

Comité de coordination de l'OMPI

**Soixante-quatorzième session (48^e session ordinaire)
Genève, 2 – 11 octobre 2017**

RAPPORT ANNUEL DU BUREAU DE LA DÉONTOLOGIE

établi par le Secrétariat

BUREAU DE LA DÉONTOLOGIE DE L'OMPI : 2016

2006 : l'année 2006 a marqué le début des travaux visant la création d'un Bureau de la déontologie des Nations Unies à New York¹.

2007 : en 2007, le Bureau de la déontologie des Nations Unies est entré en service.

2010 : le Bureau de la déontologie de l'OMPI est entré en service trois ans après celui des Nations Unies².

Le Bureau de la déontologie de l'OMPI, qui couvre un effectif relativement réduit par rapport à celui du Secrétariat de l'ONU, dans une organisation dont les activités sont axées sur des domaines spécialisés, notamment le domaine du savoir et de l'innovation, et dont les opérations sont principalement menées et gérées depuis un seul emplacement géographique, exerce un rôle et des fonctions analogues à ceux du Bureau de la déontologie de l'ONU.

Au fil des années, le Bureau de la déontologie de l'ONU à New York est devenu un partenaire apprécié de l'OMPI dans le cadre des efforts déployés par l'Organisation pour que les membres de son personnel fassent preuve, en tant que fonctionnaires internationaux, des plus hautes qualités d'éthique dans l'exercice de leurs fonctions.

1. On trouvera ci-dessous un rapport sur les activités du Bureau de la déontologie en 2016. Depuis sa création en juin 2010, le Bureau de la déontologie rend compte de ses activités aux États membres. Depuis 2015, le rapport sur les activités du Bureau de la déontologie est présenté en tant que rapport annuel distinct par le Bureau de la déontologie au Comité de coordination de l'OMPI³.

I. GÉNÉRALITÉS

2. Dans la Convention instituant l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle, il est fait référence à l'importance pour l'Organisation de s'attacher les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. La mise en place à l'OMPI d'un système complet d'éthique et d'intégrité est une initiative du programme de réorientation stratégique (PRS) qui a commencé à être intégrée dans les activités de l'OMPI à la suite à la conclusion du PRS en 2013.

3. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI, qui jouit de l'indépendance requise pour s'acquitter efficacement de ses fonctions⁴, est chargé de veiller à ce que les fonctionnaires et les autres membres du personnel se conforment à leur mission et s'acquittent de leurs fonctions en satisfaisant aux plus hautes qualités d'intégrité, et ce en encourageant une culture de la déontologie, de la transparence et de la responsabilité.

¹ La résolution 60/248 de l'Assemblée générale des Nations Unies, datant de décembre 2005, a porté création du Bureau de la déontologie de l'ONU, qui fait directement rapport au Secrétaire général.

² Le Bureau de la déontologie a été créé en juin 2010, en relation avec la valeur "responsabilité sur les plans environnemental et social et en termes de gouvernance" du Programme de réorientation stratégique (PRS).

³ Rapport annuel du Bureau de la déontologie au Comité de coordination de l'OMPI (WO/CC/71/3 Rev., Comité de coordination de l'OMPI, soixante et onzième session (46^e session ordinaire), tenue du 5 au 14 octobre 2015, et document WO/CC/73/2).

⁴ L'ordre de service de l'OMPI n° 25/2010, du 9 juin 2010, stipule que le Bureau de la déontologie de l'OMPI jouit de l'indépendance requise pour s'acquitter efficacement de ses fonctions.

Le mandat du Bureau de la déontologie : indépendance, impartialité, confidentialité.

Le Bureau de la déontologie de l'OMPI est comptable notamment des résultats fondamentaux suivants :

- a) veiller à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un programme efficace en matière de déontologie à l'OMPI en vue de renforcer l'intégrité, le respect des normes et la conduite conforme à la déontologie dans le cadre des activités de l'Organisation;
- b) promouvoir une conduite professionnelle conforme à la déontologie au sein de l'Organisation en donnant des avis autorisés, en prenant des initiatives et en assurant une supervision appropriée; veiller à l'interprétation correcte des stratégies, programmes et politiques en matière de déontologie et de respect des normes; administrer le programme de divulgation financière de l'Organisation;
- c) assurer la gestion et le partage des connaissances ainsi que la mise en place de partenariats sur le plan interne ou avec l'extérieur afin de sensibiliser aux exigences en matière de déontologie, le maintien des compétences nécessaires et l'adaptation des pratiques recommandées actuelles en matière de déontologie et de conduite professionnelle dans l'Organisation.
- d) veiller à la responsabilisation dans la gestion des ressources (financières, humaines et matérielles) de l'OMPI.

II. STRUCTURE

4. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI est dirigé par le chef du Bureau de la déontologie, qui rend compte au Directeur général. Ses activités ont trait à quatre secteurs principaux :

- a) activités de promotion;
- b) avis confidentiels à la haute direction, à la direction et à l'ensemble du personnel;
- c) établissement de normes et élaboration de politiques; et
- d) mise en œuvre des politiques assignées au Bureau de la déontologie.

Le Bureau est indépendant des autres services de l'OMPI.

III. ACTIVITÉS DE PROMOTION

Formation et sensibilisation à l'éthique et à l'intégrité

5. Depuis le lancement en 2012 de la politique relative à l'éthique et à l'intégrité⁵, une formation obligatoire est en place pour tous les fonctionnaires, à tous les niveaux de l'Organisation. Le programme de formation est géré par le Bureau de la déontologie en étroite collaboration avec le Département de la gestion des ressources humaines (DGRH).

⁵ Code de déontologie de l'OMPI, ordre de service n° 84/2012 du 28 décembre 2012, avec effet au 1^{er} janvier 2013.

CODE DE DÉONTOLOGIE DE L'OMPI : VALEURS ET PRINCIPES

Six valeurs

- Indépendance
- Loyauté
- Impartialité
- Intégrité
- Responsabilité et
- Respect des droits de l'homme

Sept principes

- Conflit d'intérêts
- Abus de pouvoir
- Engagement en faveur d'un environnement de travail respectueux
- Dons, distinctions honorifiques, faveurs et autres avantages
- Ressources de l'Organisation
- Confidentialité de l'information
- Emploi après la cessation de service

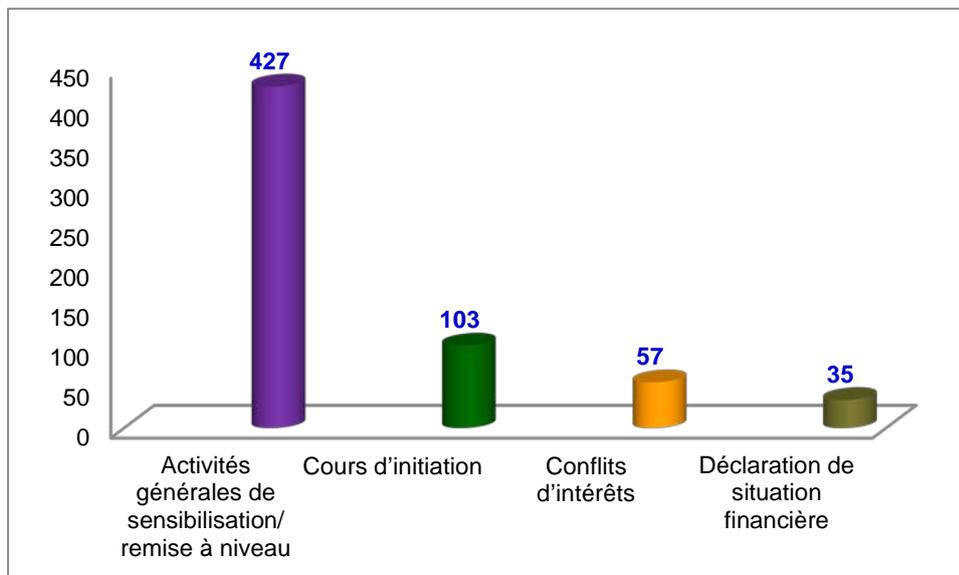
6. L'ensemble du personnel, y compris les personnes récemment recrutées, ont reçu une formation depuis le lancement de la politique de l'OMPI relative à l'éthique et à l'intégrité. Le personnel entrant au service de l'Organisation est tenu de participer aux cours d'initiation, qui comprennent une session consacrée à la déontologie. Une formation obligatoire en ligne sur les questions d'éthique et d'intégrité sera lancée en 2017 à cet effet. Le cours en ligne offrira également une remise à niveau à l'ensemble du personnel de l'Organisation sur les questions d'éthique.

Déontologie à l'OMPI et activités de sensibilisation en 2016

7. En 2016, environ 53% du personnel (622 personnes) ont participé aux activités de formation et de sensibilisation en matière d'éthique :

- 103 nouveaux fonctionnaires, à tous les niveaux, y compris à des postes de direction, ont participé à trois cours d'initiation sur les questions d'éthique en 2016;
- quatre séances d'information ont été organisées pour 427 fonctionnaires, y compris ceux issus des bureaux extérieurs, sur les valeurs et les principes de l'OMPI;
- cinquante-sept fonctionnaires ont participé à une séance d'information sur les conflits d'intérêts; et
- trente-cinq fonctionnaires ont participé à une séance d'information sur la déclaration de situation financière.

Ces deux dernières activités ont bénéficié de la contribution d'un expert du Bureau de la déontologie de l'ONU.



8. Les activités de formation et de sensibilisation ont notamment permis de transmettre des informations sur la “Politique de protection des lanceurs d’alerte qui collaborent à une activité de supervision ou qui signalent des fautes ou d’autres irrégularités (“Politique de protection des lanceurs d’alerte”), ainsi que sur les ressources générales et particulières en matière d’information, notamment la page du site Intranet consacrée à la déontologie. Le Bureau de la déontologie de l’OMPI maintient un site Intranet exhaustif qui comprend des ressources et des informations sur la Politique de protection des lanceurs d’alerte.

9. Les fonctionnaires de l’OMPI ont également été conviés à participer à une activité organisée par l’ONU à Genève, qui comprenait un exposé du directeur du Bureau de la déontologie de l’ONU.

Objectifs

10. Les formations, les cours de remise à niveau et les activités de sensibilisation en général sont adaptés aux valeurs et aux politiques de l’Organisation en matière de comportement éthique et ils sont conformes aux bonnes pratiques de formation et aux principes éthiques communément reconnus.

En particulier, les activités visent à :

- renforcer la culture de l’éthique;
- faire connaître à travers l’Organisation les principes, politiques, outils et considérations relatifs à un comportement éthique au sein de l’OMPI;
- renforcer la confiance entre collègues et entre les chefs et leurs subordonnés, et accroître le niveau de confiance envers l’Organisation;
- promouvoir la responsabilité dans les prises de décisions; et
- renforcer les principes éthiques en matière de gestion, avec une direction qui donne le ton.

Résultats

11. Les résultats escomptés sont les suivants :

- assurer une compréhension commune du sens de l’éthique et de l’intégrité dans un cadre professionnel, et l’importance du comportement éthique pour la réputation de l’Organisation;

- veiller à ce que tout le personnel reste conscient des principes éthiques essentiels;
- promouvoir un message cohérent sur l'éthique et les normes de comportement attendues à l'OMPI; et
- faire mieux comprendre les mécanismes qui sont en place pour appuyer le personnel.

Nature des activités de formation et de sensibilisation

12. En 2016, les activités de formation et de sensibilisation à l'éthique et à l'intégrité ont compris un examen des principes et valeurs éthiques applicables à l'OMPI, et ont mis l'accent sur des domaines, des exemples et des études de cas particuliers, ainsi que sur des modèles de prise de décisions en matière d'éthique. Par ailleurs, les activités ont compris une présentation du Bureau de la déontologie, de ses activités et des services qu'il offre aux fonctionnaires, notamment la permanence téléphonique 24 heures sur 24 et sept jours sur sept. Dans toutes les activités, des discussions interactives ont eu lieu sur les obstacles à une conduite éthique et les moyens d'y répondre.

13. Des réunions de sensibilisation à la déontologie en général ont été organisées tout au long de l'année, notamment des activités par secteur. De nouveaux documents imprimés, contenant des informations sur le Bureau de la déontologie ainsi que ses coordonnées, ont été diffusés lors de toutes les réunions. Des formations portant sur des sujets particuliers, notamment la déclaration de situation financière, les conflits d'intérêts et les normes de déontologie applicables aux fonctionnaires internationaux, ont été dispensées en collaboration avec des experts du Bureau de la déontologie de l'ONU (New York).

Retombées, mesurées au moyen des enquêtes menées après la formation

14. Des enquêtes en ligne ont été diffusées auprès des participants inscrits aux cours de formation en 2016.

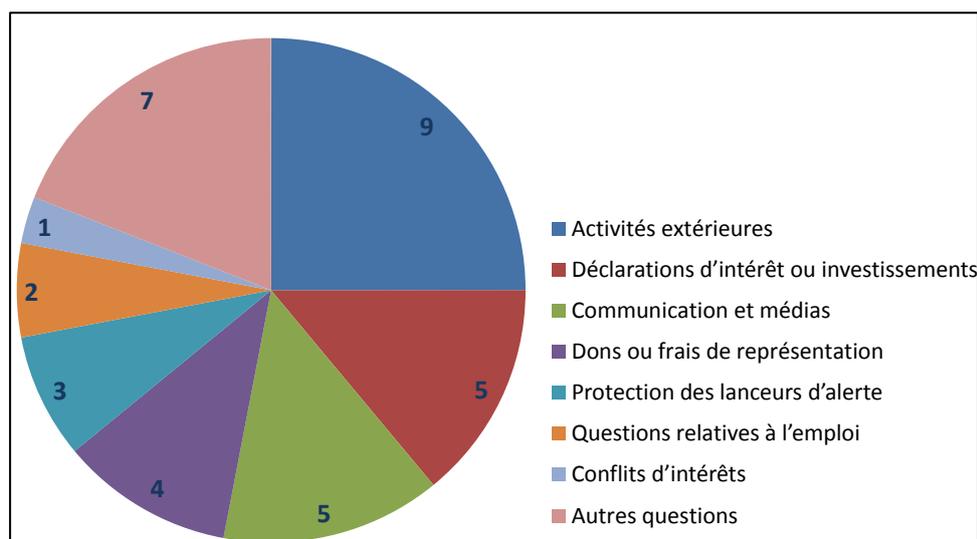
15. Dans l'ensemble, la formation a été bien accueillie, et plus de 80% des personnes ayant répondu ont estimé que le cours "renforçait leur compréhension".

16. Le Bureau de la déontologie a tenu compte des observations et des informations reçues pour mettre sur pied de nouvelles activités de sensibilisation à l'éthique.

IV. AVIS CONFIDENTIELS À LA HAUTE DIRECTION, À LA DIRECTION ET À L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

17. En 2016, des avis ont été demandés au Bureau de la déontologie :

- neuf concernaient des activités extérieures;
- cinq concernaient des déclarations d'intérêt ou des investissements;
- cinq portaient sur la communication et les médias;
- quatre avaient trait aux dons ou frais de représentation;
- trois portaient sur la protection des lanceurs d'alerte;
- deux portaient sur des questions relatives à l'emploi;
- un avait trait à des conflits d'intérêts;
- sept portaient sur d'autres questions.



V. ÉTABLISSEMENT DE NORMES ET ÉLABORATION DE POLITIQUES

Politique en matière de déclaration de situation financière

18. La politique de 2013 de l'OMPI en matière de déclaration d'intérêts s'applique à la divulgation des intérêts financiers et au respect des normes comptables du secteur public international (normes IPSAS), à l'intention des cadres supérieurs et d'autres membres désignés du personnel.

19. En 2016, la révision de la politique a été relancée. Une composante centrale de ce travail de révision consiste à parvenir à un équilibre approprié entre la nécessité d'obtenir des informations et le droit des fonctionnaires au respect de la vie privée, le dispositif de gestion des risques et le système de contrôle interne que le Secrétariat a mis en œuvre, tout en tenant compte des pratiques recommandées. La révision touche à sa fin.

Politique de protection des lanceurs d'alerte

20. Des travaux ont été engagés suite à la demande faite par le Comité de coordination au Secrétariat à sa soixante-treizième session (47^e session ordinaire)⁶.

Le Comité de coordination a recommandé *“de prier le Secrétariat de réexaminer la Politique de protection des lanceurs d'alerte compte tenu des enseignements tirés, des dernières tendances dans ce domaine et des pratiques recommandées d'autres organisations et d'inviter l'Organe consultatif indépendant de surveillance (OCIS) à passer en revue la révision proposée et à faire part de ses observations à cet égard”*.

21. En réponse à cette demande, le Bureau de la déontologie a examiné la politique avec attention, en collaboration avec le Bureau du conseiller juridique. Dans le cadre de cet examen, il a été pris note des observations et recommandations issues de l'audit du cadre éthique de l'OMPI⁷. Le résultat de l'examen a été présenté à l'Organe consultatif indépendant de surveillance (OCIS) en 2017, pour examen et observations.

⁶ Paragraphe 170 du document WO/CC/73/7.

⁷ Audit du cadre éthique de l'OMPI, référence : IA 2016-06, 6 mars 2017.

VI. MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES ASSIGNÉES AU BUREAU DE LA DÉONTOLOGIE

Politique de protection des lanceurs d'alerte qui collaborent à une activité de supervision ou qui signalent des fautes ou d'autres irrégularités

22. La politique de protection des lanceurs d'alerte qui collaborent à une activité de supervision ou qui signalent des fautes ou d'autres irrégularités ("Politique de protection des lanceurs d'alerte") est en vigueur à l'OMPI depuis 2012 et constitue le cadre général pour la protection contre d'éventuelles représailles de tous les membres du personnel qui participent à une activité de supervision définie dans la présente politique ou qui signalent une irrégularité.
23. Conformément à cette politique, le Bureau de la déontologie reçoit les plaintes faisant état de représailles et procède à un examen préliminaire pour déterminer si le requérant a participé à une activité protégée. Sur la base de l'examen préliminaire de la plainte, le Bureau de la déontologie détermine l'existence d'une présomption de représailles et la protection adéquate à accorder au fonctionnaire concerné.
24. En 2016, le Bureau de la déontologie a achevé les examens préliminaires relatifs à deux demandes de protection contre des représailles. Il a été jugé que ces plaintes ne relevaient pas de la politique de protection des lanceurs d'alerte, et le Bureau de la déontologie n'a pas eu à effectuer d'autres démarches. Une comparaison montre que le nombre de requêtes reçues par l'OMPI est comparable à celui d'autres organismes des Nations Unies.

Déclarations d'intérêts et divulgations conformes aux normes IPSAS pour les transactions avec une partie liée

25. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI est chargé de la mise en œuvre du programme de déclarations d'intérêts pour les fonctionnaires de l'OMPI appartenant aux catégories D-1 et supérieures et à un nombre restreint d'autres catégories à haut risque. La conformité avec les normes IPSAS a créé de nouvelles règles de divulgation pour les fonctionnaires des catégories D-2 et supérieures. Un taux de conformité de 100% avec les règles de divulgation conformes aux normes IPSAS, concernant les transactions du personnel de l'OMPI avec une partie liée, a été obtenu pour 2016.
26. Conformément à l'annexe III du Règlement financier de l'OMPI et son règlement d'exécution, modifié le 14 octobre 2015, les membres de l'OCIS signent une déclaration d'intérêts. Le Bureau de la déontologie a échangé des communications à ce sujet pour 2016 avec le président de l'OCIS.

VII. MESURE DE L'ÉTHIQUE ET DE L'INTÉGRITÉ À L'OMPI

27. En 2016, une enquête a été menée sur les principes de l'OMPI en matière d'éthique et l'attachement à ces principes. Quatre-vingt-six pour cent des personnes interrogées ont répondu qu'elles connaissaient les principes éthiques, et 87% ont indiqué qu'elles y adhéraient.
28. Il a été tenu compte des conclusions de l'enquête en vue de l'établissement de nouveaux programmes de formation et de sensibilisation à l'éthique.

VIII. AUTRES ACTIVITÉS

29. En 2016, le Bureau de la déontologie, en tant qu'acteur clé au sein de l'Organisation pour ce qui concerne les questions d'éthique, a activement contribué à l'audit du cadre éthique de l'OMPI. Le rapport a été achevé en mars 2017⁸.

30. Le Bureau de la déontologie, comme toutes les unités de programme au sein de l'Organisation, prépare également sa contribution aux processus de planification biennale et annuelle de l'OMPI. La gestion des risques fait également partie du cadre de gestion intégrée, axée sur les résultats.

31. Selon les paragraphes 2.a)v) et 2.b)ii) du mandat de l'OCIS⁹, les fonctions et responsabilités de l'OCIS consistent notamment à promouvoir le contrôle interne par une analyse et des conseils relatifs à la fonction de déontologie, "notamment le code de déontologie, la divulgation financière et la protection des lanceurs d'alerte" et par une analyse et des conseils "relatifs aux propositions de programmes de travail annuels" du Bureau de la déontologie, respectivement.

32. En 2016, le Bureau de la déontologie a activement collaboré avec l'OCIS, conformément au calendrier des réunions de l'organe. Dans toutes ses interactions, le Bureau de la déontologie a tenté de trouver l'équilibre entre les mandats respectifs, sans jamais perdre de vue les composantes vitales du fonctionnement d'un bureau de la déontologie, à savoir l'indépendance, l'impartialité et la confidentialité.

33. En 2016, le Bureau de la déontologie a également participé, par l'intermédiaire du coordinateur de l'OMPI, à des enquêtes et initiatives menées à l'échelle du système. Il a notamment contribué aux travaux effectués par le Corps commun d'inspection des Nations Unies en matière de prévention, détection et répression de la fraude dans le système des Nations Unies.

IX. HARMONISATION AVEC LES MEILLEURES PRATIQUES EN VIGUEUR DANS LES ORGANISATIONS APPLIQUANT LE RÉGIME COMMUN DES NATIONS UNIES

34. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI joue un rôle actif dans le réseau d'éthique des organisations multilatérales, qui vise à promouvoir une collaboration à l'échelle de l'ensemble du système des Nations Unies sur les questions de déontologie. Ce réseau constitue un large forum pour les services de déontologie des entités du système des Nations Unies, des organisations internationales affiliées et des institutions financières internationales, et permet l'échange de politiques et de pratiques en matière d'éthique.

35. *Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note du "Rapport annuel du Bureau de la déontologie" (document WO/CC/74/3).*

[Fin du document]

⁸ Audit du cadre éthique de l'OMPI, référence : IA 2016-06, 6 mars 2017. Le Bureau de la déontologie est chargé d'examiner et de mettre en œuvre, s'il y a lieu, l'ensemble complet des recommandations, en collaboration avec les 10 autres parties prenantes expressément recensées dans le rapport. Le but est de parvenir à la mise en œuvre des recommandations correspondantes jugées prioritaires d'ici au milieu de l'année 2018, à savoir dans un délai de 15 mois à compter de la date de publication du rapport.

⁹ Annexe III, Règlement financier de l'OMPI et son règlement d'exécution, modifié le 14 octobre 2015.