

Comité d'audit de l'OMPI

Dix-septième réunion
Genève, 5 – 9 juillet 2010

RAPPORT

adopté par le Comité d'audit de l'OMPI

TABLE DES MATIERES :

Point 1 de l'ordre du jour : adoption de l'ordre du jour	3
Point 2 de l'ordre du jour : séance à huis clos	3
Point 3 de l'ordre du jour : réunion avec le conseil du personnel	4
Point 4 de l'ordre du jour : réunion avec le directeur général et l'équipe de la haute direction	5
Point 5 de l'ordre du jour : programme de réorientation stratégique	6
A. Programme de réorientation stratégique.....	6
B. Programme de cessation volontaire de service	8
C. Bureau de la déontologie	8
Point 6 de l'ordre du jour : planification des ressources d'entreprise	10
Point 7 de l'ordre du jour : rapport de gestion financière pour l'exercice biennal 2008-2009	11
Point 8 de l'ordre du jour : rapport sur l'exécution du programme au cours de l'exercice biennal 2008-2009; évaluation	12
A. Rapport sur l'exécution du programme en 2008-2009.....	12
B. Validation du Rapport sur l'exécution du programme en 2008-2009.....	13
C. Programme de travail de la Section de la gestion et de l'exécution des programmes pour 2010-2011	13
D. Évaluation.....	14
Point 9 de l'ordre du jour : révision de la Charte de l'audit interne	14
Point 10 de l'ordre du jour : contrôle interne	14
A. Évaluation des insuffisances en ce qui concerne les procédures de contrôle interne.....	15
B. Effectifs de la Division de l'audit et de la supervision internes et rapport de situation	16
C. Programmes de travail de la Division de l'audit et de la supervision internes	16
D. Suivi de la mise en œuvre des recommandations relatives à la supervision	17
E. Point de la situation concernant les enquêtes.....	18
F. Rapports d'audit interne	20
Point 11 de l'ordre du jour : vérificateur externe des comptes	20
A. Procédure de sélection du vérificateur externe des comptes	21
B. Réunion avec le vérificateur externe des comptes	21
Point 12 de l'ordre du jour : projets de nouvelles constructions	21
Point 13 de l'ordre du jour : réunion avec les représentants des États membres de l'OMPI; suivi de l'évaluation du travail et des activités du Comité d'audit de l'OMPI	22
Point 14 de l'ordre du jour : questions diverses	24

INTRODUCTION

1. Le Comité d'audit de l'OMPI (ci-après dénommé "comité") a tenu sa dix-septième réunion du 5 au 9 juillet 2010. Étaient présents MM. Gian Piero Roz (président), Khalil Issa Othman (vice-président), Geoffrey Drage, Gong Yalin, George Haddad, Akuetey Johnson, Akeem Oladele, Igor Shcherbak et Pieter Zevenbergen.

POINT 1 DE L'ORDRE DU JOUR : ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

2. Le comité a adopté le projet d'ordre du jour sous réserve de certaines modifications (annexe I).

POINT 2 DE L'ORDRE DU JOUR : SEANCE A HUIS CLOS

3. Le comité a examiné la liste des documents de réunion et a noté qu'un grand nombre de documents n'avaient pas été envoyés dans les délais, à savoir 15 jours avant la date de la réunion du comité et que certains documents n'avaient pas été envoyés du tout. La dix-septième réunion du comité avait été programmée de sorte que le rapport y relatif soit diffusé à temps pour la quinzième session du Comité du programme et budget. Il semblait que le Secrétariat soit encore en train d'établir les documents de cette session. Le comité a donc décidé de tenir sa dix-huitième réunion à la fin du mois d'août. Puisque le rapport de ladite réunion ne serait diffusé que quelques jours avant le début de la session du PBC, il serait présenté verbalement à ce comité.
1. Le comité a également noté que la documentation qui lui avait été soumise était extrêmement volumineuse et que le caractère fastidieux que revêtait l'examen des documents était accentué par le fait qu'un certain nombre de rapports ne contenaient pas de résumé concis et complet.
2. Le comité a également observé qu'un certain nombre d'ordres de service et de rapports présentant un intérêt eu égard à son mandat ne lui avaient pas été transmis pour information ou examen. Bien que le comité n'exerce pas de fonctions d'exécution ou d'encadrement, il souhaitait attirer l'attention de la direction de l'OMPI sur le fait que, pour qu'il soit en mesure de remplir pleinement son mandat, le Secrétariat devait lui fournir les informations et la documentation pertinentes dans les délais. Le comité a décidé qu'à sa prochaine réunion, il étudierait avec le Secrétariat de quelle manière il serait possible d'améliorer la coordination pour ce qui concernait la documentation et de faire en sorte qu'elle s'articule mieux avec le calendrier des réunions du Comité d'audit.

Recommandation

3. Le comité recommande que tous les rapports établis par le Secrétariat contiennent un résumé général et exhaustif dans lequel figurent les principales conclusions et recommandations formulées dans le rapport.

POINT 3 DE L'ORDRE DU JOUR : REUNION AVEC LE CONSEIL DU PERSONNEL

4. Le comité s'est réuni avec des représentants du Conseil du personnel à la demande de ce dernier. Il s'était déjà réuni, dans le passé, avec des représentants du Conseil du personnel et il s'est félicité de l'occasion qui lui était donnée de rencontrer les membres nouvellement élus de l'organe représentatif du personnel. Le comité a noté que, conformément au Statut et Règlement du personnel, le Conseil du personnel joue un rôle officiel dans l'administration de l'Organisation et que "Les intérêts du personnel sont représentés auprès du Directeur général et de ses représentants par un Conseil du personnel élu par les fonctionnaires."¹
5. Il a été rappelé aux représentants du Conseil du personnel que le comité n'exerce pas de fonctions d'exécution ou d'encadrement et que ses attributions sont énoncées dans le mandat qui lui a été confié par les États membres.
6. Le Conseil du personnel a fait part de ses préoccupations liées aux questions suivantes :
 - a) les procédures d'investigation et le manuel relatif à la réalisation des enquêtes récemment établi, ainsi que le processus de consultation en rapport avec la politique à suivre en matière d'enquêtes²;
 - b) l'absence de concertation, contrairement aux dispositions du Statut et Règlement du personnel, au sujet de la création du Bureau de la déontologie et de la procédure de sélection du nouveau chef du Bureau de la déontologie³;
 - c) l'absence de concertation avec le Conseil du personnel au sujet de la réorganisation du Service médical et de l'externalisation de ses services, désormais dispensés par le Service médical du Bureau des Nations Unies à Genève, ainsi que de l'accès aux dossiers médicaux des membres du personnel de l'OMPI⁴. Au cours d'une réunion tenue ultérieurement avec le chef de cabinet et le chef du Bureau de la déontologie (voir ci-après le point 5C de l'ordre du jour), le Secrétariat a indiqué que les prestations médicales étaient fournies par le Service médical de l'UNOG depuis le début de 2009 et que seules les modalités de l'accord avaient été modifiées. Concernant la question des dossiers médicaux des membres du personnel de l'OMPI, le Secrétariat a déclaré que l'Administration reviendrait sur cette question, assurant que les droits de toutes les parties avaient été sauvegardés, en premier lieu ceux du personnel;
 - d) le manque de transparence des procédures de recrutement⁵ (voir aussi le paragraphe 68 ci-après);
 - e) le fonctionnement du système de justice interne, question sur laquelle le Conseil du personnel avait déjà appelé l'attention du Comité de coordination en 2009;
 - f) l'absence de concertation au sujet de la sélection du médiateur.

¹ Article 8.1 du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI.

² Voir aussi le paragraphe 77.e) ci-après.

³ Voir aussi le paragraphe 27 ci-après.

⁴ Voir aussi le paragraphe 27 ci-après.

⁵ Cette question avait déjà été soulevée à la huitième réunion du comité, en 2008. Voir les paragraphes 35 à 38 du document WO/AC/8/2.

7. Le comité a demandé davantage de précisions sur les problèmes soulevés et a traité certaines questions dans le cadre de l'examen d'autres points de l'ordre du jour, comme il ressort du présent rapport.
8. Le comité a été informé qu'une réunion entre le Conseil du personnel et le directeur général était programmée pour le mercredi 7 juillet 2010. Il s'est félicité des consultations approfondies entre le personnel et la direction, en particulier au cours de cette période de réformes et a décidé d'observer la suite donnée à cette question à sa prochaine réunion.

POINT 4 DE L'ORDRE DU JOUR : REUNION AVEC LE DIRECTEUR GENERAL ET L'EQUIPE DE LA HAUTE DIRECTION

9. Le président du comité s'est réjoui de la présence du directeur général et, pour la première fois, de l'ensemble de l'Équipe de la haute direction, à savoir MM. Geoffrey Onyeama (Secteur de la coopération pour le développement), James Pooley (Secteur de l'innovation et de la technologie) et Christian Wichard (Secteur des questions mondiales) et Mme Binying Wang (Secteur des marques et des dessins et modèles), vice-directeurs généraux, et MM. Trevor Clarke (Secteur de la culture et des industries de la création), Ambi Sundaram (Secteur administration et gestion) et Yo Takagi (Secteur de l'infrastructure mondiale), sous-directeurs généraux.
10. Le directeur général a communiqué au comité des informations sur divers sujets, notamment les répercussions de la crise financière (la tendance est actuellement à la hausse et non plus à la baisse, mais les recettes n'augmenteront pas au même rythme qu'auparavant); la possibilité d'avoir recours à des ressources extrabudgétaires; les mesures prises sur le plan interne telles que la réorganisation du Secrétariat au titre de laquelle, par exemple, les nouveaux vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux exercent les fonctions correspondant à leur poste; le programme de cessation volontaire de service; le programme de réorientation stratégique et ses enjeux; la mise en œuvre du plan stratégique à moyen terme (PSMT); et les communications, tant sur le plan externe, avec les États membres et les autres parties prenantes, qu'au niveau interne, avec le personnel.
11. Concernant les questions de personnel, le directeur général a déclaré que 55 postes libérés dans le cadre du programme de cessation volontaire de service seraient utilisés aux fins de la titularisation d'agents temporaires de longue durée, ce qui signifiait qu'il y aurait automatiquement 55 postes en moins. Concernant le retard accumulé dans les demandes de reclassement de postes, il a indiqué au comité que 218 des 263 demandes avaient jusque-là été traitées.
12. L'exposé a été suivi d'une séance de questions et réponses et de discussions sur la plupart des questions abordées par le directeur général, notamment : le principe de responsabilité; la possibilité de disposer d'un personnel doté des compétences et aptitudes nécessaires pour mener à bien les changements visés et le mandat de l'OMPI en tant qu'institution spécialisée des Nations Unies; ainsi que la nécessité de définir un juste équilibre entre les objectifs des producteurs et ceux des consommateurs d'actifs de propriété intellectuelle.

13. Deux membres de l'Équipe de haute direction, se référant aux discussions qui avaient eu lieu lors de la seizième réunion du comité, ont fait part au comité de leur profonde préoccupation concernant, respectivement, i) la sécurité informatique et ii) les risques auxquelles l'Organisation pourrait être exposée si les consultations multilatérales telles que celles ayant pour objet le droit d'auteur se prolongent, alors que la technologie évolue rapidement. Ces questions pourraient être à l'origine d'une perte de crédibilité de l'Organisation et de la remise en question de son utilité.
14. Le président a remercié le directeur général et les membres de l'Équipe de haute direction et a exprimé l'espoir que la tradition des réunions avec le comité serait maintenue.

POINT 5 DE L'ORDRE DU JOUR : PROGRAMME DE REORIENTATION STRATEGIQUE

15. Les documents soumis au comité sont énumérés dans l'annexe II.
16. Le comité s'est réuni avec M. Ambi Sundaram, sous-directeur général; M. Miguel Figuerola, directeur du Département de la gestion des ressources humaines; Mme Chitra Narayanaswamy, directrice par intérim de la Division de la planification des ressources, de la gestion et de l'exécution des programmes; Mme Ingrid Wynant, consultante à la Section des engagements et du perfectionnement des ressources humaines; et M. Alberto Salvador de la Hoz, consultant externe. Pour ce qui concerne le point 5C de l'ordre du jour intitulé "Bureau de la déontologie", le comité s'est réuni avec M. Naresh Prasad, directeur exécutif (chef de Cabinet) et M. Arvard Bishop, chef du Bureau de la déontologie.

A. Programme de réorientation stratégique

17. Le programme de réorientation stratégique a été mentionné à de nombreuses reprises dans le cadre d'autres points de l'ordre du jour, ce qui démontre son impact sur tous les secteurs de l'Organisation.
18. Un rapport sur l'état d'avancement du programme a été soumis après l'échéance du délai de réception des documents fixé à 15 jours avant la réunion du comité et un exposé en PowerPoint a été présenté au cours de la réunion. Le comité examinera le rapport en détail à sa dix-huitième réunion, ainsi que tous les documents relatifs au programme de réorientation stratégique établis pour la prochaine session du Comité du programme et budget.

Observations

19. Le comité a noté que :
 - a) toutes les initiatives faisaient l'objet d'un engagement collectif de la part de l'Équipe de la haute direction et que, par ailleurs, à chaque membre de l'Équipe avait été confiée la responsabilité d'une ou de plusieurs initiatives;
 - b) les quatre valeurs fondamentales s'appliquaient à l'ensemble de l'Organisation et touchaient tous les secteurs;

- c) une nouvelle initiative intitulée "Continuité des opérations" avait été ajoutée (avec M. Sundaram en tant que responsable au niveau de l'Équipe de haute direction et M. Wei Lei en tant que chef de projet), ce qui portait à 19 le nombre total d'initiatives;
- d) le système de responsabilités et d'obligations restait conforme à l'organigramme, mais la collaboration et l'appropriation des initiatives pouvaient concerner plusieurs secteurs. Il conviendrait d'évaluer soigneusement le risque que cette approche donne lieu à une décentralisation excessive et à une perte de la maîtrise des diverses initiatives;
- e) tous les chefs de projet devaient présenter un descriptif de projet détaillé au Bureau de gestion des projets le 31 juillet 2010 au plus tard. Le montant des ressources nécessaires serait indiqué dans les descriptifs;
- f) les indicateurs de résultats (environ 20 au total pour les quatre valeurs) étaient en train d'être déterminés, ce qui permettrait d'établir l'état d'avancement des projets et le taux de réussite final;
- g) les principaux risques recensés jusque-là étaient, notamment :
 - i) le manque éventuel de ressources humaines et financières pour mener à bien un si grand nombre d'initiatives parallèles;
 - ii) une implication et une adhésion insuffisantes des membres du personnel; et
 - iii) la complexité du programme de réorientation stratégique compte tenu de son impact sur l'ensemble des secteurs de l'Organisation;des stratégies d'atténuation des risques étaient en cours d'élaboration;
- h) la nécessité, admise par la direction, de définir un juste équilibre entre la mise en œuvre et la supervision et l'établissement de rapports;
- i) l'analyse du chemin critique effectuée initialement avait permis de mettre en évidence les éléments suivants :
 - i) deux initiatives extrêmement interdépendantes (la mise en œuvre du système intégré de planification des ressources d'entreprise et le renforcement de la gestion axée sur les résultats);
 - ii) quatre initiatives ayant des répercussions importantes, principalement dans les domaines des ressources humaines et des technologies de l'information et de la communication, dont la mise en œuvre pourrait avoir une incidence négative sur celles mentionnées au point i); et
 - iii) trois initiatives stratégiques considérées comme essentielles par la direction, notamment, le renforcement du système de contrôle interne.

B. Programme de cessation volontaire de service

20. Le programme de cessation volontaire de service a été examiné à plusieurs reprises au cours de la réunion du comité. Un exposé a été présenté au comité, mais un rapport sur l'état d'avancement du programme n'a pas été soumis. Le comité a été informé qu'un rapport détaillé, dans lequel figureront les informations demandées par le comité, était en cours d'établissement pour la réunion du Comité de coordination de l'OMPI en septembre.

Observations

21. Le comité a noté que :
- a) 99 demandes avaient été approuvées et 87 membres du personnel avaient cessé leur service (certaines demandes avaient été retirées et une demande était encore en instance);
 - b) le coût total s'élevait, selon les estimations, à 23,6 millions de francs suisses, soit un montant inférieur à l'estimation initiale qui s'établissait à 30 millions de francs suisses. À la fin du mois de juin 2010, 22 millions de francs suisses avaient été déboursés;
 - c) le financement avait été assuré au moyen des provisions pour la cessation de service et les prestations après la cessation de service, qu'il conviendrait maintenant de reconstituer;
 - d) sur les 87 postes, 55 avaient été réservés aux fins de l'éventuelle titularisation d'agents temporaires de longue durée, alors que les 32 autres seraient utilisés en vue de pourvoir les postes vacants dans des domaines où des compétences précises étaient nécessaires.
22. Le comité a décidé d'examiner à sa prochaine réunion le rapport final présenté au Comité de coordination, déclarant qu'il espérait que le rapport contiendrait des informations plus précises sur les critères utilisés pour redistribuer les postes libérés dans le cadre du programme de cessation volontaire de service, ainsi que sur les procédures suivies afin de les pourvoir.

C. Bureau de la déontologie

23. Le comité s'est félicité de la création du Bureau de la déontologie, une question en suspens depuis longtemps dont le comité avait tracé les grandes lignes pour la première fois en mars 2007⁶.

⁶ Document WO/AC/4/2.

24. Le chef de cabinet a informé le comité que, à la suite d'une erreur, l'ordre de service relatif à la création du Bureau de la déontologie avait été publié sans consultation préalable du Conseil du personnel et qu'il serait réexaminé. Concernant la question soulevée par le Conseil du personnel sur les dossiers médicaux, il a déclaré que le Département de la gestion des ressources humaines étudiait la question.
25. Le chef de cabinet a également rappelé au comité que la mise en place d'un dispositif complet en matière d'exigences relatives à la déontologie et à l'intégrité constituait l'une des initiatives du programme de réorientation stratégique au titre de la valeur fondamentale de responsabilité sur les plans environnemental et social et en termes de gouvernance. Le comité a rappelé sa recommandation formulée en mai 2008⁷ selon laquelle les Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux devaient apparaître plus clairement sur l'Intranet. Le Bulletin quotidien de l'ONU assorti de notes explicatives pourrait être utilisé comme référence pour l'établissement d'un document analogue à l'OMPI. Aucune mesure ne semblait avoir été prise jusqu'ici.
26. De l'avis du comité, la question de la déontologie ne peut être traitée isolément. Elle est étroitement liée aux fonctions du médiateur, au système de justice interne, à la politique en matière d'enquêtes, à la réforme de la gestion des ressources humaines, à la prévention de la fraude et au système de supervision de l'OMPI dans son ensemble.
27. Le comité a attiré l'attention du chef du Bureau de la déontologie sur les nombreuses recommandations du comité relatives à des questions en rapport avec la déontologie et, en particulier, sur les observations formulées en juin 2009 au sujet de la politique proposée en matière de divulgation financière. De l'avis du comité, toutes les observations formulées à ce moment-là étaient encore fondées et devaient donc être prises en considération.

Observations

28. Le comité a noté que :
- a) les quatre principales composantes de la politique de l'OMPI en matière de déontologie seraient :
 - i) l'établissement de normes et l'élaboration de politiques;
 - ii) la promotion des normes et des valeurs;
 - iii) la fourniture de conseils à titre confidentiel à la direction et aux membres du personnel; et
 - iv) la mise en œuvre de politiques essentielles portant, notamment, sur la divulgation financière, la dénonciation d'abus, la protection du personnel contre les représailles, etc.
 - b) la prise en considération des questions de déontologie à l'OMPI devrait s'accompagner d'un changement de culture et de mentalité. Dans le cadre du programme de réorientation stratégique, il était déjà prévu de mettre en œuvre un ambitieux programme de formation après l'approbation du code de déontologie de l'OMPI par les États membres;

⁷ Paragraphe 29.c) du document WO/AC/9/2.

- c) les activités seraient menées par ordre de priorité en vue de la finalisation de la mise en œuvre de la politique en matière de divulgation financière;
- d) il serait procédé à des échanges de vues approfondis avec le Conseil du personnel au sujet de l'élaboration d'un code de déontologie de l'OMPI;
- e) la direction estimait que le principal facteur de risque était que le Bureau de la déontologie suscite un certain scepticisme parmi les membres du personnel.

Recommandations

- 29. Comme il ressort du paragraphe 29 ci-dessus, et afin de favoriser la mise en place à l'OMPI d'un dispositif homogène en matière d'exigences relatives à la déontologie, le comité recommande que le Secrétariat procède à un examen d'ensemble des questions relatives à la déontologie dans le cadre du programme de réorientation stratégique, notamment : le code de déontologie, le Bureau de la déontologie, le médiateur, le système de justice interne, les enquêtes et la révision du Statut et règlement du personnel. Les organes de supervision, l'auditeur interne, le vérificateur externe des comptes et le Comité d'audit pourraient apporter leur concours.
- 30. À des fins de transparence et en vue d'augmenter le degré de confiance du personnel, le comité recommande que, en s'inspirant des pratiques ayant fait leurs preuves dans d'autres organisations, le Secrétariat envisage d'établir des rapports annuels sur les activités du chef du Bureau de la déontologie et du médiateur, et un rapport du directeur général sur l'administration de la justice au sein du Secrétariat, y compris les affaires en instance devant le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail (TAOIT) et celles sur lesquelles un jugement a été rendu par le tribunal.

POINT 6 DE L'ORDRE DU JOUR : PLANIFICATION DES RESSOURCES D'ENTREPRISE

- 31. Le comité s'est réuni avec M. Wei Lei, directeur des services informatiques et Mme Chitra Narayanaswamy, directrice par intérim de la Division de la planification des ressources, de la gestion et de l'exécution des programmes.
- 32. Des informations ont été communiquées verbalement au comité au sujet des préparatifs en vue du financement et du lancement du projet relatif au système de planification des ressources d'entreprise (système ERP). Le comité n'était donc pas en mesure de formuler des observations détaillées sur ce sujet.
- 33. Le comité a rappelé que la mise en place du système ERP était essentielle à la réalisation d'un grand nombre des initiatives lancées au titre du programme de réorientation stratégique, en particulier celles ayant trait à la gestion des ressources humaines (environ 70% des dépenses de l'Organisation) et à la gestion axée sur les résultats. La mise en œuvre du système de contrôle interne dépendrait aussi considérablement du système ERP.

34. Le comité a également noté que l'Organisation prévoyait de proposer une mise en œuvre progressive du système ERP. Cela lui permettrait de tirer parti de l'expérience acquise et de limiter le type de risques auxquels étaient exposées d'autres institutions du système des Nations Unies ayant également mis en œuvre le système ERP.
35. Le comité a pris note de la question essentielle de la définition d'un nouveau plan comptable visant à appuyer la gestion axée sur les résultats et le rapport sur l'exécution du programme. Par ailleurs, il partageait l'avis de la direction selon lequel il était difficile de définir les besoins opérationnels de manière à faire en sorte que le système ERP ne se limite pas simplement à faire office d'outil automatisé de collecte de données, mais constitue plutôt un instrument de gestion utile et un mécanisme d'information des États membres.
36. Le comité a également pris note de la mise en œuvre réussie des nouveaux modules du système financier conjointement avec la mise en place des Normes comptables internationales du secteur public (IPSAS).
37. Le comité a décidé de revenir sur cette question à sa dix-huitième réunion.

POINT 7 DE L'ORDRE DU JOUR : RAPPORT DE GESTION FINANCIERE POUR L'EXERCICE BIENNAL 2008-2009

38. Les documents soumis au comité sont énumérés dans l'annexe II.
39. Le comité s'est réuni avec M. Philippe Favatier, directeur financier (contrôleur) et Mme Cook Robbins, chef des services des finances.
40. Le comité a reçu une version provisoire du Rapport de gestion financière, en attente d'approbation par la direction, après l'échéance du délai de réception des documents par le comité. Le comité s'est déclaré conscient des efforts considérables déployés par le Département de la gestion des finances, du budget et du programme afin de finaliser cette version provisoire.
41. La version provisoire du Rapport de gestion financière a été présentée oralement.
42. Le comité a estimé que le Rapport de gestion financière devait être examiné en parallèle avec le Rapport sur l'exécution du programme, le Rapport de validation du Rapport sur l'exécution du programme et le rapport du vérificateur externe sur les comptes pour l'exercice biennal.

Observations

43. Le comité a noté, en particulier, que :
 - a) les états financiers figuraient dans le Rapport de gestion financière;
 - b) le rapport était présenté selon le format défini dans les Normes comptables internationales du secteur public (IPSAS), à savoir avec des notes détaillées;
 - c) compte tenu de ce nouveau format, le rapport avait été vérifié au cours de son élaboration, et de manière continue, par le vérificateur externe des comptes;
 - d) toutes les ressources extrabudgétaires figuraient dans le rapport;

- e) comme l'avait demandé le comité, un tableau des effectifs indiquant tous les postes, ainsi que le nombre d'agents temporaires avait été incorporé dans le rapport.
44. Compte tenu de la présentation tardive de la version provisoire du Rapport de gestion financière et faute de temps pour procéder à un examen approfondi, le comité a décidé de reprendre l'examen de cette question à sa prochaine réunion, prévue au mois d'août, en vue de présenter un rapport sur ce sujet au Comité du programme et budget en septembre 2010.

POINT 8 DE L'ORDRE DU JOUR : RAPPORT SUR L'EXECUTION DU PROGRAMME AU COURS DE L'EXERCICE BIENNAL 2008-2009; EVALUATION

45. Les documents soumis au comité sont énumérés dans l'annexe II.
46. Le comité s'est réuni avec M. Philippe Favatier, directeur financier (contrôleur), M. Nick Treen, directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes, M. Joe Bradley, chef de la Section de la gestion et de l'exécution des programmes et Mme Maya Bachner, conseillère principale en gestion axée sur les résultats à la Section de la gestion et de l'exécution des programmes.

A. Rapport sur l'exécution du programme en 2008-2009

Observations

47. Le comité a observé que :
- a) le Rapport sur l'exécution du programme contenait beaucoup d'informations sur les résultats obtenus au niveau de chaque programme, mais très peu d'analyses. Il ne présentait pas une vue générale des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs stratégiques de l'Organisation dans son ensemble. Une synthèse des réalisations à l'échelle de l'Organisation était essentielle dans tout rapport sur les résultats par programme. Une telle synthèse devait également mettre en évidence les enjeux et les problèmes rencontrés au cours de la phase de mise en oeuvre;
 - b) le comité a noté que dans le rapport figuraient des chiffres globaux sur les allocations de ressources et les dépenses par programme. Ces chiffres ne donnaient pas d'indications utiles sur l'utilisation rationnelle des ressources;
 - c) le rapport sur l'exécution du programme ne permettait pas aux parties prenantes d'être raisonnablement sûres que le programme avait été mis en oeuvre de façon à la fois efficace et économique;
 - d) en l'absence d'un système de suivi et d'évaluation réguliers des résultats obtenus qui établisse un lien entre, d'une part, les dépenses et les plans de travail à tous les niveaux et, d'autre part, les objectifs précis du programme, l'utilité du rapport en tant qu'instrument de gestion était limitée.

Recommandation

48. Le comité recommande que le rapport sur l'exécution du programme soit plus analytique pour pouvoir constituer un instrument utile au service de la direction et des parties prenantes. Des données financières établissant un lien entre les dépenses et les progrès accomplis devraient y figurer de sorte que le rapport coût-efficacité de l'exécution du programme puisse être évalué.

B. Validation du Rapport sur l'exécution du programme en 2008-2009

Observations

49. Le comité a examiné un rapport de la Division de l'audit et de la supervision internes sur la validation du rapport sur l'exécution du programme en 2008-2009 daté du 15 juin 2010. Le document a été reçu au cours de la réunion du comité, les membres du comité ayant eu de ce fait peu de temps pour l'examiner. Le comité a observé que :
- a) le rapport ne validait pas l'authenticité et la fiabilité des informations fournies dans le rapport sur l'exécution du programme concernant l'efficacité de ladite exécution et les résultats obtenus au cours de l'exercice biennal 2008-2009. Au contraire, il examinait la limite de données utilisée pour évaluer l'exécution du programme par rapport à un ensemble de critères, à savoir pertinent, complet, précis, vérifiable, clair, etc.;
 - b) les conclusions du rapport présentaient néanmoins un intérêt aux fins de l'amélioration des données de référence utilisées pour évaluer les résultats obtenus;
 - c) la Section de la gestion et de l'exécution des programmes estimait que les conclusions et recommandations figurant dans le rapport de validation présentaient un intérêt au regard des efforts constamment déployés en vue d'améliorer les données de référence nécessaires pour évaluer les résultats obtenus.

C. Programme de travail de la Section de la gestion et de l'exécution des programmes pour 2010-2011

Observations

50. Au cours de sa réunion, le comité a reçu un document non daté intitulé "Programme de travail de la Section de la gestion et de l'exécution des programmes pour 2010-2011". Le comité a été informé que le programme de travail de cette section était déterminé par l'"Initiative de renforcement de la gestion axée sur les résultats" au titre du programme de réorientation stratégique figurant dans le descriptif de projet joint.
51. Conformément à la recommandation formulée à sa seizième réunion⁸, le comité escompte recevoir, pour sa dix-neuvième session, un programme de travail détaillé de la Section de la gestion et de l'exécution des programmes pour 2010-2011.

⁸ Paragraphe 36.a) du document WO/AC/16.

D. Évaluation

52. Le comité a décidé d'examiner cette question à sa dix-neuvième réunion.

POINT 9 DE L'ORDRE DU JOUR : REVISION DE LA CHARTE DE L'AUDIT INTERNE

53. Les documents soumis au comité sont énumérés dans l'annexe II.

54. Le comité s'est réuni avec M. Nick Treen, directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes.

55. Le comité a examiné les propositions de modification de la Charte de l'audit interne de l'OMPI et a estimé qu'il n'était pas pleinement tenu compte dans les changements proposés des nouvelles perspectives au sein de l'OMPI dans les domaines de la déontologie, du contrôle interne, du respect du principe de responsabilité et du système de justice interne, ainsi que de l'évolution de la situation internationale dans le domaine de l'audit interne. Il n'était pas non plus tenu compte de la nouvelle dynamique découlant de la mise en oeuvre du programme de réorientation stratégique.

56. Le comité a donc décidé de poursuivre l'examen de la version révisée de la Charte de l'audit interne, y compris les mesures prises au regard de l'évolution de la situation, à sa prochaine réunion, prévue en août 2010. De l'avis du comité, il pourrait être nécessaire de poursuivre l'examen de cette question au cours des réunions ultérieures.

57. Néanmoins, le comité a pris une décision concernant la durée du mandat de l'auditeur interne. Il a conclu qu'un mandat non renouvelable de cinq ans permettait de répondre aux attentes et était conforme à la pratique au sein du Secrétariat de l'ONU.

Recommandation

58. Tout en poursuivant l'examen de la Charte de l'audit interne, le comité recommande que, à ce stade, le mandat du directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes soit limité à cinq ans non renouvelables.

POINT 10 DE L'ORDRE DU JOUR : CONTROLE INTERNE

59. Les documents soumis au comité sont énumérés dans l'annexe II.

60. Le comité s'est réuni avec M. Nick Treen, directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes, et M. Wei Lei, directeur des services informatiques, en vue d'examiner le point F. intitulé "Rapports d'audit internes".

A. Évaluation des insuffisances en ce qui concerne les procédures de contrôle interne

61. Le comité a accueilli avec satisfaction le rapport trop longtemps différé et s'est félicité de son contenu et de sa présentation. Le directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes a souligné que le rapport était conforme à la démarche globale adoptée dans le cadre du programme de réorientation stratégique. L'enquête auprès du personnel menée pour les besoins de l'étude avait également donné des résultats intéressants tant pour l'étude elle-même que pour la direction.

Observations

62. Le comité a noté que :
- a) le rapport s'inscrivait parfaitement dans le cadre du programme de réorientation stratégique et présentait un intérêt pour quatre initiatives : renforcement de la gestion axée sur les résultats; mise en oeuvre du Système de gestion des performances et de perfectionnement du personnel (PMSDS); renforcement du système de contrôle interne; et, mise en place d'un système général relatif à la déontologie et à l'intégrité;
 - b) les lignes directrices de l'INTOSAI avaient été utilisées comme base pour l'étude;
 - c) le rapport avait confirmé certaines des conclusions du rapport d'évaluation bureau par bureau de 2007, ainsi que plusieurs déclarations et recommandations formulées par le comité au cours des quatre dernières années dans le domaine des ressources humaines, en ce qui concernait la nécessité d'un cadre relatif à la déontologie et à l'intégrité, et dans le domaine de la gestion des risques;
 - d) la stratégie visant à privilégier les initiatives partant de la base, complétée par une approche reposant sur le principe hiérarchique, qui était recommandée par les consultants aux fins de la définition des risques par domaine, semblait convenir parfaitement aux besoins de l'Organisation et était conforme à la ligne d'action adoptée avec succès à la demande du comité ces dernières années pour certains projets, en particulier, le projet de nouvelle construction;
 - e) il restait encore énormément à faire étant donné que les consultants estimaient que moins de 10% des "22 mécanismes de contrôle recensés au niveau des entités avaient fait leurs preuves et étaient bien en place";
 - f) l'enquête auprès du personnel s'était révélée utile pour faciliter l'étude et recenser les domaines sensibles que la direction devait considérer comme prioritaires.

Recommandation

63. Le comité recommande que :
- a) compte tenu de l'importance de son contenu, le rapport soit porté par le Secrétariat à l'attention des États membres;
 - b) l'Équipe de la haute direction étudie le rapport et mette en oeuvre ses recommandations;

- c) le Bureau de gestion du projet relatif au programme de réorientation stratégique utilise régulièrement l'instrument d'analyse et d'évaluation des insuffisances en ce qui concerne les procédures de contrôle au niveau des entités à l'OMPI contenu dans le rapport, en vue de fournir à l'Équipe de la haute direction (en particulier les responsables au niveau de l'Équipe de la haute direction) un instrument de suivi des progrès accomplis dans l'élimination de ces insuffisances.

B. Effectifs de la Division de l'audit et de la supervision internes et rapport de situation

64. Le comité a noté que :

- a) le poste, classé au grade P5, de chef de la Section de l'audit interne n'avait pas été pourvu et il serait procédé à une autre tentative de recrutement à partir de septembre. Dans l'intervalle, en vue d'augmenter la capacité de la Section, un poste de consultant pendant 12 mois à la Section de l'audit interne, classé au grade P4, pourrait être proposé à partir du mois d'août;
- b) des postes restaient encore à pourvoir dans d'autres sections de la Division de l'audit et de la supervision internes et cette situation transparaissait dans les programmes de travail de la division pour 2010-2011. La Section des enquêtes comptait actuellement un enquêteur principal, dont le poste était classé au grade P4, un consultant affecté aux enquêtes dont le contrat arrivait à échéance à la fin de 2010 et un assistant enquêteur au bénéfice d'un contrat de courte durée de six mois. Dans la Section de l'évaluation, l'avis de vacance diffusé pour le poste de chef de section avait suscité une réponse favorable. Toutefois, le comité de sélection pour ce poste ne s'était pas encore réuni;
- c) le libellé actuel du Statut et Règlement du personnel s'avérait relativement vague concernant les procédures de recrutement, ce qui favorisait une grande flexibilité à cet égard et pouvait leur donner un caractère informel. En ce qui concernait, en particulier, les recrutements pour la Division de l'audit et de la supervision internes, il n'existait aucune disposition visant à éliminer les éventuels conflits d'intérêt en vertu de laquelle un membre d'un comité de sélection pouvait aussi faire l'objet d'un contrôle par la division.

Recommandation

65. Le comité recommande que l'élaboration, à titre provisoire, d'une politique de sélection transparente soit considérée comme prioritaire en attendant la révision générale du Statut et Règlement du personnel (voir aussi le paragraphe 9.d)).

C. Programmes de travail de la Division de l'audit et de la supervision internes

66. Conformément à la décision prise à sa dernière réunion, le comité a examiné la mise en œuvre du programme de travail au cours de la période comprise entre janvier et juin 2010.

67. Le comité a noté que :

- a) l'audit de l'assistance technique n'avait pas encore commencé;
- b) le contrôle permanent au moyen du logiciel d'aide à l'audit (ACL) avait pris du retard, mais une aide technique précieuse avait été fournie par l'Office européen des brevets (OEB);

- c) un audit du Centre d'arbitrage et de médiation était en cours de réalisation;
- d) l'audit régulier du projet relatif à la nouvelle construction avait encore permis de formuler des recommandations utiles;
- e) l'auditeur principal était en congé de maladie, ce qui retardait la mise en œuvre du programme de travail de la Section de l'audit.

D. Suivi de la mise en œuvre des recommandations relatives à la supervision

68. Le comité a appris avec consternation que des données saisies dans un système de contrôle de la mise en œuvre des recommandations en matière de supervision avaient été perdues. Le comité a rappelé que depuis sa deuxième réunion tenue en juillet 2006, il demandait la mise en place d'un système efficace de suivi de la mise en œuvre des recommandations relatives à la supervision. Des recommandations à cet égard avaient été formulées lors de ses six réunions successives.

Observations

69. Le comité a noté que :
- a) le Secteur administration et gestion avait pris des mesures afin de consacrer ses propres ressources à la collecte et la saisie des données nécessaires à cette activité;
 - b) le Département des technologies de l'information et de la communication avait déclaré que la base de données attendue depuis longtemps pouvait être mise au point en moins de deux mois;
 - c) des efforts considérables avaient été déployés en vue de la collecte de données après que le directeur général se fut personnellement engagé à remédier à ce problème depuis longtemps en attente d'une solution;
 - d) le document actuel de 264 pages ne pouvait pas être utilisé i) en tant qu'instrument de gestion et ii) par la direction afin d'évaluer l'état d'avancement de la mise en œuvre des recommandations en matière de supervision;
 - e) l'ordre de service n° 16/2010 intitulé "Mise en œuvre des recommandations en matière de supervision" avait finalement été diffusé en mai 2010. Il établit la responsabilité des gestionnaires en ce qui concerne la mise en œuvre des recommandations en matière de supervision mais, comme l'avait déjà indiqué le comité, il n'aborde pas la question des conséquences en cas d'inexécution des recommandations.

Recommandations

70. Le comité recommande que :
- a) Le Secteur administration et gestion et la Division de l'audit et de la supervision internes collaborent étroitement en vue de mettre définitivement au point la base de données longtemps attendue, de sorte que l'état d'avancement des recommandations en matière de supervision puisse enfin être établi et que la priorité, en ce qui concernait leur mise en œuvre, soit accordée aux recommandations les plus pertinentes encore en suspens;
 - b) les procédures relatives à la mise en œuvre des règles énoncées dans l'ordre de service n° 16/2010 soient mises en place et communiquées au comité à sa dix-neuvième réunion;
 - c) la mise en œuvre du cadre de responsabilisation, y compris des sanctions éventuelles, en ce qui concernait les gestionnaires ne respectant pas les règles énoncées dans l'ordre de service n° 16/2010, soit prise en considération.

E. Point de la situation concernant les enquêtes

71. Le comité s'est félicité des rapports sur la charge de travail en matière d'enquêtes, les types d'affaires et les coûts que le directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes lui avait remis à sa demande. Il a procédé à un échange de vues avec ce dernier sur l'état d'avancement de l'élaboration du manuel relatif à la procédure en matière d'enquêtes et de la politique à suivre en matière d'enquêtes et sur les autres informations fournies.
72. Le comité a estimé que les explications fournies sur les procédures suivies en ce qui concernait les enquêtes réalisées en dehors de la Division de l'audit et de la supervision internes (voir la page 4 de l'annexe du document WO/GA/38/1) ne permettaient pas de donner des réponses satisfaisantes aux questions soulevées par le comité et le Conseil du personnel sur ce sujet.
73. À ce stade, le comité n'était pas en mesure de formuler des observations sur le manuel relatif à la procédure en matière d'enquêtes. Il a toutefois pris note des observations formulées par le Conseil du personnel sur la troisième version provisoire⁹ et des réponses fournies par l'auditeur interne.

⁹ Les deux premières versions provisoires du manuel relatif à la procédure à suivre en matière d'enquêtes n'avaient pas suscité de commentaires de la part du Conseil du personnel.

Observations

74. Le comité a noté que :
- a) le travail entrepris allait dans le sens de l'initiative lancée au titre du programme de réorientation stratégique concernant le renforcement des contrôles internes;
 - b) les malentendus entre la Division de l'audit et de la supervision internes et le Conseil du personnel au sujet des procédures d'enquêtes et du manuel relatif à la procédure en matière d'enquêtes semblaient perdurer;
 - c) une certaine confusion semblait encore régner au sujet de l'état d'avancement des enquêtes en cours et des enquêtes qui avaient été achevées mais devaient faire l'objet de mesures complémentaires. Cette situation pouvait susciter la méfiance du personnel;
 - d) certaines enquêtes avaient été lancées depuis longtemps et avaient donné lieu à la suspension de certains membres du personnel depuis presque deux ans;
 - e) le Conseil du personnel estimait qu'il conviendrait de mener des consultations officielles avant la mise au point définitive du projet de politique à suivre en matière d'enquêtes;
 - f) une certaine confusion semblait encore régner au sujet de la question de savoir à qui incombait la responsabilité i) des enquêtes devant être réalisées par la Division de l'audit et de la supervision internes; et ii) des procédures d'établissement des faits visant à déterminer si une faute ou une irrégularité avait été commise, qui devaient être réalisées par le Département de la gestion des ressources humaines et le Département de la gestion des finances et du budget;
 - g) comme indiqué plus haut, au paragraphe 29, la question de la politique à suivre en matière d'enquêtes s'inscrit dans le cadre du système de justice interne en général et doit donc être prise en considération sans tarder dans le cadre des initiatives "Réviser le cadre réglementaire pour améliorer la gestion des ressources humaines" et "Mettre en place un dispositif complet en matière d'exigences relatives à la déontologie et à l'intégrité" lancées au titre du programme de réorientation stratégique.
75. Le comité recommande que :
- a) le manuel relatif à la procédure en matière d'enquêtes soit établi dans les meilleurs délais afin que les enquêteurs se conforment à la méthode et aux procédures publiées;
 - b) toutes les enquêtes soient menées sous la responsabilité directe de la Division de l'audit et de la supervision internes et se conforment rigoureusement aux procédures publiées;
 - c) la politique à suivre en matière d'enquêtes et le manuel relatif à la procédure en matière d'enquêtes soient révisés, en consultation avec le Conseil du personnel, chaque année dans un premier temps, de manière à déterminer si des ajustements sont nécessaires;
 - d) tous les membres du personnel interrogés par les enquêteurs reçoivent un exemplaire du rapport de l'entretien pour validation;
 - e) des informations détaillées sur les enquêtes figurent dans le rapport annuel sur l'administration de la justice au sein du Secrétariat dont l'établissement est recommandé par le comité au paragraphe 33.

F. Rapports d'audit interne

Audit de suivi des systèmes de contrôle de la sécurité et des accès informatiques

76. Le comité a examiné le rapport d'audit interne intitulé "Audit de suivi des systèmes de contrôle de la sécurité et des accès informatiques" en collaboration avec l'auditeur interne et le directeur des Services informatiques. Ce dernier a déclaré que, selon sa propre évaluation, plus de 80% des recommandations en matière de sécurité informatique avaient été mises en oeuvre et cet objectif avait été atteint pendant la période où le chef de la Section de la sécurité informatique avait été détaché auprès de la Division de l'audit et de la supervision internes à plus de 50% pendant plus d'une année afin d'apporter son aide dans le cadre des enquêtes.
77. Le directeur des services informatiques a également informé le comité que le processus de détermination des besoins en matière de contrôle interne relatifs à la sécurité informatique dépendait de l'évaluation des risques liés à la sécurité informatique (détermination des informations essentielles par les chefs de programme) et des exigences en matière de continuité des opérations.

Observations

78. Le comité a noté que :
- a) les liens hiérarchiques dans le Département des technologies de l'information et de la communication étaient à présent clairement déterminés au sein du Secteur administration et gestion et qu'il avait été établi que M. Pooley, vice-directeur général, Secteur de l'innovation et de la technologie, était le responsable de la sécurité informatique au niveau de l'Équipe de la haute direction;
 - b) la continuité des opérations constituait un élément décisif du programme de réorientation stratégique;
 - c) l'élaboration d'une stratégie dans le domaine des TIC était en voie d'achèvement (projet s'inscrivant dans le cadre du programme de réorientation stratégique);
79. Le comité escompte qu'il sera informé des progrès accomplis dans ce domaine à sa dix-neuvième réunion.

Rapport final d'audit sur le processus de création de recettes au titre du PCT; Rapport final d'audit sur le processus de création de recettes au titre des systèmes de Madrid et de La Haye

80. Le comité a décidé de reporter l'examen de ces rapports à sa dix-neuvième réunion, au cours de laquelle il invitera les vice-directeurs généraux M. Pooley et Mme Wang à faire part de leurs observations à cet égard.

POINT 11 DE L'ORDRE DU JOUR : VERIFICATEUR EXTERNE DES COMPTES

81. Les documents soumis au comité sont énumérés dans l'annexe II.
82. Le comité s'est réuni avec M. Philippe Favatier, directeur financier (contrôleur).

A. Procédure de sélection du vérificateur externe des comptes

83. Conformément à la décision de l'Assemblée générale, qui a approuvé une recommandation du Comité du programme et budget (document WO/GA/38/20), le comité a été consulté par le Secrétariat au sujet des critères d'évaluation aux fins de la sélection du vérificateur externe des comptes. Le premier projet de critères d'évaluation serait modifié en conséquence.
84. Le comité a reçu des informations sur le nombre de propositions reçues et sur les réunions régulières du comité de sélection dans lequel siègent les coordonnateurs des sept groupes géographiques.
85. Le comité a demandé au Secrétariat de l'informer régulièrement des progrès accomplis à cet égard, de sorte qu'il puisse déterminer à quel moment et de quelle manière il serait en mesure d'examiner la première évaluation effectuée par le Secrétariat, conformément à la procédure de sélection convenue. Étant donné qu'aucun membre du comité n'était domicilié à Genève, le comité étudierait également, à sa prochaine réunion, quelle était la meilleure démarche à adopter.

B. Réunion avec le vérificateur externe des comptes

86. La réunion avec le vérificateur externe des comptes a été reportée avec son accord.

POINT 12 DE L'ORDRE DU JOUR : PROJETS DE NOUVELLES CONSTRUCTIONS

87. Les documents soumis au comité sont énumérés dans l'annexe II.
88. Le comité s'est réuni avec Mme Isabelle Boutillon, secrétaire du Comité de construction; M. Alfio Favero, consultant, Section des projets de nouvelles constructions, Division de l'infrastructure des locaux, Secteur administration et gestion; et M. Jean-Daniel Fehr, directeur général du projet, Burckhardt+Partner SA (ci-après dénommé "pilote").
89. Certains membres du comité ont également pu effectuer une visite d'inspection sous la conduite de M. Hofmeister, du cabinet Behnisch Architekten, l'architecte du projet sur site.

Observations

90. Les documents soumis au comité n'ont pas été reçus suffisamment à temps pour qu'il puisse les examiner. Toutefois, sur la base de l'exposé oral présenté au comité par Mme Boutillon et M. Fehr, il a été noté que :

- a) le niveau d'activité avait été, comme prévu, très élevé compte tenu du processus d'aménagement du nouveau bâtiment administratif et du lancement d'appels à propositions pour la sélection d'une entreprise générale en vue de la construction de la nouvelle salle de conférence. Les efforts que le pilote, l'Équipe interne de suivi du projet et le Comité de construction avaient dû déployer en conséquence avaient contribué à retarder la présentation des rapports au comité;
- b) des progrès satisfaisants avaient toutefois été accomplis conformément aux objectifs fixés concernant les projets de nouvelles constructions et aucun nouvel élément concret n'était à porter à l'attention du comité;
- c) les discussions engagées en vue de trouver une solution à l'empiètement du périmètre de sécurité conforme aux normes minimales de sécurité au siège des organisations du système des Nations Unies (HMOSS) sur un droit de passage piéton avaient été élargies aux autorités fédérales et locales suisses, étant entendu que la FIPOI continuait de participer aux discussions, la demande de permis de construire ayant été déposée conjointement par l'OMPI et la FIPOI l'année dernière. Une solution satisfaisante à ce problème devrait être trouvée dans le courant de l'année;
- d) s'il était escompté que les discussions au sujet d'une augmentation, de l'ordre de 40 millions de francs suisses, du montant faisant l'objet de l'accord de prêt en vue du financement de la nouvelle salle de conférence aboutiraient à la signature, à bref délai, d'un accord d'augmentation de l'emprunt, il n'était pas prévu de versement d'une tranche de prêt avant 2012;
- e) l'utilisation éventuelle de la nouvelle salle de conférence par des tiers après son achèvement devrait être étudiée en 2011 et il était prévu que l'OMPI définisse, en collaboration avec la FIPOI, un cadre approprié pour l'utilisation de la nouvelle salle pendant les périodes où l'Organisation n'en aurait pas besoin pour les réunions de ses États membres ou pour les autres réunions qu'elle organise;
- f) le projet de bâtiment administratif semblait être réalisé dans les délais prescrits et dans les limites du budget et certains fonds affectés aux dépenses imprévues étaient encore à disposition.

POINT 13 DE L'ORDRE DU JOUR : REUNION AVEC LES REPRESENTANTS DES ÉTATS MEMBRES DE L'OMPI; SUIVI DE L'EVALUATION DU TRAVAIL ET DES ACTIVITES DU COMITE D'AUDIT DE L'OMPI

91. Le président a souhaité la bienvenue aux représentants des États membres (la liste des participants figure à l'annexe III) et leur a communiqué des informations sur les divers points ayant fait l'objet de discussions et de délibérations au cours de la session en cours du comité. Les questions suivantes ont notamment été abordées :
- Rapport sur l'exécution du programme en 2008-2009
 - Validation du Rapport sur l'exécution du programme en 2008-2009
 - Programme de réorientation stratégique
 - Programme de cessation volontaire de service
 - Réunion avec le directeur général et l'Équipe de la haute direction
 - Division de l'audit et de la supervision internes :

- Évaluation des insuffisances en ce qui concerne les procédures de contrôle interne
- Registre des risques en ce qui concerne le projet relatif à la nouvelle construction
- Effectifs de la Division de l'audit et de la supervision internes
- Suivi de la mise en oeuvre des recommandations en matière de supervision
- Enquêtes
- Révision de la Charte de l'audit interne
- Réunion avec le Conseil du personnel
- Bureau de la déontologie
- Planification des ressources d'entreprise
- Projet relatif à la nouvelle construction

92. Les questions susmentionnées sont traitées en détail dans le présent rapport.
93. Le président a ensuite abordé la question du suivi du rapport d'évaluation du comité (documents WO/GA/38/2 et WO/GA/38/2 Corr.). Il a souligné que depuis la réunion que lui-même et le vice-président avaient tenue avec le président de l'Assemblée générale au mois d'avril dernier, le comité n'avait pas été informé de l'évolution de la situation au regard de la décision de l'Assemblée générale (paragraphe 30 du document WO/GA/38/20) concernant la composition du comité et la rotation de ses membres, les recommandations du Groupe de travail du Comité du programme et budget créé à cet effet, ou le groupe élargi sous la direction du président de l'Assemblée générale. Il a déclaré que le comité maintenait ses recommandations et demandait de nouveau aux États membres de donner suite à la décision prise par l'Assemblée générale en 2009 concernant la composition du comité et la rotation de ses membres. Il a une fois de plus fait part des préoccupations du comité au sujet de son calendrier, de sa continuité et de son mode de fonctionnement.
94. Un certain nombre de représentants des États membres ont exprimé leur préoccupation quant aux difficultés que rencontraient actuellement les États membres en vue d'examiner les rapports et recommandations du comité. Cette situation était en rapport avec le calendrier et la durée des réunions du Comité du programme et budget (PBC) et l'impossibilité pour les États membres de procéder à un examen approfondi des différents points avant la réunion du PBC. D'autres représentants des États membres ont posé des questions précises en rapport avec les informations communiquées par le président du comité.
95. Le président, le vice-président et d'autres membres du comité ont répondu à ces questions et ont, notamment, rappelé aux représentants des États membres la recommandation formulée dans le rapport d'évaluation du comité en faveur de la constitution au sein de l'OMPI d'un nouveau niveau de structure institutionnelle, qui compterait moins de membres que le PBC et se réunirait plus fréquemment.
96. Il a été convenu que les échanges du comité avec les États membres à la fin de chacune de ses réunions trimestrielles étaient fructueux et devaient être poursuivis.

POINT 14 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS DIVERSES

97. La prochaine réunion du comité devrait se tenir du lundi 23 août au vendredi 27 août 2010.
98. Sous réserve de plus amples discussions au sein du comité, le projet d'ordre du jour de cette réunion devrait comporter les points suivants :
 1. Rapport de gestion financière
 2. Vérification externe des comptes du projet relatif à la nouvelle construction
 3. Programmes de réorientation stratégique et de cessation volontaire de service
 4. Révision de la Charte de l'audit interne
 5. Planification des ressources d'entreprise
 6. Suivi de la réunion avec les représentants du Conseil du personnel
 7. Réunion avec les représentants des États membres

[L'annexe I suit]



WO/AC/17/1
ORIGINAL : ANGLAIS
DATE : 5 JUILLET 2010

Comité d'audit de l'OMPI

**Dix-septième réunion
Genève, 5 – 9 juillet 2010**

ORDRE DU JOUR

adopté par le Comité d'audit de l'OMPI

1. Adoption de l'ordre du jour
2. Séance à huis clos
3. Réunion avec le Conseil du personnel
4. Réunion avec le directeur général et l'Équipe de la haute direction
5. Programme de réorientation stratégique
 - A. Programme de réorientation stratégique
 - B. Programme de cessation volontaire de service
 - C. Bureau de la déontologie
6. Planification des ressources d'entreprise
7. Rapport de gestion financière pour l'exercice biennal 2008-2009

...

8. Rapport sur l'exécution du programme au cours de l'exercice biennal 2008-2009; Évaluation
 - A. Rapport sur l'exécution du programme en 2008-2009
 - B. Validation du Rapport sur l'exécution du programme en 2008-2009
 - C. Programme de travail de la Section de la gestion et de l'exécution des programmes pour 2010-2011
 - D. Évaluation
9. Révision de la Charte de l'audit interne
10. Contrôles internes
 - A. Évaluation des insuffisances en ce qui concerne les procédures de contrôle interne
 - B. Effectifs de la Division de l'audit et de la supervision internes et rapport de situation
 - C. Programmes de travail de la Division de l'audit et de la supervision internes
 - D. Suivi de la mise en oeuvre des recommandations relatives à la supervision
 - E. Point de la situation concernant les enquêtes
 - F. Rapports d'audit interne
11. Vérificateur externe des comptes
 - A. Procédure de sélection du vérificateur externe des comptes
 - B. Réunion avec le vérificateur externe des comptes
12. Projets de nouvelles constructions
13. Réunion avec les représentants des États membres de l'OMPI; suivi de l'évaluation du travail et des activités du Comité d'audit de l'OMPI
14. Questions diverses

[Fin du document]

[L'annexe II suit]

LISTE DES DOCUMENTS

Signes conventionnels utilisés dans la présente liste

- * projet de document
- ** diffusé après le délai fixé pour la réception des documents, mais avant la dix-septième réunion du Comité d'audit
- *** diffusé au cours de la dix-septième réunion du Comité d'audit
- † diffusé au cours de la dix-septième réunion du Comité d'audit pour des raisons de confidentialité

POINT 1 : ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

WO/AC/17/1 Prov. 1 "Projet d'ordre du jour" daté du 28 juin 2010 * / **

POINT 2 : SEANCE A HUIS CLOS

Aucun document

POINT 3 : REUNION AVEC LE CONSEIL DU PERSONNEL

- Mémoire adressé par le Conseil du personnel à M. Treen, daté du 28 mai 2010 et intitulé "Projet de manuel relatif à la procédure en matière d'enquêtes" ***
- Mémoire adressé par M. Treen au Conseil du personnel, daté du 23 juin 2010 et intitulé "Observations formulées par le Conseil du personnel au sujet du projet de manuel relatif à la procédure en matière d'enquêtes" ***
- Échange de correspondance entre M. Treen et le Conseil du personnel : ***
 - mémoire daté du 30 avril adressé par M. Nick Treen au président du Conseil du personnel
 - message électronique daté du 30 avril adressé par M. Jan Van Hecke à M. Nick Treen
 - message électronique daté du 30 avril adressé par M. Nick Treen à M. Jan Van Hecke
 - mémoire daté du 6 mai adressé par le Conseil du personnel à M. Nick Treen
- Version en mode "changements apparents" du manuel relatif à la procédure en matière d'enquêtes illustrant les différences entre le projet final, daté du 26 avril 2010 et la version datée de juillet 2010 ***
- numéro de novembre 2009 des Actualités du Conseil du personnel ***
- numéro d'avril 2010 des Actualités du Conseil du personnel ***

POINT 4 : REUNION AVEC LE DIRECTEUR GENERAL ET L'EQUIPE DE LA HAUTE DIRECTION

“Plan stratégique à moyen terme de l'OMPI pour 2010-2015. Première version présentée par le directeur général aux États membres le 27 mai 2010” *

POINT 5 : PROGRAMME DE REORIENTATION STRATEGIQUE

A. Programme de réorientation stratégique

“Rapport sur l'état d'avancement du programme de réorientation stratégique à l'intention du Comité d'audit de l'OMPI”, daté de juillet 2010 **

Exposé en PowerPoint intitulé “Réunion du Comité d'audit. État d'avancement du programme de réorientation stratégique”, daté de juillet 2010 ***

B. Programme de cessation volontaire de service

Aucun document

C. Bureau de la déontologie

Ordre de service n° 25/2010 intitulé “Bureau de la déontologie de l'OMPI”, daté du 9 juin 2010

POINT 6 : PLANIFICATION DES RESSOURCES D'ENTREPRISE

Aucun document

POINT 7 : RAPPORT DE GESTION FINANCIERE POUR L'EXERCICE BIENNAL 2008-2009

Projet de rapport de gestion financière pour 2008-2009 * / ***

POINT 8 : RAPPORT SUR L'EXECUTION DU PROGRAMME AU COURS DE L'EXERCICE BIENNAL 2008-2009; EVALUATION

A. Rapport sur l'exécution du programme

i) Rapport sur l'exécution du programme

document WO/PBC/15/4 intitulé : Rapport sur l'exécution du programme en 2008-2009

ii) Rapport de validation du Rapport sur l'exécution du programme en 2008-2009

- document WO/PBC/15/5 intitulé : "Rapport de synthèse sur la validation du rapport sur l'exécution du programme en 2008-2009", daté du 22 juin 2010 ***
- Rapport d'évaluation IAOD/EVAL/10/1 intitulé : "Validation du Rapport sur l'exécution du programme en 2008-2009", daté du 4 juin 2010 ***

iii) Gestion et exécution des programmes

Programme de travail de la Section de la gestion et de l'exécution des programmes ***

B. Évaluation

- Mémoire adressé par M. Treen au directeur général, daté du 4 mai 2010 et intitulé : "Politique d'évaluation, lignes directrices et résultats de l'enquête", assorti des annexes suivantes :
 - Politique d'évaluation révisée de l'OMPI, datée du 4 mai 2010
 - Projet de lignes directrices concernant l'évaluation indépendante à l'OMPI, datée d'avril 2010 *
 - Politique d'évaluation de l'OMPI, datée du 30 août 2007
 - "Résultats de l'enquête sur les lignes directrices de la Division de l'audit et de la supervision internes concernant l'évaluation indépendante : synthèse"

POINT 9 : REVISION DE LA CHARTE DE L'AUDIT INTERNE

Mémoire adressé par M. Treen au directeur général, daté du 4 juin 2010 et intitulé : "Révision de la Charte de l'audit interne de l'OMPI", assorti des annexes suivantes :

- "Charte de l'audit interne et de la supervision de l'OMPI. Version finale de Nick(6)" *
- Version en mode "changements apparents" de la Charte de l'audit interne et de la supervision. Version finale de Nick(6)" *
- Règlement financier et règlement d'exécution du Règlement financier. Annexe I. Charte de l'audit interne de l'OMPI

POINT 10 : CONTROLES INTERNES

A. Évaluation des insuffisances en ce qui concerne les procédures de contrôle interne

Document IA/01/2010 : "Bilan de l'examen des procédures de contrôle interne à l'OMPI et de l'évaluation des insuffisances en la matière", daté du 20 juin 2010 et mémorandum d'accompagnement daté du 10 juin 2010 et intitulé : "Rapport final d'audit sur l'examen des procédures de contrôle interne à l'OMPI et l'évaluation des insuffisances en la matière" (IA/01/2010), adressé par M. Treen au directeur général.

B. Effectifs de la Division de l'audit et de la supervision internes et rapport de situation

Document diffusé à la seizième réunion du comité : "Rapport de synthèse trimestriel de la Division de l'audit et de la supervision internes pour la période janvier-mars 2010" et mémorandum d'accompagnement daté du 14 avril 2010, adressé par M. Nick Treen au directeur général.

C. Programmes de travail de la Division de l'audit et de la supervision internes

Document diffusé à la seizième réunion du comité : "Planification finale de l'audit interne pour l'exercice biennal 2010-2011" et mémorandum d'accompagnement daté du 23 mars 2010, adressé par M. Nick Treen au directeur général.

D. Suivi de la mise en œuvre des recommandations relatives à la supervision

- Ordre de service n° 16/2010 intitulé : "Mise en œuvre des recommandations en matière de supervision. Procédures d'établissement de rapports, définition des rôles et responsabilités", daté du 14 mai 2010
- Mémorandum adressé par M. Treen au directeur général, daté du 14 juin 2010 et intitulé "Liste des recommandations en suspens en matière de supervision", assorti des annexes suivantes :
- "État d'avancement de la mise en œuvre des recommandations en matière de supervision au 14 juin 2010"
- Tableau Excel intitulé : "Liste des recommandations en matière de supervision - juin 2010"

E. Point de la situation concernant les enquêtes

- Mémorandum adressé par le directeur général à M. Treen, daté du 21 avril 2010 et intitulé : "Manuel relatif à la procédure en matière d'enquêtes"
- Mémorandum adressé par M. Treen à M. Roz, daté du 22 avril 2010 et intitulé "Informations détaillées demandées par le Comité d'audit sur les enquêtes en cours". †
- Mémorandum adressé par le directeur général à M. Treen, daté du 23 avril 2010 et intitulé "Rapport de synthèse trimestriel de la Division de l'audit et de la supervision internes pour la période janvier-mars 2010" (concernant le manuel relatif à la procédure en matière d'enquêtes)
- Projet final de manuel relatif à la procédure en matière d'enquêtes (supprimé), daté du 26 avril 2010 et mémorandum d'accompagnement daté du 30 avril 2010, adressé par M. Nick Treen au directeur général, avec une copie des "Lignes directrices uniformes à l'intention des enquêteurs. deuxième édition".

- Mémoire adressé par M. Treen au directeur général, daté du 25 juin 2010 et intitulé : "Manuel de la Division de l'audit et de la supervision internes relatif à la procédure en matière d'enquêtes et politique en la matière", assorti des annexes suivantes :
 - Manuel relatif à la procédure en matière d'enquêtes, daté de juillet 2010
 - Projet de politique de l'OMPI en matière d'enquêtes, daté de juillet 2010
- Rapport de la Division de l'audit et de la supervision internes INV/2008/07(NCP) daté du 5 mai 2010 et lettre d'accompagnement adressée par le directeur général à M. Roz. †
- Document intitulé "Dépenses de la Section des enquêtes de la Division de l'audit et de la supervision internes" daté du 25 mai 2010 et lettre d'accompagnement adressée par M. Treen à M. Roz. †
- Mémoire adressé par M. Treen à M. Roz, daté du 23 juin 2010 et intitulé "Recommandations du Comité d'audit de l'OMPI à sa seizième réunion, tenue à Genève du 12 au 16 avril 2010" †

F. Rapports d'audit interne

- *Document diffusé à la seizième réunion du comité* : Document IA/04/2009 intitulé "Rapport d'audit final sur le processus de création de recettes au titre du PCT" et mémoire d'accompagnement adressé par M. Treen au directeur général (première édition : AC/15), tous deux datés du 4 novembre 2009; et,
- *Document diffusé à la seizième réunion du comité* : Document IA/06/2009 intitulé "Rapport d'audit final sur le processus de création de recettes au titre des systèmes de Madrid et de La Haye" et mémoire d'accompagnement adressé par M. Treen au directeur général, tous deux datés du 21 décembre 2009.
- Document IA/03/2010 intitulé "Rapport d'audit interne. Audit de suivi des systèmes de contrôle de la sécurité et des accès informatiques" et mémoire d'accompagnement adressé par M. Treen au directeur général, daté du 10 juin 2010 †

POINT 11 : VERIFICATEUR EXTERNE DES COMPTES

A. Procédure de sélection du vérificateur externe des comptes

- Lettre adressée par M. Roz à M. Favatier, datée du 18 mai 2010
- Lettre adressée par M. Favatier à M. Roz, datée du 3 juin 2010
- Lettre adressée par M. Roz à M. Favatier, datée du 18 juin 2010
- *Note verbale* aux coordonnateurs des groupes de l'OMPI concernant le jury de sélection, datée du 11 juin 2010

B. Réunion avec le vérificateur externe des comptes

- *Document diffusé à la quatorzième réunion du comité* : Mémoire daté du 11 novembre 2009 et intitulé "Rapport du vérificateur externe des comptes sur l'évaluation de la fonction d'audit interne à l'OMPI", adressé par M. Treen au directeur général, assorti des annexes suivantes :
 - document intitulé "Commentaires et plan d'action de la Division de l'audit et de la supervision internes concernant le rapport du vérificateur externe des comptes sur l'évaluation de la fonction d'audit interne à l'OMPI", établi par le directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes et daté du 3 novembre 2009; et,
 - document intitulé "Évaluation de la fonction d'audit interne. Rapport du vérificateur externe des comptes à l'Assemblée générale de l'OMPI", établi par le Contrôle fédéral des finances de la Confédération suisse et daté du 11 août 2009 (version anglaise et original français).

- *Document diffusé à la seizième réunion du comité* : "Le système de supervision à l'OMPI. Coopération et répartition des rôles et des responsabilités entre le Comité d'audit, le vérificateur externe des comptes et l'auditeur interne", établi par M. Kurt Grüter, vérificateur externe des comptes, et daté du 1^{er} février 2010; et

- *Document diffusé à la seizième réunion du comité* : "Coopération et répartition des rôles et des responsabilités entre le vérificateur externe des comptes, l'auditeur interne et le Comité d'audit de l'OMPI", établi par M. Pieter Zevenbergen, membre du Comité d'audit, et diffusé le 7 avril 2010.

POINT 12 : PROJETS DE NOUVELLES CONSTRUCTIONS

- Rapport sur l'état d'avancement des projets de construction de l'OMPI, daté du 28 juin 2010 et publié pour le Comité de construction par Mlle I. Boutillon (secrétaire)
**

- Rapport du pilote sur l'état d'avancement des projets, daté du 28 juin 2010 **

- Registre des risques de l'OMPI – actualités n° 27, daté du 28 juin 2010 **

- Projections relatives aux flux de trésorerie concernant les projets de nouvelles constructions, datées du 6 juillet 2010 ***

POINT 13 : REUNION AVEC LES REPRESENTANTS DES ETATS MEMBRES DE L'OMPI; SUIVI DE L'EVALUATION DU TRAVAIL ET DES ACTIVITES DU COMITE D'AUDIT DE L'OMPI

Aucun document

[L'annexe III suit]

**Réunion avec les représentants des États membres de l'OMPI
9 juillet 2010**

Liste des participants

ANGOLA

Makiese KINKELA AUGUSTO, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva

BANGLADESH

Faiyaz Murshid KAZI, First Secretary, Permanent Mission, Geneva

BELGIUM

Jean DE LANNOY, Second Secretary, Permanent Mission, Belgium

EGYPT

Mohamed GAD, First Secretary, Permanent Mission, Geneva

FRANCE

Albert ALLO, Counselor, Financial Affairs, Permanent Mission, Geneva

GERMANY

Heinjörg HERRMANN, Counselor, Permanent Mission, Geneva

Iliyana POPOVA, Intern, Permanent Mission, Geneva

INDIA

K. NANDINI (Mrs.), Counselor, Permanent Mission, Geneva

ITALY

Ranieri STEFANIELE, Permanent Mission, Geneva

MEXICO

José Ramón LÓPEZ, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva

NEPAL

Devi Prasad Devi Prasad THAPALIYA, Intern, Permanent Mission, Geneva

OMAN

Fatima AL-GHAZALI, Minister Plenipotentiary, Permanent Mission, Geneva

SLOVENIA

Grega KUMER, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva

SWITZERLAND

Alexandra GRAZIOLI (Ms.), Senior Legal Advisor, Swiss Federal Institute of Intellectual Property, Berne

SYRIAN ARAB REPUBLIC

Souheila ABBAS (Ms.), First Secretary, Permanent Mission, Geneva

TUNISIA

Mohamed Abderraouf BDIQUI, Counsellor, Permanent Mission, Geneva

[Fin de l'annexe III et du document]

[L'annexe II suit]