

Comité de coordination de l'OMPI

Soixante et onzième session (46^e session ordinaire)
Genève, 5 – 14 octobre 2015

LA RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE À L'OMPI

Document d'information établi par le Secrétariat

A. Base réglementaire et conditions impératives

1. Convention instituant l'OMPI

Article 9.7) : “[...] La nécessité de s’assurer les services d’agents éminemment qualifiés en raison de leur efficacité, de leur compétence et de leur intégrité doit être la considération dominante dans le recrutement et la détermination des conditions d’emploi des membres du personnel. Il sera dûment tenu compte de l’importance d’assurer ce recrutement *sur une base géographique aussi large que possible.*”
(sans italiques dans l’original)

2. Statut et Règlement du personnel de l'OMPI

Article 4.1

Principes généraux

La considération dominante dans le recrutement et la nomination des fonctionnaires doit être la nécessité d’assurer au Bureau international les services de personnes possédant les plus hautes qualités d’efficacité, de compétence et d’intégrité. Le recrutement et la nomination des fonctionnaires se font sans distinction fondée sur la race, l’origine ethnique, le genre, l’orientation sexuelle, le handicap, la religion, l’âge, l’affiliation politique ou le statut social.

Article 4.2

Répartition géographique et parité hommes-femmes

a) L’importance que présente le recrutement des fonctionnaires *sur une base géographique aussi*

large que possible est dûment prise en considération, de même que la nécessité de veiller à la parité entre les sexes.

b) Le principe du recrutement sur une base géographique aussi large que possible, énoncé à l'alinéa a) ci-dessus, ne s'applique pas aux fonctionnaires nommés à des postes "linguistiques" (postes de traducteur, d'interprète, d'éditeur ou de réviseur) ni aux fonctionnaires nommés à des postes des catégories des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national.
(sans italiques dans l'original)

B. Principes concernant la répartition géographique arrêtés par les États membres de l'OMPI (1975)

Compte tenu de l'article 9.7) de la Convention instituant l'OMPI et de la disposition correspondante du Statut et Règlement du personnel de l'époque (d'une teneur identique au texte actuel de l'article 4.2 suscit¹), les États membres ont approuvé en 1975 un plan à long terme pour attribuer les postes soumis à la répartition géographique sur la base des principes suivants (texte tiré du document WO/CC/IX/2) :

"i) Un quart des postes serait reparti a égalité entre les sept régions, à savoir (par ordre alphabétique) : Afrique, Amérique latine et Caraïbes, Amérique du Nord, Asie et Pacifique, Europe de l'Est¹, Europe de l'Ouest et Moyen-Orient. [...] Cette nomenclature et cette répartition correspondent au groupement géographique établi par l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies aux fins de la répartition géographique [...].

"ii) Les trois quarts des postes seraient répartis entre les sept régions dans la même proportion que celle du montant total des contributions payables par les États d'une région donnée par rapport au montant global des contributions payables par l'ensemble des États membres.

"iii) Le nombre souhaitable de postes ("quota") pour chaque région serait exprimé par une fourchette dont les valeurs extrêmes seraient respectivement inférieure et supérieure de 10% au nombre de postes obtenus par application des principes énoncés aux points i) et ii) ci-dessus, la fourchette ainsi fixée ne devant en aucun cas comprendre moins de trois chiffres.

"iv) Le nombre de postes représentant le quota d'une région serait attribué à des ressortissants des États appartenant à cette région; toutefois, lorsqu'il existe des différences sociales et/ou économiques notables entre les États de la région considérée, ces postes devraient être attribués en tenant compte de la nécessité de refléter équitablement les principaux systèmes sociaux et/ou économiques de ces États."

C. Situation actuelle à l'OMPI par rapport aux principes généraux de 1975 concernant la répartition géographique

Postes concernés : Au mois de juin 2015, non compris le poste du Directeur général², 411 postes au total sont soumis à la répartition géographique, soit 39,1% de l'effectif de l'OMPI. Conformément à l'article 4.2.b), le chiffre de 411 postes comprend tous les postes inscrits au budget ordinaire à l'exception de i) 102 postes linguistiques, ii) 521 postes de la catégorie des services généraux et iii) 0 poste d'administrateurs recrutés sur le plan national. Sont également exclus les 16 postes extrabudgétaires (fonds de réserve et fonds fiduciaires) ainsi que le poste du Directeur général³.

¹ Cette région est désormais dénommée Europe centrale et orientale et Asie centrale.

² Conformément au paragraphe 15 du document WO/CC/IX/2.

³ La somme de ces chiffres donne un total de 1051 postes au mois de juin 2015.

Selon le Corps commun d'inspection (CCI), la plupart des organisations considèrent que seuls les postes de la catégorie professionnelle prévus au budget ordinaire, à l'exception des postes linguistiques, sont soumis à la répartition géographique, et la proportion de ces postes par rapport au nombre total de postes varie. Ainsi, elle s'élève à 50,7% à l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), à 43,72% à l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) et à 39,2% à l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI). En revanche, elle n'est que de 11,28% à l'Organisation des Nations Unies (ONU), où plus de la moitié des postes sont extrabudgétaires⁴. Au Bureau de la coordination des affaires humanitaires (OCHA) et à l'Organisation internationale du Travail (OIT), cette proportion est très faible, à savoir 2,9% et 1,64% respectivement (paragraphe 55 et 56 du document JIU/NOTE/2012/3, présenté de manière plus détaillée dans la partie G ci-après).

Si l'on applique les principes de 1975 énoncés dans la partie B ci-dessus, la répartition géographique des 411 postes devrait être, dans la mesure du possible, la suivante :

- i) Un quart des postes, soit 102,75, devraient être répartis entre les sept régions, ce qui donne un résultat de 14,68 postes par région :

Région géographique	Répartition d'un quart des postes
Afrique	14,68
Asie et Pacifique	14,68
Europe centrale et orientale et Asie centrale	14,68
Amérique latine et Caraïbes	14,68
Moyen-Orient	14,68
Amérique du Nord	14,68
Europe occidentale	14,68
TOTAL	102,76

- ii) Les trois quarts restants, soit 308,25 postes, seraient ensuite répartis en proportion du montant total des contributions payables par les États d'une région donnée par rapport au montant global des contributions payables par l'ensemble des États membres, comme suit :

Région géographique	Pourcentage des contributions	Répartition de trois quarts des postes
Afrique	2,75	8,47
Asie et Pacifique	16,71	51,51
Europe centrale et orientale et Asie centrale	8,55	26,35
Amérique latine et Caraïbes	3,83	11,81
Moyen-Orient	2,04	6,29
Amérique du Nord	9,19	28,33
Europe occidentale	56,93	175,48
TOTAL	100,00	308,24

⁴ En 2011, sur 43 747 fonctionnaires de l'ONU, plus de la moitié (23 491) étaient en opérations sur le terrain, c'est-à-dire financés au moyen de ressources extrabudgétaires. Seuls 36% des postes (soit 15 745) sont situés dans les départements/offices, principalement au siège de l'ONU à New York, à Genève, à Vienne et à Nairobi. Le reste des postes se trouve dans les commissions régionales (2695) ou les tribunaux (1816). Voir "Human Resources Management fact sheet" à l'adresse <http://www.un.org/en/hq/dm/pdfs/ohrm/HR%20Factsheet.pdf>, consultée le 16 septembre 2015.

- iii) La fourchette de répartition souhaitable résultant de l'addition des chiffres indiqués aux points i) et ii) ci-dessus avec une valeur inférieure située 10% au-dessous de cette somme et une valeur supérieure située 10% au-dessus, se présente comme suit :

Région géographique	Répartition d'un quart des postes	Répartition de trois quarts des postes	Fourchette souhaitable
Afrique	14,68	8,47	21-25
Asie et Pacifique	14,68	51,51	60-73
Europe centrale et orientale et Asie centrale	14,68	26,35	37-45
Amérique latine et Caraïbes	14,68	11,81	24-29
Moyen-Orient	14,68	6,29	19-23
Amérique du Nord	14,68	28,33	39-47
Europe occidentale	14,68	175,48	171-209
TOTAL	102,76	308,24	(411)

- iv) Les différences sociales et/ou économiques notables entre les États de la région considérée devraient être répercutées de manière équitable dans la répartition du "quota" de postes au sein de cette région.

L'application du critère iv) des principes de 1975 ne peut se concevoir qu'au niveau des pays par rapport à la région. Le nombre de postes soumis à la représentation géographique par État membre pour chaque région au mois de juin 2015 est indiqué à l'annexe I. Les pays représentés et non représentés y sont aussi indiqués. Toutefois, la question de savoir si le critère iv) est observé dans la répartition géographique des postes par région suppose une analyse comparative de la situation socioéconomique des différents pays au sein d'une région, ce qui dépasse le champ du présent document.

D. Résumé de la répartition géographique actuelle des postes par région

La répartition actuelle des postes soumis à répartition géographique par région par rapport à la fourchette souhaitable se présente comme suit :

Région géographique	Fourchette souhaitable	Nombre effectif de postes (juin 2015)
Afrique	21-25	48 ↗
Asie et Pacifique	60-73	68 ⇔
Europe centrale et orientale et Asie centrale	37-45	30 ↘
Amérique latine et Caraïbes	24-29	35 ↗
Moyen-Orient	19-23	4 ↘
Amérique du Nord	39-47	38 ↘
Europe occidentale	171-209	188 ⇔
TOTAL	(411)	411

Ainsi qu'il ressort du tableau ci-dessus :

- deux régions ont un nombre de postes situé à l'intérieur de leur fourchette souhaitable : Asie et Pacifique et Europe occidentale;
- deux régions ont un nombre de postes supérieur à leur fourchette souhaitable : Afrique, avec un excédent de 23 postes, et Amérique latine et Caraïbes, avec un excédent de six postes; et

- *trois régions ont un nombre de postes inférieur à leur fourchette souhaitable : Moyen-Orient, avec un déficit de 15 postes, Europe centrale et orientale et Asie centrale, avec un déficit de 7 postes, et Amérique du Nord, avec un déficit d'un poste.*

En résumé, les données du tableau ci-dessus montrent que, par rapport aux principes de 1975, la répartition actuelle des postes entre les sept régions est conforme à ces principes pour deux régions alors que deux régions sont surreprésentées à des degrés divers et que trois régions sont sous-représentées, également à des degrés divers (une région ayant un déficit d'un poste seulement).

(Les États membres voudront peut-être se reporter à l'annexe II du rapport annuel sur les ressources humaines soumis au Comité de coordination de l'OMPI pour examen à sa session annuelle d'octobre, à l'adresse

http://www.wipo.int/edocs/mdocs/govbody/en/wo_cc_71/wo_cc_71_2_rev.pdf. L'annexe II illustre sous forme de graphique l'effet de l'application des principes de 1975 sur la répartition géographique des postes par région.)

E. Remarques sur les principes de 1975

En ce qui concerne le nombre souhaitable de postes ("quota")

Les conclusions du CCI sur la répartition géographique font apparaître que, d'une manière générale, les petites organisations n'appliquent pas de quota compte tenu du nombre limité de postes. Elles appliquent un système de répartition géographique qui tient compte (d'une certaine manière) de l'équilibre géographique (paragraphe 53 du document JIU/NOTE/2012/3, présenté de manière plus détaillée dans la partie G ci-après). Les organisations citées par le CCI sont l'Organisation maritime internationale (OMI), l'Union internationale des télécommunications (UIT), le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/syndrome d'immunodéficience acquise (ONUSIDA), le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), l'Organisation mondiale du tourisme (OMT) et l'Union postale universelle (UPU)⁵, dont certaines (UIT et FNUAP) sont de taille comparable à l'OMPI. Un système "tenant compte" de l'équilibre géographique serait conforme aux dispositions de la Convention instituant l'OMPI et du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI.

En ce qui concerne les contributions

À l'OMPI, où le total des contributions des États membres représente moins de 5% du budget et où les États membres jouissent de droits de vote égaux, il peut être discutable d'utiliser comme critère (principal) les contributions.

En ce qui concerne le groupement géographique

Il convient de noter que, si les sept régions indiquées dans le premier critère des principes de 1975 étaient censées être basées sur le groupement géographique établi par l'Assemblée générale des Nations Unies aux fins de la répartition géographique (à l'époque), selon le CCI, l'ONU mesure la répartition géographique de son personnel sur la base de fourchettes souhaitables pour chaque État membre (et non par région géographique) depuis 1948⁶. Quelle

⁵ L'effectif total de ces organisations en 2013 selon les statistiques du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination était le suivant : Organisation maritime internationale (OMI) – 267, Union internationale des télécommunications (UIT) – 752, Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) – 637, Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) – 1784, Organisation mondiale du tourisme (OMT) – 96, et Union postale universelle (UPU) – 103 (voir http://www.unsceb.org/CEBPublicFiles/CEB_2014_HLCM_HR_21.pdf, tableau 1A, effectif par catégorie de personnel et organisation au 31 décembre 2013).

⁶ Paragraphe 45 du document JIU/NOTE/2012/3.

que soit la date pertinente depuis laquelle l'ONU applique le système des fourchettes souhaitables par État membre plutôt que par région, en 2009 l'Assemblée générale des Nations Unies a souligné que "le système des fourchettes souhaitables est censé s'appliquer à des pays et non à des régions ou à des groupes de pays"⁷. En d'autres termes, la "source" de l'un des éléments clés des principes de 1975 soit n'a jamais appliqué soit a abandonné l'utilisation du groupement régional dans sa mesure de la répartition géographique.

Il y a lieu de noter également que l'ONU a beaucoup plus de postes soumis à la répartition géographique que l'OMPI. Selon le document ONU intitulé "Human Resources Management fact sheet", au 30 juin 2011, 2046 fonctionnaires étaient recrutés sur des postes soumis à la répartition géographique⁸. Au mois de juin 2015, l'OMPI comptait 411 postes soumis à la répartition géographique.

En ce qui concerne les autres critères de répartition géographique

Selon le CCI, les organisations qui appliquent un système de "fourchettes souhaitables" de postes pour un pays ou un groupe de pays donné utilisent les critères ci-après assortis de différents coefficients de pondération (voir la partie G ci-après) :

- ONU, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), ONUDI, Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) et Organisation mondiale de la Santé (OMS) : qualité de membre, population d'un État membre, contributions financières;
- OIT : contribution statutaire de chaque État membre;
- OACI : qualité de membre et contributions statutaires;
- Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et Programme alimentaire mondial (PAM) : la répartition géographique est considérée en termes d'équilibre entre donateur/pays industrialisé et programme/pays en développement (l'UNICEF et le PAM indiquant que ce principe différent est conforme à la nature volontaire de leur financement par rapport aux contributions statutaires); et
- Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) et Office de secours et de travaux des Nations Unies (UNRWA) : la répartition géographique est abordée sous l'angle de l'équilibre Nord-Sud.

F. Activités et initiatives menées par l'OMPI en vue de recruter sur une base géographique aussi large que possible

L'OMPI a adopté une démarche globale en matière de suivi de la représentation géographique de tous les États membres. Les données sont établies aux niveaux national et régional et prennent en considération non seulement les postes faisant l'objet d'une répartition géographique, mais aussi l'ensemble des fonctionnaires. Les statistiques sur la répartition géographique sont régulièrement présentées dans le rapport annuel sur les ressources humaines soumis au Comité de coordination de l'OMPI à sa session annuelle en septembre ou octobre.

Les activités et initiatives menées par l'OMPI en vue de recruter sur une base géographique aussi large que possible sont recensées et précisées dans l'annexe II du présent document.

⁷ A/RES/63/250, 10 février 2009, page 11, par. 14.

⁸ Voir la page <http://www.un.org/fr/hq/dm/pdfs/ohrm/HR%20Factsheet.pdf>, consultée le 16 septembre 2015.

G. Examen par le CCI des pratiques dans les autres organisations du système des Nations Unies en ce qui concerne la répartition géographique

Le CCI a réalisé des études et des enquêtes dans les organisations du système des Nations Unies sur la question de la répartition géographique. Des extraits pertinents de certains des rapports établis par le CCI sur cette question sont reproduits ci-après.

1. Note du CCI intitulée “Staff recruitment in United Nations system organizations: a comparative analysis and benchmarking framework – Gender balance and geographical distribution” (“Le recrutement du personnel dans les organismes des Nations Unies : analyse comparative et cadre de référence – Représentation équilibrée des sexes et répartition géographique”) (JIU/NOTE/2012/3)

Dans cette note, le CCI indique ce qui suit : “Le principe de la répartition géographique équitable donne lieu à un large éventail d’interprétations et nécessite d’être précisé s’il doit être mis en œuvre et pris en considération dans la procédure de recrutement” (par. 45).

Le CCI est parvenu aux conclusions suivantes concernant d’autres organisations du système des Nations Unies (par. 45 à 53 de la note) :

Quelques organisations de taille comparable à celle de l’OMPI

“L’OMI, l’UIT, l’ONUSIDA, le FNUAP, l’OMT et l’UPU *n’appliquent pas un système de quotas*, mais ont indiqué que l’équilibre géographique est pris en considération. *Il convient d’admettre qu’il peut être difficile pour les petites organisations d’appliquer un système de quotas en raison du nombre limité de postes*” (par. 53, sans italiques ni caractères gras dans l’original).

Secrétariat de l’ONU

“[...] le système des ‘fourchettes souhaitables’, adopté par le Secrétariat de l’ONU en 1948, visait à définir pour chaque État membre une fourchette de postes dans les limites de laquelle il serait considéré comme étant suffisamment représenté. Jusqu’en 1962, le calcul de ces fourchettes souhaitables était fondé uniquement sur la contribution financière des États membres. Dans la résolution 1852 (XVII), il a été décidé que deux facteurs supplémentaires seraient pris en considération : la qualité de membre de l’ONU (un nombre égal de postes étant attribué à chaque État membre) et la population de l’État membre (une répartition des postes proportionnelle à la population de l’État membre considéré). Les coefficients de pondération affectés à ces trois facteurs dans le calcul des fourchettes souhaitables diffèrent” (par. 45).

FAO, UNESCO, OMS, ONUDI

“Parmi les organisations passées en revue, le Secrétariat de l’ONU est celle qui a été considérée comme appliquant la méthode de calcul des quotas de répartition géographique la plus élaborée, outre la FAO, l’OIT, l’UNESCO, l’OMS et l’ONUDI qui appliquent des systèmes similaires de fourchettes souhaitables. Si la FAO, le PNUE et l’ONUDI effectuent leur calcul sur la même base que le Secrétariat, l’UNESCO et l’OMS attribuent des coefficients de pondération différents à ces trois facteurs” (par. 48).

OIT et OACI

“L’OIT se fonde uniquement sur la contribution statutaire de chaque État membre au budget pour calculer la fourchette souhaitable. De même, l’OACI calcule un niveau souhaitable pour les États sur la base de la qualité de membre et de la contribution statutaire” (par. 49).

Autres organisations

“Certaines organisations (PNUD, UNICEF et PAM) considèrent la question de la répartition géographique équitable sous l’angle de l’équilibre entre pays donateurs/industrialisés et pays de programme/en développement, ou entre Nord et Sud (HCR et UNRWA). La raison invoquée par l’UNICEF et le PAM pour justifier cette approche différente est qu’elles sont financées par des contributions volontaires et non pas par des contributions statutaires” (par. 51).

“Selon le PAM, au lieu de quotas, un système informel a été mis en place dans le cadre duquel 60% des postes de personnel international sont attribués aux principaux pays donateurs. Bien que ce pourcentage s’applique aux groupes régionaux, le PAM a indiqué que le service chargé du recrutement effectue un suivi du nombre de candidatures émanant de pays donateurs sous-représentés et de pays en développement. Les inspecteurs estiment qu’il est essentiel de mettre en place un système supplémentaire permettant de calculer la sous-représentation par pays” (par. 52).

Le CCI a considéré qu’il était préférable que le principe de la répartition géographique s’applique par pays plutôt que par région, déclarant notamment : “Conformément à la décision de l’Assemblée générale des Nations Unies selon laquelle le système des fourchettes souhaitables vise à s’appliquer aux pays plutôt qu’aux régions ou aux groupes, la plupart des organisations calculent les quotas géographiques par État membre. Par contre, la méthode adoptée par l’OMPI est fondée sur sept régions entre lesquelles un quart des postes est équitablement réparti, les trois quarts restants étant répartis en fonction de la contribution” (par. 50).

2. Rapport du CCI intitulé “Le recrutement du personnel dans les organismes des Nations Unies : analyse comparative et cadre de référence – Vue d’ensemble” (JIU/REP/2012/4)

Recommandation n° 1⁹

Les organes délibérants devraient enjoindre aux organismes des Nations Unies de se fonder sur les 15 critères^[*] proposés dans le présent rapport lorsqu’ils recrutent des candidats externes pour des engagements d’une durée d’un an ou plus.

*Les 15 critères de recrutement proposés par le CCI sont énoncés dans le même rapport (JIU/REP/2012/4). Le critère n° 15, qui porte sur la répartition géographique, est reproduit ci-après.

Critère n° 15

Le principe de la répartition géographique équitable est intégré dans la culture institutionnelle, le statut du personnel ainsi que les stratégies, politiques, directives, procédures et pratiques de recrutement, étant entendu que la considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d’emploi du personnel doit être la nécessité d’assurer à l’organisme les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d’intégrité.

Les implications sont les suivantes :

- a) le principe de la répartition géographique équitable est inscrit dans le statut du personnel ainsi que dans les stratégies, politiques et procédures de recrutement;
- b) la répartition géographique équitable n’est pas déterminée uniquement sur la base du critère de la contribution des États membres;
- c) tous les postes d’administrateur et de rang supérieur créés pour une durée égale ou supérieure à un an sont soumis à la répartition géographique équitable;
- d) des objectifs chiffrés ou des indicateurs sont fixés en vue d’accroître la proportion de personnel venant des pays non représentés et sous-représentés;

⁹ Cette recommandation du CCI a été présentée au Comité du programme et budget (PBC) dans le document WO/PBC/21/16 daté du 23 août 2013. Il est indiqué qu’elle a été “acceptée” et “mise en œuvre”, avec le commentaire suivant : “Les règles et procédures de recrutement appliquées à l’OMPI sont conformes à cette recommandation”.

e) les informations concernant les pays non représentés, sous-représentés et surreprésentés sont mises à la disposition des responsables du recrutement au moment de la décision de sélection et prises en compte dans le processus décisionnel. L'état de la représentation du pays de chaque candidat est indiqué. Le recrutement de candidats originaires de pays surreprésentés nécessite une demande de dérogation. Les organes de contrôle vérifient que cette obligation a bien été respectée;

f) tous les efforts sont faits pour attirer et recruter des candidats hautement compétents de tous les pays du monde, y compris par le biais de campagnes spéciales de recrutement;

g) le respect des objectifs fixés en matière de répartition géographique équitable fait l'objet d'un suivi et les responsables du recrutement sont tenus responsables des résultats, notamment dans le cadre de l'évaluation annuelle de leur comportement professionnel; et

h) les rapports de suivi sont soumis périodiquement aux organes délibérants et au grand public sur le site Internet des organismes.

3. Rapport du CCI intitulé "Examen de la gestion et de l'administration de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle" (JIU/REP/2014/2)

Recommandation n° 6¹⁰

Le Comité de coordination devrait réviser les principes actuellement en vigueur concernant la répartition géographique, afin d'assurer une plus large diversité géographique parmi les effectifs de l'OMPI relevant de la catégorie des administrateurs.

Recommandation n° 7¹¹

Sur la base des conseils dispensés par le Comité de coordination, le Directeur général devrait élaborer, d'ici à la fin de 2015, un plan d'action assorti de mesures et de cibles précises, afin d'accroître la diversité géographique des agents de la catégorie des administrateurs, et présenter un rapport annuel sur sa mise en œuvre.

4. Rapport du CCI intitulé "Étude comparative des méthodes utilisées pour appliquer le principe de la répartition géographique équitable dans les organismes appliquant le régime commun des Nations Unies" (JIU/REP/96/7)

Ce rapport décrit les différents systèmes de répartition géographique appliqués dans diverses organisations – Secrétariat de l'ONU, OIT, FAO, UNESCO, OACI, OMS, UPU, UIT, OMM, OMI, AIEA, ONUDI et OMPI.

[Les annexes suivent]

¹⁰ Cette recommandation du CCI a été présentée au PBC dans le document WO/PBC/24/7 daté du 27 juillet 2015. Il est indiqué qu'elle est "à l'étude", avec le commentaire suivant : "Le 30 mai 2014, le Directeur général de l'OMPI a adressé un courrier au président du Comité de coordination de l'OMPI pour appeler son attention sur cette recommandation. Le 30 juillet 2015, le Directeur général lui a adressé une lettre de rappel à ce sujet. La question de la gouvernance a été examinée à la vingt-deuxième session du PBC en septembre 2014, ainsi que lors des réunions des assemblées de la même année. Les États membres ont décidé d'inscrire ce point à l'ordre du jour de la vingt-troisième session du PBC. Le PBC, après avoir examiné ce point de l'ordre du jour, a décidé de poursuivre ses délibérations à sa vingt-quatrième session".

¹¹ Cette recommandation du CCI a été présentée au PBC dans le document WO/PBC/23/4 daté du 11 mai 2015. Il est indiqué qu'elle est "acceptée" et "en cours", avec le commentaire suivant : "Un plan d'action sera élaboré en concertation avec les États membres afin d'accroître la diversité géographique des agents de la catégorie des administrateurs. Des campagnes de sensibilisation ont été lancées auprès des États membres et les échanges ont été renforcés en octobre 2013 et se poursuivront en 2014-2015 dans le but d'accroître la diversité géographique de l'Organisation. Le DGRH présente deux fois par an un rapport aux États membres sur les progrès accomplis en ce qui concerne la répartition géographique à l'OMPI, et une fois par an un rapport au Comité de coordination de l'OMPI dans le cadre de son rapport annuel sur les ressources humaines".

**Postes soumis au principe de la répartition géographique par pays
pour l'ensemble des sept régions géographiques
(juin 2015)**

Pays représentés pour l'Afrique		Pays représentés pour l'Asie et le Pacifique	
Nombre total de pays	52	Nombre total de pays	34
Pays représentés	24	Pays représentés	17
Pays non représentés	28	Pays non représentés	17
Afrique du Sud	2	Afghanistan	1
Algérie	5	Australie	8
Angola		Bangladesh	3
Bénin	1	Bhoutan	
Botswana		Brunéi Darussalam	
Burkina Faso	1	Cambodge	3
Burundi		Chine	11
Cabo Verde		Fidji	
Cameroun	4	Inde	6
Comores		Indonésie	2
Congo		Japon	12
Cote D'Ivoire	1	Kiribati	
Djibouti		Malaisie	2
Égypte	5	Maldives	
Érythrée		Mongolie	1
Éthiopie	3	Myanmar	1
Gabon		Népal	1
Gambie		Nioué	
Ghana	4	Nouvelle-Zélande	2
Guinée		Pakistan	3
Guinée équatoriale		Papouasie-Nouvelle-Guinée	
Guinée-Bissau	1	Philippines	4
Kenya	1	République de Corée	5
Lesotho	1	République démocratique populaire lao	
Libéria		République populaire démocratique de Corée	
Libye	1	Samoa	
Madagascar	1	Seychelles	
Malawi	1	Singapour	
Mali		Sri Lanka	3
Maroc	3	Thaïlande	
Maurice		Tonga	
Mauritanie		Tuvalu	
Mozambique		Vanuatu	
Namibie		Viet Nam	
Niger		Nombre total de fonctionnaires	68
Nigéria	1		
Ouganda	2		
République centrafricaine			
République démocratique du Congo	1		
République-Unie de Tanzanie	2		
Rwanda	1		
Sao Tomé-et-Principe			
Sénégal	1		
Sierra Leone			
Somalie			
Soudan			
Swaziland			
Tchad			
Togo			
Tunisie	4		
Zambie			
Zimbabwe	1		
Nombre total de fonctionnaires	48		

**Postes soumis au principe de la répartition géographique par pays
pour l'ensemble des sept régions géographiques
(juin 2015)**

Pays représentés pour l'Europe de l'Est, l'Europe centrale et l'Asie centrale		Pays représentés pour l'Amérique latine et les Caraïbes	
Nombre total de pays	28	Nombre total de pays	33
Pays représentés	17	Pays représentés	17
Pays non représentés	11	Pays non représentés	16
<hr/>		<hr/>	
Albanie		Antigua-et-Barbuda	
Arménie		Argentine	3
Azerbaïdjan	1	Bahamas	
Bélarus	2	Barbade	
Bosnie-Herzégovine		Belize	
Bulgarie	3	Bolivie (État plurinational de)	
Croatie	1	Brésil	5
Estonie		Chili	2
Ex-République yougoslave de Macédoine	2	Colombie	2
Fédération de Russie	5	Costa Rica	1
Géorgie		Cuba	2
Hongrie	2	Dominique	
Kazakhstan	1	El Salvador	
Kirghizistan	1	Équateur	2
Lettonie	1	Grenade	1
Lituanie		Guatemala	1
Monténégro		Guyana	
Ouzbékistan		Haïti	1
Pologne	2	Honduras	
République de Moldova	1	Jamaïque	2
République tchèque	1	Mexique	4
Roumanie	2	Nicaragua	1
Serbie	2	Panama	
Slovaquie	2	Paraguay	
Slovénie		Pérou	3
Tadjikistan		République dominicaine	
Turkménistan		Sainte-Lucie	
Ukraine	1	Saint-Kitts-et-Nevis	
Nombre total de fonctionnaires	30	Saint-Vincent-et-les Grenadines	
		Suriname	
		Trinité-et-Tobago	1
		Uruguay	2
		Venezuela (République bolivarienne du)	2
		Nombre total de fonctionnaires	35

**Postes soumis au principe de la répartition géographique par pays
pour l'ensemble des sept régions géographiques
(juin 2015)**

Pays représentés pour le Moyen-Orient		Pays représentés pour l'Europe occidentale	
Nombre total de pays	15	Nombre total de pays	24
Pays représentés	3	Pays représentés	17
Pays non représentés	12	Pays non représentés	7
<hr/>		<hr/>	
Arabie saoudite		Allemagne	23
Bahreïn		Andorre	
Chypre		Autriche	3
Émirats arabes unis		Belgique	6
Iran (République islamique d')		Danemark	1
Iraq		Espagne	8
Israël		Finlande	3
Jordanie	1	France	71
Koweït		Grèce	4
Liban	2	Irlande	3
Oman		Islande	1
Qatar		Italie	12
République arabe syrienne		Liechtenstein	
Turquie	1	Luxembourg	
Yémen		Malte	
Nombre total de fonctionnaires	4	Monaco	
		Norvège	2
		Pays-Bas	5
		Portugal	4
		Royaume-Uni	26
		Saint-Marin	
		Saint-Siège	
		Suède	3
		Suisse	13
		Nombre total de fonctionnaires	188
<hr/>		<hr/>	
Pays représentés pour l'Amérique du Nord			
Nombre total de pays	2		
Pays représentés	2		
Pays non représentés	0		
<hr/>			
Canada	12		
États-Unis d'Amérique	26		
Nombre total de fonctionnaires	38		

[L'annexe II suit]

Initiatives lancées par l'OMPI pour améliorer la diversité géographique

L'OMPI a lancé un certain nombre d'initiatives en vue de renforcer la diversité géographique au sein de ses effectifs. Les enjeux sont multiples et sont à prendre en considération même avant que la procédure de recrutement débute. Susciter des candidatures émanant de personnes d'origines géographiques diverses constitue déjà un pas dans la bonne direction, mais susciter des candidatures émanant de personnes *compétentes* d'origines géographiques diverses est fondamental. À cette fin, la collaboration de l'OMPI avec les États membres concernés est indispensable. Au sein de l'Organisation, si les avantages de la diversité sont clairs – il est encore nécessaire de faire mieux comprendre au personnel d'encadrement, aux comités des nominations et aux fonctionnaires en général l'intérêt et les avantages de la diversité géographique. Une prise de conscience à cet égard favorisera une communauté de vues et l'acceptation par tous de mesures prises en vue de renforcer la diversité. Dans cette optique, l'OMPI s'efforce, par divers moyens, de communiquer de manière transparente des informations pertinentes aux diverses parties prenantes.

Les initiatives énoncées ci-après ont été mises en œuvre au cours de l'exercice biennal 2014-2015 et seront poursuivies au cours de l'exercice 2016-2017. Elles seront actualisées et adaptées à mesure que des leçons seront tirées de l'expérience acquise et que de bonnes pratiques seront établies.

A. Initiatives visant à renforcer la diversité géographique des candidats aux postes vacants à l'OMPI

1. Veiller à ce que les avis de vacance de poste soient diffusés auprès d'un public plus large et varié
 - a) lancer des campagnes de sensibilisation dans les régions insuffisamment représentées – des campagnes ont été menées en 2013 et 2014;
 - b) publier des avis de vacance d'emploi à la fois en format imprimé et sur l'Internet, organiser des séances d'information et utiliser les médias sociaux, plus adaptés pour atteindre le public à l'échelle mondiale ou régionale.
2. Augmenter le nombre de candidats compétents d'origines géographiques diverses
 - a) utiliser les médias sociaux tels que LinkedIn pour sélectionner des candidats au profil adéquat issus de régions ou d'États membres déterminés en vue de pourvoir des postes précis;
 - b) demander l'aide des offices nationaux de propriété intellectuelle pour atteindre les candidats compétents dans leur pays;
 - c) organiser une séance d'information à l'intention des États membres non représentés pendant les assemblées des États membres de l'OMPI (tel avait été le cas en septembre 2014) afin de faire mieux comprendre la nécessité d'accroître la diversité dans le recrutement et de promouvoir des actions communes;
 - d) mettre en place une procédure d'alerte instantanée visant à informer les délégués des États membres intéressés et les autres parties des nouveaux postes vacants;
 - e) établir, par catégorie d'emploi, des fichiers d'adresses de candidats potentiels issus d'États membres non représentés ou insuffisamment représentés, remplissant les conditions requises en matière d'études et

d'expérience, de sorte qu'ils soient automatiquement informés de la publication des avis de vacance de poste dans la catégorie correspondante; plus de 200 candidats issus d'États membres non représentés figurent déjà dans ce fichier d'adresses qui devrait s'étoffer prochainement;

- f) communiquer des observations aux candidats non retenus issus de régions ou d'États membres ciblés et considérés par les comités des nominations comme possédant un bon potentiel afin de les aider à améliorer leur candidature aux postes vacants à l'OMPI.
3. Axer davantage les procédures de recrutement de l'OMPI sur la promotion de la diversité géographique
- a) introduire, dans toute la mesure possible compte tenu des exigences du poste, une certaine souplesse dans les prescriptions linguistiques énoncées dans les avis de vacance de poste, par exemple en considérant l'une des langues de l'ONU exigées comme "essentielle" et la deuxième comme "souhaitable", au lieu de les considérer toutes deux comme essentielles;
 - b) faire en sorte qu'une attention particulière soit accordée aux candidatures émanant de personnes représentant la diversité géographique et que tout élément pris en considération lors de l'examen de ces candidatures soit consigné dans le rapport sur le recrutement;
 - c) modifier le Statut et Règlement du personnel de manière à encourager les comités des nominations à recommander au Directeur général une liste de candidats (sans établir de classement ni indiquer de préférence) afin de laisser une plus grande latitude pour prendre en considération la diversité géographique lors de la sélection finale du candidat;
 - d) mettre en évidence l'importance de la diversité géographique lors du recrutement de fonctionnaires temporaires, dans la mesure où les engagements de courte durée offrent davantage de possibilités de renforcer la diversité compte tenu du taux de rotation plus élevé parmi les fonctionnaires temporaires, et en raison du fait que les fonctionnaires temporaires ont plus de chances de remporter un poste mis au concours pour un engagement de durée déterminée;
 - e) avoir recours à d'autres types d'engagement de non-fonctionnaires (bourses et stages) afin de donner aux candidats issus d'origines géographiques déterminées la possibilité d'acquérir une expérience à l'OMPI, ce qui facilite le recensement des candidats qualifiés pour les futurs recrutements.

B. Initiatives visant à collaborer avec les États membres en vue de favoriser la diversité géographique

1. mettre en évidence les informations relatives au recrutement (par exemple, un stand d'information a été installé pendant les assemblées de 2014) afin d'expliquer aux États membres les procédures de recrutement à l'OMPI;
2. échanger des informations avec les États membres sur les offres d'emploi les plus fréquemment publiées à l'OMPI et les exigences de ces postes afin de faciliter le recensement de candidats qualifiés dans les différents pays;
3. assurer un suivi des participants d'États membres invités à recenser au niveau national des structures permettant à l'OMPI de publier ses offres d'emploi et de mettre au point des activités de sensibilisation sur le plan local;

4. mener des missions de sensibilisation dans des pays qui se sont engagés auprès de l'OMPI pour appuyer les activités de sensibilisation au niveau national (par exemple, au début de 2015, une mission a été menée en Asie dans trois États membres non représentés), collaborer avec les offices de propriété intellectuelle et présenter des exposés dans de grandes universités;
5. organiser des séances d'information à l'intention des diplômés de l'université et des parties intéressées et leur donner des orientations sur la manière de postuler aux postes vacants à l'OMPI et de présenter leur candidature;
6. mieux tirer parti des missions de fonctionnaires de l'OMPI pour faire de ces derniers des "ambassadeurs" de l'OMPI, plus à même de faire connaître les avantages de la diversité géographique au cours de leur mission
7. mettre en place un outil de recrutement plus convivial, offrant des solutions complètes en matière de recrutement; le nouvel outil de recrutement contribuera à améliorer considérablement la communication d'informations à l'OMPI, notamment sur la diversité géographique et l'engagement des États membres.

C. Initiatives en vue de faire mieux connaître au sein de l'OMPI les avantages de la diversité et de l'intégration

1. faire de la question de la diversité géographique un thème régulier de discussion lors des réunions de l'Équipe de haute direction;
2. incorporer la question de la diversité géographique dans le programme d'initiation destiné aux nouveaux fonctionnaires de l'OMPI;
3. organiser à l'intention de l'ensemble des fonctionnaires des ateliers de formation aux questions d'éthique prenant en considération les principaux aspects de la diversité et de l'intégration;
4. communiquer des informations et des données précises concernant la répartition géographique afin de sensibiliser les responsables du recrutement et de promouvoir la diversité à l'OMPI.

D. Initiatives en vue d'améliorer la communication d'informations et de suivre les progrès sur la question de la diversité géographique

1. communication aux États membres d'informations sur la diversité géographique tous les six mois;
2. communication d'informations sur la diversité géographique dans le rapport annuel sur les ressources humaines présenté au Comité de coordination de l'OMPI;
3. envoi de lettres par le Directeur général au président du Comité de coordination de l'OMPI au sujet de la recommandation du CCI concernant la diversité géographique (30 mai 2014 et 30 juillet 2015);
4. communication par la directrice du DGRH d'informations sur les initiatives concernant la diversité géographique au Comité du programme et budget, comme demandé;
5. suivi mensuel de la diversité géographique en ce qui concerne l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs, de la catégorie spéciale et des catégories supérieures par type de contrat (ordinaire ou temporaire);
6. suivi et communication d'informations sur la diversité géographique en ce qui concerne les candidatures aux postes vacants à l'OMPI par pays et par région;
7. suivi en ce qui concerne la diversité géographique des candidats qui ont été présélectionnés, ont passé un entretien, ont été recommandés et ont été sélectionnés.

E. Autres initiatives

Ces activités sont en cours de réalisation dans le cadre d'une phase pilote et des informations plus détaillées seront communiquées à leur sujet en temps utile ou si les résultats de la phase pilote sont concluants :

1. établissement de coordonnateurs du recrutement au sein des offices nationaux de propriété intellectuelle ou d'universités de pays déterminés, qui travailleront en collaboration avec le Département de la gestion des ressources humaines de l'OMPI;
2. exploration des possibilités de conclusion d'accords concernant des administrateurs auxiliaires avec les gouvernements de pays non représentés (qui sont de nouveaux donateurs dans le cadre du programme d'administrateurs auxiliaires de l'ONU, par exemple les États du Golfe) qui pourraient souhaiter participer au programme;
3. réalisation par la Division des communications de témoignages vidéo de fonctionnaires sur les conditions de travail à l'OMPI afin de promouvoir l'OMPI comme un employeur de choix et de démontrer la diversité des fonctionnaires déjà en place.