

Comité de coordination de l'OMPI

**Soixante-quatrième session (23^e session extraordinaire)
Genève, 14 juillet 2011**

RAPPORT

adopté par le Comité de coordination

1. Convoquée par le Directeur général, la soixante-quatrième session (23^e session extraordinaire) du Comité de coordination de l'OMPI s'est tenue le 14 juillet 2011 au Centre international de conférences de Genève (CICG). La session a été ouverte et présidée par la présidente du Comité de coordination, Mme Marion Williams (Barbade).
2. Les États ci-après membres du Comité de coordination étaient représentés à la session : Afrique du Sud, Algérie, Allemagne, Angola, Australie, Autriche, Azerbaïdjan, Bangladesh, Barbade, Belgique, Brésil, Bulgarie, Burundi, Cameroun, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Danemark, Djibouti, Égypte, El Salvador, Équateur, Espagne, Estonie, États-Unis d'Amérique, Éthiopie (ad hoc), Finlande, France, Ghana, Hongrie, Inde, Iran (République islamique d'), Italie, Japon, Kenya, Maroc, Mexique, Nigéria, Nouvelle-Zélande, Pakistan, Pays-Bas, Portugal, République arabe syrienne, République de Corée, République démocratique du Congo, République dominicaine, République populaire démocratique de Corée, Roumanie, Royaume-Uni, Sénégal, Serbie, Singapour, Suisse (*ex officio*), Thaïlande, Trinité-et-Tobago, Tunisie, Turquie, Uruguay, Viet Nam et Zambie (63).
3. Les États ci-après étaient représentés en qualité d'observateurs : Burkina Faso, Chypre, Fédération de Russie, Israël, Jamaïque, Kirghizistan, Lesotho, Malte, Monaco, Panama, Pologne, République tchèque, République-Unie de Tanzanie, Saint-Siège, Sri Lanka, Venezuela (République bolivarienne du) et Zimbabwe (17).
4. Les délibérations ont eu lieu sur la base du document WO/CC/64/2.
5. La délégation du Nigéria a souligné que cette session extraordinaire visait spécifiquement à examiner les conclusions du Comité de coordination énoncées au paragraphe 95 du document WO/CC/63/8. Par conséquent, l'objectif de cette session extraordinaire était défini

dans cette conclusion, qui avait été approuvée par l'Assemblée générale, et il ne serait tenu compte d'aucune nouvelle question. À cet égard, la délégation a demandé que le Comité de coordination adopte l'ordre du jour sans les deuxième et troisième points.

6. La délégation de la Zambie a déclaré que, du fait qu'il s'agissait d'une session extraordinaire du Comité de coordination, convoquée précisément dans le but d'examiner le paragraphe 95 du document WO/CC/63/8, elle ne pouvait examiner aucune autre question. Elle a donc proposé que les points 4, intitulé "Travaux futurs", et 5, intitulé "Questions diverses", soient retirés de l'ordre du jour.

7. La délégation du Nigéria a déclaré que la délégation de la Zambie avait précisé ce qu'elle avait dit et que les points qui devaient être retirés étaient les points 4 et 5.

8. La présidente a remercié la délégation de la Zambie de ces précisions et a confirmé que le Comité de coordination examinerait uniquement le point 3 de l'ordre du jour. Le Comité de coordination a adopté l'ordre du jour tel que proposé dans le document WO/CC/64/1.

9. La présidente a confirmé que cette session extraordinaire visait uniquement à examiner la conformité avec le paragraphe 95 du rapport du Comité de coordination daté du 29 septembre 2010. Les deux documents qui seraient utilisés pour déterminer si les questions avaient été résolues étaient la déclaration de septembre 2010 du président de l'Association du personnel et la réponse de l'administration. La présidente s'est dite préoccupée par le temps qu'il avait fallu au Comité de coordination pour examiner la question, et a exhorté toutes les parties à trouver d'autres solutions pour traiter des questions de cette nature. Le Comité de coordination ne devait être sollicité qu'en dernier recours, ce qui dans ce cas ne se justifiait pas. La présidente a indiqué qu'elle avait espéré pouvoir présenter une déclaration commune au Comité de coordination, ou trouver une solution différente autre que la présente session. À un moment donné, il était apparu qu'un consensus avait été atteint dans les discussions avec les parties. Toutefois, se référant à une déclaration du Conseil du personnel, elle a déclaré qu'il y avait eu un changement de positions et qu'elle avait été avertie par écrit que, contrairement à ce qui avait été dit lors d'une réunion, "aucun progrès n'avait été accompli sur lesdites questions". Se référant à la réunion avec le Conseil du personnel, la présidente a déclaré que, compte tenu des divergences d'opinion apparues lors de cette réunion et de la communication reçue après celle-ci, aucune autre conclusion n'était à attendre d'autres réunions. La présidente a tenté de déterminer si les questions avaient été résolues en comparant la déclaration aux réponses. Ce travail ne pouvait pas être fait dans le cours d'une réunion du Comité de coordination sans quelques travaux préparatoires. De fait, la présidente a présenté son rapport au Comité de coordination à titre de travail préparatoire. Elle a remercié les vice-présidents pour leurs observations et leurs conseils. Elle a déclaré qu'il était essentiel, afin que la haute direction de l'Organisation puisse se consacrer pleinement aux objectifs de l'Organisation, de mettre rapidement un terme à cette affaire. La présidente s'est dite consciente du fait que le Comité de coordination ne devait pas usurper le rôle de l'Équipe de haute direction ni essayer de s'ingérer dans la microgestion de l'Organisation. C'était là l'un des éléments fondamentaux sur lequel s'appuyait le document. La présidente a déclaré qu'il était également clair que de nouvelles questions ne pouvaient pas être ajoutées. Pour qu'elles soient dûment prises en considération et examinées quant à la conformité, il fallait définir une limite. En conséquence, le Comité de coordination avait limité son examen aux questions figurant dans la déclaration du président de l'Association du personnel. Faisant allusion au Conseil du personnel, la présidente a déclaré qu'il était clair qu'il était difficile de lâcher prise sur une question si celle-ci n'avait pas été résolue de la manière espérée. Il était essentiel d'établir que, une fois qu'une question avait été résolue, il fallait tourner la page, sans quoi aucun progrès n'était possible. Se référant à la déclaration du Conseil du personnel, la présidente a déclaré qu'il était clair que celle-ci contenait un certain nombre d'inexactitudes et que, afin de parvenir à une issue, il convenait d'écarter les déclarations faites sur la base d'informations inexacts. Énumérer les problèmes et les définir exigeait un certain nombre d'hypothèses.

En outre, les déclarations sans fondement n'avaient pas été prises en considération. Le nombre de questions pouvait varier d'une lecture à l'autre, selon les hypothèses. Poursuivant son examen de la déclaration du Conseil du personnel datée de septembre, la présidente a rapporté que près d'un tiers des affirmations du Conseil du personnel, qu'elles soient directes ou implicites, étaient inexactes ou sans fondement. Elle a ensuite présenté une liste d'affirmations inexactes tirées de la déclaration du Conseil du personnel datée de septembre 2010 : i) l'affirmation concernant la non-participation du Conseil du personnel à de précédentes consultations sur le Statut et Règlement du personnel était inexacte; ii) les craintes exprimées quant au fait que le nombre total des postes libérés par le programme de cessation volontaire de service ne soit déjà absorbé par le recrutement de 104 agents étaient infondées; iii) l'affirmation concernant les incidences de l'exclusion de la procédure relative au programme de cessation volontaire de service, alors que, concrètement, le représentant de l'Association du personnel faisait partie du Groupe d'évaluation, était inexacte; iv) l'accusation selon laquelle de nouveaux postes n'avaient été créés sur la base d'aucun critère de sélection préalable était infondée; v) l'accusation selon laquelle des membres du personnel avaient été rétrogradés et que cela avait touché des fonctions ou des grades de fonctionnaires était inexacte, car dans les faits, aucun membre du personnel n'avait été rétrogradé; vi) l'accusation selon laquelle, lorsque la direction créait de nouveaux postes, ceux-ci n'étaient créés sur la base d'aucun critère, était inexacte, car dans les faits, les descriptions de poste étaient classées par des spécialistes du classement avant que ne soit publié l'avis de vacance de poste; vii) l'accusation selon laquelle le programme de réorientation stratégique était mené sans la participation de l'Association du personnel était inexacte, car dans les faits, le précédent Conseil du personnel y avait participé activement; viii) l'affirmation concernant le fait que le Conseil du personnel ne soit pas consulté sur la question du manuel de procédure en matière d'enquêtes était inexacte, car il était démontré qu'il avait été tenu compte de bon nombre des recommandations du Conseil du personnel dans le projet de manuel de procédure en matière d'enquêtes et que ces recommandations n'auraient pas pu être prises en considération si elles n'avaient pas été examinées; ix) l'affirmation concernant le fait que le système de gestion des performances et de perfectionnement du personnel (PMSDS) ne permette pas d'identifier les personnes qui dépassent les objectifs, alors que dans les faits, il avait permis d'en identifier; x) l'affirmation selon laquelle il était impossible de suivre la répartition géographique alors que, dans les faits, celle-ci était suivie et qu'il y avait eu des améliorations notables dans ce domaine. La présidente a poursuivi en indiquant au Comité de coordination que les affirmations et les accusations du Conseil du personnel étaient entachées d'inexactitudes. Elle a déclaré qu'il y avait une tendance dans les déclarations du Conseil du personnel à nier que des consultations avaient été menées avec le président du Conseil du personnel, alors que dans les faits, des consultations avaient bien été menées avec le précédent président. La présidente a noté en particulier que le Conseil du personnel avait indiqué à trois reprises que les consultations menées avec le précédent président du Conseil du personnel n'étaient pas reconnues. Elle a ajouté que dans certains cas les conclusions du Conseil du personnel avaient été tirées à titre préventif. À titre d'exemple, on pouvait citer : l'intention du Conseil du personnel de s'opposer à la nomination du chef du bureau de l'éthique sans donner à ce bureau la possibilité de fonctionner, ou l'affirmation selon laquelle la direction envisageait de mettre en œuvre des règles du règlement du personnel sans consulter le Comité de coordination. La présidente a également noté que certaines questions soulevées par le Conseil du personnel avaient été résolues par la direction. Il s'agissait notamment de l'accord de la direction de diffuser régulièrement des circulaires d'information relatives aux mouvements du personnel et aux modifications qui avaient été faites en ce qui concerne la prolongation de la nomination et l'avis de vacance pour le poste d'auditeur interne. La présidente, en ce qui concerne l'accusation de discrimination raciale, a déclaré que l'administration avait rejeté toute forme de discrimination raciale et envoyé une circulaire à cet effet. La présidente a déclaré que la mission du Conseil du personnel était de conseiller le Directeur général et non pas le Comité de coordination. La présidente a souligné qu'un certain nombre de préoccupations soulevées par le Conseil du personnel concernaient clairement des questions de gestion telles que la suppression de postes, la reclassification des postes, et les critères utilisés pour mesurer les

résultats de l'Organisation. Ces domaines étaient des domaines techniques qui relevaient clairement de la direction. Par exemple, dans la plupart des organisations, la suppression de postes, la reclassification des postes et les critères d'évaluation, tels que les critères d'adaptation relatifs à certains secteurs, ou encore les difficultés rencontrées dans certains secteurs pour répondre à ces critères, étaient des questions qui relevaient de la direction et qui étaient liées aux besoins de l'organisation. Concernant le reclassement, la présidente a noté que le recours au spécialiste du classement avait été remis en question bien qu'un représentant du Conseil du personnel siège au Comité de classification. La présidente a indiqué que la direction avait clarifié la procédure de classification et que l'OMPI avait suivi les directives de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). La présidente a noté que le Conseil du personnel avait expressément demandé au Comité de coordination de considérer l'ancienneté comme un facteur essentiel pour l'attribution des postes. Selon elle, ce type de critère ne répondait pas aux principes d'une institution désireuse de jouer un rôle de premier plan. Des discussions avaient eu lieu sur les clauses qui étaient considérées comme souhaitables dans les contrats. La présidente a déclaré que cette question n'était pas une question qui relevait du Comité de coordination, mais une question qui devait être déterminée entre les deux parties. Par ailleurs, la présidente a confirmé que la question des prestations en faveur des agents temporaires de l'OMPI était bien une question qui concernait le Comité de coordination. En outre, la présidente a fait part de ses préoccupations notamment en ce qui concerne le langage utilisé par le Conseil du personnel au paragraphe 26 de sa déclaration, s'agissant des nominations. La présidente a estimé qu'il s'agissait là de commentaires non fondés faits uniquement sous la protection d'une immunité parlementaire, ce qui n'était pas le cas avec le Comité de coordination. Se référant aux plaintes et aux recours, la présidente a considéré qu'il était préférable d'attendre de recevoir les résultats des décisions du Tribunal administratif de l'OIT avant de déterminer si oui ou non des difficultés apparaissaient. La présidente a indiqué que le nombre de plaintes et de recours pouvait être rationnellement lié aux changements structurels opérés à l'OMPI. Certaines requêtes avaient été faites concernant le pouvoir du Directeur général. La présidente a indiqué qu'elle avait mené une enquête auprès de plusieurs organisations à Genève et qu'elle avait pu constater que le rôle du Directeur général de l'OMPI, en ce qui concerne le personnel, était comparable à celui dans d'autres organisations. La présidente a estimé que le Conseil du personnel avait un rôle consultatif et non un rôle exécutif, comme dans la plupart des organisations, tandis que les décisions exécutives relevaient de la haute direction de l'Organisation. Elle a ajouté que les activités des associations du personnel et des syndicats du personnel n'étaient pas censées porter sur l'ensemble de l'institution et que ce rôle incombait à la haute direction. La présidente a indiqué que parfois les recommandations de ces comités consultatifs seraient différentes de celle de la haute direction. Par conséquent, selon la présidente, la question du pouvoir du Directeur général en ce qui concerne le personnel ne concernait pas le Comité de coordination. Selon elle, des solutions devaient être trouvées dans trois domaines : i) l'abrogation des promotions au mérite; ii) la communication insuffisante; et iii) la suspension depuis deux ans d'un membre du personnel. La direction avait reconnu que ces problèmes devaient être résolus et avait assuré la présidente : i) qu'elle chercherait d'autres moyens de récompenser les résultats exceptionnels; ii) qu'elle veillerait à améliorer la communication au sein de l'Organisation; et iii) que les circonstances administratives ayant conduit à la suspension depuis deux ans d'un membre du personnel devaient être déterminées. La présidente avait insisté auprès de la direction et du Comité de coordination sur le fait que la communication était essentielle à la réalisation des objectifs de réorientation stratégique de l'OMPI et au maintien de l'OMPI au rang d'institution de premier ordre à Genève. Si l'OMPI souhaitait être une institution tournée vers l'avenir, des changements étaient nécessaires, et ceux-ci pouvaient parfois être difficiles. Il était important de reconnaître qu'un taux de résolution de 100% n'était pas possible dans une organisation. La question était de savoir si la plupart de ces difficultés avaient été résolues et non pas si elles avaient toutes été résolues. Selon la présidente, la plupart de ces questions avaient été résolues. Enfin, il a été pris note de la nécessité d'améliorer la communication et l'adhésion au programme de restructuration et du fait que, sous réserve d'une plus grande adhésion aux changements, un climat plus empreint de confiance devrait

s'instaurer et le personnel se tournerait vers la direction plutôt que vers le Comité de coordination. En conclusion, la présidente a estimé que ces questions n'auraient pas dû être portées devant le Comité de coordination et qu'il convenait de s'assurer que ce type de situation ne se reproduise pas. La présidente a invité le Comité de coordination à prendre note du rapport ci-dessus et a donné la parole aux délégations.

10. La délégation des États-Unis d'Amérique, s'exprimant au nom du groupe B, a confirmé que l'objectif de la session était de donner suite à la dernière session du Comité de coordination tenue le 29 septembre 2010. Le groupe B estimait qu'il y avait un accord général sur le fait que de nouvelles questions ne devaient pas être soulevées. Par ailleurs, cette session ne devait pas constituer un précédent pour convoquer des sessions extraordinaires du Comité de coordination chaque fois qu'il y aurait un différend entre le Conseil du personnel et le Secrétariat, un phénomène fréquent dans les grandes organisations, notamment dans celles entreprenant des réformes nécessaires. Ce n'était pas le rôle des États membres de régler les différends entre le personnel et la direction. Le groupe B estimait que la direction devait pouvoir faire son travail de direction, que les questions internes ne devaient pas prendre une dimension multilatérale et qu'une gestion saine passait par une communication effective avec le personnel. Par ailleurs, le groupe B soulignait qu'il existait des procédures administratives pour faire face à ces questions et que les deux parties étaient censées se conformer à celles-ci. Il était d'avis que cette session devait déboucher sur un engagement renouvelé des deux parties à renouer le dialogue et à régler les questions en suspens. De même, il souhaitait que les deux parties règlent dorénavant leurs différends de manière transparente et collégiale, sans solliciter le Comité de coordination. Le groupe B se disait prêt à œuvrer de manière constructive dans ce sens.

11. La délégation de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe des pays africains, a pris note des réponses écrites de l'administration de l'OMPI datées du 4 avril 2011, à la déclaration faite par le président de l'Association du personnel de l'OMPI. Le groupe des pays africains rappelait toutefois que le paragraphe 95 du document WO/CC/63/8 ne mentionnait aucun rapport et ne demandait pas non plus que la présidente en présente un. Par conséquent, le groupe estimait qu'il était difficile d'examiner un document entaché de vices de forme et de procédure. À cet égard, il indiquait que le rapport de la présidente ne pouvait pas être considéré comme un document de travail durant cette session du Comité de coordination. Le groupe des pays africains était d'avis que l'OMPI, comme toute autre entité ou organisation, possédait des structures différentes qui se complétaient mutuellement et garantissaient son bon fonctionnement et que l'administration et l'Association du personnel proprement dites en faisaient partie. Par conséquent, le groupe encourageait l'administration et l'Association du personnel à mettre leurs ressources et leur énergie en commun. Il soulignait que d'autres divergences apparaîtraient et que des solutions à l'amiable pourraient être trouvées par le dialogue. Il formait l'espoir que le dialogue ouvrirait des portes en vue de la création de relations cordiales au sein des différentes structures. Le groupe des pays africains souhaitait vivement que la question soit réglée de manière appropriée et selon la procédure qui convient.

12. La délégation de la Chine a pris note du rapport de la présidente tout en faisant part de ses préoccupations quant aux questions soulevées. La délégation a salué les efforts déployés par la présidente et par les membres du Comité de coordination dans la gestion de cette affaire. Elle a estimé que la résolution des difficultés devait s'appuyer sur les principes suivants : le respect de la souveraineté du Secrétariat en ce qui concerne les questions internes, et la prise en considération de manière équilibrée des préoccupations des États membres et du personnel; le respect des procédures relatives à la gestion de ces questions; et la résolution des problèmes par la coordination, afin de ne pas nuire à l'image de l'Organisation. L'OMPI était en train de faire avancer les travaux sur le Traité de coopération en matière de brevets (PCT) et les savoirs traditionnels, ainsi que d'autres questions importantes. La délégation a estimé que, du point de vue des États membres et du Secrétariat, il était essentiel de se concentrer sur les questions majeures qui auraient une incidence sur la propriété intellectuelle à l'échelle

internationale, de sorte que la propriété intellectuelle joue un rôle capital face à des enjeux majeurs. La délégation a fait part de ses attentes élevées dans ce domaine en ce qui concerne l'OMPI.

13. La délégation de la Slovénie, s'exprimant au nom du groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes, a remercié le président du Conseil de l'Association du personnel de l'OMPI pour son discours prononcé à la dernière réunion du Comité de coordination lors des assemblées en septembre 2010, et a également remercié le Directeur général pour ses réponses complètes adressées aux États membres. Le groupe faisait savoir que le rapport du président était extrêmement utile et se félicitait de voir que l'évaluation faite correspondait à sa propre évaluation. Il estimait que les questions soulevées pouvaient être résolues de manière mutuellement satisfaisante. Le groupe considérait qu'il était clair, d'après la nature de l'objet, que celui-ci devait être traité en interne, compte tenu du fait que les États membres s'accordaient à dire que c'était au Directeur général que revenait le pouvoir de gérer l'Organisation. Le groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes faisait savoir que les autres parties prenantes, y compris les États membres, devaient s'abstenir de s'ingérer dans la microgestion de l'Organisation. Il soulignait également que l'OMPI avait créé des mécanismes de contrôle interne efficaces. Les recours et les réponses connexes pouvaient être cherchés dans les systèmes administratifs de justice interne conçus pour répondre aux préoccupations des employés et, dans les cas plus compliqués, les questions pouvaient être portées devant un organe supérieur tel que le Tribunal administratif de l'OIT. Le groupe estimait que ce mécanisme devait être maintenu étant donné que les États membres n'étaient pas en position d'agir en tant que juge ou jury. Il encourageait le Conseil du personnel et l'administration à renforcer la coopération et à institutionnaliser des réunions plus fréquentes. Le groupe estimait que le nombre croissant de problèmes au niveau de l'Organisation et du personnel découlait des réformes en cours au sein de l'Organisation et a exhorté toutes les parties à faire preuve de flexibilité et de patience. Les réformes en cours permettaient de poursuivre la modernisation de l'OMPI et d'adopter les nouveaux principes qui régissaient le fonctionnement des organisations les plus avancées. Le groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes souhaitait que le Secrétariat, par sa Division de l'audit et de la supervision internes, continue d'enquêter sur les accusations de discrimination raciale et d'informer les États membres des résultats. Il était clair que, si ces allégations étaient sans fondement, quelqu'un devrait en assumer la responsabilité. Des accusations sans fondement étaient aussi graves que des accusations fondées. Par ailleurs, le groupe exhortait le Conseil du personnel à nommer des représentants du personnel pour le Comité consultatif mixte afin qu'il puisse commencer ses délibérations sur les questions disciplinaires relatives aux deux employés suspendus en 2008. Le délai raisonnable pour mettre un terme à cette affaire était échu et il y avait des incidences financières pour l'Organisation. Les personnes responsables de ce retard devaient en assumer la responsabilité. Le groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes prenait note du fait que les membres du Conseil du personnel avaient été suffisamment intégrés dans le processus décisionnel, conformément aux dispositions du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI. Le groupe partageait les préoccupations du Conseil du personnel en ce qui concerne le fait que le principe de la répartition géographique ne soit pas suffisamment pris en considération. Il indiquait qu'il était favorable aux critères fondés sur le mérite pour le recrutement du personnel, assortis d'une bonne répartition géographique, conformément aux dispositions de l'article 4.3 du Statut du personnel. Le groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes informait le Comité de coordination que son groupe représentait probablement la région la plus sous-représentée. Il ajoutait qu'il était heureux de voir que plusieurs questions soulevées par le Conseil du personnel avaient été examinées, en particulier les efforts visant à améliorer la communication interne. En conclusion, le groupe des pays d'Europe centrale et des États baltes déclarait qu'il avait noté avec satisfaction qu'aucun problème n'était insurmontable et qu'il attendait avec intérêt la résolution des questions en suspens dans un proche avenir.

14. La délégation de l'Azerbaïdjan, parlant au nom du groupe des pays du Caucase, de l'Asie centrale et de l'Europe de l'Est, a remercié le Directeur général, la présidente et le Secrétariat de la manière dont la session avait été préparée. Le groupe estimait que le président du Conseil du personnel n'aurait pas du porter ces questions devant le Comité de coordination, car cet organe n'était pas celui qui convenait, et que ces questions auraient pu être résolues par le dialogue. En conséquence, il aurait préféré que ces questions ne soient pas portées devant le Comité de coordination. Le Comité de coordination devait être utilisé par toutes les parties concernées, y compris le Conseil du personnel, pour faire face à des problèmes de fond d'ordre politique ayant une incidence sur l'ensemble du personnel. Le groupe des pays du Caucase, de l'Asie centrale et de l'Europe de l'Est se félicitait de la réponse du Secrétariat de l'OMPI qui montrait que l'OMPI, sous la direction de son Directeur général, faisait de réels efforts pour résoudre rapidement, efficacement et en toute transparence les questions en suspens relatives au personnel. Cependant, toutes les questions ne pouvaient pas être résolues immédiatement, c'est pourquoi il fallait reconnaître efforts déployés par la direction. Le groupe félicitait la présidente d'avoir établi un rapport qui, selon lui, faciliterait les délibérations durant la session. Il faisait siennes les conclusions de la présidente, estimant par ailleurs que les questions soulevées par le Conseil du personnel devaient être résolues en interne entre le Conseil du personnel et la direction de l'OMPI, et qu'en aucun cas les États membres ne devaient tenter de s'ingérer dans la microgestion de l'Organisation. Le groupe des pays du Caucase, de l'Asie centrale et de l'Europe de l'Est souhaitait que la réunion du Comité de coordination permette de mettre un terme aux différends entre le Conseil du personnel et la direction de l'OMPI et que ces derniers puissent continuer à travailler ensemble de manière constructive.

15. La délégation de l'Inde, s'exprimant au nom du groupe du Plan d'action pour le développement, a remercié la présidente d'avoir convoqué cette session extraordinaire du Comité de coordination pour examiner les questions en suspens, conformément à la décision du Comité de coordination à sa dernière session. Le groupe du Plan d'action pour le développement rappelait que le Comité de coordination avait accepté de donner la possibilité à la direction de l'OMPI de résoudre ces problèmes en interne et que si certains de ces problèmes restaient en suspens, une session du Comité de coordination pourrait être convoquée. En conséquence, il estimait qu'il était opportun que le Comité de coordination se réunisse pour déterminer si les questions en suspens, le cas échéant, nécessitaient des mesures de la part du Comité de coordination. Le groupe reconnaissait également le travail important réalisé par la présidente et la remerciait pour son rapport. Toutefois, les États membres composant le groupe du Plan d'action pour le développement estimaient que le Comité de coordination n'avait pas pour mission d'examiner en détail ces allégations et les explications fournies, ou les compétences ou les ressources requises pour ce faire ou pour se prononcer dans chacune des affaires. Agir de la sorte reviendrait à faire du Comité de coordination un conseil d'arbitrage, ce qui n'était ni le rôle ni la mission du Comité de coordination. En conséquence, il avait été convenu lors de l'Assemblée générale en 2010 que les États membres ne tenteraient pas de s'ingérer dans la microgestion de l'Organisation et que les différends seraient résolus par les parties aux différends uniquement. De fait, le groupe du Plan d'action pour le développement ne comprenait pas très bien quel était l'objectif ou la valeur du rapport présenté par la présidente et préférait donc ne faire aucun commentaire sur son contenu. Par ailleurs, alors qu'il avait été convenu à l'Assemblée générale que le Comité de coordination ne devait pas être transformé en un conseil d'arbitrage enquêtant sur des cas spécifiques et prononçant des décisions, plusieurs États membres avaient également convenu qu'il était de la responsabilité du Comité de coordination d'élaborer les directives institutionnelles nécessaires et de prendre les décisions politiques requises le cas échéant. En effet, en tant qu'unique instance ayant pour mission de traiter toutes les affaires relatives au bon fonctionnement du Secrétariat, il était de la responsabilité du Comité de coordination de s'assurer que les mécanismes institutionnels nécessaires soient mis en place pour résoudre les différends, de sorte que ces ceux-ci puissent être résolus rapidement et efficacement par le Secrétariat et le Conseil du personnel, dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'Organisation. Le groupe du Plan d'action pour le développement proposait les éléments suivants : i) que

le Comité de coordination tiennent plus fréquemment des sessions; ii) que les réunions annuelles du Comité de coordination soient convoquées comme prévu sans qu'elles puissent être annulées unilatéralement par le Secrétariat, comme cela s'était produit l'année dernière; iii) que, à chaque session ordinaire du Comité de coordination, les représentants du Conseil du personnel aient la possibilité de faire part de leurs vues et de leurs préoccupations, le cas échéant; iv) que le Comité de coordination fasse progresser les directives sur les questions suivantes : a) la façon de parvenir à un équilibre entre ancienneté et expérience d'une part, et mérite et compétence, d'autre part, tout en organisant un regroupement des promotions, des nominations, etc.; b) la manière de parvenir à une meilleure répartition géographique et à une meilleure représentation des hommes et des femmes au sein du personnel de l'OMPI, conformément aux directives de recrutement en vigueur; et c) la façon d'améliorer la crédibilité et l'image impartiale des mécanismes de justice interne tels que la Division de l'audit et de la supervision internes, le Bureau du médiateur ou le Bureau de la déontologie; v) que soit améliorée la communication et que soient mis en place des mécanismes de consultation entre le Secrétariat et le Conseil du personnel; vi) que le Statut et Règlement du personnel prévoient un délai de deux ans avant d'envisager le recrutement à l'OMPI de personnel travaillant dans les missions établies à Genève ou de fonctionnaires travaillant dans des capitales en relation avec l'OMPI, conformément aux pratiques en vigueur ailleurs, et d'éviter les injustices et les conflits d'intérêts au moyen d'un système de recrutement à taux élevé de rotation du personnel. Les membres du groupe du Plan d'action pour le développement demandaient une mise à jour de la part du Secrétariat sur deux questions : tout d'abord, la mesure dans laquelle le programme de cessation volontaire de service avait permis d'atteindre les objectifs escomptés, puis, les progrès réalisés en ce qui concerne la régularisation des agents temporaires de longue durée de l'OMPI.

16. La délégation du Pakistan s'est associée à la déclaration du groupe du Plan d'action pour le développement. Elle a ajouté que, de son point de vue, il s'agissait d'une question interne propre à l'Organisation qui devrait être traitée et réglée par l'administration de l'OMPI et non par les États membres.

17. La délégation du Nigéria a pleinement souscrit à la déclaration du groupe des pays africains. Elle a rappelé que la session extraordinaire avait été convoquée pour examiner le paragraphe 95 du document WO/CC/63/8, et qu'elle devait précisément se limiter à la conclusion de ce paragraphe. La délégation a ajouté que le rôle du Comité de coordination était de réagir uniquement à la réponse donnée par le Directeur général de l'OMPI aux allégations du président de l'Association du personnel. La délégation a déclaré que les circonstances de la présente réunion du Comité de coordination ne devraient jamais se reproduire. Il était donc impératif de noter que, s'il était louable de s'efforcer de régler les préoccupations liées aux allégations des fonctionnaires, la convocation d'une session extraordinaire et l'élaboration d'un rapport par la présidente dépassaient le mandat énoncé au paragraphe 95. La délégation ne voyait pas l'utilité de débattre du sujet en profondeur étant donné que ces questions relevaient des procédures administratives régulières internes de l'OMPI. Comme aucun mandat ne justifiait l'établissement d'un rapport, celui-ci ne devrait pas faire l'objet de délibérations. La réponse du Directeur général aux allégations était révélatrice des mesures prises par l'administration de l'OMPI et de sa volonté de remédier à l'ensemble de ces questions et préoccupations. Il était crucial d'apporter au Directeur général tout le soutien nécessaire pour qu'il puisse maintenir un dialogue constant avec les responsables des fonctionnaires en vue de résoudre ces difficultés. La délégation estimait que cela exigerait une coopération des deux parties, tant du personnel que de l'administration. Il fallait impérativement éviter que le Comité de coordination se transforme en organe d'arbitrage. En outre, si les réclamations étaient présentées en bonne et due forme, il importait que le traitement de ces réclamations suive la procédure régulière dans le cadre des mécanismes formels internes de l'Organisation. La délégation était d'avis que la session ne devait pas essayer de s'ingérer dans la microgestion de l'OMPI. Elle jugeait que la session devrait se contenter de conclure en reconnaissant le travail accompli par le Directeur général.

18. La délégation de l'Angola a fait sienne la déclaration du groupe des pays africains. Elle a précisé qu'elle s'était attendue à ce que le processus de consultation ayant précédé la présente session soit plus clair et plus vaste. Elle a réaffirmé qu'elle était résolue à continuer de soutenir l'administration de l'OMPI dans ses travaux visant à exécuter son mandat et à servir les intérêts des membres de l'Organisation. Par ailleurs, la délégation s'est dite préoccupée par les problèmes soulevés par l'Association du personnel de l'OMPI. Elle était toutefois convaincue que le Comité de coordination ne devait pas être saisi de ces considérations. Les questions d'ordre institutionnel et interne relevaient des compétences de l'administration de l'OMPI, qui devrait avoir la possibilité de continuer de les régler à l'interne, comme il était conclu dans le paragraphe 95. La délégation a trouvé encourageantes les mesures prises par l'administration de l'OMPI et par la présidente pour s'atteler aux questions soulevées. Tandis qu'elle partageait l'avis du groupe des pays africains quant au statut du rapport de la présidente, elle convenait de deux points avancés dans ce rapport : premièrement, le Comité de coordination ne devrait pas s'ingérer dans la microgestion de l'Organisation; et deuxièmement, afin d'examiner la mesure dans laquelle les questions citées avaient été résolues, l'évaluation ne pourrait pas tenir compte de nouvelles questions. La délégation a pris note de la réponse fournie par le Secrétariat en réaction à la déclaration prononcée par le président du Conseil du personnel le 20 septembre 2010. Elle estimait que cette réponse montrait la détermination de l'administration à résoudre les préoccupations du Conseil du personnel. La délégation a mentionné tout particulièrement les initiatives prises par l'administration de l'OMPI pour intégrer les représentants des membres du Conseil du personnel dans le cadre, par exemple, du groupe d'évaluation du programme de cessation volontaire de service, du nouveau groupe consultatif mixte, de l'élaboration du PMSDS et du Comité des nominations et des promotions.

19. La délégation de l'Italie a remercié la présidente pour ses efforts et son investissement, et a déclaré qu'elle souscrivait pleinement à la déclaration du groupe B. La délégation a présenté quatre arguments : i) par principe, les États membres ne devraient pas intervenir dans les questions internes relatives à la gestion du personnel à l'OMPI, de même que dans d'autres organisations internationales; ii) aux fins du règlement des différends, il convenait de recourir aux procédures administratives internes applicables ou au Tribunal administratif de l'OIT; iii) la délégation était favorable à une organisation solide et stable, qui fonctionnait efficacement et qui s'occupait d'aspects importants, voire cruciaux, de l'économie des États; et iv) la délégation ne doutait donc pas que le résultat de cette session serait simplement un engagement à régler la situation à l'interne pour le bien de l'ensemble des parties intéressées, de tous les États membres et de l'Organisation elle-même.

20. La délégation de la Turquie a remercié la présidente pour son rapport et pour le travail accompli en vue de résoudre les questions en suspens. Elle a déclaré appuyer sans réserve la déclaration générale formulée par le groupe B. De plus, la délégation a souligné l'importance des domaines mis en évidence en tant que "questions de deuxième niveau" dans le rapport de la présidente, et particulièrement celle d'une meilleure communication entre la direction de l'OMPI et le Conseil de l'Association du personnel. La délégation a en outre accueilli favorablement l'analyse sur les agents temporaires et leurs indemnités. Enfin, la délégation a plaidé en faveur du règlement interne des questions en suspens entre la direction et le personnel. Elle était pleinement consciente de l'importance de ne prendre aucune mesure pouvant donner l'impression que le Comité de coordination s'ingérerait dans la microgestion de l'Organisation.

21. La délégation de l'Algérie a souscrit aux déclarations formulées au nom du groupe des pays africains et du groupe du Plan d'action pour le développement. Elle a apprécié la réflexion développée par la présidente dans le rapport WO/CC/64/2. Toutefois, elle ne souhaitait pas voir le Comité de coordination devenir le troisième partenaire d'un dialogue qui devrait rester bilatéral et se dérouler entre le Conseil du personnel et l'administration de l'OMPI. Conformément à ce qui avait été décidé à la dernière session du Comité de coordination (voir le paragraphe 95 du document WO/CC/63/8), la session extraordinaire du comité a été convoquée

pour déterminer si les éventuelles questions non résolues nécessitaient que le comité prenne des mesures. La délégation était d'avis, comme la présidente, que tout dépendait de ce que l'on entendait par questions non résolues. Elle estimait que les questions résolues étaient celles auxquelles des réponses raisonnables avaient été trouvées. Il ne revenait pas au Comité de coordination d'intervenir dans des cas particuliers; il devrait au contraire se contenter de veiller à ce que la politique actuelle en matière de gestion du personnel soit adaptée pour traiter toutes les questions potentielles et existantes. Du point de vue de la délégation, le Conseil du personnel avait un rôle consultatif et le Directeur général était doté d'un pouvoir discrétionnaire dans le cadre des règles établies. Conformément à l'article 8.3) i) du texte fondateur de l'Organisation, le Comité de coordination donne des avis aux organes de l'OMPI et au Directeur général sur des questions systémiques d'ordre administratif et financier et sur d'autres questions présentant un intérêt pour l'Organisation; il ne se prononce pas sur des cas particuliers de gestion. Par conséquent, la délégation jugeait que les questions en suspens pourraient nécessiter certaines adaptations des politiques dans les domaines du personnel et de la gestion, et donc exiger une intervention du Comité de coordination. La délégation a suggéré de passer en revue les dispositions susceptibles de faire l'objet d'un examen avant la prochaine session du Comité de coordination; des recommandations éventuelles pourraient aussi être présentées à l'Assemblée générale en septembre 2011. À cet égard, il a été fait mention de la proposition du groupe du Plan d'action pour le développement. La délégation considérait que le rapport de la présidente était informel dans la mesure où il ne découlait pas d'une demande explicite du Comité de coordination, et que le comité n'était donc pas forcé d'en prendre note. Elle convenait que le rapport donnait des indications utiles, mais elle estimait qu'il constituait une ingérence du Comité de coordination dans les affaires internes du Secrétariat. La délégation a déclaré que le comité aurait l'occasion de mener un débat interactif sur ces questions à sa session ordinaire qui se tiendrait pendant les Assemblées, en septembre 2011. Elle espérait que la réunion serait planifiée suffisamment à l'avance pour permettre au Comité de coordination de soumettre des recommandations aux organes suprêmes de l'OMPI dans les délais impartis. La délégation a encouragé la direction et le Conseil du personnel à intensifier leurs échanges sur les questions examinées avant le mois de septembre 2011, afin d'éviter tout malentendu. Elle a en outre reconnu les préoccupations du président du Conseil du personnel au sujet de la représentation géographique, compte tenu du fait que les pays en développement sont toujours sous-représentés. Enfin, la délégation a salué les efforts déployés par le Directeur général pour promouvoir une représentation géographique plus équilibrée et l'a encouragé à continuer dans cette voie.

22. La délégation de la République-Unie de Tanzanie a remercié la présidente pour maintenir un cap clair dans les délibérations. Elle a affirmé souscrire à la position exposée par la délégation de l'Afrique du Sud au nom du groupe des pays africains, et a remercié le Directeur général d'avoir décidé de convoquer cette réunion extraordinaire pour répondre aux questions importantes se posant actuellement. La délégation a pris note des mesures prises et menées à bien par le Comité de coordination pour résoudre rapidement les difficultés et garantir une atmosphère sereine, favorable au bon fonctionnement de l'Organisation. La délégation était déterminée à participer aux négociations de manière constructive afin de parvenir à un dénouement positif des quelques questions non encore résolues. Elle avait étudié attentivement l'ordre du jour de la réunion, en particulier le paragraphe 95 du document WO/CC/63/8, et avait pris note de la réponse fournie par le Secrétariat en réaction à la déclaration du président du Conseil du personnel de septembre 2010. La délégation avait soigneusement examiné les réponses, lesquelles montraient que le Secrétariat avait accompli des progrès importants en vue de remédier aux réclamations soulevées par le Conseil du personnel. Selon la délégation, il était encourageant de savoir que des mécanismes internes existaient et pouvaient être appliqués efficacement pour traiter des plaintes d'une telle nature. C'était pourquoi la délégation s'alignait sur les autres délégations ayant déclaré que les États membres ne devraient pas s'ingérer dans la microgestion de l'administration de l'OMPI. La délégation a demandé à toutes les délégations de plaider pour que l'administration gère ses affaires de la même manière que toutes les autres institutions des Nations Unies, en corrigeant

les faiblesses au moyen de leurs mécanismes internes pour garantir la prédictibilité, la transparence et l'efficacité, tout en réduisant à son minimum l'ingérence des États membres. La délégation a en outre recommandé que l'administration et les représentants du personnel coopèrent pour régler ces problèmes à l'amiable. Les États membres ne devraient s'occuper que des questions de politique. Il fallait encourager l'Association du personnel à collaborer de bonne foi avec l'administration. Concernant l'équipe de direction de l'OMPI élue, la délégation a déclaré qu'il importait de ne pas saper la décision des États membres en s'ingérant indûment ou en portant atteinte au mandat qui avait été approuvé lors de la nomination du Comité de coordination.

23. La délégation du Sénégal a souscrit aux déclarations prononcées par le groupe des pays africains et par le Nigéria. Elle a ajouté qu'à son avis, les divergences entre les parties résultaient entre autres d'un manque de communication et qu'elles pouvaient être surmontées. La délégation a souligné qu'il existait des mécanismes internes permettant de faire avancer la situation. La réunion était utile pour informer les membres du Comité de coordination. La délégation a réaffirmé que toutes les parties devaient poursuivre leur dialogue dans l'intérêt de l'Organisation. Évoquant le rôle des États membres, elle a affirmé que la microgestion devait être évitée. La délégation a déclaré que l'Organisation enregistrait de bons résultats et que le Directeur général prenait des mesures adaptées; il avait répondu aux demandes exprimées par certains membres du personnel et devait être encouragé. La délégation a conclu en disant que, d'après elle, cette réunion extraordinaire devrait être la dernière consacrée aux différends entre l'administration et le personnel.

24. La délégation de l'Inde s'est associée à la déclaration du groupe du Plan d'action pour le développement. Elle a fait observer qu'il était opportun pour le Comité de coordination de se réunir, car il ressortait clairement des déclarations du Conseil du personnel que des questions semblaient rester non résolues. Selon la délégation, il s'agissait là d'une occasion nécessaire et venant à point nommé pour mener un débat constructif sur les préoccupations formulées par le Conseil du personnel, ainsi que sur les réponses données par le Directeur général au nom du Secrétariat. La délégation déplorait le fait que le représentant de l'Association du personnel n'ait pas eu la possibilité d'exprimer son point de vue à cette session extraordinaire du Comité de coordination, qui avait été convoquée spécialement et uniquement pour traiter des questions soulevées par l'Association du personnel. La délégation a répété que les États membres n'avaient ni le mandat, ni les compétences nécessaires pour arbitrer les différends entre la direction et le personnel. Il revenait au Conseil du personnel et au Secrétariat de déterminer d'un commun accord si les questions avaient été réglées ou non; cela ne semblait pas être le cas. La délégation a jugé nécessaire qu'une instance compétente réalise une enquête indépendante et impartiale, conformément aux règles et règlements du système des Nations Unies. Elle trouvait difficile d'accepter les bases sur lesquelles la présidente se fondait pour classer les réclamations ou énoncer des avis. La délégation a souligné que des questions qui avaient été décrites comme étant résolues dans le rapport n'étaient pas réglées selon la déclaration émise par le Conseil du personnel dans la matinée. La délégation a maintenu que le Comité de coordination n'avait pas pour tâche de se prononcer sur chaque allégation, mais elle a fait valoir que c'était sa responsabilité d'élaborer les directives institutionnelles et de prendre les décisions en matière de politique nécessaires pour s'assurer que le Conseil du personnel ne demande pas aux États membres d'intervenir dans des conflits précis. La délégation a déclaré être d'avis que le Comité de coordination, en sa qualité d'organe conventionnel chargé de traiter toutes les questions relatives au bon fonctionnement du Secrétariat, était directement responsable de veiller à ce que les mécanismes institutionnels nécessaires soient mis en place pour que les réclamations opposant le Secrétariat et le Conseil du personnel soient réglées de manière systématique, rapide et efficace, sans laisser le mécontentement couvrir et éclater dans un débordement de plaintes inapproprié ou public, comme cela s'était produit à la dernière Assemblée générale. La délégation avait espéré que le rapport de la présidente contiendrait des suggestions de solutions dans ce contexte. Elle proposait de prendre des mesures à deux niveaux pour garantir que l'OMPI fonctionne

efficacement et sans heurt : premièrement, bien que les États membres soient mal placés pour mener des enquêtes sur la véracité des réclamations émises par le Conseil du personnel, il était crucial de régler la question pour qu'elle ne dégénère pas en une suite infinie d'accusations et de contre-accusations. Mettre un terme à l'affaire était important non seulement du point de vue des principes de la justice et des procédures régulières, mais aussi pour l'image et la crédibilité de l'Organisation ainsi que pour le moral de ses employés. La délégation a proposé que le Comité de coordination soumette les questions non encore résolues au Corps commun d'inspection des Nations Unies (CCI) ou à l'Organe consultatif indépendant de surveillance de l'OMPI (OCIS) pour qu'ils procèdent à une enquête impartiale, indépendante et équitable, en demandant qu'un rapport soit présenté au Comité de coordination pour examen. Deuxièmement, il importait aussi de mettre en place les mesures et les mécanismes institutionnels nécessaires pour éviter que la situation ne se reproduise à l'avenir. À cet égard, la délégation a appuyé la proposition du groupe du Plan d'action pour le développement, en particulier la proposition de réforme de la gouvernance, ainsi que celle visant à créer un organe directeur plus fonctionnel et de taille plus restreinte. Troisièmement, la délégation a suggéré qu'à chaque session du Comité de coordination, le Secrétariat informe les membres du comité des faits nouveaux importants relatifs aux conditions de service du personnel, et qu'il explique en quoi ceux-ci étaient conformes au Statut et Règlement du personnel. Les représentants du Conseil du personnel devraient avoir l'occasion de présenter leurs positions et leurs préoccupations, le cas échéant, à chaque session du Comité de coordination. Dans l'attente d'une réforme du Comité de coordination ou de l'établissement d'un nouvel organe, les réunions annuelles du comité devraient être convoquées et organisées sans annulation unilatérale de réunions de la part du Secrétariat, comme cela s'était produit l'année précédente. La délégation était favorable à un délai de réflexion d'au moins deux ans s'appliquant au personnel des missions basées à Genève et aux fonctionnaires des capitales collaborant avec l'OMPI, pour éviter le risque de recrutements intéressés et de conflits d'intérêt dans le cadre d'un système de recrutement marqué par la rotation du personnel. La délégation a relevé que le Secrétariat, le personnel et les États membres avaient tous intérêt à ce que l'OMPI fonctionne efficacement et sans heurt. Le Comité de coordination devait décider s'il souhaitait mettre en place des mécanismes qui transformeraient plus d'un millier de collaborateurs en membres de la famille de l'OMPI et en multiplicateurs de l'influence de l'Organisation, ou en adversaires engagés dans un conflit perpétuel. La délégation a demandé à la présidente d'expliquer quelles conclusions elle proposait de tirer de la session extraordinaire du Comité de coordination, et comment elle comptait intégrer ces conclusions dans les futurs travaux du comité.

25. La délégation du Brésil a souscrit à la déclaration du groupe du Plan d'action pour le développement. Elle était convenue qu'il incombait au Comité de coordination d'établir des règles et des directives pour assurer un fonctionnement efficace et sans heurt de l'OMPI, et elle estimait que le comité devrait se réunir plus souvent. En particulier, la délégation a appuyé la mise en place d'un délai de réflexion de deux ans avant que le personnel des missions basées à Genève et les fonctionnaires des capitales collaborant avec l'OMPI puissent participer à un processus de recrutement au sein de l'Organisation. La délégation a ajouté qu'elle tenait à recevoir de plus amples informations sur la régularisation des agents temporaires de longue durée à l'OMPI, ainsi que sur la mise en œuvre de mesures appropriées pour éviter que ce problème ne se reproduise.

26. La délégation de la Zambie a remercié la présidente d'avoir convoqué la réunion et a approuvé la déclaration formulée par le groupe des pays africains. Elle a conjuré les membres de restreindre leur débat uniquement au contexte du paragraphe 95 du document WO/CC/63/8. La délégation a fait ressortir de cette conclusion trois éléments qu'il était important de prendre en compte : i) le Secrétariat devrait fournir une réponse écrite à la déclaration du président du Conseil du personnel; ii) le Comité de coordination donnerait à la direction de l'OMPI la possibilité de régler les questions en interne; et iii) il serait possible de convoquer une réunion du Comité de coordination au printemps s'il restait des questions non résolues. La délégation a constaté avec satisfaction que le Directeur général avait transmis sa réponse le 4 avril 2011.

Elle estimait que cette réponse constituait une bonne base pour que l'Association du personnel et la direction nouent un dialogue en vue de résoudre les questions de fond des deux documents. Ce fait nouveau satisfaisait donc les conditions du premier élément. La délégation jugeait que les deux parties n'avaient pas eu suffisamment de temps pour entamer une véritable coopération sur la question, et elle n'était pas étonnée que l'Association du personnel ait réagi ce même jour à la réponse du Directeur général. Selon la délégation, il n'y avait pas encore eu de possibilité raisonnable de régler l'affaire à l'interne. Par conséquent, comme le deuxième élément n'avait pas été entièrement satisfait, le Comité de coordination n'aurait pas dû être convoqué à la présente réunion. La délégation a déclaré que le rapport élaboré par la présidente ne relevait pas du mandat du paragraphe 95 mais de sa propre initiative, et qu'elle y exprimait son opinion personnelle sur la question. La délégation, en tant que membre du Comité de coordination, ne pouvait reconnaître ce rapport à aucun autre titre ni accepter d'en prendre note, car celui lui conférerait un statut formel qu'il ne possédait pas. La délégation a conclu en conseillant au Comité de coordination de prendre note de la réponse donnée par le Directeur général à la déclaration de l'Association du personnel, et a affirmé que les préoccupations soulevées dans ce cadre devraient être résolues en interne, en tenant compte des procédures internes d'examen des plaintes. La délégation estimait que les membres devraient faire preuve de la plus grande modération concernant les questions qui relevaient clairement du domaine de compétence et des attributions de l'équipe de direction menée par le Directeur général.

27. La délégation d'El Salvador a déclaré que, selon elle, le Comité de coordination n'avait pas pour mandat de régler les préoccupations présentées, ni les facultés nécessaires pour évaluer des questions liées à l'administration interne ou aux ressources humaines et prendre des décisions en la matière. Elle jugeait que ces questions devraient être traitées conformément aux procédures administratives applicables, au niveau interne ou international. La délégation estimait que l'Organisation disposait de mécanismes internes pour résoudre ce type de problèmes.

28. La délégation de Singapour a remercié la présidente pour son rapport. Elle a déclaré qu'elle était arrivée dans de nombreux cas aux mêmes conclusions que celles tirées dans le rapport, et s'est félicitée de cette confirmation. La délégation avait entendu des délégués mettre en question le mandat du rapport. Selon elle, les avis convergeaient sur le fait que la réunion extraordinaire était confrontée à un vice de procédure s'agissant des questions qui avaient été soumises au Comité de coordination. La délégation souhaitait saisir cette occasion pour rappeler trois principes importants. Premièrement, même si le Conseil du personnel avait décidé de porter ces questions administratives jusqu'au niveau du Comité de coordination, les États membres ne devraient pas pour autant réagir en essayant de s'ingérer dans la microgestion du Secrétariat; il s'agissait là des fonctions de direction pour lesquelles les membres avaient collectivement nommé le Directeur général. La délégation estimait qu'il serait irresponsable de saper ensuite le travail de l'Équipe de haute direction en s'ingérant dans la microgestion des affaires courantes. Deuxièmement, le Comité de coordination ne devrait examiner aucune nouvelle question ni aucun nouveau point intégré au débat. La délégation s'est dite surprise par certains délégués qui avaient d'abord déclaré que le Comité de coordination ne devrait pas s'ingérer dans la microgestion, pour ensuite poursuivre en faisant certaines suggestions au Directeur général et à ses collègues. La délégation a rappelé au Comité de coordination qu'il existait des procédures établies, y compris pour les fonctions de direction, qui devaient être utilisées en tout premier lieu. Pour la délégation, cela devrait être la première et la dernière fois que le Comité de coordination tenait de telles délibérations. Troisièmement, même si l'une des parties n'obtenait pas le résultat souhaité, il fallait considérer que la question avait été traitée pour autant que la procédure régulière ait été respectée. La délégation a déclaré que les questions relatives aux ressources humaines étaient inévitablement subjectives. Lorsque l'issue est défavorable à l'une ou l'autre partie, cela engendre naturellement un certain mécontentement. La délégation a noté qu'on ne pouvait attendre ni de la haute direction, ni des États membres qu'ils se fixent le but impossible de

satisfaire chacun des membres du personnel. En revanche, des mécanismes solides et adaptés devraient être établis pour faire face aux réalités pratiques. La délégation était disposée à soutenir le Conseil du personnel dans ses efforts visant à représenter les intérêts des fonctionnaires auprès de la haute direction. Toutefois, elle estimait que le conseil lui-même devait faire preuve du même degré de responsabilité qu'il exigeait de la direction. La délégation a déploré qu'un grand nombre de questions soulevées se soient révélées être des déformations de faits et des critiques inexactes. Elle a fait remarquer que la responsabilisation n'était pas à sens unique et s'est dite déçue par le fait que des professionnels membres du Conseil du personnel aient choisi de se discréditer en lançant des critiques subjectives sans véritable fondement. La délégation s'est dite fermement convaincue qu'il ne fallait pas prendre à la légère le temps et l'énergie investis par les États membres au point de laisser le mécontentement d'un groupe restreint de personnes consommer des ressources qu'il aurait mieux valu consacrer à l'ordre du jour intergouvernemental. La délégation a souligné que l'Association du personnel comptait 640 membres sur les 1175 postes pourvus à l'OMPI, mais qu'un nombre nettement inférieur (seulement 347 personnes) avait exercé leur droit de vote lors de la dernière élection. La délégation espérait que le Conseil du personnel tenait aussi compte de l'opinion de la majorité silencieuse, qui ne semblait pas s'associer aux démarches actuelles. Elle a rappelé que l'OMPI opérait une profonde transition dans le cadre de laquelle elle procédait à certaines restructurations indispensables pour faire face aux nouvelles réalités et aux nouveaux défis caractérisant le paysage mondial de la propriété intellectuelle. La délégation a déclaré que la direction et le personnel méritaient d'entendre les États membres exprimer leur approbation et leur satisfaction quant à l'orientation suivie par l'Organisation. Il y avait de nombreuses avancées positives que les États membres souhaitaient voir se poursuivre, avec le caractère progressiste et le professionnalisme qui différenciaient l'OMPI. Les États membres comptaient sur tous les membres du personnel pour faire preuve de ce type de professionnalisme. La délégation a reconnu qu'il était difficile de s'adapter aux changements, mais elle a souligné que cela ne devait pas entraver l'amélioration constante des activités essentielles de l'OMPI. Elle a formulé la déclaration suivante : tandis que les États membres ne minimisaient pas les réclamations soulevées, il était attendu des membres du personnel qu'ils utilisent les procédures établies pour y remédier, et de toutes les parties qu'elles respectent et fassent respecter la décision arrêtée afin d'assurer un règlement suffisant pour toutes ces questions. La délégation espérait qu'après cette réunion, une relation positive et constructive s'instaurerait entre l'Association du personnel et la direction de l'OMPI.

29. La délégation de l'Afrique du Sud s'est associée à la déclaration faite par le groupe des pays africains et le groupe du Plan d'action pour le développement. Elle s'est félicitée de la réunion, qui fait suite aux indications du paragraphe 95 du document WO/CC/63/8. La délégation a souhaité que les différends entre l'administration de l'OMPI et l'Association du personnel de l'OMPI soient réglés à l'amiable. Elle a considéré que le rôle du Comité de coordination était, entre autres, de mettre l'accent sur les questions de politique générale relatives au personnel. La délégation a été d'avis que la réunion devait se limiter aux questions pertinentes. Elle a estimé que les questions concernant le personnel étaient importantes pour le bon fonctionnement de toute organisation, y compris l'OMPI. Il était essentiel que les procédures en matière de recrutement et les conditions de travail soient régularisées afin de garantir la cohérence et de renforcer la confiance entre toutes les parties au sein de l'Organisation. La délégation a estimé qu'une procédure régulière devait toujours être suivie pour les questions de personnel et a souligné qu'il était important de s'assurer du respect des principes d'équilibre géographique et d'équité entre les sexes au Secrétariat. En plus des recommandations formulées par le groupe du Plan d'action pour le développement, la délégation a proposé que le Comité de coordination se réunisse régulièrement afin de permettre à l'administration de l'OMPI d'informer les États membres sur les questions de personnel. De l'avis de la délégation, cela renforcerait la transparence et la confiance et cela permettrait aux États membres de jouer un rôle de conseil auprès de l'OMPI sur les questions de politique du personnel. La délégation a affirmé qu'il était nécessaire de favoriser un environnement de bonne gouvernance dans toutes les organisations internationales, y compris l'OMPI. Elle s'est

dite fermement convaincue que, pour faire en sorte que les problèmes soient réglés à l'amiable, il était nécessaire de renforcer les structures internes de l'OMPI chargées de traiter ce type de doléances, ce qui faciliterait un règlement des problèmes devant le Comité de coordination. La délégation a également été d'avis que l'administration de l'OMPI et le Conseil du personnel de l'OMPI devaient renforcer leurs échanges au niveau interne, afin de travailler de pair de façon harmonieuse.

30. La délégation de la République dominicaine a appuyé la déclaration faite par d'autres délégations qui estimaient que les questions internes à l'OMPI devaient être réglées à la satisfaction des parties et qu'il n'incombait pas aux États membres d'intervenir. La délégation a réservé ses commentaires sur le rapport de la présidente, car elle n'était pas sûre de l'état d'avancement du rapport. La délégation a espéré que les conversations entre l'administration et le Conseil du personnel aboutiraient à un résultat satisfaisant pour les deux parties.

31. La délégation du Bangladesh a remercié la présidente d'avoir convoqué la réunion et d'avoir fait une déclaration. La délégation a indiqué qu'elle limiterait ses travaux aux questions traitées dans le rapport. Elle a indiqué que, comme toute délégation classée dans la catégorie des pays les moins avancés, elle souhaitait que l'OMPI offre des services relatifs au renforcement des capacités et à l'aménagement des institutions afin de promouvoir la croissance économique et l'innovation dans les pays. La délégation a souhaité que des services efficaces soient fournis dans ce domaine et elle a déclaré qu'il était important qu'un environnement favorable existe dans l'Organisation, avec une direction qui demanderait à un personnel motivé de répondre efficacement aux besoins des États membres. La délégation a souhaité que la discussion mette fin au climat de méfiance et aboutisse à un dialogue constructif et à une coopération de bonne foi entre la direction et le personnel. Elle a globalement soutenu l'orientation et les conclusions du rapport. Elle a pris note de la conclusion stipulant que : "la plupart des questions ont été résolues et que les questions restantes sont en cours de résolution". La délégation est convenue que le rôle des États membres n'était pas de s'ingérer dans la microgestion de l'Organisation. Elle a été d'avis que, comme dans toute autre institution des Nations Unies, la direction et l'Association du personnel devaient remplir leurs rôles respectifs et travailler de manière soutenue pour résoudre les problèmes et créer un environnement favorable dans l'Organisation tout en fournissant des services efficaces. La délégation a précisé que les États membres continueraient bien entendu d'assumer leur responsabilité en matière de supervision par l'intermédiaire du Comité de coordination et de l'Assemblée générale, en donnant des conseils en tant que de besoin. Toutefois, le respect strict d'un Statut et Règlement du personnel établi aiderait à résoudre tout problème en interne et empêcherait la divulgation au public. La délégation a précisé que, comme dans toute organisation, les relations entre la direction et le personnel constituaient un processus permanent et que les deux parties devaient continuer de jouer un rôle actif en toute bonne foi. La délégation a noté que le rapport indiquait qu'il "importe que le Conseil du personnel travaille en collaboration avec la direction". La délégation a reconnu que certains domaines relevaient clairement de la direction, mais elle a espéré que la direction redoublerait d'efforts pour répondre aux préoccupations authentiques des fonctionnaires. Elle a également exhorté l'Association du personnel à reprendre la coopération et le dialogue avec la direction en toute bonne foi, afin de continuer d'avancer sur les questions en suspens.

32. La délégation de la République démocratique du Congo a fait sienne la déclaration du groupe des pays africains. La délégation a été d'avis que l'OMPI disposait de structures internes adéquates pour améliorer son fonctionnement et régler tout problème qui entraverait le bon fonctionnement de l'Organisation et elle a soutenu les parties qui favorisaient l'utilisation des mécanismes internes pour créer un environnement de travail propice à la réalisation des objectifs fixés par les États membres. Dans ce contexte, la délégation a invité l'administration et le Conseil du personnel de l'OMPI à poursuivre leur dialogue au niveau interne.

33. La délégation du Burundi a été d'avis que le Secrétariat travaillait en collaboration très étroite avec le Conseil du personnel pour trouver une réponse aux préoccupations exprimées par le Conseil dans sa déclaration. La délégation a de nouveau encouragé les parties à utiliser les mécanismes internes à disposition pour trouver une solution aux problèmes. Elle a déclaré que les États membres ne devaient pas intervenir dans la gestion interne de l'OMPI. Le Directeur général a pour mandat de s'occuper de ces questions et de soumettre des rapports sur les activités aux États membres. La délégation a considéré que toute autre approche pourrait porter atteinte au bon fonctionnement de l'Organisation. Elle a encouragé le Directeur général à renforcer davantage la communication interne au sein de l'Organisation.

34. La délégation du Maroc a appuyé la déclaration faite par le groupe des pays africains. Elle a estimé que les problèmes non résolus étaient systémiques et avaient une nature politique ou juridique, en particulier en rapport avec le Statut du personnel. La délégation a déclaré que les problèmes non résolus ne pouvaient pas faire l'objet d'une microgestion et qu'elles relevaient de la responsabilité du Directeur général. Elle s'est félicitée de l'organisation de la réunion aux fins de clarification et a souhaité que celle-ci ouvre la voie à des relations de confiance renforcées entre le personnel et l'administration. La délégation a appuyé les efforts actuellement déployés pour renforcer la communication avec le personnel. Elle a proposé au Comité de coordination d'adopter l'approche suivante : premièrement, inviter les parties à utiliser et à respecter les mécanismes juridiques en place pour résoudre les conflits, notamment la consultation et le dialogue; deuxièmement, inviter le Directeur général à déterminer les causes systémiques du conflit et, le cas échéant, proposer des amendements au Statut du personnel.

35. La délégation du Ghana s'est associée à la déclaration faite par le groupe des pays africains. Elle a salué le dévouement et l'assiduité de la présidente et a noté les efforts déployés pour faire avancer les travaux du Comité de coordination. La délégation a été d'avis que l'organisation d'une réunion présentait un intérêt uniquement dans la mesure où elle constituait une occasion formelle, pour le Comité de coordination, de reconnaître et de réaffirmer les mesures concrètes que l'administration avait prises et souhaitait prendre pour répondre de façon satisfaisante aux questions et aux préoccupations contenues dans la déclaration du président du Conseil du personnel. La délégation a été encouragée par la manière transparente dont ces questions ont été traitées et a demandé au Secrétariat d'accélérer le processus relatif à toutes les questions en suspens, le cas échéant, pour permettre à l'Organisation de privilégier son rôle de chef de file dans l'architecture du système mondial de propriété intellectuelle. La délégation est toujours résolue à faire en sorte que la priorité soit donnée à des résultats efficaces dans une institution spécialisée axée sur le développement. Elle a poursuivi en indiquant que la force de toute organisation résidait sans aucun doute dans des voies de communication ouvertes entre la direction et le personnel, visant à favoriser des échanges libres et constructifs sur des questions d'intérêt commun. Elle a estimé qu'il n'était pas impossible, pour la direction et le personnel de l'Organisation, d'unir leurs efforts dans un esprit de coopération pour réaliser l'énorme tâche de transformer l'économie des pays en développement et de consolider celle des pays développés grâce à l'innovation, la créativité et la promotion de la propriété intellectuelle. La délégation a déclaré que les défis administratifs auxquels était confrontée l'Organisation n'étaient en aucun cas uniques à l'heure actuelle dans le système des Nations Unies, mais qu'ils constituaient une occasion unique pour une direction éclairée. Elle a exprimé sa confiance ininterrompue dans l'aptitude du Directeur général à trouver une solution amiable pour sortir de l'impasse actuelle et à gérer les affaires de l'Organisation avec soin, tact et responsabilité. La délégation a déclaré que les États membres étaient dans une certaine mesure chargés de faire en sorte que les efforts déployés par le Directeur général pour défendre l'intérêt des États membres dans les tâches quotidiennes de l'Organisation ne soient pas entravés par une ingérence indue dans le mandat qui lui est confié. Elle a déclaré que, nonobstant les principes de responsabilité et de légitimité, le Directeur général devait bénéficier d'une marge de manœuvre adéquate et d'une liberté d'appréciation en matière de gestion.

36. La délégation du Kenya a remercié la présidente pour son rapport détaillé et s'est associée à la déclaration faite par le groupe des pays africains. Elle a été d'avis que l'assistance sociale était un aspect important de toute organisation. Elle a déclaré qu'il n'appartenait pas aux États membres de s'occuper du fonctionnement administratif de l'OMPI. Elle a noté la réponse du Directeur général à cette question et a estimé que les problèmes pouvaient être résolus efficacement en interne. La délégation a estimé que la possibilité devait être donnée à l'OMPI de résoudre le problème puisque l'Organisation était dotée des mécanismes adéquats pour traiter des questions d'assistance sociale.

37. La délégation de l'Équateur a pris connaissance des questions soulevées et a déclaré que le rapport devant le Comité de coordination avait été rédigé en dehors du mandat de ce Comité, et que la délégation ne formulerait donc aucun commentaire direct à son sujet. L'OMPI disposait de mécanismes efficaces pour régler les problèmes et le Comité de coordination n'en faisait pas partie. La délégation a estimé que l'examen de questions internes constituerait un précédent fâcheux, puisque le Comité de coordination n'était pas un organe d'arbitrage. La délégation a souhaité qu'une solution mutuellement avantageuse soit trouvée. Il convenait de recenser, d'analyser et de résoudre les problèmes, et de déterminer les diverses responsabilités. La délégation a été d'avis que la non-résolution des problèmes pourrait nuire à l'image de l'Organisation. Elle a souligné que les incidences économiques négatives se faisaient également ressentir sur les États membres, qui financent l'Organisation.

38. La délégation de l'Égypte s'est pleinement associée aux déclarations faites par le groupe des pays africains et le groupe du Plan d'action pour le développement. Elle a déclaré que la question présentée au paragraphe 95 du document WO/CC/63/8 était importante puisqu'elle était liée à la relation constructive entre le personnel et la direction de l'OMPI ainsi qu'à la nécessité de garantir le bon fonctionnement de l'Organisation. La délégation a estimé que cette question devait être réglée rapidement de manière à éviter toute nouvelle conséquence négative. Elle a estimé que le mandat relatif au rapport n'était pas clair. Elle a été d'avis que les organes de gouvernance de l'OMPI devaient se réunir plus régulièrement, en particulier le Comité de coordination. Enfin, la délégation a soutenu et approuvé la proposition relative à un délai de réflexion de deux ans avant le recrutement par le Secrétariat de l'OMPI d'employés des missions permanentes.

39. La délégation du Japon s'est associée à la déclaration faite par le groupe B et a souhaité y ajouter quatre éléments. Premièrement, elle a remercié la présidente pour les informations fournies et a exprimé sa pleine confiance dans les travaux effectués pour recueillir les informations et les analyser. Deuxièmement, elle a noté que le Comité de coordination n'était pas équipé pour traiter de cas précis. Elle a déclaré qu'il existait des entités spécifiquement chargées de traiter ces cas et que le Comité de coordination n'était pas équipé pour mener une procédure judiciaire ni chargé de le faire. Troisièmement, la délégation a répété que la réunion était organisée pour établir s'il restait des questions non résolues, comme indiqué au paragraphe 95 du document WO/CC/63/8. Quatrièmement, la délégation a noté que le Comité de coordination avait pour rôle de donner des conseils sur des questions administratives. Elle a noté qu'il serait difficile de discuter du fond des questions spécifiques. Elle a été d'avis que le Comité de coordination devait remercier la présidente pour ses informations et prendre note des discussions ultérieures.

40. La délégation de la Trinité-et-Tobago a remercié la présidente pour ses efforts dans l'examen des problèmes devant le Comité de coordination. Elle a été d'avis qu'il serait dangereux pour le Comité de coordination de se prononcer sur des questions de gouvernance internes à l'OMPI. Elle a déclaré que, dans l'exécution de son mandat, le Comité de coordination ne devait rien faire qui puisse avoir pour effet, ou être considéré comme ayant pour effet de fragiliser ou de contester l'autorité du Directeur général. La délégation a regretté que les questions aient été portées à l'attention du Comité de coordination, notamment du fait que d'après les données disponibles, les procédures établies pour le dialogue et la résolution des

problèmes en interne n'avaient pas encore été épuisés. La délégation a exprimé ses préoccupations au sujet de certaines des allégations faites par le Conseil du personnel, en particulier des allégations de discrimination raciale, qui n'avaient pas leur place dans une organisation des Nations Unies et certainement pas dans une organisation dont les activités, d'un point de vue technique et opérationnel, sont essentiellement axées sur la recherche de l'excellence. La délégation a demandé s'il était nécessaire de renforcer la fonction de déontologie au sein de l'OMPI. Elle a répété que la direction et le Conseil du personnel devaient reprendre un dialogue ouvert, honnête, transparent et de bonne foi pour résoudre les problèmes en suspens.

41. La délégation du Mexique a déclaré que la session du Comité de coordination devait se conformer exclusivement à son mandat et ne porter que sur la principale question, à savoir la déclaration du président du Conseil du personnel et la réponse du Directeur général. La délégation a remercié le Directeur général d'avoir soumis son rapport, qui répondait à certaines des questions portées devant les assemblées de l'OMPI en 2010. Elle a déclaré que les problèmes devaient être traités par l'Organisation et que les États membres ne devaient pas intervenir dans les prises de décisions en rapport avec les solutions à ces problèmes.

42. La délégation du Venezuela (République bolivarienne du) a soutenu la déclaration faite par le groupe du Plan d'action pour le développement et s'est félicitée de la tenue de la réunion, aux fins d'accomplir le mandat de l'Assemblée générale de l'OMPI établi en septembre 2010. La délégation a déclaré que la fonction du Comité de coordination était de contribuer au bon fonctionnement de l'Organisation, aux mécanismes institutionnels et de résoudre tout éventuel problème. Elle s'est félicitée du rapport de la présidente, qui avait permis de donner une réponse à des questions ouvertement examinées en réunion. Toutefois, elle a été d'avis que les questions devaient être traitées dans le cadre des procédures établies. La délégation a déclaré que le Comité de coordination n'avait ni l'aptitude ni le mandat nécessaires pour servir de juge. Elle a noté que la transparence était essentielle dans les instances multilatérales comme l'actuel Comité de coordination, d'où la nécessité et l'importance d'une enquête indépendante et impartiale par une autorité compétente, conformément au Statut et au Règlement du personnel de l'ONU. La délégation a déclaré que malgré les efforts déployés pour établir un rapport sur les conclusions, le rapport ne donnait pas une vision objective puisque la collecte des renseignements ne relevait pas du mandat considéré. Par conséquent, la délégation a estimé que le rapport de la présidente n'offrait aucune solution possible aux problèmes. Enfin, la délégation a déclaré que la gestion d'une organisation internationale devait relever d'un mandat et de normes fixés par ses membres.

43. La délégation de la Jamaïque a remercié la présidente pour le rapport présenté au Comité de coordination. Elle a exprimé sa profonde préoccupation quant à l'état d'avancement du régime mondial des droits de propriété intellectuelle, dans lequel l'OMPI jouait un rôle vital. La délégation s'est félicitée du rapport de la présidente et a demandé de ne ménager aucun effort pour mettre fin aux problèmes. Elle a souligné que les principes établis en matière de gestion et d'administration devaient pouvoir prévaloir et a précisé que le Comité de coordination ne devait pas tenter d'intervenir dans la microgestion de l'Organisation.

44. La délégation de l'Algérie a noté que les États membres étaient préoccupés par la promotion de l'assistance sociale et a souhaité qu'une solution soit trouvée aux problèmes en suspens dès que possible. Elle a souligné que le Comité de coordination ne devait pas intervenir dans la microgestion, mais qu'il avait un rôle à jouer dans les questions systémiques et de politique générale telles qu'elles apparaissent au paragraphe 7 de l'article 9 de la Convention de l'OMPI. L'article 9 indique que les conditions d'emploi sont fixées par le Statut du personnel qui doit être approuvé par le Comité de coordination, sur proposition du Directeur général. La délégation a soutenu la proposition selon laquelle le Directeur général pourrait soumettre à la prochaine réunion du Comité de coordination tout ajustement nécessaire du Statut du personnel en rapport avec les questions non résolues.

45. La délégation de la Tunisie a soutenu la déclaration faite par le groupe des pays africains et a répété que la session extraordinaire était organisée exclusivement en application du paragraphe 95 du document WO/CC/63/8 et qu'elle n'avait pas été convoquée pour examiner ou traiter d'autres questions, ni pour examiner des propositions qui sont contraires au Statut et Règlement du personnel de notre Organisation ou au Statut et Règlement du personnel de l'ONU.

46. La délégation du Nigéria a déclaré que le Comité de coordination n'était pas censé s'engager dans une session spéciale sur des questions internes à l'OMPI, mais qu'il devait uniquement traiter du paragraphe 95 du document WO/CC/63/8. Elle a rappelé que les contributions ou suggestions sur le fond ne l'emporteraient pas et devaient être ignorées. Elle a estimé que des suggestions sur le fond qui ne concernaient en rien le paragraphe 95 avaient été faites pendant la session. Elle a déclaré qu'il était nécessaire d'obtenir l'approbation de l'Assemblée générale afin de changer l'orientation, ce qui ne pouvait pas être fait à ce stade. La délégation a proposé que, à l'issue de la réunion, le Comité de coordination remercie le Directeur général pour sa réponse.

47. La présidente a déclaré qu'elle avait pris note des commentaires et des suggestions et qu'elle allait en tenir compte. Elle a indiqué que la prochaine session ordinaire du Comité de coordination aurait lieu en septembre 2011. Elle a résumé les conclusions de la réunion comme suit : le Comité de coordination a estimé que, s'agissant des questions non résolues mentionnées au paragraphe 95 du document WO/CC/63/8, il ne restait rien que ce comité puisse entreprendre. En outre, le Comité de coordination a été d'avis qu'il ne devait pas intervenir dans la résolution de ces questions non résolues. La présidente a déclaré la réunion terminée.

[L'annexe suit]