



**WO/CC/75/INF/2**  
**ORIGINAL : ANGLAIS**  
**DATE : 23 JUILLET 2018**

## **Comité de coordination de l'OMPI**

**Soixante-quinzième session (49<sup>e</sup> session ordinaire)**  
**Genève, 24 septembre – 2 octobre 2018**

### **RAPPORT ANNUEL DU BUREAU DE LA DÉONTOLOGIE**

*établi par le Secrétariat*

1. Le présent document contient le rapport annuel du Bureau de la déontologie pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2017.

#### **I. GÉNÉRALITÉS**

2. Créé en 2010 dans le cadre de la mise en place d'un système complet d'éthique et d'intégrité au titre du programme de réorientation stratégique de l'OMPI, le Bureau de la déontologie de l'OMPI 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. Le Bureau doit rendre des comptes sur les résultats ci-après notamment :

- 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; et

d) veiller à la responsabilisation dans la gestion des ressources (financières, humaines et matérielles) de l'OMPI.

3. Le Bureau, qui est dirigé par le chef du Bureau de la déontologie, est indépendant des autres services de l'OMPI afin de pouvoir s'acquitter efficacement de sa mission.

4. Les principales activités du Bureau sont les suivantes :

- sensibilisation et formation du personnel;
- avis confidentiels aux fonctionnaires;
- établissement de normes et élaboration de politiques; et
- mise en œuvre des politiques assignées au Bureau de la déontologie.

## II. SENSIBILISATION ET FORMATION

5. Les activités de sensibilisation et de formation sont, en général, adaptées aux valeurs et aux politiques de l'Organisation en matière de comportement éthique et 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, au niveau de la haute direction et au niveau intermédiaire<sup>1</sup>.

6. Les résultats escomptés en matière de sensibilisation et de formation 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 et valeurs éthiques essentiels de l'OMPI, à savoir l'indépendance, la loyauté, l'impartialité, l'intégrité, la responsabilité et le respect des droits de l'homme;
- 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.

7. Depuis le lancement en 2012 du programme d'éthique et d'intégrité de l'OMPI, 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.

---

<sup>1</sup> Les cadres moyens, qui sont généralement tous les jours en contact avec le personnel, jouent un rôle essentiel dans l'établissement d'une culture de l'éthique au sein de l'Organisation. Dans les théories relatives à l'éthique professionnelle, cette notion est appelée "mood in the middle".

8. L'ensemble du personnel, y compris les personnes récemment recrutées, a 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 a été donnée à l'ensemble du personnel en 2017. Le cours en ligne offre également une remise à niveau à l'ensemble du personnel de l'Organisation sur les questions d'éthique.

9. En 2017, 319 fonctionnaires ont participé aux activités de formation et de sensibilisation à l'éthique :

- 91 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;
- 170 fonctionnaires ont assisté à des exposés sur l'éthique;
- 48 hauts fonctionnaires ont participé à des séances d'information organisées spécialement pour trois secteurs de l'OMPI; et
- 10 fonctionnaires des bureaux extérieurs ont participé à une discussion sur le thème des principes et des valeurs éthiques.

10. En 2017, une nouvelle approche a été adoptée en matière de sensibilisation. Les fonctionnaires ont pu assister à un exposé au cours duquel des données d'expérience des milieux académiques et du secteur privé ont été présentées par des conférenciers de milieux culturels différents (Bulgarie et Tunisie) afin d'encourager la discussion sur les codes de déontologie et leur application pratique. L'Organisation a aussi eu le privilège d'accueillir Mme Onora O'Neill (Royaume-Uni), lauréate de nombreuses distinctions honorifiques pour ses travaux dans les domaines de l'éthique et de la philosophie, pour un exposé de haut niveau sur l'éthique en matière de communication.

11. La participation, notamment à cette dernière manifestation (quelque 150 participants), a récompensé les efforts déployés pour lutter contre la démobilité pour la formation.

12. Les activités de sensibilisation et de formation ont notamment permis de transmettre des informations sur la Politique de protection contre les représailles en raison du signalement d'une faute ou de la collaboration à des audits ou enquêtes dûment autorisés de l'OMPI, 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 notamment des ressources et des informations sur la Politique de protection des lanceurs d'alerte.

13. Conformément aux pratiques recommandées les plus récentes (des secteurs public et privé), une attention particulière a été accordée au renforcement des principes éthiques en matière de gestion au niveau intermédiaire ("mood in the middle"). Quatre séances d'information ont été organisées à cet égard à l'intention des chefs de programme et des hauts fonctionnaires.

14. Des efforts importants ont été déployés pour assurer la parité hommes-femmes. Parmi les trois conférenciers invités en 2017 figuraient un homme et deux femmes, ce qui a fait pencher la balance en faveur des femmes.

15. En 2017, 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.

16. Des réunions de sensibilisation à la déontologie en général ont été organisées tout au long de l'année, notamment des activités par secteur. Des documents imprimés, contenant des informations sur le Bureau de la déontologie ainsi que ses coordonnées, ont été diffusés lors de toutes les réunions.

17. Des enquêtes en ligne ont été diffusées auprès des participants inscrits aux activités de sensibilisation et de formation à l'éthique et à l'intégrité en 2017. Dans l'ensemble, ces activités ont été bien accueillies et 92% des personnes ayant répondu ont estimé que le cours "renforçait leur compréhension". Le Bureau de la déontologie a tenu compte des observations et des informations reçues pour poursuivre l'amélioration de la conception et de la mise en œuvre des programmes d'éthique et de sensibilisation.

### III. AVIS CONFIDENTIELS AUX FONCTIONNAIRES

18. En 2017, des avis ont été demandés au Bureau de la déontologie :

- 12 concernaient des activités extérieures;
- huit concernaient des questions relatives à l'emploi;
- cinq concernaient des conflits d'intérêts;
- deux concernaient des déclarations d'intérêt ou des investissements;
- un concernait les dons ou frais de représentation;
- un concernait la protection contre les représailles; et
- 11 d'autres questions.

19. Ces avis ont été donnés dans tous les cas à la satisfaction du fonctionnaire concerné.

### IV. ÉTABLISSEMENT DE NORMES ET ÉLABORATION DE POLITIQUES

#### Protection contre les représailles

20. Après un examen attentif de la Politique de protection contre les représailles en raison du signalement d'une faute ou de la collaboration à des audits ou enquêtes dûment autorisés, une politique révisée a été promulguée et est entrée en vigueur le 29 septembre 2017. Conformément aux principes qui visent à s'assurer les services de personnes éminemment qualifiées en raison de leur intégrité, et afin d'appuyer la valeur essentielle intitulée "Responsabilité sur les plans environnemental et social et en termes de gouvernance", cette politique définit le cadre général pour la protection contre d'éventuelles représailles de tous les membres du personnel qui collaborent à une activité de supervision ou qui, de bonne foi, signalent une faute qui, si elle était établie, nuirait manifestement aux intérêts, aux opérations ou à la gouvernance de l'Organisation.

#### Politique en matière de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts

21. Les travaux relatifs à l'établissement d'une nouvelle politique de déclaration financière pour les hauts fonctionnaires et autres catégories de personnel ont abouti à la promulgation en 2017 de la *Politique de l'OMPI en matière de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts*. Cette politique s'applique à la divulgation des intérêts financiers et au respect des normes comptables du secteur public international (normes IPSAS). Elle vise à trouver le bon équilibre entre la nécessité d'obtenir des informations et le droit des fonctionnaires au respect de la vie privée, tout en tenant compte du dispositif de gestion des risques et du système de contrôle interne mise en œuvre par le Secrétariat, ainsi que des pratiques recommandées en la matière. Le premier exercice, comprenant l'examen, par un examinateur externe, des déclarations soumises, est prévu pour 2018.

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

### Protection contre les représailles

22. La Politique de protection contre les représailles en raison du signalement d'une faute ou de la collaboration à des audits ou enquêtes dûment autorisés, qui existe à l'OMPI depuis 2012 et qui a été actualisée en 2017, 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 faute.

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. Conformément à son mandat, qui consiste à fournir des services à d'autres organismes des Nations Unies, le Bureau de la déontologie du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) fait office d'examineur externe pour les requêtes en réexamen concernant les décisions du Bureau de la déontologie de l'OMPI.

25. En 2017, le Bureau de la déontologie a achevé un examen préliminaire et a entamé un second examen préliminaire dans deux cas dans lesquels des fonctionnaires faisaient état de représailles et demandaient à être protégés. Le Bureau de la déontologie a estimé que dans ces cas il n'existait pas de présomption de représailles.

### Déclaration de situation financière et déclaration d'intérêts

26. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI administre la mise en œuvre du programme de déclarations d'intérêts pour les fonctionnaires de l'OMPI appartenant aux catégories D1 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 D2 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 2017.

27. Conformément à l'annexe III, paragraphe 9, du Règlement financier et du règlement d'exécution du Règlement financier de l'OMPI, modifiée le 14 octobre 2015, "les membres de l'[Organe consultatif indépendant de surveillance de l'OMPI] OCIS signent une déclaration d'intérêts"<sup>2</sup>. Le Bureau de la déontologie a échangé des communications à ce sujet et n'a pas reçu d'informations supplémentaires pour 2017. L'OCIS a déclaré qu'il conserverait ses déclarations dans ses archives.

## VI. AUTRES ACTIVITÉS

28. En mars 2017, un audit du dispositif de l'OMPI en matière d'éthique a été achevé<sup>3</sup>. Le rapport contenait 12 recommandations devant être mises en œuvre par le Bureau de la déontologie, en concertation avec 10 autres parties prenantes. Le Bureau de la déontologie s'est attaché à mettre en œuvre ces recommandations et a atteint ses objectifs.

<sup>2</sup> "9. Les membres de l'OCIS signent une déclaration d'intérêts."

<sup>3</sup> Audit du dispositif de l'OMPI en matière d'éthique, référence : IA 2016-06, 6 mars 2017. Le Bureau de la déontologie est chargé d'examiner et de mettre en œuvre, selon que de besoin, l'ensemble des recommandations, en concertation avec 10 autres parties prenantes clairement identifiées dans le rapport. L'objectif est de mettre en œuvre les recommandations indiquées comme étant prioritaires pour le milieu de l'année 2018, soit dans un délai de 15 mois à compter de la date de publication du rapport.

29. 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.

30. Tout au long de l'année 2017, le Bureau de la déontologie a collaboré avec l'OCIS, conformément aux dispositions des paragraphes 2.a)v) et 2.b)ii) du mandat de l'OCIS<sup>4</sup>. Le Bureau de la déontologie s'est efforcé de répondre aux demandes de l'OCIS sans jamais perdre de vue son propre mandat et les composantes vitales du fonctionnement d'un bureau de la déontologie, à savoir l'indépendance, la confidentialité et l'impartialité.

31. Également en 2017, le Bureau de la déontologie a coopéré dans le cadre d'enquêtes et d'initiatives menées à l'échelle de l'ensemble du système. Le Bureau de la déontologie a notamment été désigné comme coordonnateur de l'OMPI pour les examens réalisés par le Corps commun d'inspection des Nations Unies (CCI) concernant les mécanismes et politiques visant à remédier aux conflits d'intérêts dans le système des Nations Unies et les politiques et pratiques concernant les lanceurs d'alerte dans les organismes du système des Nations Unies.

32. 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.

[Fin du document]

---

<sup>4</sup> Annexe III du Règlement financier et du règlement d'exécution du Règlement financier de l'OMPI, telle que modifiée le 14 octobre 2015.