CHAPITRE IX

Le rôle du Directeur général et du Secrétariat

337. Avec un effectif guère supérieur à 600 personnes (plus, en général, 100 à 150 personnes engagées à titre temporaire), le Secrétariat de l'Organisation mondiale du commerce est l'une des plus petites des institutions internationales de premier plan. Compte tenu de son importance, c'est probablement l'organisme le moins bien financé. Ses fonctionnaires sont hautement qualifiés, dévoués à leur mission et bien considérés. Le personnel professionnel, basé au siège de l'Organisation qui est présente uniquement à Genève, réunit les talents d'économistes, de juristes, d'experts en politique commerciale, et autres spécialistes. Il représente une mémoire institutionnelle pour les délégués et il est à même de dispenser de manière illimitée des avis à un ensemble de plus en plus varié de parties prenantes - gouvernements, groupes professionnels, organisations non gouvernementales et autres organismes intergouvernementaux, par exemple. Il assure le secrétariat des organes délibérants de l'OMC, présente l'institution au monde extérieur et de plus en plus fournit une assistance technique aux pays en développement.

338. À juste titre, le Secrétariat continue à jouir de l'estime générale mais, depuis quelques années, il n'y a plus les mêmes relations de confiance entre les délégations et le personnel de l'OMC. C'est un fait certain, les employés de l'OMC sont mécontents de leurs conditions d'emploi, ce qui constitue un facteur aggravant. Mais là n'est pas l'objet du présent rapport. Le problème, plus profond, semble tenir au point de vue selon lequel, dans une "organisation conduite par les Membres", le Secrétariat doit uniquement assumer un rôle de soutien, et non prendre des initiatives ou même assurer la défense institutionnelle du système de l'OMC. Comme nous l'avons observé au chapitre précédent, ceux qui pâtissent le plus de cette situation, ce sont les Membres de l'OMC eux-mêmes.

A. LE SECRÉTARIAT JOUIT DE L'ESTIME GÉNÉRALE, MAIS IL Y A DES SUJETS DE PRÉOCCUPATION

339. En pratique, le Secrétariat continue imperturbablement à contribuer largement et efficacement aux travaux des organes délibérants de l'OMC. Il y a pourtant lieu de s'inquiéter si un rôle plus effacé et plus limité fait perdre de son efficacité à l'Organisation. En outre, si le Secrétariat ne fait pas entendre une voix forte et cohérente, cela crée un vide qui sera comblé par des messages publics ambigus - et parfois carrément tendancieux - sur la nature, les objectifs et les activités du système commercial multilatéral. Plus préoccupante encore est la tendance qu'ont d'autres institutions internationales à combler elles-mêmes ce vide, d'une manière qui n'est pas toujours bénéfique au système. Ceux qui préconisent un rôle purement passif pour le Secrétariat peuvent constater que son influence sur le débat ayant trait au commerce est alors réduite et non renforcée. Pour certains gouvernements et, de fait, pour certaines organisations non gouvernementales, il est probable que c'est précisément le but recherché. Mais c'est faire preuve d'une inquiétante myopie intellectuelle.

340. Pourtant, le statut du Secrétariat est reconnu dans l'Accord de Marrakech: "Les Membres… respecteront le caractère international des fonctions du Directeur général et du personnel du Secrétariat et ne chercheront pas à influencer ceux-ci dans l'accomplissement de leurs tâches." À l'évidence, il ne s'agissait pas simplement d'assurer le secrétariat des comités et conseils de l'OMC. Une des attributions du Secrétariat est, sans aucun doute, d'aider à faire en sorte que le système de l'OMC fonctionne avec efficacité, soit correctement perçu et s'acquitte de son mandat.

341. Le Secrétariat a impérativement le devoir de faire preuve d'une neutralité, d'une circonspection et d'un respect absolus lorsqu'il traite des droits et obligations des Membres. Il ne peut pas prendre de décisions ni agir d'une manière qui compromette ces droits et obligations. Cependant, comme nous le verrons ci-après, il incombe au Secrétariat, en tant que gardien du système - l'expression "gardien des traités" conviendrait peut-être mieux - la responsabilité concomitante d'agir dans l'intérêt commun des Membres.

B. LE RÔLE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL DEVRAIT MAINTENANT ÊTRE CLARIFIÉ

342. Le rôle du Directeur général n'est pas défini dans l'Accord de Marrakech. L'article VI:2 dispose que la Conférence ministérielle nommera le Directeur général et "adoptera des règles énonçant les pouvoirs, les attributions, les conditions d'emploi et la durée du mandat …". Il n'a jamais été satisfait à cette exigence, si ce n'est en ce qui concerne la détermination des conditions d'emploi, et le moment est peut-être venu de faire le nécessaire.

343. L'absence de description des attributions constitue-t-elle un handicap? Une chose est certaine, c'est qu'elle rend la fonction excessivement tributaire de l'état d'esprit des Membres qui fluctue souvent au rythme des événements politiques, au lieu de la lier aux intérêts à long terme de l'institution. En conséquence, les Directeurs généraux se considèrent de plus en plus comme des sortes de porte-parole internationaux et de responsables commerciaux. Cela implique de grands et fréquents voyages: bien que souvent utiles, les contacts périodiques avec les dirigeants politiques dans les capitales ont réduit la présence du Directeur général à Genève, ainsi que le rôle qu'il y assume. C'est là un changement d'orientation important, qui a affaibli la notion de chef de file du système par opposition à celle de chef de file du Secrétariat. De fait, par le passé, les Directeurs généraux du GATT étaient parfois considérés quasiment comme les chefs spirituels du système. Ce qu'ils disaient avait beaucoup de poids dans les activités de fond et l'orientation générale de l'institution.

344. Ni l'une ni l'autre de ces approches quant au rôle du Directeur général n'est exactement celle qui convient à la situation actuelle. Cela étant, il faut reconnaître que, si le chef de l'Organisation en est réduit à n'être qu'un porte-parole et un champion international du libre-échange, il a peu de chances d'exercer une grande influence au niveau diplomatique de la négociation à Genève. Par ailleurs, le déséquilibre dans les activités du Directeur général peut donner lieu à une discordance entre le soutien politique de haut niveau apparemment accordé par les capitales en vue d'un engagement actif et d'une évolution dynamique et le maintien de positions de négociation inflexibles à Genève. Cela renforce l'impression que tant le rôle du Directeur général que les processus diplomatiques à Genève sont inefficaces.

345. Le Directeur général a aussi un rôle à jouer dans les organes délibérants de l'OMC. L'usage veut qu'il préside le Comité des négociations commerciales (CNC) - quelquefois à titre purement personnel - pendant les cycles de négociations commerciales et il le fait actuellement dans le cadre du Cycle de Doha. Cette pratique devrait être maintenue. Vu la continuité et la neutralité que le chef du Secrétariat peut assurer, le rôle de président pourrait être étendu, selon qu'il convient, aux autres comités et conseils, comme cela a été le cas par le passé. Le Directeur général devrait sans doute présider le Conseil général. Quoi qu'il en soit, étant donné que le Directeur général représente la mémoire institutionnelle et l'autorité de l'OMC, les délégations ne devraient pas hésiter à faire appel à lui en tant qu'arbitre ainsi que pour avoir son avis sur des questions de procédure et de jurisprudence. Cela s'applique également dans le contexte des rôles que le Directeur général pourrait être amené à jouer conformément au Mémorandum d'accord sur le règlement des différends.

346. Enfin se pose la question des attributions du Directeur général pour ce qui est de la gestion du Secrétariat. On observe depuis quelques années une orientation vers une microgestion par les Membres, notamment par le biais du Comité du budget. Certes, les Membres auront toujours un droit de regard sur les dépenses globales en contrôlant les grandes lignes du budget, mais l'Organisation est affaiblie et le personnel démotivé si ce droit de regard se transforme en une ingérence très précise dans la gestion. Le Directeur général doit avoir un droit de gestion indépendant - même si c'est dans les limites d'un budget. Pour aller de l'avant, il serait utile de confirmer ce droit en définissant par écrit les "pouvoirs et attributions" du Directeur général.

347. **En conséquence, le Conseil consultatif recommande que, comme le dispose l'Accord de Marrakech, les "pouvoirs et attributions" du Directeur général soient maintenant clairement énoncés par le Conseil général, qui se fondera en partie sur l'avis du titulaire actuel du poste et de ses prédécesseurs.**

C. DÉSIGNATION DU MEILLEUR CANDIDAT COMME DIRECTEUR GÉNÉRAL

348. Il va de soi que la capacité du Directeur général d'étayer les travaux des délégations dépend à la fois de la qualité du Secrétariat et de ses propres antécédents. La divergence des vues concernant les objectifs du chef du Secrétariat de l'OMC a manifestement influé sur la façon dont les Membres perçoivent les qualifications exigées des candidats. Devraient-ils rechercher quelqu'un ayant une grande stature politique ou quelqu'un qui comprend parfaitement tous les aspects techniques de l'institution - il est très difficile de trouver une personne ayant ces deux qualités à la fois. Comme on le verra plus loin, si l'importance accordée à l'expérience et à la stature politiques l'emporte, cela peut avoir des répercussions sur les désignations effectuées à un niveau inférieur à celui de Directeur général.

349. Il faut encore rationaliser les procédures de désignation du Directeur général et de ses adjoints. La procédure qui consiste à éviter un choix difficile entre deux candidats favoris en les désignant pour deux mandats consécutifs de trois ans n'est ni acceptable ni viable. L'adoption d'une telle approche en 1999 était injuste pour les deux derniers titulaires du poste et n'a pas rendu de grands services à l'OMC. Il faut du temps à toute personne, si expérimentée ou si informée soit-elle, pour s'adapter à ce poste unique et y faire montre d'efficacité.

350. Les procédures de désignation des Directeurs généraux adoptées par le Conseil général marquaient un pas dans la bonne direction et elles sont actuellement mises à l'épreuve. Elles prévoient un mandat de quatre ans, renouvelable pour une nouvelle période de quatre ans - disposition que le Conseil consultatif approuve sans réserve. Le vote est autorisé en dernier recours, mais, pour démontrer que le candidat retenu est accepté par le plus grand nombre possible, il faudrait éviter de recourir à cette procédure. Cela s'impose en particulier lorsqu'un candidat est manifestement sur le point de faire l'objet d'un consensus.

351. La solution réside moins dans la procédure que dans une acceptation, au niveau politique, des avantages qu'il y a à désigner le meilleur candidat présentant les qualifications adéquates. Là encore, cela dépend en partie d'une définition correcte du rôle du Directeur général, mais cela demande aussi une attitude plus réaliste et plus responsable de la part des Membres. L'alternance régionale ne prime pas sur la qualité, pas plus que l'appui apporté à une candidature nationale ou régionale parce que cela serait apprécié au bureau du Directeur général. La réalité est tout autre. Toute personnalité crédible et de valeur qui a été désignée doit clairement prendre ses distances avec tout ce à quoi elle était liée par le passé, y compris son lieu d'origine. Le fait d'appuyer le candidat retenu peut se traduire à court terme par une certaine gloire sur le plan international, mais jamais par des faveurs ou des avantages substantiels.

352. **Pour ces raisons, le Conseil consultatif serait favorable à l'abandon de l'accord prévoyant que les Membres de l'OMC ne peuvent présenter comme candidats que leurs propres ressortissants ou que les candidats doivent avoir le soutien de leurs propres gouvernements. À vrai dire, il serait plus logique de renoncer complètement à la présentation de candidatures nationales. Il faudrait éviter toute tendance visant à assurer une alternance entre les pays en développement et les pays développés ainsi qu'entre les régions. Dans le même ordre d'idées, nous préconisons de réduire l'intensité des "campagnes" des candidats. Une autre option mérite peut-être d'être approfondie, à savoir la recherche indépendante, dans une phase initiale, de candidats adéquats.**

353. **Le Conseil consultatif souscrit sans réserve à l'idée que la compétence technique et l'expérience adéquate devraient être les conditions préalables qui régissent la désignation des Directeurs généraux.**

D. UNE NOUVELLE APPROCHE EN CE QUI CONCERNE LA GESTION ET LES ADJOINTS DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

354. Depuis la création de l'OMC, le Directeur général désigne ses adjoints qui maintenant sont au nombre de quatre. Ce nombre n'est pas le résultat d'une réflexion approfondie; de l'avis général, il semblait assurer un certain équilibre géographique aux niveaux les plus élevés du Secrétariat. Il n'est pas du tout évident que plus de deux adjoints soient nécessaires, en particulier vu le grand nombre de directeurs de division qui pourraient, de façon appropriée, faire directement rapport au Directeur général.

355. Toutefois, le nombre optimal d'adjoints dépend largement de ce que les Membres attendent du Secrétariat. Si les gouvernements veulent un Secrétariat passif et un Directeur général qui agit surtout en tant que représentant commercial de l'OMC, il est inutile d'assumer le coût de quatre, de trois ou même de deux adjoints. **Si le Directeur général doit être une figure politique importante qui passe un temps considérable hors de Genève, une autre configuration pourrait convenir, à savoir la désignation d'un seul adjoint qui serait l'équivalent d'un directeur exécutif. Cet adjoint gérerait le Secrétariat et assumerait la principale responsabilité pour ce qui est de la liaison à assurer entre le Secrétariat et les délégations à Genève. Cet adjoint de haut niveau pourrait aussi présider les principaux conseils ou comités, engager des consultations et remplacer le Directeur général s'il y a lieu.**

356. En revanche, si les Membres veulent un Secrétariat actif, novateur et totalement engagé, la nomination de deux ou, au plus, trois adjoints pourrait être justifiée: dans le cas de trois adjoints, l'un d'entre eux pourrait encore assumer le rôle de directeur exécutif, selon le profil et les souhaits du Directeur général. **En tout état de cause, le choix final doit demeurer la prérogative du Directeur général.**

357. **Quelle que soit l'approche adoptée au niveau de la direction du Secrétariat, elle doit permettre la mise en place d'une structure et de principes de gestion substantiellement renforcés.** Le mécontentement du personnel a deux causes principales. L'une est la faiblesse de la structure de gestion et le peu d'empressement à élaborer une approche collective et collégiale en ce qui concerne les méthodes de travail. Différentes techniques de gestion ont été introduites ces dernières années, avec plus ou moins de succès. Ce qui semble faire défaut, c'est le sentiment d'appartenir à une communauté ainsi qu'une vision collective. Le Secrétariat est peut-être de dimension modeste par rapport à d'autres organismes internationaux, mais c'est néanmoins une institution importante. Si son personnel ne peut pas percevoir clairement son rôle dans le cadre de principes de gestion bien définis, ses efforts demeureront fragmentés et souvent vains.

358. La deuxième cause du mécontentement du personnel est à l'évidence les conditions de rémunération et d'autres conditions d'emploi. Les Membres peuvent encore hésiter à relever les niveaux de rémunération, mais ils doivent veiller à maintenir des conditions qui attirent et retiennent l'élite. Les candidats ne manqueront jamais pour les rares vacances de poste. Cela étant, les Membres doivent faire la distinction entre quantité et qualité. Dans le même ordre d'idées, ils devraient également s'abstenir d'intervenir dans le processus de recrutement au nom de l'équilibre géographique ou de tout critère autre que les qualifications, l'aptitude et l'efficacité potentielle. Cela ne veut pas dire que l'équilibre ne soit pas quelque chose de précieux - en particulier, tous les représentants doivent se sentir à l'aise lorsqu'ils demandent de l'aide ou un avis au Secrétariat. Toutefois, il n'y a aucune raison de penser qu'on ne peut pas assurer un équilibre géographique et linguistique raisonnable en recrutant le meilleur candidat sans l'intervention intempestive des gouvernements et des délégations.

E. LE SECRÉTARIAT EST UNE ORGANISATION "CONDUITE PAR LES MEMBRES"

359. Une troisième source de tension est la réaffirmation du principe selon lequel l'OMC est une organisation "conduite par les Membres". Que signifie le rappel énergique de ce principe pour le Directeur général et le Secrétariat? Quelle en est l'incidence sur le statut du système commercial multilatéral auprès du public et la façon dont il lui est présenté?

360. Une organisation conduite par les Membres représente un concept très intéressant du point de vue de l'acceptation au niveau politique dans les capitales pour autant que le véhicule soit conduit avec précaution dans une direction compatible avec ses objectifs globaux. Ces dernières années, le véhicule a souvent donné l'impression d'être piloté par une multitude de conducteurs assis à l'arrière, cherchant chacun à se diriger vers une destination différente, sans carte ni intention de demander leur chemin. Cela a contribué à donner à un public mal informé une vision erronée de l'institution. Pris individuellement, les Membres ne sont pas toujours les meilleurs gardiens du système.

361. L'expérience récente montre que, lorsque les Membres sont incapables ou peu désireux d'aller de l'avant, l'image du système et le soutien du public en pâtissent. Les Membres, et cela se comprend, dépeignent l'OMC en fonction de leurs préoccupations politiques internes, rarement selon les principes qui sous-tendent le système. **L'OMC doit avoir la possibilité de s'exprimer, en tant qu'institution, de manière convaincante et avec persévérance. Si les Membres ne sont pas prêts à défendre et à promouvoir les principes auxquels ils souscrivent, le Secrétariat doit être libre de le faire. Il devrait même y être encouragé, voire obligé.** La légitimité de la prise de décisions est protégée comme il se doit par le principe du consensus.

362. Dans ces conditions, il est important qu'il y ait une certaine clarté en ce qui concerne les rôles respectifs du Secrétariat et des Membres lorsqu'il s'agit de présenter, dans leurs grandes lignes, les activités de l'OMC et de promouvoir les principes qui sont à la base du système commercial. Ces principes sont peu connus, mais ils sont encore aussi valables et précieux que lorsqu'ils ont été établis au siècle dernier, notamment au cours des années qui ont suivi la Deuxième Guerre mondiale. Ils sont pour la plupart rappelés au chapitre I.

363. **Pour commencer, il pourrait être utile de voir dans le Secrétariat le gardien des traités, y compris le droit de l'OMC.** Au niveau opérationnel, cela implique à la fois une mémoire institutionnelle et une compréhension profonde du système, compréhension que les Membres devraient volontairement respecter et mettre à profit. Au niveau du public, cela devrait transparaître dans la présentation homogène, objective mais délicate sur le plan politique, d'un système cohérent. Il est nécessaire de répondre aux critiques, mais parfois hors du cadre des débats, processus et négociations, en constante évolution, politisés et potentiellement déséquilibrés, engagés par les Membres.

En résumé, le Secrétariat et le Directeur général devraient revenir aux principes fondamentaux en ce qui concerne la manière dont l'OMC est présentée et défendue.

364. Sur cette base, le Secrétariat pourrait à juste titre revendiquer une plus grande liberté d'action et un renforcement de son autorité. Toutefois, cela exige une reconnaissance mutuelle, de la part des Membres, de leurs délégations et du Secrétariat, de leurs rôles et attributions respectifs. La réaffirmation par le Secrétariat d'un rôle neutre fondé exclusivement sur les intérêts du système devrait rendre cette relation plus efficace et effective.

F. NOUS AVONS BESOIN D'UNE PLUS GRANDE CONTRIBUTION INTELLECTUELLE DE LA PART DU SECRÉTARIAT

365. **Les Membres devraient également encourager et stimuler une plus grande contribution intellectuelle de la part du Secrétariat.** À l'évidence, les ressources consacrées à la recherche sont limitées. Les travaux de recherche actuellement accessibles au public ne sont pas très novateurs, encore que nous nous félicitions du lancement du nouveau Rapport sur le commerce mondial qui doit permettre au grand public de mieux comprendre les questions commerciales. **Toutefois, l'OMC devrait offrir une contribution intellectuelle particulièrement marquante au débat public et politique sur les questions de politique commerciale, la mondialisation, le développement et d'autres questions urgentes du moment qui ont un rapport avec le système commercial.** Elle peut le faire sans compromettre les positions de négociation ou les politiques des Membres - ni même remettre en cause son propre avis. Nous ne voyons pas pourquoi la considération dont jouit l'économiste en chef de l'OMC ainsi que la reconnaissance de ses mérites devraient être moindres que celles qui sont accordées à ses homologues des autres institutions économiques - au moins en ce qui concerne les questions commerciales. On ne peut faire valoir de façon convaincante que la nature de l'OMC est si différente de celle d'autres institutions telles que la CNUCED, la Banque mondiale, le FMI et l'OCDE que les conclusions des études menées par le Secrétariat ont quelque chose d'extrêmement menaçant pour les droits des Membres. Trop souvent, en fait, ce sont ces autres institutions qui se chargent de plaider la cause de l'OMC - ou d'y porter atteinte.

366. **En outre, le Secrétariat devrait plus clairement - mais toujours avec prudence - montrer la voie en ce qui concerne les questions de politique générale.** Les Membres ne devraient pas craindre de demander au Secrétariat de procéder à une analyse des politiques. En tout état de cause, le Secrétariat est de plus en plus invité à donner des avis sur la politique générale dans le cadre de l'assistance technique fournie aux pays en développement. On ne voit pas très bien pour quelle raison - hormis des contraintes en matière de ressources - d'autres institutions internationales seraient mieux placées que le Secrétariat de l'OMC lui-même pour donner des conseils sur les questions relevant de l'OMC.

G. BUDGET DE L'OMC – NOUVELLES APPROCHES EN RÉPONSE À DE NOUVELLES DEMANDES

367. Les demandes en matière d'assistance technique, en particulier, soulèvent la question de l'adéquation des ressources humaines et financières du Secrétariat. Comme cela a été dit dans un chapitre précédent, une grande partie de l'assistance technique est actuellement accordée, financée et gérée de bien des façons différentes - y compris dans le cadre des fonds d'affectation spéciale de l'OMC, du financement bilatéral assuré par les gouvernements et d'autres institutions. Une petite partie seulement de l'assistance technique est directement financée sur le budget de l'OMC et il serait peut-être bon de remédier à cette situation pour donner une certaine sécurité et une certaine prévisibilité aux efforts qui seront déployés dans ce domaine à l'avenir.

368. À l'échelle individuelle, il ne fait aucun doute que les institutions et les gouvernements, appuyant des programmes d'assistance technique, ainsi que la pléthore de consultants privés auxquels ils ont recours, obtiennent des résultats. Ceux-ci sont-ils optimaux? Probablement pas. Bien qu'elles se soient considérablement améliorées et renforcées ces dix dernières années, les relations de travail que l'OMC a dans ce domaine avec la Banque mondiale, le FMI, la CNUCED et d'autres institutions laissent encore quelque peu à désirer. Le Cadre intégré - qui fonctionne grâce à ces organisations et d'autres organisations - est une initiative prometteuse dont le succès a été limité. (Voir aussi le chapitre IV.)

369. Il peut exister d'autres moyens plus rentables et plus efficaces de fournir l'assistance technique. Face à la prolifération des avis très souvent mal coordonnés et parfois incohérents donnés aux pays en développement en matière de politique générale, il pourrait être envisagé de transférer l'ensemble de l'assistance technique officielle liée à l'OMC des secrétariats respectifs à un organisme semi-indépendant. La dotation en personnel pourrait se faire par le biais de détachements de courte durée de fonctionnaires des organisations compétentes, l'OMC s'occupant de la gestion et de l'administration. Un tel organisme pourrait aussi être chargé de fournir l'assistance en matière de mise en œuvre en vue du renforcement des capacités à long terme - y compris pour le secteur privé des pays en développement.

370. Bien entendu, la capacité du Secrétariat de fournir l'assistance technique ne représente qu'un aspect de la question générale du financement et du personnel. Dans l'état actuel des choses, certaines divisions ont une telle charge de travail qu'elles ont du mal à s'acquitter de leurs obligations - notamment dans le domaine du règlement des différends. D'autres seront très sollicitées lorsque les négociations dans le cadre du Cycle de Doha commenceront véritablement à progresser et que la mise en œuvre des résultats démarrera. Comme nous l'avons déjà dit, il est primordial que le Secrétariat ait la capacité et les connaissances nécessaires pour présenter l'institution et le système commercial multilatéral au niveau mondial. Cela implique des ressources adéquates pour les relations avec les médias - en particulier en ce qui concerne les pays en développement - et des initiatives originales en matière d'information du public. Au chapitre V, nous avons relevé une certaine insuffisance de l'effectif dans la division principalement responsable de la communication avec les ONG.

371. **Nous hésiterions à recommander une augmentation substantielle du budget de l'OMC (même si les arguments en sa faveur ne manquent pas), mais il devra certainement y avoir des augmentations plus importantes et des taux de croissance annuels supérieurs à ceux d'autres institutions mieux financées.** Les gouvernements Membres ne doivent pas perdre de vue le fait que l'OMC est un instrument essentiel pour la gestion d'une économie en voie de mondialisation. La mondialisation sera probablement rapide, ce qui signifie des changements fondamentaux auxquels l'institution et ses Membres doivent répondre. Ainsi, lorsqu'ils examinent le financement de l'OMC, les ministères des finances doivent faire preuve d'une certaine forme d'imagination et de souplesse que l'on n'a pas toujours pu observer depuis la création de l'Organisation. Lier les mains d'une institution comme l'OMC - qui représente une part minime des budgets nationaux tout en apportant des avantages absolument hors de proportion avec l'investissement - est, c'est le moins qu'on puisse dire, contre-productif.