et transparentes avant que ne soient désignés les membres du cabinet. Ces consultations ouvertes avec les États membres avaient offert aux délégations la possibilité d'exprimer leurs opinions et leurs préoccupations et permis aux États membres de parvenir à un consensus fort autour de la question importante de la direction. À cet égard, la délégation a félicité les nouvelles personnes nommées et leur a souhaité beaucoup de succès dans l'accomplissement de leur mandat. Elle a également rendu hommage à l'équipe sortante et lui a souhaité plein succès. La délégation a par ailleurs souscrit à la déclaration faite par la délégation du Yémen. Selon elle, la délégation du Yémen partageait les mêmes préoccupations quant à la sous-représentation de la région des pays arabes et des pays arabes du Golfe au sein de l'OMPI. La délégation de l'Oman a précisé que la région des pays arabes

était notamment riche en matière d'expressions culturelles. Elle a demandé au directeur général qu'il tienne présentes à l'esprit les déclarations des États membres durant son mandat à la tête de l'OMPI.

30. La délégation du Maroc a souhaité un renforcement de l'équilibre régional en faveur du continent africain et a approuvé les propositions du directeur général pour les nominations des nouveaux vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux en estimant que tous les candidats proposés avaient les compétences professionnelles et les qualités humaines nécessaires pour faire progresser l'OMPI et répondre aux besoins de tous les pays membres et en particulier de ceux qui souffrent actuellement de la crise économique et financière qui sévit depuis quelque temps. La délégation du Maroc a rappelé l'engagement personnel du directeur général pour le développement tout en exprimant le souhait qu'il soit partagé par tous les membres de la haute direction afin d'accélérer la mise en œuvre du Plan d'action pour le développement et de réaliser tous ses objectifs dans les meilleurs délais possibles. La délégation du Maroc a également précisé qu'elle rendait hommage et remerciait les vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux sortants pour tout le travail accompli au profit de l'OMPI.

31. La délégation de la Guinée a approuvé toutes les nominations et félicité les personnes nommées à ces différents postes de haut niveau au sein de l'OMPI et tout particulièrement M. Geoffrey Onyeama, tout en remerciant les vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux sortants pour les services rendus à l'Organisation. La délégation de la Guinée a précisé qu'elle espérait qu'à l'avenir une attention particulière soit donnée à l'Afrique pour sa représentation au sein de l'Organisation et que les questions du développement soient au centre de toutes les activités de l'OMPI avec un accent particulier sur les préoccupations des pays les moins avancés.

32. En ce qui concerne la question de la délégation de l'Égypte sur les critères de nomination aux postes de vice-directeur général et de sous-directeur général, le directeur général a fait observer que, bien que la Convention instituant l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle dispose que le directeur général est nommé pour une période qui ne peut être inférieure à six ans, aucune précision n'était donnée sur la période de nomination des vice-directeurs généraux. Malgré tout, il a précisé que jusqu'à présent, la pratique voulait que la période de nomination pour les postes de haute direction soit de trois ans. Durant le mandat des précédents directeurs généraux, les postes de haute direction ont ainsi fait l'objet à deux occasions de nouvelles nominations : la première fois pour les trois ans de départ et la seconde pour les trois ans supplémentaires en cas de reconfirmation. Lorsque le précédent directeur général a pris ses fonctions en 1998, la durée du mandat du vice-directeur général en place était plus longue que celle du directeur général sortant. Dans le document soumis au Comité de coordination à cette époque, le directeur général alors en place avait proposé que la durée du mandat de ses vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux ne dépasse pas celle de son propre mandat. Le Comité de coordination avait approuvé cette proposition. Le directeur général a également renvoyé le comité à l'article 9.7) de la Convention instituant l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle dans lequel il était stipulé que "[le Directeur général] nomme les Vice-directeurs généraux après approbation du Comité de coordination". Il a déclaré que, selon lui, l'esprit de cet article était de permettre au directeur général de nommer sa propre équipe de direction. Enfin, le directeur général a fait référence à la pratique courante. À ce titre, il a indiqué que, dans les autres organisations internationales, la nouvelle direction désignait elle-même les membres de la haute direction. Voilà pourquoi le directeur général a considéré que le mandat des vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux devrait prendre fin en même temps que le sien. Il a clairement fait savoir qu'il

estimait que le comité ne devrait pas prolonger le mandat des membres de la haute direction. Faisant référence à l'autre observation formulée par la délégation de l'Égypte, sur la coordination du Plan d'action pour le développement, le directeur général a noté qu'il s'était chargé personnellement de superviser le programme du Plan d'action pour le développement dès son entrée en fonction. Il a cependant déclaré qu'il estimait qu'il était tout à fait approprié de transférer une telle responsabilité au vice-directeur général chargé de la coopération pour le développement. Le directeur général a souligné que l'attribution de ces tâches à M. Onyeama n'aurait aucune incidence sur son implication et son intérêt dans le Plan d'action pour le développement.

33. La délégation de Sri Lanka, parlant au nom de son pays, a présenté ses félicitations aux personnes nommées, notamment à celles issues du groupe des pays asiatiques. Elle a souhaité ajouter que, selon elle, M. Sundaram serait un atout pour l'Organisation et que ses compétences contribueraient de manière essentielle à transformer l'OMPI en une organisation plus transparente et plus efficace.

34. La délégation de la Suisse a approuvé la proposition du directeur général concernant les candidatures aux postes de vice-directeurs et sous-directeurs généraux pour la période 2009-2014, telle que présentée dans le document WO/CC/61/2. Au vu des curriculum vitae des divers candidats et la description des postes qu'ils occuperont, la délégation de la Suisse s'est dite confortée dans l'idée que le directeur général serait entouré de personnes de valeur qui l'aideraient à guider l'Organisation vers le succès. La délégation de la Suisse a remercié les vice-directeurs et sous-directeurs actuellement en poste et leur a adressé ses vœux pour leur avenir professionnel et personnel. La délégation a souligné le fait qu'en tant que pays hôte et membre de cette Organisation, elle avait toujours attaché une attention particulière à ce qu'elle soit dotée d'un personnel qui réponde au mieux à ses besoins car il était indispensable que l'OMPI se dote à tous les échelons d'un personnel qualifié et disposant de l'expertise nécessaire. La délégation a déclaré qu'elle se réjouissait de poursuivre avec la future équipe dirigeante de l'OMPI et son directeur général la très bonne collaboration qu'elle avait eue jusqu'ici avec l'équipe actuellement en poste et qu'elle souhaitait à tous ses futurs membres beaucoup de succès dans l'accomplissement de leur mandat.

35. Le Comité de coordination a approuvé la nomination aux postes de vice-directeur général de M. Geoffrey Onyeama, M. James Pooley, Mme Wang Binying et de M. Christian Wichard, a donné un avis favorable concernant la nomination aux postes de sous-directeur général de MM. Trevor Clarke, Ramanathan Ambi Sundaram et Yoshiyuki Takagi, pour la période allant du 1^{er} décembre 2009 au 30 novembre 2014, et a pris note que M. Sundaram pourrait prendre ses fonctions plus tôt.

Point 4 de l'ordre du jour : proposition relative à un plan de cessation volontaire de service

36. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/61/3.

37. Le directeur général a expliqué qu'au cours du prochain exercice biennal, l'Organisation serait confrontée à une baisse des recettes, ce qui nécessiterait de réduire les dépenses. Les dépenses les plus importantes de l'Organisation concernaient les dépenses de personnel. Par conséquent, les effectifs devaient être réduits. Le directeur général a expliqué que, malgré les circonstances difficiles, il envisageait de réduire les dépenses de personnel de la façon la plus humaine possible. À cet égard, il a souligné que le programme proposé concernait un plan de cessation de service entièrement volontaire; le personnel aurait le choix de quitter ou non l'Organisation. Le directeur général a également attiré l'attention du comité sur le fait que le

Conseil du personnel appuyait pleinement le programme proposé. Il a mentionné que des programmes similaires étaient utilisés par un grand nombre d'organisations internationales. S'agissant de la raison pour laquelle le Secrétariat n'avait pas soumis cette proposition au Comité du programme et budget, le directeur général a expliqué que ce plan ne nécessitait aucun financement supplémentaire. Le programme avait été proposé au Comité de coordination, car il s'agissait de déroger temporairement au Statut du personnel de sorte que les membres du personnel puissent bénéficier d'une offre plus attrayante que celle généralement proposée.

38. La délégation du Sénégal, parlant au nom du groupe africain, a souhaité obtenir des clarifications sur les tenants et les aboutissants du plan de cessation volontaire de service ainsi que sur l'expression "prendre note" contenue dans le paragraphe 25.

39. La délégation de l'Inde a salué l'initiative du Secrétariat visant à rationaliser les dépenses de l'Organisation afin qu'elle soit mieux équipée pour atteindre ses objectifs de réorientation stratégique. Elle a toutefois indiqué que le programme s'inspirait des conclusions du rapport de PricewaterhouseCoopers (PwC) établi en 2007 et que cela soulevait des questions. Plus particulièrement, dans le document établi en 2007 contenant les observations sur le rapport de PwC (paragraphe 13.b) du document WO/GA/34/12), l'Organisation décrivait ce rapport comme étant entaché d'inexactitudes. La délégation a demandé qu'il soit précisé si l'Organisation avait effectué des recherches plus approfondies dans le cadre du programme ou si ce dernier s'inspirait uniquement des conclusions erronées du rapport de PwC.

40. La délégation du Nigéria a souscrit à la déclaration faite par la délégation du Sénégal au nom du groupe des pays africains. Elle a déclaré qu'elle estimait que le Comité, en tant qu'organe directeur de l'OMPI, avait la responsabilité de donner des orientations générales à l'Organisation. La délégation a expliqué que le rôle du comité n'était pas de s'occuper de politiques générales et du résultat de leur application. Elle a estimé que, étant donné que la mesure proposée se fondait sur un impératif financier, qu'elle avait un caractère volontaire et que l'Organisation disposait d'un mécanisme d'appel pour protéger les membres du personnel contre d'éventuelles pressions imposées par la direction, ce programme devait être pris en considération.

41. La délégation de l'Angola a souhaité, avant de prendre une quelconque décision, savoir quels seraient les postes à supprimer programme par programme.

42. La délégation de la Tunisie, tout en considérant que cette initiative constituait une opportunité offerte au personnel intéressé de l'OMPI, a souhaité écouter le représentant du personnel, et a formulé le souhait que ce programme de cessation volontaire soit une occasion pour le directeur général de poursuivre le rééquilibrage géographique sollicité par de nombreuses délégations.

43. La délégation de l'Algérie a souhaité des clarifications sur les points soulevés par le Sénégal au nom du groupe africain ainsi qu'une précision quant au paragraphe 3 où il est mentionné que l'Assemblée générale a demandé au Comité d'audit de veiller à la mise en œuvre des principales recommandations de PricewaterhouseCoopers.

44. La délégation du Brésil s'est félicitée des travaux réalisés par le Secrétariat pour que l'Organisation puisse atteindre ses objectifs de réorientation stratégique. Cependant, elle a demandé que soient apportés des éclaircissements sur plusieurs questions et qu'un délai

supplémentaire soit accordé pour l'examen de ces questions. La délégation a fait observer que le programme visait à réduire les effectifs, mais qu'il proposait par ailleurs de combler les déficits de compétences dans certains secteurs de l'Organisation. C'est pourquoi elle a souhaité que des informations précises soient données concernant les secteurs de l'Organisation dans lesquels les effectifs devaient être réduits et ceux nécessitant des ressources humaines supplémentaires. La délégation a souhaité que, s'il existait un plan précis des secteurs où l'Organisation espérait voir des séparations volontaires de service, il soit partagé avec le comité. Selon elle, les conclusions du rapport de PwC étaient sensiblement inférieures aux prévisions, car elles ne tenaient pas compte du Plan d'action pour le développement. Les conclusions du rapport sur les besoins de l'Organisation en matière de ressources humaines n'auraient pas été les mêmes si les objectifs de développement de l'Organisation avaient été pris en considération. Avant de conclure, la délégation a demandé que soient apportés des éclaircissements sur la signification de l'expression "prendre note" dans le paragraphe concernant la décision relative à cette proposition.

45. La délégation de la République-Unie de Tanzanie a souscrit à la déclaration faite par la délégation du Sénégal au nom du groupe des pays africains. Elle a partagé le point de vue du directeur général sur le fait que le programme de cessation volontaire de service devait être mis en œuvre de la façon la plus humaine possible. Cependant, la délégation s'est dite préoccupée, car, selon elle, l'appréciation de la dimension humaine ou non de ce programme dépendait en réalité d'un jugement personnel. Par conséquent, la délégation a demandé que soient fournis davantage d'éclaircissements pour déterminer si ce programme serait, dans la pratique, mis en œuvre de façon humaine et s'il tiendrait compte des questions de représentation géographique. Elle a rappelé à quel point il était important pour les PMA d'être représentés au sein de l'Organisation.

46. Le président du Conseil du personnel de l'OMPI a confirmé que la direction de l'OMPI avait pleinement impliqué le personnel au cours de la préparation du programme de cessation volontaire de service. Par ailleurs, le Conseil du personnel avait approuvé ce programme et s'était engagé à appuyer pleinement sa mise en œuvre.

47. Le directeur général s'est penché sur la question qui lui avait été posée par la délégation de l'Inde. Il a confirmé que le programme s'inspirait de l'évaluation bureau par bureau réalisée par PwC, telle que détaillée par la suite dans le rapport de PwC de 2007. La délégation de l'Inde avait également raison lorsqu'elle affirmait que le Secrétariat avait alors estimé que le rapport reposait sur des fondements peu solides. Toutefois, la situation financière de l'Organisation avait changé depuis la publication de ce rapport. Le directeur général a indiqué que, selon lui, réduire les effectifs n'était plus une question de choix, mais de nécessité pour l'Organisation. Il a estimé que, sur la base des calculs du contrôleur, 84 postes devaient être supprimés. Cependant, comme la délégation du Brésil l'avait noté avec raison, l'Organisation nécessitait encore du personnel qualifié dans certains secteurs. Le directeur général a expliqué que l'Organisation devait revoir l'ensemble des compétences de son personnel, mais que ces changements devaient être apportés parallèlement à une réduction des effectifs. En réponse à la question posée par la délégation de la République-Unie de Tanzanie, il a déclaré que c'était l'aspect volontaire de la cessation de service qui garantissait la dimension humaine de la mise en œuvre de ce programme. Ce sont les membres du personnel eux-mêmes qui décideraient si oui ou non ils souhaitaient quitter l'Organisation. Ensuite, pour répondre à la délégation du Brésil, le directeur général s'est dit surpris de constater que la délégation semblait ne pas saisir avec exactitude les différentes compétences du Secrétariat et des États membres. Les États membres, a-t-il précisé, avaient désigné le

Comité d'audit comme l'organe chargé de collaborer avec le Secrétariat pour superviser le processus de réorientation stratégique. Le directeur général a reconnu que les aspects techniques de ce programme étaient compliqués, mais il a répété que les résultats seraient en tout temps accessibles aux États membres.

48. Le conseiller juridique, en réponse à la délégation de l'Égypte qui avait demandé que des précisions soient apportées sur l'expression utilisée par le Secrétariat lorsqu'il invitait le comité à "prendre note" du programme, a rappelé aux délégués que le Secrétariat ne demandait pas des fonds supplémentaires, auquel cas le programme aurait nécessité l'approbation du Comité du programme et budget. Étant donné que le programme proposait de déroger provisoirement au Statut et Règlement du personnel de l'OMPI, le Secrétariat demandait aux États membres d'en prendre note, ce qui signifiait par ailleurs que les États étaient invités à soumettre leurs observations ou leurs suggestions sur la mise en œuvre du plan proposé.

49. Le directeur général a invité le comité à se souvenir que le précédent directeur général avait lancé un programme semblable de cessation volontaire de service au cours de son mandat. Ce précédent programme ne répondait pas à une situation économique ou financière précise et n'avait pas été soumis au comité pour approbation. Malgré ces faits, et dans l'intérêt de maintenir la transparence, le directeur général a proposé que le Secrétariat organise une séance d'information informelle pour répondre aux questions précises des États membres.

50. La délégation de l'Égypte a demandé que soient apportés davantage d'éclaircissements sur l'explication du conseiller juridique concernant la portée juridique de l'expression "prendre note". Elle a demandé si le comité était en fait habilité à approuver cette mesure. Par ailleurs, la délégation s'est interrogée sur la capacité de l'Organisation de mettre en œuvre le programme si le comité décidait de ne pas prendre note du programme.

51. Le conseiller juridique a expliqué que le Secrétariat préférerait que le comité approuve cette mesure. S'agissant du pouvoir du comité d'empêcher l'Organisation de mettre en œuvre ce programme, il a répondu par l'affirmative.

52. Lors de la reprise de la réunion, le conseiller juridique a noté qu'une question avait été soulevée, qui demandait si cette dérogation serait l'unique dérogation de l'Organisation au Statut du personnel. Il a indiqué que toutes les dérogations envisagées par l'Organisation figuraient dans la proposition soumise au comité. Une autre question soulevée lors des sessions informelles concernait le sens de l'adjectif "volontaire" dans l'expression cessation volontaire de service. Le conseiller juridique a indiqué que, selon lui, cette question témoignait d'une crainte infondée que l'Organisation se serve du programme de cessation volontaire de service pour licencier du personnel. Il a rappelé le caractère volontaire de ce programme et qu'il revenait entièrement aux membres du personnel de décider de bénéficier des avantages de ce programme.

53. Le directeur par intérim du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH) a expliqué que l'Organisation devait répondre à deux impératifs : d'une part, réduire ses effectifs et, d'autre part, pourvoir des postes dans des secteurs demandant des compétences précises. Les États membres avaient demandé si le fait de réduire le nombre d'agents temporaires serait une solution au problème de sureffectif. Le DGRH a répondu qu'il ne s'agissait pas là d'une solution à long terme. Il a ajouté que, actuellement, des tâches importantes étaient effectuées par des agents temporaires et qu'une composante du

programme concernait la possibilité pour les agents temporaires de se porter candidat aux postes laissés vacants par des fonctionnaires. Au cours de cette session informelle, un autre échange avait eu lieu concernant la possibilité pour le personnel ayant bénéficié du programme de réintégrer l'Organisation ultérieurement. Le DGRH a fait observer que certaines organisations ayant adopté des programmes similaires avaient retenu cette option, mais uniquement à l'issue d'une longue période de "quarantaine". L'OMPI, quant à elle, avait considéré cette option mais décidé que, finalement, compte tenu de la générosité du plan proposé, il serait injuste pour les autres membres du personnel de réintégrer ces personnes. Le DGRH a indiqué qu'une autre question soulevée concernait les membres du personnel ayant manifesté un intérêt pour ce programme et plus précisément leur sexe, leur nationalité, ainsi que les secteurs auxquels ils étaient rattachés. Il a indiqué que le personnel n'était à ce stade pas disposé à manifester un intérêt pour un programme "théorique".

54. Le Contrôleur a confirmé qu'il n'y aurait pas de coût supplémentaire pour le budget et pas de remplacement automatique du montant consacré à ce plan de cessation volontaire de service et que la provision annuelle continuerait à être faite comme elle l'avait été jusqu'à présent. Le montant économisé par ces mesures devrait être de 13,9 millions de francs suisses et les montants pris en considération représentaient entre 21 mois et 27 mois de salaire, c'est sur cette base que le calcul de 30 millions avait été fait, en tenant compte de tous les grades de l'Organisation.

55. La délégation de l'Inde a demandé que soient apportés des éclaircissements au sujet de l'objectif du plan. Elle a déclaré ne pas très bien comprendre quelle était la finalité du programme et plus précisément s'il s'inspirait de la crise économique ou s'il visait à combler un déficit de compétences à l'OMPI. La délégation a remarqué une contradiction entre, d'une part, les préoccupations exprimées par l'Organisation au sujet de l'incidence financière de la crise économique et, d'autre part, son engagement marqué à l'égard des nouveaux recrutements. Elle a estimé que la décision d'engager de nouvelles personnes en pleine période de crise économique était contestable. Par ailleurs, la délégation a indiqué qu'elle souhaitait connaître les éventuels plans d'effectifs de l'Organisation, le nombre de personnes qu'elle entendait recruter ou laisser partir et les secteurs présentant des redondances de compétences. Par ailleurs, elle s'est dite préoccupée par le fait que ce programme risquait d'attirer les personnes possédant les compétences les plus convoitées. La délégation s'est ensuite interrogée sur les conséquences d'un nombre insuffisant de demandes dans le cadre du programme de cessation volontaire de service. Elle a demandé au Secrétariat s'il avait envisagé des options et s'il songeait à procéder à une nouvelle réduction des effectifs l'année prochaine.

56. La délégation de l'Angola, se référant au montant maximum de 30 millions de francs suisses, a souhaité savoir comment était alimenté ce fond et s'il provenait du budget. La délégation a considéré qu'il était important de permettre aux personnes ayant bénéficié du plan de revenir dans l'Organisation.

57. La délégation du Pakistan a indiqué que, d'après son interprétation, personne ne serait forcé ou invité à partir dans le cadre de la mise en œuvre du programme. Par ailleurs, elle a souhaité savoir si l'Organisation avait déterminé si certains postes étaient superflus ou que certaines personnes étaient en sureffectif. La délégation a ensuite proposé que le Secrétariat adopte une méthode progressive dans le cadre de ce programme. Elle a suggéré que l'Organisation commence par déterminer l'intérêt qu'il présente pour le personnel, puis quels

étaient les secteurs de l'Organisation les plus concernés. La délégation a également proposé que l'Organisation produise davantage de statistiques avant de mettre en œuvre ce programme.

58. La délégation de l'Allemagne a attiré l'attention du Secrétariat sur deux points portant sur la possibilité pour les anciens fonctionnaires ayant bénéficié du programme de réintégrer l'Organisation. Tout d'abord, la délégation a proposé que soit modifiée la dernière partie du paragraphe 21 de ce document de sorte que soit ajouté un énoncé similaire à celui de la dernière phrase du paragraphe 17 du même document. Ensuite, s'agissant du financement du programme, elle a suggéré que le plan de cessation volontaire de service ne soit approuvé qu'à la condition qu'aucun financement supplémentaire ne soit nécessaire et en partant du principe que l'Organisation ne refinancerait pas automatiquement le programme si les ressources s'épuisaient.

59. La délégation de l'Afrique du Sud a souhaité savoir ce que l'Organisation prévoyait de faire des personnes en sureffectif ne souhaitaient pas bénéficier de ce programme. Elle a déclaré que, selon elle, la méthode progressive proposée par la délégation du Pakistan était la meilleure. La délégation a demandé au Secrétariat s'il avait envisagé des options au plan de cessation volontaire de service, telles que la possibilité de proposer de former les personnes en sureffectif afin de les affecter aux postes nécessitant de nouvelles compétences.

60. La délégation de l'Égypte a déclaré qu'elle était d'accord dans l'ensemble sur le fait que les aspects techniques des programmes relatifs au personnel devaient être laissés aux soins du Secrétariat. Elle a estimé que ce programme en particulier soulevait d'innombrables interrogations et préoccupations car il impliquait deux questions différentes : la première concernait la nécessité pour le Secrétariat de se munir de nouvelles compétences aux fins du programme de réorientation stratégique de l'Organisation et la seconde la façon dont l'Organisation mettrait en œuvre le plan de cessation volontaire de service proposé dans le cadre du processus de réorientation stratégique. La délégation a estimé que la plupart des interrogations et des préoccupations des États membres portaient sur la première question, à savoir la réorientation stratégique des programmes et des ressources humaines de l'Organisation. Elle a ajouté que la base du problème venait de l'incapacité de l'Organisation à recenser les compétences qu'elle considérait superflues, ce type d'information étant essentiel pour que les États comprennent les orientations de l'Organisation et soient favorables à celles-ci. Étant donné que ce programme jouait un rôle dans la réorientation de l'Organisation, la délégation s'est interrogée sur une éventuelle implication du Comité d'audit en ce qui concernait la supervision du programme. Elle a proposé que le Comité d'audit examine chaque demande de participation au plan de cessation volontaire de service afin de s'assurer qu'elle avait été soumise de façon volontaire et que l'Organisation ne se séparait pas d'un nombre trop élevé de fonctionnaires d'un même secteur ou d'une même région géographique. La délégation a déclaré qu'elle estimait que les discussions sur ce point de l'ordre du jour étaient dans l'impasse, car le Secrétariat n'avait pas suffisamment consulté les États membres lors de l'élaboration de ce programme. Elle a souhaité que, à l'avenir, le Secrétariat procéderait de la même manière qu'il avait nommé ses vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux, c'est-à-dire de manière transparente et en consultant les États membres.

61. En réponse aux questions soulevées par la délégation de l'Inde, le directeur général a établi une distinction entre l'augmentation prévue des demandes internationales et l'augmentation prévue des recettes. Dans le cas du PCT, a-t-il précisé, l'Organisation a constaté que de plus en plus de demandes internationales étaient déposées par voie

électronique. Étant donné que les demandes déposées par voie électronique généraient moins de recettes que celles déposées sur papier, les recettes du PCT continueraient de baisser. Cependant, a-t-il ajouté, l'Organisation envisageait de poursuivre ses efforts afin d'examiner rapidement les incidences de la crise économique sur les demandes PCT de chaque pays. En ce qui concerne les options envisagées, le directeur général a indiqué que l'OMPI avait songé à sous-traiter certaines activités, mais que d'autres ne pouvaient tout simplement pas être sous-traitées. Le Secrétariat avait déjà mis en place des mesures de réduction des dépenses sans incidence sur le volume des effectifs. À ce titre, il a cité l'exemple des fournisseurs de services techniques de l'OMPI. Toutefois, étant donné que les dépenses de personnel représentaient la plus grande dépense de l'Organisation, il lui était impossible de ne pas en tenir compte. Le directeur général a déclaré qu'une option au programme aurait été les départs naturels, mais que le rythme de diminution naturelle des effectifs était trop lent. Par ailleurs, l'Organisation pouvait laisser des postes vacants, mais cette mesure était déjà appliquée dans l'Organisation. La dernière option à laquelle il songeait concernait le non-renouvellement des contrats, mais il a estimé que cette mesure était moins humaine que la cessation volontaire de service. S'adressant à la délégation du Pakistan, le directeur général a indiqué qu'il y avait à la fois des redondances de compétences et des postes superflus au sein de l'Organisation. Afin que les personnes en sureffectif puissent être réaffectées à d'autres postes, l'Organisation proposait des formations. Néanmoins, les membres du personnel n'étaient pas tous capables d'occuper un poste demandant des compétences supplémentaires, y compris après avoir suivi une formation. S'agissant des délégations de l'Allemagne et de l'Angola et plus précisément de leurs observations sur le fait de recruter à nouveau d'anciens fonctionnaires ayant bénéficié du programme, le directeur général a précisé que, selon lui, le personnel ne devrait pas être autorisé à bénéficier de la générosité de ce programme, puis à réintégrer l'Organisation.

62. Le président a suggéré que le comité reporte au lendemain sa décision sur le programme de cessation volontaire de service. Il a demandé que le Secrétariat et les coordonnateurs de groupe collaborent afin de soumettre une proposition raisonnable relative à ce programme.

63. Lors de la reprise des discussions sur ce point de l'ordre du jour, le président a fait état des importantes questions soulevées par les États Membres et des réponses apportées par le Secrétariat, lors de la session informelle, eu égard au point 4 de l'ordre du jour concernant la proposition relative à un plan de cessation volontaire de service, tout en notant que les délégations avaient exprimé le souhait d'adopter le document avec certains amendements.

64. La délégation de Sri Lanka, parlant au nom du groupe des pays asiatiques, a accueilli favorablement le programme de cessation volontaire de service quant au fond, mais a attiré l'attention de l'Organisation sur plusieurs points. Ses interrogations et ses préoccupations étaient les suivantes : Comment l'Organisation allait-elle s'assurer que seuls les membres du personnel avec des compétences superflues partiraient? Quelles étaient les compétences que l'Organisation considérait superflues? Le Secrétariat avait-il songé à des options à ce programme? Le Secrétariat avait-il mené des enquêtes ou produit des statistiques afin de mesurer l'intérêt du personnel? Quels critères l'Organisation adopterait-elle pour accepter ou rejeter les demandes? Elle a par ailleurs déclaré que, selon elle, l'interdiction permanente de recruter à nouveau d'anciens fonctionnaires devait être réexaminée.

65. La délégation de l'Égypte a fait valoir que l'objectif n'était pas que les États membres énumèrent les questions qu'ils avaient soulevées durant cette session informelle. Il a indiqué que son intention n'était pas d'ôter aux membres le droit d'exprimer leurs préoccupations,

mais qu'il estimait que le temps dont disposait le comité serait mieux mis à contribution s'il était consacré à faire progresser les débats.

66. La délégation du Sénégal, parlant au nom du groupe des pays africains, a sollicité l'élaboration d'un additif du document qui précise les questions soulevées lors des réunions informelles ou formelles. La délégation a confirmé que le groupe approuvait le plan de cessation volontaire de service tout en soulignant le caractère volontaire de la cessation de service qui devrait être accompagnée de mesures garantissant sa dimension humaine. La délégation du Sénégal a indiqué que le directeur général devrait, dans le cadre du remplacement des effectifs compressés, privilégier autant que possible les compétences africaines en vue de remédier à la sous-représentation de l'Afrique au sein du Secrétariat et que le Comité d'audit devrait être associé au processus de départ volontaire du personnel et rendre compte à ce sujet.

67. Le directeur général, en réponse aux préoccupations soulevées par la délégation de Sri Lanka et le groupe des pays asiatiques, a indiqué que ce programme répondait à la nécessité de faire face aux incidences de la crise financière. En raison de cette crise économique, l'Organisation devait réduire ses dépenses. Il a estimé que, pour réduire ses dépenses, l'Organisation devait supprimer de 84 postes. Le directeur général a précisé que, au départ, le programme de cessation de service avait été proposé dans le contexte du rapport de PwC comme un moyen pour améliorer l'efficacité de l'OMPI. De plus, le rapport PwC était à l'origine du programme de réorientation stratégique de l'Organisation. Il a ajouté cependant que le plan de cessation de service était initialement un instrument utile proposé en vue de rationaliser les opérations, tel que cela figure dans le rapport, mais qu'il était devenu une méthode nécessaire pour réduire les effectifs au cours de l'exercice biennal à venir. S'agissant de la question sur la façon de gérer le programme afin d'éviter que les membres du personnel possédant des compétences indispensables ne quittent l'Organisation, le directeur général a rappelé au comité que le programme ne conférait pas aux membres du personnel un "droit" relatif aux conditions régissant le plan de séparation volontaire de service. Ce programme offrait la possibilité aux membres du personnel de présenter une demande afin de bénéficier du programme. Le directeur général a indiqué que l'acceptation de ces demandes serait soumise à plusieurs critères. En définitive, selon lui, le Secrétariat devait déterminer si le départ d'un membre du personnel s'inscrivait dans "l'intérêt optimal de l'Organisation". Plus précisément, le directeur général a fait observer que l'Organisation tiendrait également compte des compétences et de l'expérience de la personne concernée, de sa date de départ officielle, des besoins opérationnels de l'unité à laquelle elle était rattachée, de l'incidence qu'aurait le départ de cette personne sur son unité et, enfin, de l'incidence de ce départ sur les objectifs stratégiques généraux de l'Organisation. Étant donné le caractère volontaire de ce programme, le directeur général a insisté sur le fait qu'il n'était pas en mesure de fournir au comité des statistiques détaillées sur les fonctionnaires susceptibles d'être intéressés par ce programme, ou sur les divisions auxquelles ils étaient rattachés. L'Organisation avait bien entendu étudié et même mis en place d'autres mesures de réduction des dépenses. Le directeur général a renvoyé le comité au site Web de l'OMPI pour obtenir des informations détaillées sur les efforts réalisés à cet égard. Il a notamment cité la réorganisation des procédures relatives aux dispositions en matière de voyage comme exemple de mesure de réduction des dépenses mise en place. Cependant, malgré ces autres mesures, des réductions drastiques étaient encore nécessaires. Le directeur général a fait savoir que, à son grand regret, l'OMPI devait se pencher à ce qui représentait près de 70% de son budget, à savoir ses dépenses de personnel.

68. Le président a informé le Comité que, à la suite de la session informelle, certaines délégations ou certains groupes avaient souhaité apporter trois amendements au document à l'étude. Le président a commencé par énoncer la proposition d'amendement du paragraphe 13 dudit document, qui se lirait comme suit :

“Les demandes seront examinées par le Département de la gestion des ressources humaines et par le Département de la gestion des finances, du budget et du programme et analysées par le Comité d'audit avant d'être communiquées au Directeur général [...]. Le Comité d'audit rendra compte de son analyse à l'Assemblée générale”.

69. En réponse à cette proposition, la délégation de l'Allemagne, parlant au nom du groupe B, a déclaré que le groupe B appuyait de manière générale le programme proposé quant au fond. Il a indiqué, cependant, qu'il avait plusieurs questions concernant cette proposition d'amendement, telle que proposée par le groupe des pays africains. La délégation s'est demandé si le Comité d'audit était l'organe approprié pour examiner les demandes des candidats au programme. Le Comité d'audit, a-t-elle précisé, était mandaté par l'Assemblée générale pour superviser des questions fondamentales concernant l'Organisation. Selon la délégation, cette proposition d'amendement conférait au Comité d'audit la tâche précise d'examiner chaque demande de participation au programme. La délégation de l'Allemagne a ajouté que le groupe B n'était pas favorable à ce que le Comité d'audit assure une telle fonction dans le cadre du programme, tel que proposé. Selon elle, le rôle du Comité d'audit était de surveiller les processus fondamentaux de l'Organisation et non pas de superviser des questions de personnel sans grand intérêt.

70. Le président a demandé à la délégation allemande de confirmer que son groupe ne s'était pas opposé à cette idée mais se posait la question de savoir si le Comité d'audit était vraiment l'institution qui pouvait contrôler ce processus.

71. La délégation de l'Allemagne, en réponse aux observations du président, a précisé que, bien que le groupe B ne s'oppose pas catégoriquement à cet amendement, ses membres avaient exprimé de nombreuses réserves quant au rôle du Comité d'audit.

72. La délégation de l'Inde a déclaré qu'elle appuyait la proposition d'amendement faite par le groupe des pays africains. Elle s'est élevée contre l'argument du groupe B selon lequel cet amendement impliquait le Comité d'audit sur des questions sans grand intérêt par rapport à son mandat. La délégation a déclaré qu'elle estimait que ce programme avait de grandes implications pour l'Organisation et que ces processus devaient être supervisés. Elle a également fait observer que les compétences du Comité d'audit ne se limitaient en aucun cas à superviser uniquement les “grandes questions”. La délégation a prié instamment le group B de faire preuve de plus de flexibilité.

73. La délégation du Nigéria a exprimé son fort soutien à l'égard de la proposition d'amendement soumise par le groupe des pays africains. Cependant, compte tenu des réserves exprimées par le groupe B, elle a estimé qu'il conviendrait de modifier le libellé de cet amendement. La délégation a proposé que, plutôt que de faire appel au Comité d'audit avant qu'une demande ne soit acceptée ou rejetée, le Comité d'audit pourrait examiner les demandes après que l'Organisation les a traitées. Le Comité d'audit pourrait alors examiner ce programme de façon plus générale sans devoir se pencher précisément sur chacune des demandes. Le Comité d'audit pourrait alors rendre compte de ses conclusions à l'Assemblée

générale. La délégation a insisté sur le fait que cette alternative répondait à la préoccupation du groupe B, car la fonction normative du Comité d'audit était bel et bien d'examiner des faits dans l'ensemble, après qu'ils se soient déroulés.

74. La délégation des États-Unis d'Amérique s'est félicitée des observations et des réponses détaillées apportées par le Secrétariat et le directeur général qui, selon elle, s'étaient avérées très utiles pour le comité. Elle a souhaité savoir quelle était la pratique habituelle en matière de cessation volontaire de service au sein du système des Nations Unies et quels comités ou groupes de personnes seraient les plus appropriés pour traiter ces types de questions. Faisant référence au paragraphe 13 du document de travail, la délégation a indiqué que des groupes précis avaient été définis pour examiner ces demandes, notamment le Département de la gestion des ressources humaines, le Département de la gestion des finances, du budget et du programme, avant qu'elles ne soient soumises au directeur général pour examen, et s'est demandé si la pratique au sein du système des Nations Unies s'éloignait de cette proposition, en ce sens où d'autres comités examineraient également ces demandes. S'agissant de la déclaration faite par la délégation de l'Inde sur la question de savoir si le Comité d'audit était l'organe le plus approprié pour examiner ces demandes, la délégation des États-Unis d'Amérique a fait observer que certains États membres avaient soulevé une question concernant l'aspect confidentiel de ces demandes et notamment celle de savoir si le Comité d'audit devait être habilité à consulter des demandes strictement confidentielles concernant les motifs pour lesquels les personnes souhaitaient quitter l'Organisation. Cette question était quelque peu différente du fait d'examiner les aspects financiers d'un bâtiment ou de questions politiques plus générales.

75. En réponse aux questions soulevées par la délégation des États-Unis d'Amérique, le directeur général a indiqué que la pratique au sein du système des Nations Unies était de mettre sur pied un comité interne de sélection généralement composé de fonctionnaires jouant un rôle dans l'élaboration des politiques tels qu'un représentant du Département de la gestion des ressources humaines, du Bureau du contrôleur ou du Bureau du directeur général. À la connaissance du Secrétariat, aucune des autres organisations n'a procédé à une évaluation externe. Le directeur général a déclaré que, bien entendu, la publication du rapport annuel et du rapport annuel sur l'exécution du programme faisait l'objet d'une évaluation externe qui était soumise aux États membres mais non d'une évaluation externe particulière. De fait, comme indiqué plus haut, le plan de cessation volontaire de service élaboré par l'OMPI avait été soumis à la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) qui l'avait favorablement accueilli. Concernant le Comité d'audit, le directeur général a expliqué que ce comité, en principe, examinait des données globales. Prenant l'exemple de la construction qui constituait l'un des deux mandats qui avaient été confiés au Comité d'audit, l'autre étant le plan de réorientation stratégique, il a indiqué que le degré de détail de l'évaluation pouvait être mesuré à la fréquence des réunions. Le Comité de la construction, mis en place sur le plan interne par l'OMPI, se réunissait une fois toutes les deux ou trois semaines et, au niveau opérationnel, il se réunissait presque tous les jours; quant au Comité d'audit, il se réunissait tous les trois mois. C'est pourquoi, le Comité d'audit ne se penchait généralement pas sur des points particuliers, mais il pouvait examiner la position de l'Organisation quant à la conception d'un étage déterminé du bâtiment en construction qui était étudié au niveau opérationnel.

76. La délégation de l'Égypte a déclaré que, de son point de vue, la raison pour laquelle l'implication du Comité d'audit avait été requise par le groupe des pays africains était que le caractère équitable d'une procédure qui concernerait un très grand nombre de membres du personnel soulevait des préoccupations. La délégation a estimé que l'introduction d'un

élément indépendant dans l'examen des demandes permettrait de dissiper en partie ces craintes, particulièrement eu égard à l'absence d'informations suffisantes sur cette proposition de portée générale. La délégation a souligné que 84 fonctionnaires représentait un nombre substantiel de membres du personnel de l'Organisation et qu'il était donc justifié de faire appel au Comité d'audit comme organe d'évaluation sur cette question.

77. La délégation du Danemark a félicité le Secrétariat pour la présentation générale ainsi que pour les réponses fournies au cours de la réunion. La délégation a estimé que le programme tel qu'il était présenté était bien conçu et pleinement conforme aux programmes analogues examinés par la délégation et aussi à ceux étudiés dans différents autres organismes publics. Elle a également déclaré que, de son point de vue, ce programme donnait à l'Organisation et à son équipe de direction les outils nécessaires pour s'adapter à la nouvelle situation découlant de la crise financière et les États membres devaient apporter leur soutien à la nouvelle direction de l'Organisation qu'ils venaient juste de nommer et lui donner les moyens nécessaires pour s'adapter à la nouvelle situation et entreprendre les tâches qui lui avaient été confiées.

78. La délégation du Maroc a expliqué que l'idée d'impliquer le Comité d'audit avait pour objectif de garantir le caractère volontaire du processus, et si ce n'était pas l'organe approprié, il s'agissait d'en proposer un autre qui puisse assister les fonctionnaires dans leurs démarches, tel que par exemple l'Association du personnel.

79. La délégation de la France a soutenu l'intervention faite par l'Allemagne au nom du groupe B, en particulier sur le paragraphe 13, et a apporté son plein appui au plan de cessation de service tel que présenté initialement par le Secrétariat tout en notant que ce plan avait l'appui de l'Association du personnel. La délégation de la France a remercié le groupe des pays africains pour sa proposition d'amendement du paragraphe 13 et a proposé, au lieu de cet amendement, un ajout beaucoup plus général qui ne se référerait pas au Comité d'audit, un nouveau paragraphe, placé immédiatement après le paragraphe 13 ou à la fin du paragraphe 25 et qui se lirait : "Le Secrétariat rendra compte au Comité de coordination de la mise en œuvre du plan de départ anticipé à la retraite et celui de la cessation volontaire de service".

80. La délégation de la République de Corée a remercié le Secrétariat et le directeur général pour les informations détaillées sur le programme mises à la disposition des États membres. Se déclarant favorable au programme de réorientation stratégique de l'OMPI, elle a souligné à quel point il importait de disposer de davantage de spécialistes au sein de l'Organisation et a réitéré son appui au plan de cessation volontaire de service tel qu'il était présenté. Cependant, le directeur général ayant expliqué que la pratique commune au sein du système des Nations Unies était de mettre en place des comités internes chargés d'examiner les demandes, et compte tenu du rôle du Comité d'audit dans l'examen des activités de l'Organisation, la délégation a posé la question de savoir si le Secrétariat avait créé un comité interne de ce type qui statuerait sur les demandes de cessation volontaire de service et dont la décision serait examinée à un stade ultérieur par le Comité d'audit.

81. La délégation du Costa Rica a remercié le Secrétariat et le directeur général pour le travail accompli et les informations fournies sur cette question. Déclarant qu'elle approuvait pleinement la version initiale de la proposition soumise au comité, elle a estimé qu'il s'agissait d'un bon plan, étant donné que l'Organisation faisait face à de multiples enjeux. Concernant les nouvelles propositions soumises au comité, la délégation a fait part d'un certain nombre de préoccupations. Elle a fait sienne la position des États-Unis d'Amérique

sur le caractère confidentiel des demandes, qui devait être préservé, car elles concernaient des personnes et non pas simplement des chiffres ou des compétences. Les dossiers et les demandes devaient être traités de manière appropriée. Par ailleurs, la délégation a demandé ce qu'il adviendrait si l'équipe interne responsable de l'examen des demandes au sein du Secrétariat approuvait une demande et que le Comité d'audit la rejetait. Elle a souhaité obtenir des explications sur la procédure exacte qui serait appliquée dans un tel cas.

82. La délégation de l'Afrique du Sud a déclaré qu'en principe, elle n'émettait aucune objection à l'adoption de la proposition relative au plan de cessation volontaire de service. Elle admettait le raisonnement présenté par le directeur général même si, toutefois, les délégations avaient soulevé des questions et exprimé des préoccupations qui n'avaient pas été prises en considération dans le document et elle a souligné qu'elle avait soulevé ces points lors d'une réunion informelle. Ainsi, elle était parvenue à une position de compromis afin d'essayer de faire évoluer le processus dans le sens de la position du groupe des pays africains visant à ce que soit proposé un document additif qui traiterait des toutes les questions soulevées, observations formulées et craintes exprimées, de sorte que tous ces points soient énoncés par écrit. La délégation a déclaré que, de son point de vue, il convenait de respecter la confidentialité des demandes relatives au plan de cessation volontaire de service et qu'elle n'avait aucune intention d'ouvrir le débat sur cette question, mais elle souhaitait indiquer clairement que le processus en cours était transparent et ouvert pour le Secrétariat, les fonctionnaires et les États membres concernés. Appuyant l'amendement du paragraphe 13 tel qu'il se présentait, à la suite des longues discussions sur cette question, elle a instamment prié les autres délégations de s'abstenir de proposer d'apporter d'autres modifications à des points qui avaient déjà fait l'objet de délibérations et d'un accord. Elle a exprimé l'espoir que toutes les délégations approuveraient cet amendement de sorte qu'il puisse être adopté et que les délibérations se poursuivent sur les autres points inscrits à l'ordre du jour.

83. Le président a soumis à la considération du comité l'amendement au paragraphe 13 du document consistant à rajouter la phrase suivante à la fin dudit paragraphe :

“La mise en œuvre de ce programme sera analysée par le Comité d'audit qui rendra compte de son analyse à l'Assemblée générale”.

84. Aucune objection à cet amendement n'a été formulée.

85. Le président s'est ensuite référé au paragraphe 17 concernant la décision de réemploi des fonctionnaires. Sur ce point, la proposition consistait à rajouter, à la fin du paragraphe, la phrase suivante :

“Dans des cas exceptionnels cependant, après une période minimale de 5 ans à compter de la date de cessation de service, le directeur général pourra décider de réemployer tout ancien fonctionnaire ayant bénéficié du plan de départ anticipé à la retraite s'il juge que cela est dans l'intérêt de la bonne administration de l'Organisation. Il sera rendu compte de ces cas exceptionnels au Comité de coordination”.

86. Le président, se référant au paragraphe 21 du document, a proposé de l'amender comme suit :

“Les fonctionnaires bénéficiaires du plan de cessation volontaire de service ne pourront pas être réemployés par l'Organisation dans le cadre d'un quelconque type de contrat de travail tel que contrat de consultant, contrat de travail spécial, contrat de

louage de services etc. Dans des cas exceptionnels, cependant, après une période minimale de cinq ans à compter de la date de cessation de service, le directeur général pourra décider de réemployer tout ancien fonctionnaire ayant bénéficié de l'accord de cessation volontaire de service, s'il juge que cela est dans l'intérêt d'une bonne administration de l'Organisation. Il sera rendu compte de ces cas exceptionnels au Comité de coordination".

87. La délégation de l'Allemagne, parlant au nom du groupe B, a posé la question de savoir s'il était prudent de réemployer des fonctionnaires qui avaient volontairement souscrit au programme de cessation de service. Le groupe ne voyait pas l'utilité de cette disposition relative au réemploi des fonctionnaires si ces derniers étaient amplement informés des conséquences découlant de l'acceptation du plan. Au sein du groupe B, les réactions à la proposition de disposition relative au réemploi étaient très variées, certains membres la rejetant catégoriquement tandis que d'autres se montraient plus souples. Tous les membres du groupe étaient convenus, toutefois, qu'il était nécessaire de prévoir des garanties afin d'empêcher toute application abusive de cette disposition. La délégation a déclaré que, de son point de vue, deux questions fondamentales se posaient, à savoir premièrement, après combien de temps un fonctionnaire pourrait être éventuellement réemployé et, deuxièmement, quels seraient les critères appliqués par l'Organisation pour décider de réemployer un ancien fonctionnaire. S'agissant des cinq années proposées par le groupe des pays africains, le groupe B estimait que ce délai n'était pas acceptable. Un délai d'attente de cinq ans n'avait pas un effet suffisamment dissuasif pour prévenir tout abus du système. Comme solution novatrice soumise à l'approbation du comité, la délégation a proposé que le réemploi des fonctionnaires soit soumis à l'approbation du Comité de coordination. Par ailleurs, elle a demandé au comité d'envisager l'élaboration d'une disposition aux termes de laquelle le réemploi d'un ancien fonctionnaire serait subordonné au remboursement d'un pourcentage de la prime versée dans le cadre du programme.

88. La délégation de l'Angola a appuyé la proposition énoncée par le président et a accepté de remplacer la durée de cinq ans par sept ans.

89. La délégation de l'Inde a remercié le Secrétariat d'avoir pris acte des interventions des différentes délégations, et elle a déclaré qu'elle se félicitait de l'amendement proposé par le groupe des pays africains. Elle croyait comprendre que des clauses relatives au réemploi des anciens fonctionnaires dans un délai de trois à cinq ans étaient prévues dans le programme de cessation de service de la plupart des organisations du système des Nations Unies. À cet égard, l'absence totale de possibilités de renouvellement n'était pas acceptable pour la délégation. Elle estimait que la disposition relative au réemploi des anciens fonctionnaires était suffisamment restrictive, car les termes utilisés faisaient clairement apparaître qu'elle ne serait applicable que dans des cas exceptionnels. Si un candidat au réemploi remplissait les conditions très strictes posées, il n'appartenait pas au comité d'empêcher le Secrétariat d'examiner ce cas exceptionnel. Les anciens fonctionnaires étaient forcément davantage au fait des méthodes de travail et des domaines d'activité de l'Organisation. Au paragraphe 21, il était déjà clairement indiqué que, dans des conditions normales, les fonctionnaires bénéficiaires du plan de cessation volontaire de service ne pourraient pas être réemployés par l'Organisation. Concernant la demande du groupe B relative aux critères applicables au réemploi des anciens fonctionnaires, la délégation a considéré que cela ne manquait pas d'ironie étant donné que le comité devait déjà prendre connaissance des critères applicables à la cessation de service. Concernant l'effet dissuasif, la délégation a estimé que le délai de cinq ans proposé dans l'amendement avait un effet suffisamment dissuasif, même si elle a déclaré qu'elle pourrait envisager un délai légèrement plus long.

90. La délégation du Nigéria a écarté la proposition du groupe B selon laquelle le Comité de coordination pourrait examiner les demandes de réemploi des anciens fonctionnaires. Le comité ne pouvait se réunir à cette fin, car il ne relevait pas de son mandat de prendre des décisions précises concernant le recrutement. Le paragraphe 21 visait avant tout à préciser que personne ne serait réemployé par l'Organisation. Néanmoins, si un candidat au réemploi représentait un cas exceptionnel et pouvait être d'un apport considérable à l'Organisation, le comité ne devait pas supprimer le pouvoir discrétionnaire du directeur général de trancher sur cette question.

91. La délégation de la France a indiqué qu'elle aurait préféré qu'il n'y ait pas de telle clause introduite dans le texte car la logique de ce plan de séparation volontaire était qu'il n'y ait pas de retour. Toutefois elle a soumis la proposition suivante :

“Dans des cas très exceptionnels et limités, cependant, après une période minimale de 10 ans à compter de la date de cessation de service, le directeur général pourra décider de réemployer tout ancien fonctionnaire ayant bénéficié du plan de départ anticipé à la retraite s'il juge que cela est dans l'intérêt d'une bonne administration de l'Organisation. Ces cas exceptionnels seront soumis à l'approbation du Comité de coordination”.

92. Le président a souligné que le fait de devoir présenter les cas exceptionnels à l'approbation du Comité de Coordination pourrait poser problème en ce sens qu'il n'appartenait pas à ce comité de rentrer dans le détail des recrutements par l'OMPI.

93. La délégation de l'Inde a remercié la délégation de la France pour sa proposition constructive. Toutefois, eu égard au libellé, elle ne pouvait appuyer la modification. L'adjonction de l'adverbe “très” avant le terme “exceptionnels” tronquait le sens du paragraphe 21 dont il ressortait déjà clairement que tout réemploi par l'Organisation aurait un caractère exceptionnel. S'agissant des autres solutions proposées, la délégation s'est demandé comment le groupe B pouvait se préoccuper de l'implication du Comité d'audit et de la communication des données personnelles des fonctionnaires, sans se préoccuper de l'implication d'un organe de plus grande envergure tel que le Comité de coordination et de la communication des informations susmentionnées à ce comité. La délégation a réaffirmé sa préférence pour le délai de cinq ans proposé par le groupe des pays africains.

94. La délégation de l'Angola a jugé inutile de rajouter le mot “très” devant “exceptionnels” et a estimé que pour la durée, il serait nécessaire de trouver un compromis.

95. La délégation du Nigéria, se référant aux autres solutions proposées par le groupe B, a déclaré que, à son avis, le comité était en train d'empiéter sur l'autorité et les prérogatives du directeur général. Si le comité approuvait le programme et autorisait le directeur général à décider quels fonctionnaires seraient habilités à bénéficier du plan de cessation de service, il ne pouvait pas, par la suite, restreindre son pouvoir de décider qui pouvait être recruté en le subordonnant à l'approbation du Comité de coordination. Le comité devait respecter les prérogatives du directeur général dans la gestion des ressources du Secrétariat et du personnel et s'occuper uniquement de l'élaboration des politiques suivies par l'Organisation. S'agissant de la question de savoir si la proposition du groupe des pays africains devait être modifiée, la délégation a fait part de sa conviction que le terme “exceptionnels” suffisait à exprimer le caractère “rare” et “extraordinaire” des cas concernés, sans qu'il faille ajouter d'autres qualificatifs.

96. La délégation d'Afrique du Sud a appuyé le libellé de la proposition de modification du programme. Elle a remercié les délégations de l'Angola, de l'Inde et du Nigéria pour les différentes observations formulées en ce qui concernait ce libellé. S'agissant des préoccupations exprimées par le groupe B et par la délégation du Costa Rica, elle a mis l'accent sur le fait que le temps d'attente avant que le réemploi d'une personne puisse être envisagé constituait un délai minimal. Par ailleurs, la délégation a réitéré l'opinion du groupe des pays africains, rappelant au comité que le réemploi des anciens fonctionnaires constituerait l'exception et aurait donc peu de chances de se produire. En outre, étant donné que l'Organisation n'envisagerait de réemployer que les fonctionnaires constituant des cas exceptionnels, il était peu probable que des personnes aussi extraordinaires aient l'intention de piller l'Organisation. De l'avis de la délégation, il n'était par conséquent pas nécessaire de poursuivre davantage le débat et elle a demandé que le comité adopte la proposition telle quelle.

97. La délégation de l'Allemagne a remercié le président et les autres délégations pour leurs commentaires instructifs et a souhaité formuler en réponse aux opinions exprimées un certain nombre d'observations en son nom propre et non pas au nom de groupe B, bien qu'elle soit convaincue que sa vision des choses était partagée par un grand nombre de membres du groupe B. En ce qui concernait la question de savoir si cette pratique existait dans le cadre du système des Nations Unies, le Secrétariat avait déclaré ce matin qu'il ne s'agissait pas d'une pratique courante au sein du système des Nations et il avait été par ailleurs indiqué qu'il existait des programmes de ce type qui prévoyaient un délai de trois, cinq, dix ou deux ans et qu'il était d'usage de ne pas réemployer du tout les anciens fonctionnaires. Concernant la question de l'analyse coût-avantage mentionnée par la délégation de l'Inde, la délégation de l'Allemagne a déclaré ne pas être au courant de l'adoption d'une disposition dans ce sens ou de la réalisation d'une analyse coût-avantage, mais elle était disposée à être corrigée sur ce point. La délégation a admis qu'il était peu probable qu'il soit un jour nécessaire d'appliquer une telle disposition. Si tel était le cas, la question se posait donc de savoir quelle était l'utilité d'élaborer une disposition relative au réemploi des anciens fonctionnaires. Soulevant ensuite le point de savoir s'il convenait d'utiliser les termes "exceptionnels" ou "très exceptionnels" dans le libellé, elle a estimé que le terme "exceptionnels" était suffisamment explicite. La délégation a pleinement appuyé la proposition présentée par la délégation de la France visant à soumettre les cas au Comité de coordination et à demander son approbation. Concrètement, cela était possible, un certain nombre de délégations telles que celles de l'Inde et de l'Afrique du Sud ayant déclaré que le nombre de cas serait infime, voire nul. Si le nombre de cas concernés serait vraisemblablement d'un seul par année, le Comité de coordination pourrait tout à fait l'examiner. Enfin, concernant le nombre minimal d'années de cessation de service requis avant le réemploi des anciens fonctionnaires, la délégation de l'Allemagne a fait sienne la proposition de la délégation de la France relative à un délai minimal de 10 ans. Il était difficile de déterminer comment on était parvenu au délai de cinq ans proposé. Si le comité s'accordait sur un nombre d'années inférieur à 10, il devrait, de l'avis de la délégation, réexaminer la proposition du groupe B relative au remboursement partiel par les fonctionnaires des prestations versées pour cessation de service.

98. La délégation de la République de Corée a remercié le président et a déclaré qu'elle se posait la question de savoir quel serait le délai le plus approprié concernant la période pendant laquelle les anciens fonctionnaires ne pourraient pas être réemployés, mais qu'il convenait de se demander quel était l'intérêt d'interdire le réemploi de ces anciens fonctionnaires. De l'avis de la délégation, la décision relative à la période pendant laquelle les anciens fonctionnaires ne pourraient pas être réemployés devait être prise compte tenu des prestations reçues.

99. La délégation du Maroc a souligné le fait que la réintégration d'un fonctionnaire devait normalement être en faveur de l'OMPI, raison pour laquelle des conditions draconiennes étaient posées, qui devaient être examinées par le directeur général et lui seul. La délégation du Maroc a expliqué que la période de 10 ans lui paraissait excessive et qu'elle était favorable à une période de sept ans.

100. La délégation du Costa Rica s'est déclarée consciente qu'il était nécessaire de parvenir un accord mais elle n'avait pas la même lecture de la situation. Pour elle, les délais proposés allaient de zéro à 10 ans, entre les documents datés du 29 mai dans lesquels le réemploi n'était pas autorisé et celui diffusé tout à l'heure dans lequel un délai de cinq ans était requis. À cet égard, la délégation a demandé davantage de souplesse, étant entendu que le délai de 10 ans constituait un signe de flexibilité, car le document initial ne prévoyait pas du tout une telle possibilité.

101. La délégation de l'Inde a remercié le président et a déclaré qu'elle avait suivi les interventions des délégations de l'Allemagne, de la France et du Costa Rica, mais qu'elle n'avait toujours pas compris sur quoi elles fondaient leurs objections. Le Secrétariat avait clairement indiqué qu'il s'agissait essentiellement de mesures de réduction des dépenses et que le principal objectif n'était pas de procéder à une restructuration dans le cadre du processus de réorientation stratégique. C'est pourquoi, l'argument selon lequel l'administration se débarrassait des personnes dont les compétences ne lui étaient plus nécessaires était incorrect. L'objectif était de faire des économies et de réduire les effectifs au sein de l'Organisation. Il n'était pas établi, implicitement ou expressément, que les personnes dont les compétences ne correspondaient plus aux besoins de l'Organisation allaient partir, même si c'était là le but visé. La délégation était d'avis qu'il serait injuste de déclarer qu'une personne ayant volontairement quitté l'Organisation pour des raisons personnelles ou autres et qui serait dotée de compétences présentant un intérêt pour l'OMPI ne pourrait pas, dans des cas exceptionnels, être réemployée par l'Organisation. Il s'agissait d'une toute petite fenêtre laissée ouverte pour ces personnes et, comme l'avait souligné la délégation du Maroc, les intérêts de l'Organisation devaient, à juste titre, fonder toute décision à cet égard. Il incombait au directeur général de décider si les compétences d'un fonctionnaire présentaient un intérêt pour les activités de l'Organisation. Le dernier point soulevé par la délégation sur la question du réemploi concernait la proposition relative à l'examen de la décision par le Comité de coordination. Elle souhaitait signaler une anomalie au président. En effet, étant donné que les cessations de service n'étaient pas soumises dans un premier temps au Comité de coordination, il était difficile à la délégation d'accepter cette proposition comme condition du réemploi. La délégation a proposé que le Conseil du personnel de l'OMPI soit consulté sur la proposition de modification du délai de cinq à sept ans.

102. Afin de trouver un compromis, la délégation de la France a proposé huit ans comme période minimum avant un éventuel réemploi.

103. La délégation de l'Inde a réitéré sa préférence pour le délai de cinq ans et son souhait de consulter le Conseil du personnel de l'OMPI sur cette question.

104. À l'invitation du président, le président du Conseil du personnel de l'OMPI a apporté les précisions suivantes : l'opération était exceptionnelle au sens juridique du terme, le Conseil du personnel avait confiance dans la haute direction de l'Organisation et le directeur général prendrait, dans des cas exceptionnels, une décision en tenant compte des besoins de

l'OMPI. Il s'est résolument prononcé en faveur du délai de cinq ans, se déclarant convaincu que le directeur général en limiterait l'application aux cas exceptionnels, lorsqu'il serait dans l'intérêt de l'Organisation de réemployer un fonctionnaire.

105. La délégation du Costa Rica a rappelé que le document, tel que proposé initialement, exprimait clairement l'interdiction de réemploi.

106. Le président a invité le comité à se prononcer sur les paragraphes 17 et 21 tel que modifiés, en remplaçant la période de cinq ans par celle de sept ans.

107. La délégation de l'Inde a accepté, par souci de compromis, la proposition relative au remplacement du délai de cinq ans par un délai de sept ans.

108. À la suite d'une demande présentée par le président, le Conseil du personnel de l'OMPI a exprimé la nécessité de consulter le personnel sur la proposition d'adopter un délai de sept ans plutôt qu'un délai de cinq ans, étant donné qu'il n'était pas habilité à prendre une décision sur cette question de manière unilatérale.

109. Le président a conclu que les paragraphes 17 et 21 étaient amendés et que la période de sept ans avait été choisie par le comité.

110. Se référant au paragraphe 25 du document, le président a invité le comité à se prononcer sur la proposition d'amendement suivante :

“Le Comité de coordination est invité à approuver la proposition du directeur général de déroger provisoirement aux dispositions pertinentes du chapitre IX du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI, relatives à la cessation de service, afin de mettre en œuvre le paragraphe de cessation volontaire de service présenté dans les paragraphes 1 à 24 ci-dessus. Le Comité de coordination est en outre invité à prendre note du fait que les mesures correspondantes seront financées au moyen de la provision existante constituée pour cessation de service et prestations médicales après la cessation de service pour un montant maximum de 30 millions de francs suisses.

“Le Comité de coordination demande au Secrétariat d'établir et de lui soumettre lors de sa session de septembre 2009, un additif du document WO/CC/61/3, résumant les réponses aux questions posées par les États membres lors des réunions de consultations informelles”.

111. La délégation de l'Afrique du Sud a déclaré qu'elle aurait souhaité que le programme soit applicable pendant une période déterminée, au-delà de laquelle l'Organisation ne pourrait plus déroger aux dispositions pertinentes; elle a proposé d'ajouter les termes “déroger temporairement jusqu'au 30 juin 2010” au libellé de la proposition d'amendement. Elle a également demandé que le Conseil du personnel donne son opinion sur le plan de cessation volontaire de service. En conclusion, la délégation a réitéré sa demande visant à ce que le Secrétariat présente au comité, dans les meilleurs délais après la clôture de la réunion et avant la fin du mois, un document additif contenant un résumé des questions soulevées par le comité, des réponses apportées par le Secrétariat à ces questions et des observations du Conseil du personnel sur le programme.

112. La délégation de l'Égypte s'est déclarée favorable aux amendements et à la proposition présentée par la délégation de l'Afrique du Sud. Elle a proposé que le Comité de coordination

maintienne le programme à l'ordre du jour de ses prochaines sessions jusqu'à la fin de la période de dérogation, en juin 2010. La délégation a indiqué qu'elle souhaitait rester pleinement informée de l'évolution du programme. Elle a demandé que le document fourni par le Secrétariat en réponse au comité soit présenté sous la forme d'un additif officiel.

113. Le directeur par intérim du DGRH a informé le comité que la date limite proposée pour la remise du document additif, compte tenu du temps qu'il faudrait au Secrétariat pour rassembler les questions soulevées par le comité, élaborer des réponses et recueillir les observations formulées par le Conseil du personnel, n'était pas réaliste; un document de cette ampleur ne pouvait être établi d'ici à la fin du mois de juin 2009.

114. La délégation du Brésil a appuyé le libellé proposé par la délégation de l'Afrique du Sud, qui déterminait la fin de la période de dérogation aux dispositions du Statut et Règlement du personnel. Elle a également appuyé la demande présentée par la délégation de l'Égypte tendant à ce qu'un document additif officiel soit remis au comité en réponse aux questions soulevées. Elle a par ailleurs proposé qu'un texte dans lequel le Secrétariat serait invité à établir et à présenter cet additif soit ajouté après le paragraphe de décision relatif au programme. Idéalement, a-t-elle déclaré, l'additif contiendrait notamment des réponses détaillées aux questions soulevées par le comité et aux préoccupations exprimées au cours de la réunion, et une indication des critères sur la base desquels le Secrétariat accepterait ou rejetterait les demandes de cessation de service présentées par les fonctionnaires. En conclusion, la délégation a repris à son compte la proposition de la délégation de l'Égypte visant à ce que ce point reste inscrit à l'ordre du jour du Comité de coordination jusqu'à la fin de la période de dérogation.

115. Le président a souligné que personne ne s'était opposé au libellé des paragraphes et qu'il avait été proposé de remplacer le mot "temporairement" par une date fixe et demandé plus d'informations sur le document.

116. La délégation du Nigéria a déclaré qu'elle appuyait la proposition d'amendement présentée par la délégation de l'Afrique du Sud tendant à ajouter une date limite à la période de dérogation provisoire accordée à l'Organisation. En revanche, elle n'était pas favorable à une adjonction ou un amendement qui obligerait l'Organisation à tenir compte du principe de répartition géographique dans l'acceptation ou le rejet des demandes. Les cessations de service ne devaient pas être subordonnées à l'origine géographique du candidat, mais aux besoins généraux de l'Organisation.

117. La délégation de la Suisse a souligné qu'il s'agissait d'un paragraphe décisionnel et qu'elle ne voyait pas l'intérêt de commencer à réintroduire les éléments discutés dans les sessions informelles. La délégation de la Suisse a estimé que le plus important ici était le fait d'inclure la préparation d'un additif du document et que le point reste inscrit à l'ordre du jour du Comité de coordination.

118. La délégation de l'Australie, parlant au nom du groupe B, a proposé une modification d'ordre rédactionnel à la proposition présentée par le groupe des pays africains. Elle ne pensait pas qu'un additif contenant des questions et les réponses fournies par le Secrétariat présenterait un intérêt pour les États membres et elle ne pensait pas que le comité aurait besoin d'adopter un tel document. C'est pourquoi, elle a proposé que le comité modifie le deuxième paragraphe de manière à indiquer que le Secrétariat était invité à "établir" un additif destiné au comité; selon elle, ce libellé serait moins contraignant que le libellé actuel, qui invitait le Secrétariat à "soumettre" un additif au comité.

119. La délégation de l'Algérie s'est associée aux déclarations faites par les délégations de l'Afrique du Sud, l'Égypte, le Brésil et l'Angola et s'est déclarée favorable au maintien du point à l'ordre du jour jusqu'à la fin de la période de dérogation. En ce qui concerne le dernier paragraphe proposé, la délégation a proposé la suppression de l'expression : "lors des réunions de consultations informelles".

120. La délégation de l'Inde a fait part de son appui aux amendements proposés par les délégations de l'Afrique du Sud, du Brésil, de l'Égypte, de l'Angola et de l'Algérie. Elle a appuyé ces amendements pour autant que le Secrétariat n'établisse pas de rapport officiel des réunions du Comité de coordination. De l'avis de la délégation, l'additif viserait à consigner les questions soulevées par le comité. Un additif officiel était nécessaire en vue de réunir des données sur les préoccupations des États membres, qu'il conviendrait d'examiner en détail lors des futures sessions du comité.

121. La délégation de l'Égypte a apporté des précisions sur sa demande concernant l'établissement et la diffusion de l'additif dans les meilleurs délais, étant donné que ces informations présentaient un intérêt pour les États membres aux fins de la préparation de la prochaine réunion du Comité du programme et budget ("PBC"). Compte tenu du fait que le programme était susceptible d'induire des changements majeurs dans le niveau et la composition des effectifs de l'Organisation, la délégation espérait que les États membres pourraient s'appuyer sur ces informations pour adopter une position dans le cadre du PBC. Comme l'avait indiqué le directeur général à plusieurs reprises, les dépenses de personnel représentaient le premier poste de dépenses de l'Organisation. Étant donné que le programme visait à supprimer 84 postes, des informations détaillées sur l'état d'avancement du plan de cessation de service présentaient un intérêt dans le cadre des réunions du PBC dans la mesure où elles avaient trait au budget de l'OMPI. Si l'additif ne pouvait être diffusé d'ici à la fin du mois de juin, le Secrétariat pourrait peut-être le mettre à disposition pour la première semaine de juillet. La délégation a également précisé qu'elle demandait que le document contienne non seulement les questions soulevées au cours des sessions informelles du comité, mais aussi les demandes de renseignement présentées par les États membres au cours de la session plénière.

122. La délégation de l'Afrique du Sud a souhaité préciser pourquoi elle avait demandé à connaître les critères sur lesquels se fonderait le Secrétariat pour examiner les demandes de cessation de service. Tout d'abord, selon la délégation, les États membres avaient soulevé la question à plusieurs reprises, sans recevoir de réponse du Secrétariat. La délégation a déclaré qu'elle ne souhaitait pas obtenir de renseignements sur les fonctionnaires qui souscriraient au programme, mais sur ceux dont les demandes de participation au programme seraient acceptées par l'Organisation. La délégation a demandé au Secrétariat d'indiquer les critères sur lesquels se fonderait le DGRH pour accepter ou rejeter les demandes de cessation de service présentées par les fonctionnaires.

123. La délégation du Brésil s'est déclarée favorable à l'amendement de la proposition relative à la fixation d'une date limite pour la dérogation aux dispositions du Statut et Règlement du personnel. En référence à l'autre amendement proposé, la délégation a demandé que le libellé indique que le document devait contenir des "réponses détaillées" aux questions soulevées et préoccupations exprimées par les États membres, et non pas seulement un "résumé" des informations requises. La délégation s'est également prononcée en faveur du maintien de la question à l'ordre du jour du Comité de coordination jusqu'à la fin de la période de dérogation.

124. Le directeur par intérim du DGRH a déclaré que l'amendement portant sur l'adjonction de "30 juin 2010" à la proposition était tout à fait acceptable. En ce qui concernait le délai d'établissement de l'additif, il a indiqué qu'il lui semblait que la date de la prochaine session du PBC était fixée à la deuxième moitié du mois de juillet 2009. Si tel était le cas, il a affirmé que l'additif pourrait être prêt vers la mi-juillet.

125. La délégation de l'Australie a demandé que soit confirmé le fait qu'aucune objection n'avait été émise contre l'amendement proposé par le groupe B. Elle a rappelé au comité qu'il avait été proposé de modifier le deuxième paragraphe en changeant le libellé de telle sorte que l'additif ne soit pas "soumis au" mais "établi pour le" comité.

126. La délégation de l'Égypte est, en principe, convenue du programme modifié. Elle a toutefois déclaré au Secrétariat qu'elle souhaitait que la nouvelle version modifiée du texte du programme soit présentée dans son intégralité au comité avant que ce dernier approuve définitivement ce point de l'ordre du jour. Elle a par ailleurs demandé au conseiller juridique des précisions quant à l'amendement proposé par la délégation de l'Australie et à la différence entre le fait d'"établir" quelque chose pour le comité et le fait de "soumettre" quelque chose au comité. Elle a demandé en particulier si l'utilisation de tel ou tel terme avait des incidences juridiques.

127. Le conseiller juridique a fait part de sa conviction que le fait de soumettre un document au Comité de coordination revenait essentiellement au même que d'établir un document à l'intention du Comité de coordination. Il a admis que dans un certain sens, le terme "établir" laissait entendre que le Comité de coordination pourrait utiliser ce document à toutes fins qui lui sembleraient utiles. En revanche, "soumettre" un document pouvait être considéré comme un terme plus officiel, qui indiquait que le Secrétariat présentait officiellement le document au Comité de coordination. Malgré les connotations sans doute différentes des deux termes, le conseiller juridique a supputé que la distinction juridique entre les deux était infime et qu'il s'agissait peut-être d'un exemple de ce que certains qualifiaient, de façon sibylline, de "distinction n'entraînant aucune différence".

128. La délégation du Brésil a indiqué qu'elle avait l'intention de poser la même question que la délégation de l'Égypte. Toutefois, étant donné que le conseiller juridique avait confirmé que le libellé de l'amendement proposé par le groupe B n'avait aucune incidence juridique, elle a demandé au groupe B d'expliquer le sens de sa proposition.

129. La délégation de la France a expliqué que l'amendement proposé visait à s'assurer que le document serait fourni au Comité de coordination à titre d'information et non pas en vue de son approbation.

130. Le conseiller juridique a répondu aux préoccupations exprimées par plusieurs délégations qui demandaient qu'une version sur papier du texte soit présentée au comité avant son adoption. Il a attiré l'attention du comité sur le point 7 de l'ordre du jour intitulé "Résumé du rapport de la session" et l'a informé que le Secrétariat établirait un document contenant toutes les propositions présentées, y compris le paragraphe 25 de décision, aux fins de son adoption par le comité dans quelques minutes. Le projet de rapport complet serait envoyé aux coordonnateurs et aux États membres qui disposeraient d'un mois pour envoyer leurs commentaires; passé ce délai, le rapport serait considéré comme adopté.

131. La délégation de la Suisse a souligné que le plan de cessation volontaire de service tel qu'il avait été proposé au départ aurait été bien plus acceptable, mais qu'en vue du compromis, la délégation avait permis que certaines modifications y soient apportées. Actuellement, elle souhaitait que le paragraphe soit adopté en rajoutant simplement l'additif du document mais sans compliquer encore la procédure.

132. La délégation de l'Égypte a approuvé la proposition du conseiller juridique sur la procédure à suivre. Concernant l'amendement proposé par le groupe B, elle l'a également approuvé, étant entendu que l'additif servirait de rapport officiel établi par le Secrétariat pour le comité. La délégation a réaffirmé qu'elle préférerait que les documents d'information soient diffusés avant la réunion du PBC et que ces documents contiennent les observations formulées par le Conseil du personnel.

133. La délégation de l'Inde a appuyé les commentaires formulés par la délégation de l'Égypte eu égard à l'incidence financière du programme proposé et donc à l'intérêt d'établir ces documents d'information avant la réunion du PBC.

134. La délégation de la Suisse a exprimé sa réticence par rapport à ce mécanisme, tout en soulignant qu'elle ne souhait pas bloquer une décision du comité.

135. Après de longues délibérations, le Comité de coordination a adopté les propositions figurant dans le document WO/CC/61/3 après y avoir apporté des amendements qui ont donné lieu aux décisions suivantes :

i) le comité a approuvé la proposition du directeur général de déroger provisoirement, jusqu'au 30 juin 2010, aux dispositions pertinentes du chapitre IX du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI relatives à la cessation de service afin de mettre en œuvre un programme de cessation volontaire de service présenté aux paragraphes 1 à 24 du document WO/CC/61/3;

ii) le comité a pris note du fait que les mesures correspondantes seraient financées au moyen de la provision existante constituée pour cessation de service et prestations médicales après la cessation de service, pour un montant maximum de 30 millions de francs suisses;

iii) le Comité de coordination a demandé au Secrétariat d'établir pour le comité à sa session de septembre 2009 un additif du document WO/CC/61/3 apportant des réponses détaillées aux questions soulevées et aux préoccupations exprimées par les États membres. Ce document devrait être diffusé avant la prochaine réunion du Comité du programme et budget. Le Conseil du personnel a également été invité à présenter par écrit ses observations concernant le plan de cessation volontaire de service avant la session de septembre 2009 du Comité de coordination. Le plan de cessation volontaire de service devra rester inscrit à l'ordre du jour du Comité de coordination jusqu'à la fin de la période de dérogation;

iv) le Comité de coordination est convenu de modifier le paragraphe 13 du document WO/CC/61/3 de manière à ce qu'il soit ainsi libellé : "Les demandes seront examinées par le Département de la gestion des ressources humaines et par le Département de la gestion des finances, du budget et du programme avant d'être communiquées au directeur général. Il appartiendra au directeur général de

décider en dernier lieu d'approuver ou de rejeter les demandes en fonction des intérêts de l'Organisation, eux-mêmes dictés par les besoins opérationnels, les résultats de l'évaluation effectuée au titre de la réorientation stratégique et le calcul des économies réalisées dans chaque cas. La mise en œuvre de ce programme sera analysée par le Comité d'audit qui rendra compte de son analyse à l'Assemblée générale”;

v) le Comité de coordination est également convenu de modifier le paragraphe 17 du document WO/CC/61/3 de sorte qu'il soit ainsi libellé : “Dans des cas exceptionnels, cependant, après une période minimale de sept ans à compter de la date de cessation de service, le directeur général pourra décider de réemployer tout ancien fonctionnaire ayant bénéficié du plan de départ anticipé à la retraite s'il juge que cela est dans l'intérêt d'une bonne administration de l'Organisation. Il sera rendu compte de ces cas exceptionnels au Comité de coordination”; et

vi) le Comité de coordination a également modifié le paragraphe 21 du document WO/CC/61/3 en ajoutant les mots suivants à la fin du paragraphe : “tel que contrat de consultant, contrat de travail spécial, contrat de louage de services, etc. Dans des cas exceptionnels, cependant, après une période minimale de sept ans à compter de la date de cessation de service, le directeur général pourra décider de réemployer tout ancien fonctionnaire ayant bénéficié de l'accord de cessation volontaire de service s'il juge que cela est dans l'intérêt d'une bonne administration de l'Organisation. Il sera rendu compte de ces cas exceptionnels au Comité de coordination”.

Point 5 de l'ordre du jour : divulgation financière/déclaration d'intérêts

136. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/61/4.

137. Le conseiller juridique a demandé au comité de se reporter aux modifications qu'il avait apportées quelque deux ans auparavant à l'article 1.6, ayant trait aux activités et intérêts des membres du personnel en dehors du Bureau international. Ces modifications autorisaient également le directeur général à arrêter les procédures nécessaires aux fins du dépôt des déclarations de situation financière. En vue de l'élaboration des procédures proposées, le Secrétariat a procédé à une enquête auprès de 19 autres organisations appliquant le régime commun. L'Organisation, qui préconisait une mise en œuvre par étapes, exigerait des fonctionnaires, dans une première phase, qu'ils remplissent un formulaire de déclaration d'intérêts. Dans la deuxième phase, un formulaire de divulgation financière plus complet serait élaboré sur la base des résultats de la première phase. Le conseiller juridique a également informé le comité que le Comité d'audit avait envoyé une lettre dans laquelle il formulait des observations sur le système de divulgation financière proposé. Le conseiller juridique a indiqué que les observations du Comité d'audit ayant été reçues tardivement le vendredi, elles n'avaient pas pu être traduites et présentées aux États membres avant la réunion du comité tenue le lundi. Les observations formulées par le Comité d'audit seraient toutefois communiquées aux États membres dans les meilleurs délais après la réunion du comité et il en serait tenu compte dans la mise en œuvre, ainsi que dans la deuxième phase du système de divulgation financière.

138. La délégation de l'Angola a approuvé la mise en œuvre d'un formulaire de divulgation financière et déclaration d'intérêts à l'instar des autres organisations de Nations Unies.

139. La délégation des Pays-Bas s'est félicitée du programme de divulgation financière, qui allait dans le sens du renforcement de la reddition de comptes et de la bonne gouvernance au sein de l'OMPI. Tout en préconisant la mise en œuvre du formulaire de déclaration d'intérêts, la délégation a noté que le programme proposé n'exigeait une déclaration d'intérêts que des fonctionnaires des classes D.1 et supérieures, ainsi que de ceux occupant un poste comportant des risques fonctionnels intrinsèques. Elle a recommandé que l'Organisation mette en œuvre la recommandation du CCI et exige une divulgation financière de tous les fonctionnaires de classe D.1 et de rang supérieur, ainsi que de tous les fonctionnaires des achats et de la trésorerie et du personnel de la catégorie des administrateurs des services de contrôle interne.

140. La délégation du Canada a déclaré que la reddition de comptes revêtait une importance fondamentale dans la législation de son pays. Elle a exprimé l'espoir que l'OMPI disposait de mécanismes solides et indépendants de supervision et de reddition de comptes, ainsi que de pratiques en matière de ressources humaines fondées sur le mérite. À cet égard, elle a préconisé l'application de règles contraignantes de divulgation financière et de déclaration d'intérêts à l'OMPI. La délégation a également pris note de la démarche par étapes adoptée par l'Organisation et a vivement encouragé le Secrétariat à mettre en œuvre le programme dans les meilleurs délais.

141. La délégation des États-Unis d'Amérique s'est félicitée des mesures prises par l'OMPI afin de mettre en œuvre un programme de divulgation financière. Elle a exprimé l'espoir que l'Organisation appliquerait des règles rigoureuses de divulgation financière, compatibles avec celles de l'ONU. La norme à l'ONU était d'exiger une divulgation financière de tous les fonctionnaires des classes D.1 ou équivalentes et de rang supérieur, ainsi que de tous les fonctionnaires ayant des responsabilités fiduciaires ou en matière d'achats. La délégation a noté que les liens de coopération étroits entretenus par l'OMPI avec le secteur privé rendaient nécessaire l'adoption d'un programme rigoureux, susceptible en particulier d'établir très tôt un conflit d'intérêts. En vue de garantir la crédibilité du programme, la délégation a proposé que le Secrétariat envisage de mettre en place un bureau de la déontologie chargé de répondre aux questions des fonctionnaires, d'examiner les divulgations financières et de déterminer les conflits d'intérêts. Dans l'idéal, le responsable du bureau de la déontologie serait habilité à mettre un frein à des pratiques susceptibles de créer un conflit d'intérêts et à prendre des mesures pour régler le problème. Enfin, la délégation a observé qu'une formation sur les divulgations financières requises devrait être dispensée aux fonctionnaires.

142. La délégation du Sénégal a souhaité rappeler la position du groupe des pays africains qui va dans le sens du renforcement de la gouvernance et de la reddition de comptes au sein du Secrétariat, et a considéré que l'engagement de prendre en compte, lors de la deuxième phase, les commentaires du Comité d'audit pourrait certainement renforcer l'efficacité du mécanisme. Le groupe des pays africains a souhaité que dans le cadre de ce mécanisme, le dispositif mis en place soit conforme au Code de déontologie pour le personnel des Nations Unies.

143. La délégation du Brésil s'est félicitée du programme de divulgation proposé. Elle a indiqué qu'elle appuyait généralement toute initiative visant à renforcer la reddition de comptes et la bonne gouvernance au sein du Secrétariat. La délégation a indiqué qu'elle était également favorable à un code de déontologie analogue à celui adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies.

144. La délégation de l'Inde a approuvé la proposition relative à la prescription d'un système de divulgation financière à l'OMPI. Elle a estimé que le programme constituait une première étape constructive sur la voie du renforcement de la transparence et de la reddition de comptes au sein de l'Organisation. Elle a indiqué qu'elle croyait comprendre que ce programme n'était que le premier volet d'un système de divulgation financière plus complet, analogue à celui mis en œuvre à l'ONU.

145. Le conseiller juridique a affirmé au Comité de coordination que l'Organisation prendrait pleinement en considération les observations constructives formulées par les États membres.

146. Le Comité de coordination a approuvé la proposition figurant au paragraphe 17 du document WO/CC/61/4 et a pris note du contenu de ce document.

Point 6 de l'ordre du jour : désignation du président du Comité d'appel de l'OMPI

147. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/61/5.

148. En présentant ce point, le conseiller juridique a expliqué que conformément aux dispositions du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI, il incombait au comité de désigner le président du Comité d'appel de l'OMPI. L'ancien président ayant démissionné, le Secrétariat a proposé que le comité désigne le président par intérim, M. Dominick Devlin, président du Comité d'appel. Le Conseil du personnel, consulté de manière officieuse, s'était déclaré favorable à la nomination proposée.

149. Le Comité de coordination a désigné M. Dominick Devlin président du Comité d'appel de l'OMPI.

150. Le conseiller juridique a confirmé au comité que l'Organisation commencerait à travailler sur son rapport final et que les États membres disposeraient d'un mois à compter de la réception du projet de rapport pour soumettre leurs commentaires ou déclarations respectives. Après l'intégration de ces commentaires, le rapport serait considéré comme adopté et publié sur le site Web de l'OMPI.

151. La délégation de l'Égypte a remercié le président pour sa conduite des débats et les efforts déployés afin d'orienter le comité vers un consensus.

[L'annexe suit]