

OMPI



WO/CC/62/4

ORIGINAL : anglais

DATE : 1^{er} octobre 2009

F

ORGANISATION MONDIALE DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE
GENÈVE

COMITÉ DE COORDINATION DE L'OMPI

**soixante-deuxième session (40^e session extraordinaire)
Genève, 22 septembre – 1^{er} octobre 2009**

RAPPORT

adopté par le Comité de coordination

1. Le Comité de coordination avait à examiner les points suivants de l'ordre du jour unifié (document A/47/1) : 1, 2, 3, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 39 et 40.
2. Le rapport sur ces points, à l'exception des points 11 et 22, figure dans le rapport général (document A/47/16).
3. Le rapport sur les points 11 et 22 figure dans le présent document.
4. M. Mario Matus (Chili) a été élu président du Comité de coordination; M. Dennis Francis (Trinité-et-Tobago) et Mme Liew Li Lin (Singapour) ont été élus vice-présidents.

POINT 11 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIE ET ANNOTE

APPROBATION D'ACCORDS

5. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/62/3.

6. Présentant ce point, le conseiller juridique a expliqué que le document WO/CC/62/3 portait sur l'approbation d'un accord entre l'OMPI et la République fédérative du Brésil au sujet du statut juridique d'un bureau de l'OMPI au Brésil. Il a indiqué que, à la suite de consultations informelles entre États membres, il avait été proposé d'apporter une légère modification au texte de l'accord. Cette légère modification consistait simplement à supprimer le troisième paragraphe du préambule qui était ainsi libellé : "Reconnaissant qu'un bureau spécialisé desservant la région Amérique latine et Caraïbes [...] soutenus par l'OMPI". Il a été proposé que cet accord soit adopté sous réserve que ledit paragraphe du préambule n'y figure pas. Le conseiller juridique a donc invité le Comité de coordination à approuver l'accord entre le Brésil et l'OMPI étant entendu que le troisième paragraphe du préambule serait supprimé avant la signature par les deux parties.

7. La délégation de l'Équateur a déclaré que pour sa délégation et pour son groupe c'était un honneur de voir le président assumer la présidence du Comité de coordination, car il était un membre important du groupe. En tant que coordonnatrice du GRULAC, la délégation de l'Équateur a indiqué que les membres du groupe avaient tenu une réunion au sujet du document et des questions soulevées par l'accord négocié entre l'OMPI et la République fédérative du Brésil. La délégation a proposé que soit mis en place un mécanisme de consultation entre États membres pour arrêter des procédures concernant la création de bureaux régionaux de l'OMPI dans diverses parties du monde.

8. La délégation du Chili s'est félicitée de la modification qu'il a été proposé d'apporter au document et a fait observer que la version initiale du document suscitait une certaine confusion car elle donnait l'impression que l'OMPI créait un office pour la région Amérique latine et Caraïbes. Au sein du GRULAC, comme le coordonnateur l'avait mentionné, le Brésil avait précisé qu'il s'agissait en fait d'un bureau de l'OMPI au Brésil dont la seule mission était de coordonner les programmes de l'OMPI dans ce pays et qu'il ne s'agissait pas d'un bureau régional pour la région Amérique latine et Caraïbes. La délégation a donc noté qu'il s'agissait donc là davantage d'une sorte d'approbation officielle du bureau créé au Brésil l'an passé. Elle s'est de nouveau félicitée de la modification et a indiqué que les États membres pouvaient maintenant approuver l'accord concernant le statut juridique du bureau de l'OMPI au Brésil. La délégation a souscrit à la déclaration de la délégation de l'Équateur qui proposait la création d'un groupe de travail en vue de préciser les objectifs, les incidences financières et, en fait, les implications institutionnelles des bureaux aussi bien pour les pays et régions que pour l'Organisation en termes de création de ces offices régionaux. La délégation a déclaré que l'idée de créer des offices régionaux était bonne en soi, c'est pourquoi elle a tenu à indiquer au Secrétariat que s'il décidait de créer des bureaux régionaux, le Chili souhaitait que sa candidature soit examinée en vue de la création d'un office régional sur son territoire. Le Chili croyait fermement à la coopération régionale et estimait aussi que les pays du GRULAC avaient besoin de développer la coordination et la coopération dans le domaine de la propriété intellectuelle, ce qui était conforme à l'objectif du directeur général consistant à utiliser l'assistance technique comme outil stratégique fondamental. Enfin, la délégation a réitéré que les documents devraient être disponibles suffisamment tôt pour pouvoir être

examinés à l'avance. Cela était d'autant plus important pour les pays de sa région, dans lesquels il fallait du temps pour faire traduire les documents rédigés en français ou en anglais afin qu'ils soient lus dans les diverses capitales.

9. La délégation de l'Espagne a souscrit à la déclaration qu'a faite l'Équateur au nom du GRULAC ainsi qu'à la déclaration de la délégation du Chili sur l'institution d'un groupe de travail sur les critères applicables à la création de bureaux régionaux. La délégation a dit qu'elle avait toujours pensé et continuait de penser qu'il était indispensable de régler ce processus pour éviter à l'avenir tout conflit et toute confusion.

10. La délégation de l'Afrique du Sud a déclaré que le principe énoncé par la région du GRULAC semblait être raisonnable et que, par exemple, si l'OMPI souhaitait créer un bureau régional dans les pays de la SADC, des consultations devraient se tenir entre les États membres de la région.

11. La délégation du Guatemala a déclaré souscrire à la déclaration que la délégation de l'Équateur a faite au nom du GRULAC et à celle de la délégation du Chili, notamment en ce qui concerne la création d'un bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes. La délégation a noté que disposer d'un bureau régional permettrait aux pays de la région d'avoir un rapport plus direct avec l'OMPI, ce qui permettrait de pouvoir tenir compte en permanence des besoins et des intérêts des divers pays du groupe. Il s'agirait essentiellement de répondre aux besoins des pays en développement en matière de propriété intellectuelle. La délégation a ensuite fait valoir que, étant donné l'importance que revêt tout bureau régional pour sa région, il était vital que l'Organisation adopte des paramètres et des lignes directrices afin de gérer la création de tels bureaux de manière à garantir un fonctionnement efficace.

12. Le directeur général, répondant à certaines observations formulées par les délégations, a présenté ses excuses pour le retard pris dans l'établissement et la diffusion de l'accord. Il a expliqué que l'objet de l'accord n'était pas de créer un bureau mais de traiter de la question d'un accord de siège entre l'Organisation et le pays où un bureau avait été créé. Il a dit que si les États membres examinaient l'accord proprement dit, ils verraient qu'il traitait de questions de statut du personnel, d'immunité, de privilèges, d'imposition et de toutes les questions connexes qui étaient propres à l'existence d'une organisation ayant une personnalité juridique internationale sur le territoire d'un de ses États membres. La création du bureau de l'OMPI au Brésil s'était faite l'an dernier dans le cadre de l'approbation du programme et budget révisé de l'OMPI pour 2009. Le directeur général a fait valoir que le retard dans la diffusion du document expliquait en partie la confusion qui avait amené à se demander s'il s'agissait d'un document portant création d'un bureau ou bien d'un document qui définissait les questions juridiques qu'il venait de mentionner. Selon le directeur général, il fallait reconnaître que certains des termes utilisés dans le préambule étaient peut-être légèrement vagues mais cela avait été corrigé et si on examinait les articles sur le fond, il ressortait très clairement que l'accord traitait des questions normalement abordées dans un accord de siège. Le directeur général a expliqué que le retard dans la soumission du document était dû au processus de négociation engagé entre l'OMPI et le Ministère brésilien des affaires étrangères. Si l'occasion avait été manquée de l'approuver aux présentes assemblées, l'Organisation aurait dû attendre encore 12 mois, ce qui aurait eu pour conséquence de faire fonctionner un bureau sur le territoire d'un État membre sans accord de siège approuvé.

13. S'agissant des observations sur les bureaux régionaux, le directeur général a formulé certaines considérations. Il a déclaré que, pour le moment, comme les États membres le savaient bien, l'Organisation disposait d'un bureau à New York, à Singapour, au Brésil et à

Tokyo. Il y avait également eu un bureau à Bruxelles qui avait été fermé à la fin de l'année précédente. Quant au bureau de New York, il traitait essentiellement des questions de liaison avec l'ONU à New York. Le directeur général a expliqué que depuis qu'il avait été décidé d'ouvrir un bureau au Brésil, un grand nombre de demandes avaient été officiellement soumises par des États membres pour ouvrir des bureaux partout dans le monde. L'Organisation avait l'intention de préparer un document à soumettre à l'examen des États membres dans le but d'élaborer une politique, d'un type ou d'un autre, que l'Organisation appliquerait en ce qui concerne les bureaux extérieurs. Il a fait observer que sur ce point plusieurs questions étaient soumises à la décision des États membres, la plus fondamentale concernant le rôle de ces bureaux. Qu'étaient-ils censés faire? Avec un bureau de l'OMPI à Singapour et un autre au Brésil, l'Organisation cherchait à faire de ces bureaux des centres de services qui puissent fournir au niveau local tous les services, y compris des services de renforcement des capacités, que l'Organisation fournissait à partir du siège et à le faire en étroite collaboration avec les États membres et en assurant un certain degré de rentabilité. Un autre élément important à analyser était les données économiques propres à tout bureau extérieur. Quelles seraient les économies en termes de voyages, par exemple? Le troisième élément visait à déterminer où l'Organisation aurait de tels bureaux. Le directeur général a répété qu'il avait reçu un grand nombre de demandes officielles ainsi qu'un grand nombre de manifestations d'intérêt pour la création de bureaux extérieurs et l'Organisation avait l'intention de soumettre toutes ces questions aux États membres dans le cadre d'un projet de document de politique générale qui traiterait des questions à examiner et ferait aussi référence à l'expérience que certaines autres organisations internationales avaient dans ce domaine. Le directeur général a également dit que si l'Organisation concluait à la création d'un nombre de plus en plus grand de bureaux extérieurs, se poserait alors la question très importante de savoir qui déciderait de l'emplacement des bureaux extérieurs. À cet égard, on disposait déjà dans certaines autres organisations internationales d'une expérience notable. Le directeur général a dit que personnellement il accueillerait favorablement la proposition faite par le GRULAC d'établir un cadre pour examiner cette question. Il était d'avis qu'il fallait procéder à des travaux préliminaires au sujet de cet organe afin de définir certaines des recherches de base à effectuer et certaines des données d'expérience à obtenir de manière à faciliter les discussions sur ledit organe.

14. La délégation d'El Salvador a remercié le directeur général de l'explication qu'il venait de donner et s'est déclarée satisfaite de ce qu'il avait dit. Elle souhaitait confirmer ce que la délégation de l'Équateur avait dit au nom du GRULAC et, en fait, ce que de nombreux autres membres de son groupe avaient déclaré. La délégation a conclu qu'elle ne saurait manquer l'occasion de féliciter la République fédérative du Brésil de l'ouverture de cet important bureau.

15. Le Comité de coordination a approuvé l'accord de coopération entre l'OMPI et la République fédérative du Brésil tel qu'énoncé à l'annexe du document WO/CC/62/3, avec la modification dont le conseiller juridique avait donné lecture comme il ressort au paragraphe 6 du présent rapport.

POINT 22 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIE :

QUESTIONS CONCERNANT LE PERSONNEL

16. Les délibérations ont eu lieu sur la base des documents WO/CC/62/1 et 2.

I. AMENDEMENTS DU STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL

Amendements du Statut du personnel décrétés et appliqués à titre provisoire en vertu de l'article 12.1 du Statut du personnel

17. Le Comité de coordination de OMPI a approuvé les amendements indiqués aux paragraphes 1 à 15 du document WO/CC/62/1, décrétés et appliqués à titre provisoire, en ce qui concerne les articles 3.1 (Traitements), 3.7 (Prime pour connaissances linguistiques), 3.12 (Allocations familiales) et 3.15 (Rémunération considérée aux fins de la pension) du Statut du personnel.

Amendements du Statut du personnel en vertu de l'article 12.1 du Statut du personnel

18. Le Comité de coordination de l'OMPI a approuvé les amendements indiqués aux paragraphes 17 à 23 du document WO/CC/62/1 en ce qui concerne les articles 3.18 (Indemnité de représentation) et 4.15.e) (Nominations pour une durée déterminée) du Statut du personnel.

Amendements du Règlement du personnel en vertu de l'article 12.2 du Statut du personnel

19. Le Comité de coordination de l'OMPI a pris note des amendements indiqués aux paragraphes 25 à 47 du document WO/CC/62/1 en ce qui concerne les dispositions du Règlement du personnel 3.11.1 (Indemnité pour frais d'étude), 7.1.9.b) (Conditions de voyage), 7.1.18.d) (Prime d'affectation), 8.2.1 (Comité consultatif mixte) et 11.1.1 (Comité d'appel).

II. CESSATION DE SERVICE

20. Le Comité de coordination de l'OMPI a pris note des informations communiquées en application de l'article 9.1.e) du Statut du personnel et figurant aux paragraphes 49 à 52 du document WO/CC/62/1 en ce qui concerne la cessation de service par accord mutuel de huit fonctionnaires et le licenciement d'un fonctionnaire pour violation de l'article 1.5 du Statut du personnel de l'OMPI ("Conduite").

III. COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE

21. Le Comité de coordination de l'OMPI a pris note des renseignements contenus dans le paragraphe 54 du document WO/CC/62/1.

IV. COMITÉ MIXTE DE LA CAISSE COMMUNE DES PENSIONS DU PERSONNEL DES NATIONS UNIES

22. Le Comité de coordination de l'OMPI a pris note des renseignements contenus dans le paragraphe 56 du document WO/CC/62/1.

V. COMITÉ DES PENSIONS DU PERSONNEL DE L'OMPI

23. Le Comité de coordination de l'OMPI a pris note des renseignements fournis par le Secrétariat dans les paragraphes 58 à 63 du document WO/CC/62/1 et a élu M. Vladimir Yossifov membre du Comité des pensions du personnel de l'OMPI pour la période allant jusqu'à la session ordinaire de 2013 du Comité de coordination.

24. Dans le prolongement du paragraphe 63 du document WO/CC/62/1 portant sur la désignation du membre suppléant, les autorités norvégiennes ont proposé que M. Jan Hjelle soit élu par le Comité de coordination en tant que membre suppléant du Comité des pensions du personnel de l'OMPI.

25. M. Hjelle, ressortissant de la Norvège (né le 2 mai 1970) est titulaire d'un mastère de sciences politiques et d'économie de l'Université d'Oslo (1995). De janvier 1996 à septembre 2000, il a exercé les fonctions de consultant spécial auprès du directeur général de la santé dans le comté d'Akershus (Norvège) pour les questions liées à la gestion des hôpitaux; il a ensuite été nommé conseiller spécial et vice-directeur général au Ministère de l'administration et de la réforme des services publics de septembre 2000 jusqu'à la fin de 2006, exerçant à ce titre des fonctions de gestion financière en relation avec la Caisse de pension du service public norvégien, y compris dans le cadre de la réforme du système national des retraites.

26. De janvier 2007 à la mi-juin 2009, M. Hjelle a été conseiller principal au Ministère des finances, exerçant des responsabilités pour l'Agence gouvernementale de gestion financière et de réglementation de la gestion financière, et, à la mi-juin 2009, il est retourné au Ministère de l'administration et de la réforme des services publics comme directeur chargé de la gestion de la Caisse de pension du service public norvégien, englobant le régime d'assurance contre les accidents professionnels et d'assurance-vie; cette caisse de pension comprend 900 000 membres et les obligations estimées s'élèvent à un montant équivalent à 66 milliards de francs suisses.

27. Le Comité de coordination a pris note des informations communiquées et a décidé d'élire M. Jan Hjelle en tant que membre suppléant du Comité des pensions du personnel de l'OMPI pour une période initiale allant jusqu'à la session ordinaire de 2011 du Comité de coordination.

VI. PROGRAMME DE CESSATION VOLONTAIRE DE SERVICE

28. Le Comité de coordination a pris note des renseignements figurant dans le document WO/CC/61/3 Add. compte tenu des indications figurant dans le paragraphe 65 du document WO/CC/62/1.

29. Dans le cadre d'une intervention de caractère général relative aux points soumis pour décision et information, et au discours du président du Conseil du personnel, la délégation de l'Espagne a déclaré de nouveau que la situation sur le plan de la répartition géographique du personnel constituait pour elle une source de grave préoccupation. Cette intervention a été appuyée par les délégations du Chili, du Guatemala, d'El Salvador, du Pakistan, de la Tunisie et de l'Algérie. L'administration a pris note des points de vue exprimés et a souligné que le critère principal dans le choix des candidats serait toujours les qualifications et les compétences. Il a été recommandé que des consultations entre les États membres et l'administration soient organisées dès que possible après la fin des assemblées de cette année.

30. Le texte de la déclaration du président du Conseil du personnel figure dans l'annexe du présent document.

B. PROPOSITION DE RÉVISION DU STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL

31. Le Comité de coordination de l'OMPI a pris note des renseignements contenus dans les paragraphes 1 à 26 du document WO/CC/62/2 en ce qui concerne la proposition de révision du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI, objet des annexes I et II du document, et a approuvé la méthode proposée au paragraphe 27.

[L'annexe suit]

ANNEXE

**DECLARATION DE M. JAN VAN HECKE, PRESIDENT DE L'ASSOCIATION
DU PERSONNEL DE L'OMPI A LA QUARANTE-SEPTIEME SERIE
DE REUNIONS DES ASSEMBLEES DES ETATS MEMBRES DE L'OMPI
Genève, 22 septembre – 1^{er} octobre 2009**

Excellence,
Mesdames et Messieurs les délégués,
Monsieur le Directeur général, chers collègues, Mesdames et Messieurs,

C'est un honneur pour moi de m'adresser à vous aujourd'hui, au nom des membres du personnel de l'OMPI, en ma qualité de Président de l'Association du personnel.

Tout d'abord, j'ai le grand plaisir de vous féliciter pour votre élection à la présidence de l'Assemblée générale.

Permettez-moi également de féliciter les nouveaux vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux, ainsi que les membres de l'équipe de la haute direction et de leur adresser tous mes vœux de succès. Je voudrais aussi saisir cette occasion pour exprimer notre sincère gratitude à nos collègues sortants qui ont été au service de l'Organisation pendant plusieurs années. Nos vœux les accompagnent.

Les premiers signes de la restructuration de l'Organisation sont perceptibles depuis l'année dernière. D'emblée, la nouvelle administration, sous la conduite du directeur général, a donné le rythme du changement et des réformes en ce qui concerne un certain nombre de questions, dont certaines présentent un intérêt direct pour les membres du personnel. Le Conseil du personnel a, dès le début, fait part de son intention de coopérer pleinement avec l'administration en vue de faire de l'OMPI l'un des meilleurs employeurs du système des Nations Unies. Un personnel heureux et motivé constitue la garantie d'une plus grande productivité, d'un travail de meilleure qualité et d'un rendement optimal. Je suis fermement convaincu que nous pouvons y parvenir, même s'il nous reste du chemin à parcourir.

Les différents secteurs de l'Organisation devront collaborer étroitement, dans une atmosphère de confiance, de concorde et de respect mutuels, en vue d'atteindre cet objectif. De notre côté, nous pouvons vous assurer que, malgré le scepticisme et les craintes encore exprimés par certains membres du personnel, nous appuierons sans réserve la restructuration de l'Organisation.

À cet égard, nous nous réjouissons du dialogue ouvert qui a été instauré et de la participation active des représentants du personnel à la conception, au lancement et à la mise en œuvre de certaines initiatives, notamment le projet Neutralité carbone pour le respect de l'environnement, initié l'année dernière.

Deux initiatives de grande portée, à savoir le programme de réorientation stratégique et le système électronique de gestion des performances et de perfectionnement du personnel (PMSDS) revêtent une importance majeure pour les membres du personnel. Le programme de réorientation stratégique, lancé en octobre 2008, vise à réexaminer et à réorienter les objectifs, les structures, les programmes et les ressources stratégiques de l'Organisation afin de lui permettre de remplir son mandat plus efficacement, dans un environnement en rapide mutation. Toutefois, pour que le programme de réorientation stratégique et le PMSDS atteignent leurs objectifs et soient largement acceptés, il est essentiel qu'ils restent des outils destinés à améliorer le fonctionnement et les résultats de l'Organisation et non pas à régler des comptes.

Si les membres du personnel se félicitent des reclassements et promotions, longtemps attendus, dont ont bénéficié un certain nombre de collègues, les procédures appliquées demeurent encore peu claires. Les demandes de reclassement, de nomination et de promotion doivent être traitées de manière équitable et transparente et dans les délais. Il est entendu qu'une communication appropriée avec le personnel sur ces questions est essentielle en vue d'instaurer la confiance et de combler le déficit de crédit entre le personnel et l'administration. Nous espérons aussi que la situation dans le domaine des contrats sera rationalisée et simplifiée et qu'elle sera mise en conformité avec les conditions en vigueur dans le reste du système des Nations Unies.

Par ailleurs, les membres du personnel ont généralement accueilli avec satisfaction le programme de cessation volontaire de service, assorti des garanties appropriées approuvées cet été par le Comité de coordination. Nous regrettons que nos collègues travaillant dans le cadre de contrats temporaires de longue durée n'aient pas été pris en considération dans le cadre du programme de cessation volontaire de service. À notre avis, proposer un programme de cessation volontaire de service, ou une autre formule analogue, aux collègues titulaires de contrats de courte durée depuis au moins cinq ans aurait constitué un moyen plus humain et non discriminatoire de réduire les effectifs.

Les annonces et rumeurs relatives à une réduction des effectifs ont naturellement inquiété le personnel et suscité des craintes légitimes. Si le Conseil du personnel est favorable au plan de cessation volontaire de service, il estime que, compte tenu du début de reprise économique dans le monde entier, il n'y a aucune urgence à accélérer la réduction des effectifs. Le plan de cessation volontaire de service et l'érosion naturelle résultant des départs à la retraite et des démissions constituent le moyen le plus approprié de réduire les effectifs, pour autant que cela soit vraiment nécessaire. À cet égard, il est essentiel de veiller à ce que l'effet de la diminution des effectifs ne soit pas annihilé par le recrutement de nouveaux fonctionnaires ou des prolongations de contrats au-delà de l'âge de départ à la retraite.

Le Conseil du personnel a pris note avec satisfaction de la récente titularisation de 30 agents temporaires et il voudrait saisir cette occasion pour exprimer sa sincère gratitude aux États membres et au directeur général. Si nous nous réjouissons pour les collègues concernés, nous sommes aussi très préoccupés par la situation de quelque 150 agents qui continuent de travailler dans le cadre de contrats temporaires et dont certains sont depuis plus de 12 ans au service de l'Organisation. Les agents temporaires qui s'acquittent de tâches essentielles au sein de l'OMPI depuis de nombreuses années ont des préoccupations légitimes qui méritent une réponse appropriée.

L'administration devrait communiquer dans les meilleurs délais tout plan de titularisation d'agents temporaires et il conviendrait de préciser la situation du personnel temporaire de l'Organisation compte tenu du programme de réorientation stratégique et de la réforme des modalités contractuelles. Si, dans l'avenir, les contrats de courte durée seront d'une durée limitée et concerneront exclusivement des projets à court terme, la question de la titularisation d'un grand nombre d'agents temporaires revêt une importance cruciale. Nous pourrions commencer par leur offrir tous les avantages actuellement réservés aux membres du personnel titulaires d'un contrat à durée déterminée.

Nonobstant une évolution positive dans de nombreux domaines, certaines préoccupations déjà exprimées dans le passé restent vives au sein de l'Organisation. La plupart de ces préoccupations, qui concernent l'ensemble du régime commun des Nations Unies, ont trait à la transparence, à l'équité et à la garantie d'une procédure régulière en matière de recrutement, de nomination et de promotion, ainsi que dans le cadre de la réorientation stratégique et du système de justice interne.

Il est urgent de réformer le système de justice interne de l'OMPI. À l'heure actuelle, le personnel et les administrateurs se trouvent confrontés à un système labyrinthique de justice auto-administrée comprenant un médiateur, des enquêteurs, un jury chargé de l'examen des plaintes et un comité d'appel; un système qui, la plupart du temps, ne rend pas la justice, mais prolonge plutôt l'absence de décision pendant des mois, voire des années. Cette situation a nui à la santé, à la carrière et à l'efficacité de nombreux collègues, tant il est vrai que lenteur de justice vaut déni de justice.

Nous ne pouvons accepter que des collègues soient suspendus pendant des mois, voire des années tandis que l'enquête se poursuit sans fin. Nous ne pouvons accepter que le jury chargé de l'examen des plaintes mette plusieurs mois pour parvenir à une conclusion à laquelle il aurait dû aboutir en quelques semaines. Cette situation est absolument intolérable. Il est impératif que les procédures relatives à l'enquête, à la suspension et à la justice interne soient réexaminées et appliquées de toute urgence.

Une attention croissante a été portée ces dernières années à l'éthique et aux normes de conduite. À cet égard, il est essentiel que notre Organisation élabore et mette rapidement en œuvre une politique de protection des dénonciateurs d'abus. Il est tout aussi important de faire en sorte que l'indépendance et l'impartialité de la fonction publique internationale soient préservées et respectées.

Nous pourrions déployer davantage d'efforts afin de faire de l'OMPI une organisation du XXI^e siècle réellement ouverte à l'apprentissage. Les perspectives de croissance et d'évolution des carrières grâce à la valorisation constante des compétences sont limitées et inappropriées. Si, de fait, l'actif le plus précieux de l'Organisation est son capital humain, il est fondamental de le préserver et de le développer en allouant des ressources appropriées à la formation du personnel et à l'organisation des carrières. En résumé, nous avons besoin d'une stratégie efficace de gestion des ressources humaines.

Nous sommes conscients que le système de la propriété intellectuelle a plus que jamais un rôle de premier plan à jouer en vue de stimuler l'innovation, la créativité et le développement et, en définitive, faire de notre planète un monde meilleur pour l'humanité tout entière.

Permettez-moi de conclure en réaffirmant, au nom de l'ensemble du personnel de l'OMPI, notre totale adhésion à cet idéal. Le personnel de l'Organisation a toujours œuvré, et continuera de travailler avec zèle et dévouement, en étroite collaboration avec le directeur général et les États membres, à la réalisation de ces objectifs et des diverses autres tâches auxquelles l'Organisation fait face.

Je vous remercie de m'avoir donné la possibilité de vous faire part des vues du personnel.

[Fin de l'annexe et du document]