

OMPI



WO/CC/XXXVI/6
ORIGINAL : anglais
DATE : 2 octobre 1996

ORGANISATION MONDIALE DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE
GENÈVE

COMITÉ DE COORDINATION DE L'OMPI

**Trente-sixième session (27^e session ordinaire)
Genève, 23 septembre - 2 octobre 1996**

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 AB/XXIX/1) : 1, 2, 3, 4, 10, 11, 12, 13 et 14.
2. M. Wilhelm Höynck (Allemagne), président du Comité de coordination, a présidé les séances du comité, sauf en ce qui concerne des parties du point 4 pour lesquelles les présidents ont été MM. Munir Akram (Pakistan) et Marc Séry (Côte d'Ivoire), vice-présidents du comité.
3. Le rapport sur ces points, à l'exception des points 11 et 12, figure dans le rapport général (document AB/XXIX/10).
4. Le rapport sur les points 11 et 12 figure dans le présent document.

POINT 11 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ :

PROCÉDURE DE NOMINATION
D'UN NOUVEAU DIRECTEUR GÉNÉRAL EN 1997

5. Les délibérations ont eu lieu sur la base des documents WO/CC/XXXVI/1, 4 et 5.
6. À la suite de consultations tenues en dehors de la réunion, le Comité de coordination de l'OMPI a décidé que la procédure ci-après sera suivie pour la nomination du nouveau directeur général en 1997 :
- i) Le 15 octobre 1996, le président du Comité de coordination de l'OMPI enverra à tous les États membres une circulaire les invitant à présenter la candidature d'un ou de plusieurs de leurs ressortissants au poste de directeur général de l'OMPI.
 - ii) La date limite pour la présentation des candidatures sera le 31 janvier 1997.
 - iii) Dès réception des différentes candidatures, le président du Comité de coordination, agissant en collaboration avec le Bureau international, les communiquera à tous les États membres. Immédiatement après la date limite pour la présentation des candidatures, il fera part aux États membres, en une seule communication, de toutes les candidatures reçues.
 - iv) Le Comité de coordination se réunira en session extraordinaire les 18 et 19 mars 1997, au siège de l'OMPI, pour proposer le candidat au poste de directeur général qui sera nommé par l'Assemblée générale.
 - v) La décision du Comité de coordination devra être communiquée à tous les États membres par le président du comité, dès qu'elle aura été prise.
 - vi) Un point intitulé "Nomination du directeur général" figurera à l'ordre du jour des sessions ordinaires de l'Assemblée générale de l'OMPI et des assemblées des unions de Paris et de Berne qui se tiendront du 22 septembre au 1^{er} octobre 1997.
7. Le président a déclaré qu'il est entendu que le texte du projet de circulaire à adresser aux États membres pour les inviter à présenter des candidatures au poste de directeur général, texte qui figure à l'annexe du document WO/CC/XXXVI/1, sera modifié conformément à la décision énoncée au paragraphe précédent.

POINT 12 DE L'ORDRE DU JOUR UNIFIÉ :

QUESTIONS CONCERNANT LE PERSONNEL

Association du personnel de l'OMPI

8. Sur l'invitation du président du Comité de coordination, le président de l'Association du personnel de l'OMPI a fait une déclaration, qui est reproduite intégralement dans l'annexe du présent document.

Statut et règlement du personnel

9. Le Comité de coordination a approuvé, sans en délibérer, les modifications du Statut et règlement du personnel qui sont consignées dans les annexes I à VI du document WO/CC/XXXVI/2 et dans l'annexe du document WO/CC/XXXVI/3.

Commission de la fonction publique internationale (CFPI)

10. Le Comité de coordination a pris note, sans en délibérer, des renseignements fournis dans le paragraphe 17 du document WO/CC/XXXVI/2.

Rémunération des administrateurs

11. Les délibérations ont eu lieu sur la base des paragraphes 1 à 8 du document WO/CC/XXXVI/3.

12. La délégation des États-Unis d'Amérique a souhaité avoir quelques précisions concernant les renseignements qui sont demandés de la CFPI et l'objectif recherché. Elle s'est dite quelque peu préoccupée par l'idée qu'il risque d'être excessif de demander "toutes" les données, car elle ne voudrait pas qu'un échange prolongé entre le Bureau international et la CFPI sur ce qu'il faut entendre par "toutes" les données vienne retarder indûment l'application des changements suggérés par la CFPI.

13. Le directeur général a répondu que les changements suggérés par la CFPI ont été immédiatement mis en œuvre, de sorte qu'il n'y a pas eu de retard imputable à l'absence de ce qu'il considère comme les renseignements nécessaires de la part de la CFPI. Les informations demandées concernent la méthode suivie dans l'enquête sur le coût de la vie réalisée par la CFPI et la manière dont elle a été appliquée, ce coût de la vie ayant une incidence sur l'élément indemnité de poste de la rémunération des fonctionnaires de la catégorie "P" (administrateurs). La CFPI a commis dans le passé des erreurs au détriment des fonctionnaires. Ces erreurs ont été constatées par le Tribunal administratif de l'OIT, qui a obligé l'OMPI à les corriger et à payer rétroactivement la différence aux fonctionnaires. Le tribunal a considéré que le contrôle de l'exactitude des calculs incombe à l'Organisation. Par conséquent, ni les organes directeurs ni le directeur général ne peuvent éluder cette responsabilité au motif qu'ils agissent conformément aux recommandations de la CFPI. C'est pourquoi les informations doivent être complètes. Si le Bureau international ne reçoit pas les renseignements nécessaires, le tribunal pourra enjoindre la CFPI de les communiquer, et il sera intéressant de voir si celle-ci obtempère à l'injonction du tribunal.

14. La délégation du Royaume-Uni a déclaré partager quelques-unes des préoccupations de la délégation des États-Unis d'Amérique. Elle souhaiterait avoir des précisions supplémentaires sur la responsabilité que le Tribunal administratif de l'OIT a attribuée au directeur général et sur les fondements juridiques de cette responsabilité; elle aimerait aussi avoir des éclaircissements sur les contacts que le directeur général a eus avec d'autres

institutions spécialisées susceptibles d'être concernées et sur le point de savoir s'il ne vaudrait pas mieux soulever ces problèmes par l'intermédiaire du mécanisme de consultation du Comité administratif de coordination (CAC) avec le Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA).

15. Le directeur général a répondu que la responsabilité de l'Organisation a été énoncée par le Tribunal administratif de l'OIT* et que cette responsabilité ne saurait être levée par des contacts avec d'autres organisations ou organes.

16. La délégation de la Fédération de Russie a déclaré que le directeur général doit appliquer la décision de la CFPI à compter du 1^{er} juin 1996.

17. Le directeur général a répondu qu'il a déjà appliqué l'indice d'ajustement de la CFPI. S'il porte maintenant la question à l'attention du Comité de coordination, c'est que les renseignements requis n'ont pas été reçus, que l'exactitude de l'indice ne peut pas être vérifiée et que, si le Tribunal de l'OIT venait à considérer cet indice comme inexact, il pourrait de nouveau en rendre responsables les organes directeurs et le secrétariat.

18. Le président a proposé que le Comité de coordination, eu égard aux questions posées et aux réponses données, procède comme proposé dans le paragraphe 8 du document WO/CC/XXXVI/3, c'est-à-dire prenne note des renseignements contenus dans les paragraphes 1 à 7 du même document.

19. Le Comité de coordination de l'OMPI a pris note des renseignements contenus dans les paragraphes 1 à 7 du document WO/CC/XXXVI/3.

Horaire de travail des administrateurs

20. Les délibérations ont eu lieu sur la base des paragraphes 9 à 18 du document WO/CC/XXXVI/3.

* Note du secrétariat : voir les paragraphes 21 et 24 du jugement n° 1265, de 1993, du Tribunal administratif de l'OIT :

“L'Organisation [OMPI] a ainsi répondu pleinement aux engagements découlant pour elle de son adhésion au régime commun. Mais elle n'a pas pu de ce fait exclure ou limiter la responsabilité qu'elle porte envers son personnel ni amoindrir la protection judiciaire qu'elle leur doit. Le Tribunal a déjà fait ressortir cette responsabilité en soulignant l'obligation pour une organisation qui introduit dans son droit statutaire des éléments dérivés du régime commun, ou d'un autre régime extérieur, de vérifier la légalité des dispositions qu'elle reprend pour les introduire dans son ordre interne...

“Or, il résulte de ce qui précède qu'en transposant dans son ordre intérieur les normes du régime commun, l'Organisation a assumé à l'égard de son personnel la responsabilité des illégalités que ces normes peuvent comporter ou entraîner. Dans la mesure où de telles normes apparaissent comme non valables, elles ne peuvent pas être imposées aux fonctionnaires et l'Organisation devra y substituer, le cas échéant, des dispositions conformes au droit de la fonction publique internationale. Tout cela est un élément fondamental de la légalité internationale que le Tribunal a pour mission de sauvegarder...”

21. La délégation des États-Unis d'Amérique a déclaré que la question de l'horaire de travail des administrateurs, si l'on en considère l'historique, semble avoir déjà été examinée longuement par la CFPI, par le système des Nations Unies dans son ensemble et par l'OIT et son tribunal. Elle n'est donc pas très certaine de la direction dans laquelle on s'engagera en réouvrant ce débat. Elle éprouve néanmoins de l'inquiétude à l'idée de propositions futures qui tendraient à adapter le statut du personnel de l'OMPI ou à accroître la rémunération des fonctionnaires en fonction de la différence de nombre d'heures de travail accomplies par les fonctionnaires en poste à Genève par rapport à d'autres lieux d'affectation, et elle compte que de telles propositions seront examinées très attentivement.

22. La délégation de la Fédération de Russie a considéré que cette question a été examinée de manière très détaillée par les organes directeurs, par l'Assemblée générale des Nations Unies et par le Tribunal de l'OIT, et que ces organes ont pris les décisions qui convenaient. Il n'est donc pas nécessaire de revenir sur la question. Rien ne justifierait une enquête sur le nombre d'heures de travail des fonctionnaires des catégories professionnelle et supérieures. Enfin, la délégation a déclaré escompter que tout document éventuel traitant de questions de rémunération des fonctionnaires sera soumis à la CFPI par le directeur général.

23. Le Comité de coordination de l'OMPI a pris note des renseignements contenus dans les paragraphes 9 à 17 du document WO/CC/XXXVI/3.

Avis concernant la nomination d'un sous-directeur général

24. Les délibérations ont eu lieu sur la base des paragraphes 19 et 20 du document WO/CC/XXXVI/2.

25. Le directeur général a confirmé son intention de promouvoir M. Thomas Keefer au grade de sous-directeur général pour les raisons indiquées au paragraphe 19 du document à l'étude. Il a aussi confirmé que si M. Keefer est nommé sous-directeur général chargé de l'administration générale, il cessera d'exercer les fonctions de contrôleur.

26. La délégation des États-Unis d'Amérique a déclaré qu'elle ne met pas en doute la capacité de M. Keefer de s'acquitter des fonctions de sous-directeur général chargé des services administratifs, fonctions précédemment assumées par M. Ledakis. Toutefois, la proposition ne traite pas la question des fonctions de conseiller juridique qui figuraient parmi les attributions de M. Ledakis. Cet aspect ne semble pas être envisagé dans le cadre des fonctions de M. Keefer qui sont proposées. De l'avis de la délégation, la meilleure manière de traiter ces questions de personnel et d'organisation consisterait, pour l'OMPI, à soumettre au comité une proposition complète et détaillée concernant la répartition des fonctions de chef de l'administration et de conseiller juridique de l'Organisation. Tant qu'il n'en sera pas ainsi, la délégation se tiendra à l'écart de tout consensus sur la nomination de M. Keefer à ce poste.

27. Le Comité de coordination a donné un avis favorable au directeur général en ce qui concerne la promotion envisagée de M. Thomas Keefer au grade de sous-directeur général.

Avis concernant des nominations à des postes de grade D.1

28. Les délibérations ont eu lieu sur la base des paragraphes 21 à 26 du document WO/CC/XXXVI/2, invitant le Comité de coordination à donner son avis sur les projets de promotions au grade D.1 de M. Roberto Castello, Mme Carlotta Graffigna, M. Richard Owens et M. Jaime Sevilla.

29. La délégation de l'Italie s'est prononcée en faveur des projets de promotions et a fait observer que Mme Graffigna sera la première femme directrice.

30. La délégation de la Côte d'Ivoire, parlant au nom du groupe des pays africains, a approuvé les projets de promotions. Elle a ajouté que le nombre de personnes qui travaillent sur les questions relatives au droit d'auteur et au folklore semble être insuffisant et devra être accru, particulièrement dans la perspective de l'augmentation des tâches qui attendent le Bureau international après la conférence diplomatique du mois de décembre prochain.

31. La délégation du Chili, parlant au nom des pays d'Amérique latine et des Caraïbes, a déclaré que ces pays ont déjà souligné en diverses occasions par le passé la nécessité d'établir un meilleur équilibre entre les différents groupes sur le plan de la répartition géographique du personnel, y compris le personnel occupant des postes de direction. Dans l'état actuel des choses, sur cinq directeurs de grade D.2, un seul est ressortissant d'un pays en développement et aucun ne vient de la région Amérique latine et Caraïbes. En outre, sur un total de 26 directeurs de grade D.1, il y en a seulement deux de la région Amérique latine et Caraïbes. Par ailleurs, sur un total de 52 femmes occupant des postes de grade P, une seule, de grade P.3, est originaire de cette région. Il convient aussi de noter que la plupart des ressortissants de pays en développement travaillent dans le domaine de la coopération pour le développement et non dans celui des activités d'enregistrement ou normatives. Les pays d'Amérique latine et des Caraïbes approuvent et appuient le principe selon lequel, en matière de recrutement et de promotion, les qualités professionnelles des individus doivent primer toute autre considération; cependant, il est nécessaire dans le même temps d'instaurer un équilibre approprié entre les différents groupes régionaux. La délégation constate par ailleurs une certaine inadéquation dans les promotions en général et est troublée par l'annulation de la mise au concours du poste de conseiller juridique – en conséquence de quoi ce poste demeurera vacant pour une durée indéfinie – d'autant plus que des candidats très capables, dont certains originaires aussi de la région Amérique latine et Caraïbes, avaient postulé. Il est également inopportun d'avoir procédé à une nomination interne pour le poste de contrôleur. Le Comité de coordination aurait dû être saisi, pendant sa présente session, de propositions visant à pourvoir ce poste ainsi que celui de conseiller juridique.

32. La délégation du Nigéria a déclaré qu'elle subit directement les conséquences du manque de personnel dans le secteur du droit d'auteur et qu'elle souscrit donc tout particulièrement au point de vue du groupe des pays africains selon lequel les effectifs de ce secteur doivent être augmentés.

33. La délégation de Sri Lanka a dit, au nom du groupe des pays d'Asie, que la région Asie considérée dans son ensemble est sous-représentée à tous les niveaux du secrétariat. Il est impératif d'arriver à une meilleure représentation géographique. La délégation a proposé que le directeur général examine cette question avec le groupe des pays d'Asie et fasse rapport au Comité de coordination.

34. La délégation du Pakistan a souligné l'importance de l'équilibre géographique dans le recrutement et la promotion des fonctionnaires. Il convient de remédier d'urgence aux insuffisances actuelles.
35. La délégation du Portugal a déclaré que les membres du groupe B interviendront individuellement sur la question examinée.
36. La délégation du Brésil a préconisé un renforcement du secteur du droit d'auteur.
37. La délégation de l'Allemagne a demandé quelles sont les dispositions prévues en ce qui concerne l'exercice des fonctions de conseiller juridique et de contrôleur.
38. La délégation du Maroc a dit qu'il est nécessaire de renforcer le secteur du droit d'auteur, en particulier en ce qui concerne les activités de coopération pour le développement.
39. La délégation du Sénégal a indiqué qu'elle appuie tout particulièrement la position du groupe des pays africains telle qu'elle a été exprimée par la délégation de la Côte d'Ivoire, aussi bien en ce qui concerne les projets de promotions que le renforcement du secteur du droit d'auteur. Elle a également fait sienne les déclarations en faveur d'une meilleure répartition géographique des postes.
40. La délégation du Brunéi Darussalam, parlant au nom des membres de l'ANASE, à savoir l'Indonésie, la Malaisie, les Philippines, Singapour, la Thaïlande, le Viet Nam et le Brunéi Darussalam, a indiqué que les délégations de ces pays s'associent aux vues exprimées par la délégation de Sri Lanka. Elles estiment en particulier que les pays d'Asie sont sous-représentés parmi le personnel. Une part équitable des promotions doit revenir à ces pays. Cette position ne signifie pas qu'il faut politiser la question et que le directeur général ne doit pas être relativement libre d'exercer son jugement. En guise de témoignage indéniable de la confiance de l'ANASE dans le directeur général, cette association approuve pleinement les promotions qu'il propose.
41. La délégation du Mexique a déclaré qu'une répartition appropriée du personnel dans la structure administrative de l'Organisation est tout aussi importante que la structure de l'Organisation proprement dite ou que la qualité du personnel. Il faut reconnaître que la contribution inestimable du personnel fait que l'OMPI a, au sein du système des Nations Unies, un poids particulier dont il importe de se réjouir aujourd'hui. Cependant, il faut aussi prendre en considération la présence de nouveaux acteurs sur la scène de la propriété intellectuelle. Ces nouveaux acteurs, dans leur majorité des pays en développement, impriment un nouvel élan à la dynamisation de l'OMPI et contribuent à étendre son rayonnement vers de nouveaux horizons. Un équilibre approprié passe par la participation de ressortissants des pays en développement aux travaux menés à l'intérieur même de l'Organisation, non seulement au niveau des activités de coopération pour le développement mais aussi dans les domaines touchant aux questions de fond. L'universalité d'une organisation internationale ne dépend pas seulement de la liste de ses membres mais aussi de la mesure dans laquelle les diverses perspectives du monde sont réunies dans son sein. Tout en étant prête à approuver les projets de promotion, la délégation a dit qu'il est nécessaire d'insister sur l'impérieuse nécessité d'adopter une politique de recrutement et de promotion du personnel visant à assurer un meilleur équilibre en termes de répartition géographique à tous les niveaux et dans tous les domaines d'activité.

42. La délégation du Royaume-Uni a exprimé l'espoir que les postes de conseiller juridique et de contrôleur seront pourvus dès que possible. Elle a fait part, comme au cours des réunions de l'année précédente, de ses préoccupations quant à la justification des promotions. Tout en étant favorable à un système de promotion au mérite, la délégation a dit que le reclassement d'un poste quel qu'il soit doit avoir pour seule justification l'importance des fonctions. À l'avenir, les propositions visant à reclasser un poste devront être accompagnées de données justificatives factuelles, telles que le nombre de personnes dirigées et les responsabilités budgétaires liées à ce poste.

43. La délégation de la Suède a souligné l'importance du secteur du droit d'auteur. Elle s'est dite heureuse d'approuver les projets de promotions. Toutes ces promotions sont bien méritées tant en ce qui concerne les personnes intéressées qu'en ce qui concerne les tâches à accomplir. La promotion de M. Keefer est aussi parfaitement justifiée du fait de la très grande compétence professionnelle de ce fonctionnaire et de sa remarquable personnalité.

44. La délégation de la Chine a approuvé les projets de promotions.

45. La délégation des Philippines a fait siennes les observations du porte-parole du groupe des pays d'Asie. Dans le même temps, elle a noté avec plaisir le pas dans la bonne direction que constitue la promotion de M. Jaime Sevilla, ressortissant des Philippines, proposée par le directeur général. La délégation a aussi approuvé tous les autres projets de promotions.

46. La délégation de l'Iran (République islamique d') a souscrit à la déclaration du porte-parole du groupe des pays d'Asie et des délégations du Pakistan, du Brunéi Darussalam et des Philippines. Le Moyen-Orient est insuffisamment représenté et il convient d'y remédier.

47. La délégation du Ghana s'est associée à la position exprimée par les délégations de la Côte d'Ivoire et du Nigéria. Aucun effort ne doit être ménagé en vue d'améliorer la répartition géographique. Le secteur du droit d'auteur doit être renforcé, en particulier compte tenu des activités dans le domaine du folklore et les nouveaux traités envisagés.

48. La délégation de la Trinité-et-Tobago a souscrit à la déclaration de la délégation du Chili, d'autant plus que les Caraïbes, constituées de 14 États, ne sont pas représentées parmi le personnel, bien que leur histoire, leur langue, leur culture et leur système juridique soient différents de ceux de l'Amérique latine. Elle a instamment demandé que les Caraïbes soient représentées dans le secrétariat. La délégation a aussi approuvé la proposition du Nigéria visant à renforcer le secteur du droit d'auteur du fait qu'il faudra accroître, à l'avenir, l'assistance dans le domaine de la coopération pour le développement.

49. La délégation du Malawi a indiqué que, tout en approuvant les projets de promotions, elle appuie la position exprimée par le porte-parole du groupe des pays africains et la délégation du Nigéria. Il est manifeste que certaines sous-régions de l'Afrique ne sont pas suffisamment représentées parmi le personnel.

50. La délégation du Kenya a fait siennes les vues exprimées par le porte-parole du groupe des pays africains. Le nombre de personnes s'occupant des questions de droit d'auteur devra être accru et une plus grande attention devra être accordée au folklore, ainsi que l'a indiqué la

délégation du Nigéria. La répartition géographique des postes doit être équitable et davantage de femmes doivent occuper des postes de grade D.1.

51. La délégation de la Fédération de Russie a appuyé les propositions de promotions. M. Keefer est particulièrement bien qualifié pour obtenir la promotion envisagée. Une répartition régionale équitable est d'importance capitale.

52. La délégation de la Slovénie a dit appuyer les propositions de promotions. Elle a appelé l'attention sur les incidences des nominations aux postes de rang supérieur après l'élection du nouveau directeur général. Ce dernier devra disposer d'une certaine marge de manœuvre pour procéder à une restructuration administrative, notamment pour assurer une représentation géographique équilibrée au plus haut niveau du Bureau international.

53. La délégation de la Jamaïque a rappelé le rôle éminent que jouent dans le monde entier des ressortissants de plusieurs pays des Caraïbes dans le domaine de la propriété intellectuelle, notamment en musique et en littérature. La délégation a appuyé la déclaration faite par la délégation de Trinité-et-Tobago et a souligné que bon nombre de pays de la région des Caraïbes, qui se distinguent par leur système juridique, ne sont pas représentés de façon adéquate dans l'Organisation. La question soumise au comité doit être examinée en deux temps : tout d'abord, le tableau d'effectifs de l'OMPI, qui indique les postes, les catégories et les niveaux du personnel; ensuite, les nominations et les promotions. La délégation éprouve un certain malaise au moment d'évoquer la question précise des promotions individuelles. Cette question est probablement du ressort du Comité de nomination et de promotion et du directeur général, ce qui devrait garantir une plus grande impartialité et l'indépendance du directeur général pour les questions de personnel. Il importe néanmoins d'assurer une juste représentation, fondée sur une répartition géographique équitable. La délégation a proposé qu'à l'avenir on suive en cette matière les principes de l'ouverture, de la transparence et de la neutralité, conformément aux règles et à la procédure de l'OMPI.

54. La délégation du Zimbabwe a appuyé les propositions de renforcement du secteur du droit d'auteur faites par le porte-parole du groupe africain et la délégation du Nigéria. Le secrétariat de l'OMPI ne compte qu'un seul fonctionnaire ressortissant d'un pays d'Afrique australe, région qui comprend 15 pays. Il faut tenir compte de ces faits dans les recrutements et promotions.

55. La délégation du Japon a appuyé les propositions de promotions. Elle a rendu hommage au rôle important et actif joué par M. Jaime Sevilla dans le cadre des activités de coopération pour le développement dans la région Asie et Pacifique. M. Sevilla a toujours assuré à l'Office japonais des brevets une utile association avec les pays de la région. Les mêmes éloges ont été adressés aux trois autres personnes, qui sont toutes parfaitement qualifiées pour obtenir les promotions proposées.

56. La délégation des États-Unis d'Amérique a demandé qu'il soit précisé dans le rapport de la réunion qu'elle ne saurait s'associer à aucun consensus qui pourrait se dégager en faveur des propositions de promotions. Les personnes intéressées sont des employés de l'OMPI dont on ne saurait mettre en cause le mérite et le talent. Néanmoins, la délégation des États-Unis

d'Amérique n'est pas en mesure de s'associer à un éventuel consensus car elle estime ne pas disposer d'éléments d'information suffisants en ce qui concerne les responsabilités des personnes en question. La déclaration de la délégation du Royaume-Uni a très bien résumé le point de vue de la délégation des États-Unis à cet égard.

57. La délégation du Lesotho a déclaré s'associer aux préoccupations exprimées par plusieurs délégations concernant la répartition équitable du personnel. Il s'agit là d'une question d'importance primordiale, notamment pour la région Afrique, et, comme l'a déclaré la délégation du Zimbabwe, l'Afrique australe est très peu représentée au sein du personnel. Cette même délégation a souscrit au point de vue de la délégation du Nigéria en ce qui concerne le renforcement du secteur du droit d'auteur.

58. a) Le directeur général a dit qu'à écouter la plupart des interventions on pourrait avoir l'impression que la situation en matière de répartition géographique est vraiment mauvaise. Ce n'est pas le cas. On sait qu'il existe cinq postes au niveau supérieur : deux postes de vice-directeur général et trois postes de sous-directeur général. L'un des vice-directeurs généraux est ressortissant d'Europe de l'Ouest et l'autre d'Afrique. Les trois sous-directeurs généraux sont respectivement ressortissants d'Amérique latine, d'Amérique du Nord et d'Europe orientale ou centrale. Il n'y a pas d'Asiatique parmi eux, mais le chef du Cabinet du directeur général, qui occupe un poste très proche du sommet, vient de cette région. Bien entendu, une meilleure répartition géographique et l'attribution de davantage de postes de rang supérieur à des femmes demeure un objectif constant, et l'on doit s'employer sans relâche à améliorer la situation. Il existe de nombreux pays d'où n'émane aucune candidature et, dans bien des cas, les candidatures reçues émanent de personnes qui, manifestement, ne remplissent pas les conditions énoncées dans les descriptions de poste correspondantes. Les gouvernements peuvent contribuer à améliorer la situation en encourageant leurs ressortissants à présenter leur candidature et en veillant à ce que les candidatures déposées n'émanent que de personnes qualifiées. Par ailleurs, la question de la répartition géographique ne se pose pas seulement au niveau régional; chaque pays souhaite que ses ressortissants occupent des postes adéquats.

b) Le directeur général a déclaré se féliciter des recommandations pressantes tendant à l'augmentation des effectifs dans le secteur du droit d'auteur. Il fera des propositions à cet effet, notamment dans le projet de budget pour l'exercice biennal 1998-1999.

c) Le directeur général a dit que les fonctions des postes de conseiller juridique (vacant depuis le 19 septembre 1996) et de contrôleur (qui deviendra vacant avec la promotion de M. Keefer) seront provisoirement confiées à M. Francis Gurry (avec le titre de "conseiller juridique par intérim") et à M. Joachim Bilger (avec le titre de "contrôleur par intérim"), qu'un avis de vacance sera prochainement publié pour chacun de ces postes et qu'il procédera lui-même aux nominations, à moins qu'au vu des conditions entourant la nomination du nouveau directeur général il n'apparaisse souhaitable de réserver la décision à ce dernier. Entre-temps, M. Gurry continuera d'occuper le poste de directeur du Centre d'arbitrage et de médiation et M. Bilger continuera d'occuper le poste de chef de la Section du budget.

59. Le Comité de coordination a émis un avis favorable au sujet de la promotion envisagée de M. Roberto Castelo, de Mme Carlotta Graffigna et de MM. Richard Owens et Jaime Sevilla au grade D.1.

Hommage à M. Gust Ledakis

60. Au cours des débats sur les points 4 et 12 de l'ordre du jour unifié, de nombreuses délégations ont rendu un chaleureux hommage à M. Gust Ledakis, sous-directeur général chargé des services administratifs généraux et conseiller juridique, qui a pris sa retraite après plus de 25 ans d'éminents et loyaux services au sein du Bureau international. On trouvera ci-après le compte rendu des déclarations faites à son propos.

61. La délégation des États-Unis d'Amérique a salué avec reconnaissance la formidable contribution apportée à l'OMPI par M. Ledakis, qui a pris sa retraite la semaine précédente après avoir pendant plus de 25 ans mis ses éminentes qualités au service de l'Organisation. Cette même délégation a souhaité à M. Ledakis une heureuse retraite, qui lui apporte pleine satisfaction, et a invité l'Assemblée générale à prendre acte du rôle qu'il a joué.

62. La délégation de la Côte d'Ivoire, parlant au nom du groupe des pays africains, a rendu hommage à M. Ledakis. Il laissera dans la mémoire de l'Organisation le souvenir d'une personnalité d'une grande intégrité, toujours disponible pour quiconque. Il lui a été souhaité de profiter pleinement de sa retraite bien méritée.

63. La délégation du Chili, parlant au nom du groupe des pays d'Amérique latine et des Caraïbes, a déclaré s'associer à l'hommage rendu à M. Ledakis, qui a apporté une remarquable contribution à l'Organisation.

64. La délégation du Nigéria a fait l'éloge de M. Ledakis, qui a immensément contribué, par ses conseils et son intervention, à l'organisation et au succès, en 1995, d'une exposition d'artistes nigériens et d'une prestation d'une troupe de danseurs nigériens au siège de l'OMPI. Elle a souhaité à M. Ledakis une retraite qui lui apporte pleine satisfaction.

65. La délégation de Sri Lanka, parlant au nom du groupe des pays d'Asie, a exprimé, en souhaitant qu'il en soit pris acte, sa profonde gratitude pour les services rendus à l'Organisation par M. Ledakis.

66. La délégation du Portugal, parlant au nom des pays du groupe B, a fait part du vœu de son groupe de rendre, par acclamation, un vibrant hommage à M. Ledakis. Elle lui a exprimé sa plus profonde gratitude pour le travail qu'il a accompli au sein de l'OMPI et pour son groupe. À plusieurs reprises, M. Ledakis s'est montré extrêmement efficace dans les négociations, notamment en réunissant les divers groupes et en contribuant par là même à coordonner leurs positions. Elle a regretté le départ de M. Ledakis du Bureau international et lui a souhaité une très heureuse retraite.

67. La délégation de l'Allemagne a déclaré s'associer aux précédents intervenants qui ont fait l'éloge du rôle de M. Ledakis comme conseiller juridique et chef des services administratifs généraux. La délégation des États-Unis d'Amérique a parfaitement décrit dans sa déclaration la personnalité de M. Ledakis et les services qu'il a rendus au Bureau international ainsi qu'aux États membres de l'OMPI et à leurs délégations à l'occasion de nombreuses réunions. Excellent conseiller juridique, M. Ledakis possédait une forte et énergique personnalité et s'est toujours montré un ami loyal et fidèle envers tous ceux qui étaient appelés à le côtoyer.

68. La délégation du Brésil a déclaré s'associer à l'hommage rendu à M. Ledakis et a ajouté qu'elle avait eu grand plaisir à travailler avec lui lorsqu'il était en fonction.

69. La délégation du Maroc a dit que M. Ledakis mérite grandement les éloges et les vœux chaleureux qui lui ont été adressés, en raison de son dévouement sans faille à l'Organisation.

70. La délégation du Brunéi Darussalam, parlant au nom des pays membres de l'ANASE, s'est associée aux précédents intervenants en exprimant sa gratitude à M. Ledakis et en formant des vœux pour sa retraite.

71. La délégation de la Suède a rendu hommage aux nombreuses années d'éminents services de M. Ledakis, en faisant l'éloge de son efficacité, de sa compétence professionnelle et de son affabilité.

72. La délégation de la Chine a rendu un vibrant hommage à M. Ledakis. Elle a déclaré souscrire entièrement à la déclaration des États-Unis d'Amérique et à celles des autres délégations qui ont fait l'éloge du rôle de M. Ledakis durant les 25 dernières années. M. Ledakis et le directeur général ont, au cours des 16 dernières années, appuyé les efforts de la Chine dans les domaines des brevets et du droit d'auteur et dans d'autres secteurs. Cette même délégation a transmis à M. Ledakis ses vœux d'agréable retraite, de longue vie et de bonne santé.

73. La délégation du Malawi a fait l'éloge de la précieuse contribution apportée par M. Ledakis à l'OMPI et lui a souhaité une heureuse et paisible retraite.

74. La délégation du Kenya a rendu hommage à M. Ledakis, dont l'action au service de l'OMPI et de ses États membres a été exemplaire, et lui a souhaité une heureuse retraite.

75. La délégation de la Fédération de Russie s'est associée à toutes les paroles prononcées au sujet de M. Ledakis.

76. La délégation de la Slovénie a rendu hommage à M. Ledakis, dont elle a toujours hautement apprécié et n'oubliera jamais la contribution, et lui a adressé ses meilleurs vœux.

77. La délégation du Japon a exprimé sa profonde reconnaissance et sa gratitude à M. Ledakis pour son action fructueuse et son excellent travail de conseiller juridique, et lui a souhaité une heureuse retraite.

78. La délégation du Mexique a rendu hommage à M. Ledakis en se référant au point 7 de l'ordre du jour unifié. Elle a observé que la personnalité de M. Ledakis est indissociable du traité proposé pour le règlement des différends et elle a seulement regretté le fait que ni M. Ledakis, ni M. Sateler ne seront aux côtés de l'OMPI pour la conférence diplomatique.

79. La délégation de l'ex-République yougoslave de Macédoine s'est associée aux déclarations faites au sujet de M. Ledakis et lui a souhaité une heureuse retraite.

80. Le directeur général a remercié les délégations ayant fait l'éloge de son collègue, M. Ledakis, qui vient de prendre sa retraite. Excellent juriste, diplomate et administrateur, M. Ledakis jouissait du plus profond respect des délégués, dont la plupart le connaissaient

personnellement, et était un collègue loyal, toujours prêt à aider les autres fonctionnaires. Le directeur général souhaitait organiser une réception pour le remercier solennellement de ses 25 années d'éminents services au sein de l'Organisation, mais M. Ledakis, dont on connaît la modestie, a décliné cette invitation. Le directeur général lui fera part de tous les témoignages de profonde estime des délégations.

81. Tous les participants se sont associés par des applaudissements à l'hommage rendu à M. Gust Ledakis.

[L'annexe suit]

ANNEXE

DÉCLARATION DU PRÉSIDENT DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE L'OMPI
DEVANT LE COMITÉ DE COORDINATION DE L'OMPI

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

Au nom du personnel de l'OMPI, j'aimerais vous remercier, Monsieur le Président et, d'une façon générale, vous Mesdames et Messieurs les membres du Comité de coordination de l'OMPI, de me donner la possibilité de vous faire part du point de vue et des préoccupations du personnel de cette Organisation.

Je suis fier de m'adresser à vous en qualité de président de l'Association du personnel d'une organisation en pleine expansion. Cette expansion est attestée, en premier lieu, par l'augmentation du nombre d'États parties aux conventions administrées par l'OMPI. Il n'est pas nécessaire de remonter très loin dans le temps pour faire des comparaisons. Par exemple, en ce qui concerne la Convention instituant l'OMPI, le nombre des États parties était de 133 à la fin de 1992 et de 157 au 30 juin 1996. Toutefois, l'augmentation du nombre des États membres n'est pas la seule caractéristique de l'histoire de l'OMPI au cours de ces dernières années.

L'OMPI joue aussi un rôle de plus en plus important dans le domaine de la coopération pour le développement. Au total, 9500 hommes et femmes de pays en développement ont bénéficié de ces activités en 1995 contre 5000 en 1992. Soit pratiquement une augmentation du simple au double !

Au niveau des unions d'enregistrement, les chiffres indiqués dans le rapport sur les activités parlent aussi d'eux-mêmes, en particulier en ce qui concerne le PCT et l'Union de Madrid.

Ces dernières années, non contente de poursuivre et d'accroître ses activités traditionnelles, l'OMPI a aussi innové. C'est ainsi que sont nés l'Académie et le Centre d'arbitrage de l'OMPI; le Bureau international est devenu office récepteur du PCT et le Protocole de Madrid est entré en vigueur le 1^{er} décembre 1995. Il faut aussi ajouter les projets en cours au niveau de l'élaboration de normes juridiques internationales qui donneront lieu à des conférences diplomatiques. N'oublions pas non plus la coopération avec l'Organisation mondiale du commerce et les activités découlant de l'Accord sur les ADPIC. Il convient aussi de mentionner le rôle fondamental joué par l'OMPI dans la création de l'Office eurasiatique des brevets.

Toutes les activités précitées ont eu des répercussions sur le volume de travail des services en question mais aussi sur celui des services dits "d'appui", qui apportent un soutien administratif, financier et technique. À titre d'exemple, plus de 91 millions de pages ont été imprimées en 1995 soit environ un million de plus qu'en 1994. Dans la Division linguistique, la production totale de traduction en journées/traducteurs est passée de 2717 en 1992 à 3883 en 1995.

Tous ces chiffres rendent compte du passé ou de l'actualité. Par ailleurs, l'intérêt grandissant pour les questions de propriété intellectuelle dans le monde d'aujourd'hui fait que les activités de l'OMPI devraient continuer de croître à un rythme accéléré au cours des années à venir.

Il est vrai que les enjeux économiques liés à la propriété intellectuelle sont considérables dans le monde d'aujourd'hui. Mais l'OMPI ne doit pas son succès qu'à des raisons économiques. Elle le doit à son efficacité, à sa capacité de répondre aux attentes des utilisateurs, des déposants et aux défis du monde moderne. Elle le doit dans une très large mesure à son Directeur général actuel, Monsieur A. Bogsch, qui, depuis bientôt 23 ans, est à la tête de l'Organisation et qui n'a ménagé aucun effort pour faire de l'OMPI ce qu'elle est devenue : une organisation universellement reconnue et respectée.

Elle le doit aussi à son personnel. Ce personnel dispose des compétences, du talent et du savoir-faire dont a besoin l'OMPI pour accomplir sa noble mission. Il effectue un travail de qualité, souvent sous pression, les effectifs n'étant pas toujours suffisants : chacun sait qu'il y a toujours un décalage entre l'augmentation du volume de travail et l'accroissement des effectifs.

Tels sont les faits : l'OMPI est une organisation en expansion.

Face à un pareil essor des activités et du volume de travail, les conditions d'emploi du personnel de l'Organisation continuent à se détériorer : telle est aussi la réalité. C'est pourquoi le personnel ne comprend pas. Le personnel a perdu toute confiance dans une Commission de la fonction publique internationale (CFPI), qui s'emploie depuis des années à prendre des mesures injustifiées et injustifiables contre le personnel. La CFPI a perdu toute crédibilité. Elle est passée maître dans la manipulation des statistiques, le manque de transparence et l'"adaptation" d'une méthodologie et des principes consacrés. La CFPI est un organe rétrograde aux méthodes autocratiques. L'objectivité a cédé la place aux considérations politiques qui ne peuvent que nuire à la bonne marche d'une organisation. Lors de leur entrée en fonctions, les fonctionnaires de l'OMPI et des autres organisations du régime commun doivent prononcer et signer une déclaration aux termes de laquelle ils prennent l'engagement solennel d'exercer en toute loyauté les fonctions qui seront les leurs. Si les fonctionnaires manquent à leur engagement, ils encourent des sanctions. La CFPI serait-elle au-dessus des normes juridiques, des principes les plus élémentaires du droit? Ses membres sont-ils des fonctionnaires à part? Non seulement ils ne sont pas sanctionnés, mais l'on s'aperçoit qu'ils sont régulièrement réélus.

Le personnel revendiqué par l'intermédiaire de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) le remplacement de la CFPI par un nouvel organe tripartite où siègeraient les représentants des organes directeurs, des administrations et du personnel. Le personnel est déterminé à continuer de boycotter la CFPI tant qu'elle ne remplira pas sa fonction première qui est d'être un organe technique, indépendant et compétent.

Comment les organisations du régime commun peuvent-elles espérer recruter, voire conserver, dans les catégories professionnelle et supérieures un personnel hautement qualifié?

Un fonctionnaire de la Communauté européenne en poste à Genève reçoit, dans la classe P 4, un traitement supérieur de 53% au traitement d'un de ses homologues de l'OMPI. Depuis 1985, le pouvoir d'achat du personnel des catégories des administrateurs et supérieures a baissé à Genève de quelque 28%. Le personnel ne comprend pas que des États membres de l'OMPI accordent des augmentations de traitement, par ailleurs justifiées, à des fonctionnaires internationaux au sein d'autres organisations intergouvernementales (telles que la Communauté européenne) et se refusent à le faire à l'OMPI, dans le cadre de l'Assemblée générale de l'ONU. D'après une étude récente publiée dans le Washington Post, un associé d'un cabinet juridique spécialiste de la propriété intellectuelle gagne, en moyenne, 237 000 dollars par an aux États-Unis. Le Washington Post cite aussi le cas d'un juriste spécialiste du droit des brevets qui gagne 750 000 dollars par an bien que ne figurant pas parmi les principaux associés de son cabinet juridique spécialisé dans les brevets, situé dans la banlieue de Washington. Washington précisément, siège de la Banque mondiale, organisation internationale qui, comme l'OMPI, génère des ressources financières de par ses activités et dont les fonctionnaires ont leurs traitements régulièrement réévalués chaque année au point de dépasser d'environ 40% les traitements du régime commun, alors qu'ils leur étaient inférieurs d'au moins 10% à la fin des années 70.

Nos collègues de l'Office européen des brevets ont, quant à eux, bénéficié d'une augmentation de salaire cette année. Il est vrai que cette augmentation a été obtenue après un conflit du travail. Peut-être que, nous aussi, nous devrons en arriver là?

En ce qui concerne les traitements du personnel de la catégorie des services généraux, ils sont aussi à la baisse (- 7,4% depuis le 1^{er} janvier), la CFPI ayant décidé de modifier la méthodologie des enquêtes sur les traitements dans les villes sièges en vue de mettre fin au chevauchement des barèmes des traitements des catégories G et P. Quel merveilleux tour de passe-passe ! Les mesures envisagées en ce qui concerne les pensions des fonctionnaires des services généraux visent aussi à amoindrir celles-ci.

Le personnel se félicite des efforts déployés par le Directeur général de l'OMPI pour qu'il soit mis fin à une telle politique. Il se réjouit aussi de la création de postes à l'OMPI. Mais cela ne suffit pas à créer un sentiment de sécurité : le personnel se sent toujours à la merci d'une nouvelle décision négative de la CFPI et de l'Assemblée générale de l'ONU.

Tout cela est inacceptable sur le fond et sur la forme. Il est indispensable qu'il soit tenu compte de la spécificité des institutions spécialisées du régime commun. Le régime commun se compose de plusieurs organisations qui ont chacune leur mandat, leurs besoins, leurs règles budgétaires et leur environnement de travail. La centralisation à outrance du processus de prise de décision pour les questions de personnel dans le système onusien est un anachronisme dont pâtissent les administrations des organisations les plus dynamiques, dont l'OMPI.

Cet anachronisme doit disparaître pour que l'OMPI puisse poursuivre sa mission avec toujours plus de succès en pouvant compter sur un personnel compétent et loyal.

Je vous remercie de votre attention.

[Fin de l'annexe et du document]