

# OMPI



WO/AC/16/2  
ORIGINAL : anglais  
DATE : 14 mai 2010

F

ORGANISATION MONDIALE DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE  
GENÈVE

## COMITÉ D'AUDIT DE L'OMPI

**Seizième réunion**  
**Genève, 12 – 16 avril 2010**

RAPPORT

*adopté par le Comité d'audit de l'OMPI*

### TABLE DES MATIÈRES

	Paragraphe(s)
Introduction .....	1
Points de l'ordre du jour	
Point 1 : Adoption de l'ordre du jour .....	2
Point 2 : Réunion avec l'Équipe de haute direction .....	3 à 9
Point 3 : Contrôles internes .....	10 à 36
A. Effectifs de la Division de l'audit et de la supervision internes .....	11 à 14
B. Suivi de la mise en œuvre des recommandations relatives à la supervision .....	15 à 18
C. Compte rendu sur les enquêtes .....	19 à 22
D. Rapports d'audit interne .....	23 à 26
E. Programmes de travail .....	27 à 29
F. Évaluation .....	30 à 36

Point 4 :	Réunion avec le vérificateur externe des comptes.....	37 à 44
Point 5 :	Normes comptables internationales du secteur public (normes IPSAS) et comptes 2008-2009.....	45 à 48
Point 6 :	Système de planification des ressources d'entreprise (système ERP).....	49 et 50
Point 7 :	Procédure de sélection du vérificateur externe des comptes .....	51 à 57
Point 8 :	Programme de réorientation stratégique .....	58 à 67
	A. Programme de réorientation stratégique.....	60 à 64
	B. Programme de cessation volontaire de service.....	65 à 67
Point 9 :	Projets de nouvelles constructions .....	68 à 71
Point 10 :	Suivi de l'évaluation du travail et des activités du Comité d'audit de l'OMPI .....	72 à 74
Point 11 :	Réunion avec les représentants des États membres de l'OMPI.....	75 à 82
Point 12 :	Questions diverses .....	83 et 84
Annexe I :	Ordre du jour adopté par le comité	
Annexe II :	Liste des documents	
Annexe III :	Liste des participants de la réunion du Comité d'audit de l'OMPI avec les représentants des États membres	
Annexe IV :	“Coopération et répartition des rôles et des responsabilités entre vérificateur externe des comptes, auditeur interne et Comité d'audit de l'OMPI”	

## **INTRODUCTION**

1. Le Comité d'audit de l'OMPI (ci-après dénommé "comité") a tenu sa seizième réunion du 12 au 16 avril 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**

#### **REUNION AVEC L'ÉQUIPE DE HAUTE DIRECTION**

3. Le comité s'est réuni avec des membres de l'Équipe de haute direction de l'OMPI, à savoir MM. Geoffrey Onyeama, James Pooley et Christian Wichard, vice-directeurs généraux, et MM. Ambi Sundaram et Yo Takagi, sous-directeurs généraux. Le directeur général, qui avait l'intention de présenter l'équipe, était en mission officielle en dehors de Genève tout comme Mme Binying Wang, directrice adjointe, et M. Trevor Clarke, sous-directeur général.

4. Le comité a déclaré considérer favorablement cette possibilité de rencontrer l'Équipe de haute direction et a félicité les membres de cette équipe de leur nomination récente. Il s'est dit désireux de se réunir régulièrement avec l'Équipe de haute direction, en tant qu'organe collectif, pour examiner les divers aspects interdépendants du programme de réorientation stratégique nécessitant un travail en synergie aux fins des objectifs du programme. Le comité a assuré les membres de l'équipe de son souhait de coopérer avec celle-ci, et de sa disponibilité à cet égard, tout en soulignant son statut indépendant. Il a déclaré que les principaux sujets de préoccupation du comité étaient la mise au point d'une politique d'évaluation des risques et de mesures atténuantes connexes que devraient prendre la direction ainsi qu'une gestion axée sur les résultats et une culture de la responsabilisation à tous les niveaux de l'Organisation.

5. Les membres de l'Équipe de haute direction se sont félicités de la voie d'approche positive du comité et se sont déclarés convaincus que les observations et les recommandations du comité les aideraient dans leur travail. Ils ont précisé qu'ils travaillaient bel et bien en équipe et ont souligné leur engagement collectif à identifier les risques, à rendre des comptes et à assumer des responsabilités. Les membres ont relevé les changements culturels importants en cours à l'OMPI imprimés depuis le sommet même de la pyramide, qui appelleront patience et persistance de leur part.

6. Répondant aux prises de position du comité, les membres de l'Équipe de haute direction ont aussi souligné leur engagement dans les domaines suivants : gestion avisée et transparence; renforcement des contrôles internes (liés à la gestion des risques) et maintien d'une communication ouverte avec le comité afin de garantir la communication d'informations en temps utile sur les faits nouveaux pertinents à l'OMPI. À cet égard, les membres de l'Équipe de haute direction se sont dits convaincus que les nouvelles structures organiques et administratives simplifieraient leurs relations avec le comité.

7. D'autres questions pouvant constituer un risque majeur ont été mises en évidence, au nombre desquelles les recettes et la maîtrise des coûts, la réputation de l'OMPI, la communication interne entre la direction et le personnel ainsi que la nécessité de suivre attentivement l'évolution du niveau de confiance des États membres en l'utilité de l'Organisation à l'aune de la capacité de celle-ci de fournir des solutions multilatérales à ses clients.

8. Le comité s'est félicité de la solidarité de l'Équipe de haute direction et de sa volonté d'ancrer des pratiques de bonne gestion pour atteindre les objectifs de l'Organisation.

9. Il a été convenu que les réunions entre le comité et l'Équipe de haute direction devraient être maintenues.

### **POINT 3 DE L'ORDRE DU JOUR**

#### **CONTROLES INTERNES**

10. Les documents soumis au comité au titre de ce point de l'ordre du jour sont énumérés dans l'annexe II du présent rapport.

#### **A. Effectifs de la Division de l'audit et de la supervision internes**

11. M. Nick Treen, directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes, et M. Jean-Marc Guiramand, chef de la Section des engagements et du perfectionnement des ressources humaines, ont fourni verbalement au comité des informations et des explications sur la situation de l'effectif de la Division de l'audit et de la supervision internes.

12. Le comité a observé que, malgré les observations et recommandations formulées à plusieurs reprises par le passé, cette division avait encore des postes à pourvoir. Il a en outre relevé que les crédits du budget révisé pour 2008-2009 de la division n'avaient pas été entièrement utilisés.

13. Répondant à une question du comité, M. Guiramand a fourni des informations sur la procédure de recrutement pour les postes de chef de la Section de l'audit interne et de chef de la Section de l'évaluation, respectivement. Le comité a noté avec préoccupation que cette procédure durait, aussi bien en raison des règles à suivre que pour des questions de gestion, depuis plus de 18 mois pour le premier poste et plus de 10 mois pour le second. Sur la base de ces observations, le comité a conclu que ces deux postes essentiels ne pourraient vraisemblablement pas être pourvus avant plusieurs mois.

### Recommandation

14. Le comité recommande que chaque service concerné déploie tous les efforts nécessaires pour pourvoir le plus rapidement possible les postes vacants à la Division de l'audit et de la supervision internes.

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

15. M. Wei Lei, directeur des Services informatiques, et M. Treen ont fourni verbalement au comité des informations et des explications sur la mise en œuvre des recommandations relatives à la supervision.

### Observations

16. Le comité a pris note

- a) de la déclaration de M. Wei selon laquelle la mise au point d'un instrument informatique pour les fonctions de base de saisie du suivi des recommandations relatives à la supervision et d'établissement de rapports à ce sujet était simple d'un point de vue technique. Il existe même des logiciels commerciaux de série, d'une complexité et d'un coût variables. À son avis, il s'agit désormais de savoir comment les recommandations seront traitées et qui sera chargé de cette tâche. À cet égard, deux questions bien précises sont à traiter avant que l'instrument informatique déjà mis au point puisse devenir pleinement opérationnel : i) qui sera responsable du processus de suivi des recommandations relatives à l'audit? et ii) qui utilisera l'instrument (saisie de données centralisée par opposition à saisie de données décentralisée, par exemple). L'instrument mis au point par les Services informatiques pourrait être amélioré si besoin était, mais lesdits services ne seraient responsables ni du processus, ni de l'utilisation;
- b) de l'assentiment de M. Treen sur le fait que le principal problème consiste à savoir qui sera responsable de quoi. Le comité a été informé que la diffusion éventuelle d'un avis au personnel pour préciser les rôles et responsabilités respectifs au sein de l'OMPI était une question toujours à l'examen auprès du Cabinet du directeur général. Toutefois, de grands progrès ont été accomplis pour traiter les recommandations en suspens grâce, en particulier, aux mesures très strictes prises par le directeur général.

17. Le comité s'est félicité des mesures prises par le directeur général et a décidé d'examiner, à sa dix-septième réunion, les progrès accomplis en ce qui concerne la répartition des responsabilités aux fins de la mise en œuvre des recommandations relatives à la supervision ainsi que l'état actuel de cette mise en œuvre.

### Recommandations

18. Le comité recommande

- a) qu'un projet final d'avis au personnel sur le suivi des recommandations relatives à la supervision lui soit soumis pour examen à temps avant sa prochaine réunion; et

- b) qu'une décision soit prise quant à la personne chargée de la surveillance et de la manipulation de l'instrument informatique conçu pour prendre en charge le suivi des recommandations relatives à la supervision.

### C. Compte rendu sur les enquêtes

19. M. Treen a fourni verbalement au comité des informations et des explications. Durant la plus grande partie de cette partie de la réunion, Mme Joan Connors, enquêteur principal, et M. Ian Hamilton, membre du personnel de l'ONU-Genève détaché à la Section des enquêtes de la Division de l'audit et de la supervision internes, étaient aussi présent.

20. Bien que le comité puisse examiner chaque rapport d'enquête, il ne l'a jamais fait jusqu'à présent au motif qu'il souhaitait respecter le caractère privé et la confidentialité de ces données. Le comité est donc tributaire des informations détaillées exhaustives que lui fournit la Division de l'audit et de la supervision internes.

### Observations

21. Le comité a pris note de ce qui suit :

- a) le manuel sur la réalisation des enquêtes et le projet de politique à suivre en matière d'enquêtes ne sont toujours pas terminés malgré les nombreuses recommandations formulées par le comité depuis sa quatrième réunion tenue en mars 2007 et les assurances renouvelées de M. Treen en ce qui concerne une date d'achèvement<sup>1</sup>;
- b) malgré ses observations antérieures<sup>2</sup> ainsi que les explications et assurances de M. Treen, le comité déplore que les assurances données n'aient pas été suffisantes à propos du fait que les enquêtes étaient conduites d'une manière indépendante et transparente et que les bonnes méthodes de travail avaient été appliquées en attendant la diffusion du manuel sur la réalisation des enquêtes et de la politique à suivre en matière d'enquêtes;
- c) les informations sur les enquêtes figurant dans le rapport de synthèse de la Division de l'audit et de la supervision internes ne permettent pas au comité d'évaluer d'une manière appropriée les progrès accomplis dans ce domaine sensible. En outre, aucune information n'a été fournie sur les enquêtes menées en dehors de la Division de l'audit et de la supervision internes. Les informations sur la participation d'administrations extérieures sont aussi insuffisantes;

---

<sup>1</sup> Voir le paragraphe 13c) du document WO/AC/4/2; les paragraphes 17b) et c) et 18d) du document WO/AC/5/2, les paragraphes 9c) et 10b) du document WO/AC/7/2, le paragraphe 16e) du document WO/AC/11/2, les paragraphes 15 et 19c) du document WO/AC/12/2, le paragraphe 19b) du document WO/AC/13, les paragraphes 27 et 40b) du document WO/AC/14/2 ainsi que les paragraphes 59 à 61 du document WO/AC/15/2.

<sup>2</sup> Voir les paragraphes 15 et 19c) du document WO/AC/12/2 et le paragraphe 26 du document WO/AC/14/2.

- d) les rapports de synthèse soumis au comité, aussi bien à sa réunion en cours qu'à sa réunion antérieure, ne contenaient aucune information sur les dépenses durant l'exercice biennal, ni sur le coût de chaque enquête ni encore sur le temps consacré à ces enquêtes. La justification de ces diverses enquêtes et le classement par ordre de priorité de celles-ci sont donc flous;
- e) les principes directeurs régissant les enquêtes menées depuis 2009 ont été mis sur la page d'accueil de l'Intranet de la Section des enquêtes.

### Recommandations

22. Le comité recommande, en vue de sa prochaine réunion,

- a) qu'un rapport détaillé soit établi, indiquant la structure de toutes les enquêtes menées en 2008 et 2009, respectivement : le nom de la personne ou du service ayant demandé l'enquête (plainte déposée par un membre du personnel, recours, suspicion de fraude, demande émanant de la DGRH, etc.); le nom de la personne ayant supervisé et mené l'enquête (Division de l'audit et de la supervision internes, consultant, etc.); les prévisions de coûts; le temps consacré (depuis le moment où la demande a été reçue jusqu'à l'établissement du rapport final, y compris le temps effectivement consacré par la Division de l'audit et de la supervision internes, les membres du personnel des Services informatiques ou les consultants à la conduite de l'enquête elle-même; les résultats (procédure disciplinaire, recours pour absence de faute, etc.); la participation, s'il y a eu lieu, de la police locale ou de l'autorité judiciaire; et la description concise de l'enquête respectant le caractère confidentiel de l'enquête et le caractère privé des données sur le membre du personnel intéressé. Le rapport devrait aussi comprendre des informations sur le nombre et la nature des demandes d'enquête rejetées par la Division de l'audit et la supervision internes ainsi qu'une mention des enseignements tirés en vue de promouvoir de meilleures pratiques au sein de l'OMPI;
- b) que le projet final de manuel sur la réalisation des enquêtes et de politique à suivre en matière d'enquêtes soit soumis au comité.

### D. Rapports d'audit interne

#### *Section des voyages et de l'administration des missions de l'OMPI*

23. En ce qui concerne le rapport d'audit interne n° IA/01/2009 intitulé "Audit relatif aux voyages et à l'administration des missions à l'OMPI", daté du 11 mars 2009 et examiné antérieurement par le comité à ses quatorzième et quinzième réunions, le comité s'est réuni avec M. Ambi Sundaram, sous-directeur général, M. Miguel Figuerola, directeur du Département de la gestion des ressources humaines, M. Colin Buffam, directeur adjoint chargé des systèmes, des procédures et de la gestion des changements de la Division des achats et des voyages, et Mme Neila Krifi, chef de la Section des voyages et de l'administration des missions.

24. Le comité a été informé que M. Sundaram avait créé un groupe en charge des voyages ayant pour tâche de formuler des recommandations sur l'actualisation des politiques actuelles applicables aux voyages, compte tenu des observations et des recommandations figurant dans le rapport relatif à l'audit de la Section des voyages et de l'administration des missions, établi par la Division de l'audit et de la supervision internes, ainsi que sur les changements de pratiques et de réglementation du secteur des transports aériens et des conditions spéciales négociées par les institutions des Nations Unies à Genève. Ces recommandations compléteront les changements récents mis en œuvre par le directeur général dans ce domaine.

25. Le comité s'est félicité de cette initiative. Il a reconnu qu'il était nécessaire de promouvoir des règles claires et transparentes et a dit partager l'avis de M. Sundaram, selon lequel cette nouvelle politique pourrait nécessiter un changement de comportement de la part des membres du personnel qui considéraient certaines pratiques actuelles comme des droits acquis.

*Processus de création de recettes au titre des systèmes du PCT, de Madrid et de La Haye*

26. Compte tenu des délais et de l'absence, pour des raisons de santé, de l'administrateur principal à l'audit interne, le comité a décidé de reporter l'examen du rapport d'audit interne n° IA/04/2009 intitulé "Final Audit Report on the PCT Revenue Generation Process" (rapport final d'audit sur le processus de création de recettes au titre du PCT), daté du 4 novembre 2009, et le rapport d'audit interne n° IA/06/2009 intitulé "Final Audit Report on the Revenue Generation Process for the Madrid and the Hague Systems" (rapport final d'audit sur le processus de création de recettes au titre des systèmes de Madrid et de La Haye), daté du 21 décembre 2009.

E. Programmes de travail

27. M. Treen a fourni verbalement au comité des informations et des explications.

28. Le comité a été mis en possession d'un jeu de documents sur la planification des activités d'audit interne (dont un programme de travail détaillé, une évaluation des risques et des besoins, une stratégie applicable à l'audit et le programme et budget) pour 2010-2011, daté du 30 décembre 2009, ainsi que des observations du directeur général, datées du 12 février 2010. Un programme de travail détaillé révisé, daté du 23 mars, a été remis au président du comité le 12 avril, premier jour de la seizième réunion du comité. Apparemment, un premier jeu de ces documents n'avait pas été adressé à la bonne personne et n'a donc pas été reçu par le comité. L'examen des documents relatifs à la planification des activités et du programme de travail détaillé a donc dû être repoussé à la réunion suivante du comité, en juin, qui sera alors tenu de limiter son examen à la mise en œuvre du programme de travail pour la période allant de janvier à juin 2010.

29. Le comité a aussi été mis en possession d'un plan d'évaluation pour l'exercice 2010-2011 et d'une stratégie d'évaluation pour l'exercice 2010-2011, tous deux datés du 17 décembre 2009, qui sont examinés dans les paragraphes 33 et 34 ci-dessous.



## F. Évaluation

30. M. Favatier, directeur financier (contrôleur), M. Bradley, chef de la Section de la gestion et de l'exécution des programmes, et M. Nick Treen ont donné des informations et des explications sur le régime de l'évaluation à l'OMPI.

31. Le comité a été informé de l'état d'avancement des travaux relatifs au renforcement du cadre de conception de la gestion axé sur les résultats et au perfectionnement des rapports établis sur l'évaluation des performances. Il a dit estimer que les informations qui lui avaient été données n'étaient pas claires sur la question de savoir quand l'OMPI se doterait d'un système de contrôle et d'évaluation de la mise en œuvre de ses travaux à l'aune d'échéanciers ou de normes et des résultats obtenus compte tenu de leur utilité pour les utilisateurs finals et de leur intérêt pour les objectifs et buts stratégiques de l'Organisation.

32. Le comité a souligné le fait que l'évaluation des performances était un élément de contrôle important garantissant aux parties prenantes et à la direction que les ressources en personnel, dont le coût représentait environ 75% des dépenses de l'OMPI pour l'exercice biennal précédent, étaient utilisées d'une manière efficace et effective. Le comité s'est déclaré d'avis que, en l'absence d'un système de contrôle des programmes et d'évaluation de leurs résultats, le cadre de contrôle de l'Organisation demeurerait inadéquat. Ce système est aussi un élément essentiel de l'évaluation des compétences de la direction, aspect qui a été souligné dans le rapport de l'évaluation bureau par bureau établi par PricewaterhouseCoopers.

33. Après avoir examiné les activités sur l'évaluation indépendante menées par la Division de l'audit et de la supervision internes depuis l'adoption de la politique d'évaluation en 2007, le comité a conclu que des progrès considérables restaient à accomplir. À cet égard, il a examiné le programme de travail de la Division de l'audit et de la supervision internes pour l'évaluation 2010-2011 et n'a pu éviter de conclure que ce programme manquait d'un élément central et était imprécis quant au niveau élevé des évaluations indépendantes que la Division de l'audit et de la supervision internes proposait de mener et à la nature des problèmes qu'elle se proposait de traiter. En l'absence d'informations détaillées et de ce que le comité estimait être une évaluation appropriée du coût des activités envisagées, il n'était pas possible au comité de se prononcer sur le fond et la faisabilité d'un tel programme. Le comité a noté que M. Treen estimait, quant à lui, que le degré de détail des informations fournies était suffisant, y compris en ce qui concernait le coût estimé des consultants et des journées de travail du personnel.

34. Le comité s'est déclaré profondément préoccupé après avoir appris de la bouche de M. Treen que le plan d'évaluation pour l'exercice 2010-2011 était désormais moribond en raison de l'absence de certains membres du personnel, à savoir l'administrateur principal chargé de l'évaluation qui était en congé maternité, et des retards déjà mentionnés pour pourvoir le poste de chef de la Section de l'évaluation. Le comité a demandé la raison pour laquelle un programme non opérationnel avait été soumis à son examen, et s'est déclaré convaincu que des ressources pouvaient être obtenues en confiant à des entreprises extérieures la réalisation d'évaluations indépendantes, sous réserve qu'un programme de travail bien établi soit mis au point (voir aussi le paragraphe 28 ci-dessus).

35. Le comité a déclaré estimer que le rythme auquel la fonction d'évaluation à l'OMPI évoluait, faisant de la stratégie d'évaluation 2010-2015 un exercice pour la forme, constituait une préoccupation sérieuse.

Recommandations

36. Le comité recommande que les documents ci-après lui soient soumis pour examen à sa dix-septième réunion :

- a) un programme de travail pour 2010-2011 pour la Section de la gestion et de l'exécution des programmes, détaillant les activités visant à mettre en place une évaluation du contrôle et des performances dans le cadre de la budgétisation axée sur les résultats de l'OMPI. Ce programme devrait reconnaître l'amélioration du cadre de contrôle comme l'un des résultats attendus;
- b) un programme de travail détaillé pour la Division de l'audit et de la supervision internes en 2010-2011, portant sur les activités visant à mener des évaluations indépendantes avec estimation des coûts appropriée et recensement des sources éventuelles de financement pour compléter les ressources disponibles de la division, si nécessaire, en vue de confier à des entreprises extérieures une partie du travail. Ce plan devrait comprendre un diagramme indiquant les délais pour chaque évaluation et la façon dont ces évaluations seraient rattachées au programme de réorientation stratégique;
- c) une politique d'évaluation révisée tenant compte de l'indépendance de la Division de l'audit et de la supervision internes lors de l'établissement du programme de travail définitif, dans le respect des bonnes pratiques de l'Organisation des Nations Unies, précisant les rôles et responsabilités respectifs de la Division de l'audit et de la supervision internes et de la Section de la gestion et de l'exécution des programmes lors de la réalisation des évaluations.

**POINT 4 DE L'ORDRE DU JOUR****REUNION AVEC LE VERIFICATEUR EXTERNE DES COMPTES**

37. Le comité s'est réuni avec M. Kurt Grüter, vérificateur externe des comptes de l'OMPI et directeur, et M. Didier Monnot, Contrôle fédéral suisse des finances.

38. Les deux parties se sont félicitées de cette possibilité d'échanger des vues et d'établir une coopération plus étroite, aussi en prévision des importants changements devant affecter la structure de supervision dans les deux années à venir, à savoir la prise de fonctions d'un nouveau vérificateur externe des comptes en 2012 et la redéfinition du comité à compter de cette année-là. Il a été noté qu'une phase de transition bien planifiée était nécessaire pour garantir un transfert des connaissances approprié par les deux parties.

39. À cet égard, le vérificateur externe des comptes a rassuré le comité sur la "passation de pouvoirs" au nouveau vérificateur externe des comptes, y compris en ce qui concerne la communication des fichiers et le transfert des connaissances. M. Grüter a relevé que, puisque son bureau se trouvait près de Genève, une assistance supplémentaire pourrait être fournie après le 1<sup>er</sup> janvier 2012 si cela était nécessaire. Le comité a accueilli avec satisfaction cette information.

40. Il a été noté que le vérificateur externe des comptes et le comité avaient la même mission, à savoir contribuer à la bonne gestion de l'OMPI, et qu'une coopération plus étroite ainsi qu'une harmonisation des activités entre les trois organes de supervision (le vérificateur externe des comptes, le comité et la Division de l'audit et de la supervision internes) contribueraient à remplir cette mission commune. Il a été aussi pris note du fait qu'il était nécessaire de procéder à un échange de vues sur le type d'apports que les parties souhaitaient recevoir les unes des autres tout en préservant intégralement leur indépendance.

41. À cette fin, une réunion tripartite a été programmée à l'occasion de la réunion suivante du comité, aussi pour échanger des vues sur le contrôle interne à l'OMPI et examiner des documents sur la coopération tripartite établis par M. Grüter et M. Zevenbergen (voir l'annexe IV). En outre, le comité a fait sienne la proposition de M. Grüter de tenir des réunions communes au début et à la fin de chaque année pour examiner les programmes et analyser les résultats.

42. En ce qui concerne la coopération actuelle, M. Grüter et M. Monnot ont mentionné leurs bonnes relations avec la Division de l'audit et de la supervision internes. Le comité a décidé d'examiner, à sa réunion suivante, le rapport du vérificateur externe des comptes intitulé "Évaluation de la fonction d'audit interne", daté du 11 août 2009, comprenant l'état d'avancement de la mise en œuvre des recommandations figurant dans le rapport.

43. Les deux parties ont souligné l'importance du suivi de la mise en œuvre des recommandations relatives à la supervision. Le comité a aussi relevé l'accent mis, dans le programme de travail du vérificateur externe des comptes, sur le passage de l'OMPI aux normes IPSAS.

44. Faisant suite à une proposition émanant du directeur général en septembre 2009<sup>3</sup>, le comité s'est déclaré aussi convaincu qu'il serait utile que les trois organes de supervision (collaboration tripartite) se réunissent régulièrement pour examiner des questions pertinentes portant sur la supervision, les contrôles internes et l'évaluation des risques à l'OMPI. Si le besoin s'en faisait sentir, ces réunions pourraient être suivies d'une réunion conjointe de représentants des trois organes de supervision avec le directeur général.

## **POINT 5 DE L'ORDRE DU JOUR**

### **NORMES COMPTABLES INTERNATIONALES DU SECTEUR PUBLIC (NORMES IPSAS) ET COMPTES 2008-2009**

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

46. M. Ambi Sundaram, sous-directeur général, M. Philippe Favatier, directeur financier (contrôleur), et Mme Cook Robbins, chef des Services des finances, ont donné verbalement au comité des informations et des explications.

---

<sup>3</sup> Voir le paragraphe 3 du document WO/AC/15/2.

47. Le comité s'est félicité du fait que les états financiers de l'Organisation pour l'exercice s'achevant au 31 décembre 2009 avaient été établis à temps, dans le respect des dispositions du Règlement financier et de son règlement d'exécution, malgré le travail supplémentaire engendré par le passage aux normes IPSAS.

48. Le comité a noté ce qui suit :

- a) les états financiers ont été établis conformément aux normes IPSAS alors que les chiffres ont été calculés sur la base des normes UNSAS pour faciliter les comparaisons ultérieures. Il a en outre noté que les soldes d'ouverture pour l'exercice biennal 2010-2011, communiqués au début de l'année conformément aux normes de fermeture UNSAS de l'exercice biennal antérieur, seraient revus pour satisfaire aux normes IPSAS relatives aux comptes rétroactivement. Cela, toutefois, n'aurait aucune incidence sur les opérations du programme;
- b) durant l'exercice biennal, il y a eu une diminution des recettes provenant des taxes du système du PCT (-7,5 millions de francs suisses) et une augmentation de celles provenant des systèmes de Madrid et La Haye (+4,5 et +0,4 millions de francs suisses, respectivement). Les dépenses de personnel ont augmenté, passant de 70 à 75% du total des dépenses entre l'exercice 2006-2007 et l'exercice biennal 2008-2009. Le comité a été informé que cette augmentation de pourcentage devait essentiellement être attribuée au fait que les dépenses autres que les dépenses de personnel avaient été maintenues sous contrôle strict, provoquant une hausse des répercussions des dépenses de personnel sur l'ensemble des dépenses, ainsi qu'à des raisons techniques (avancements d'échelon, ajustements obligatoires des traitements, etc.);
- c) les états financiers montraient à la fin de l'exercice biennal une forte augmentation du passif pour les provisions pour la cessation de service et les prestations médicales après la cessation de service (de 81 à 99 millions de francs suisses). Cela est dû à une mise à jour de l'étude actuarielle et au fait que tous les membres du personnel ont acquis des droits supplémentaires parce qu'il ont effectué une année de service supplémentaire. Les répercussions du programme volontaire de cessation de service ne sont pas prises en compte dans ces chiffres, mis à part les versements à la cessation de service déjà effectués en 2009. Les provisions pour ces prestations, d'un montant de 45,9 millions de francs suisses à la fin de 2009, seront minorées du coût des versements à la cessation de service en 2010 et devront être reconstituées. La différence entre les ressources cibles et les ressources réelles sera donc probablement plus élevé à la fin de 2011;
- d) on trouvera dans le rapport financier qui sera diffusé ultérieurement cette année davantage d'informations détaillées sur les comptes pour 2008-2009. Le comité reviendra donc éventuellement sur ces questions lorsque le rapport sera disponible (voir aussi le paragraphe 65.c) ci-dessous sur le programme de cessation de service volontaire).

## **POINT 6 DE L'ORDRE DU JOUR**

### **SYSTEME DE PLANIFICATION DES RESSOURCES D'ENTREPRISE (SYSTEME ERP)**

49. Le comité s'est réuni avec M. Ambi Sundaram, sous-directeur général, M. Philippe Favatier, directeur financier (contrôleur), M. Wei Lei, directeur des Services informatiques, Mme Cook Robbins, chef des Services des finances, Mme Chitra Narayanaswamy, conseiller principal au Secteur administration et gestion, et M. Robert Lawton, chef de projet du Département de la gestion des finances, du budget et du programme.

50. La mise en œuvre des normes IPSAS et d'un nouveau module du système financier utilisé à l'Organisation font partie du même projet. Le comité a été mis en possession d'une brève liste de points concernant cette mise en œuvre et escompte prendre connaissance d'un rapport exhaustif à sa réunion suivante.

## **POINT 7 DE L'ORDRE DU JOUR**

### **PROCEDURE DE SELECTION DU VERIFICATEUR EXTERNE DES COMPTES**

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

52. M. Ambi Sundaram, sous-directeur général, M. Philippe Favatier, directeur financier (contrôleur), et Mme Cook Robbins, chef des Services des finances, ont donné verbalement au comité des informations et des explications.

53. Le comité a noté que, bien qu'il ait reçu des copies du courrier adressé aux États membres, il n'a pas encore été consulté par le Secrétariat sur la procédure en soi, ni sur les délais, ni encore sur la participation escomptée du comité. Le comité a aussi noté que la Division de l'audit et de la supervision internes prendrait part à la procédure, ainsi qu'il était mentionné dans la proposition soumise aux États membres en septembre dernier.

54. Le comité s'est déclaré préoccupé par le fait que les délais proposés aux États membres en 2009, et approuvés par ceux-ci, impliquaient que la procédure de sélection serait achevée seulement trois mois avant la prise de fonctions du nouveau vérificateur externe des comptes le 1<sup>er</sup> janvier 2012. De l'avis du comité, cette période de transition pourrait être trop brève pour garantir le transfert approprié des connaissances du vérificateur actuel, et appeler un effort important de la part du nouveau vérificateur externe des comptes pour se familiariser avec l'Organisation, notamment en raison du fait qu'il aura à approuver les comptes pour l'exercice 2010-2011.

55. Le comité a informé le Secrétariat que, à son avis, la procédure de sélection ne portait pas sur un achat de prestation mais sur une nomination. Par conséquent, compte tenu du caractère international de l'OMPI, l'évaluation financière ne devrait pas être incorporée dans les critères de sélection. Toutefois, la proposition financière en soi devrait être soumise au

Comité de sélection, et examinée par celui-ci, pour veiller à la cohérence des parties importantes de la proposition. Par conséquent, il peut être nécessaire de modifier l'appel à propositions sur ce point.

56. Le Comité a noté qu'il prendrait connaissance des critères d'évaluation proposés et de l'évaluation technique initiale, tous relevant de la compétence des Services des finances, pour examen en avril et en août 2010, respectivement. Le comité devra examiner s'il peut approuver de tels délais et en informera le Secrétariat.

#### Recommandation

57. Le comité recommande que la proposition financière ne soit pas considérée comme un critère de sélection du vérificateur externe des comptes et que l'appel à propositions soit modifié en conséquence.

### **POINT 8 DE L'ORDRE DU JOUR**

#### **PROGRAMME DE REORIENTATION STRATEGIQUE**

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

59. 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 Thérèse Dayer, sous-directrice et chef de la Section de la prévoyance sociale, et Mme Chitra Narayanaswamy, conseillère principale au Secteur administration et gestion.

#### A. Programme de réorientation stratégique

60. Un rapport sur l'état d'avancement du programme de réorientation stratégique a été présenté par M. Sundaram. Le comité s'est félicité du fait que le rapport comprenait une feuille de route pour la mise en œuvre du programme; il s'agissait de la feuille de route que le comité avait réclamée à plusieurs reprises.

61. Le comité a pris note

- a) des explications fournies par M. Sundaram selon lesquelles la feuille de route constituait un travail en cours qui avait été achevé en simplement trois mois;
- b) de la structure du programme de réorientation stratégique, fondé sur les quatre valeurs suivantes : l'orientation vers une culture de service aux clients, unis dans l'action, responsabilisation au service des résultats et responsabilité sur les plans environnemental et social et en termes de gouvernance. Chaque valeur a été assortie de résultats et d'indicateurs de résultats, et 18 initiatives ont été recensées à l'appui des résultats. Chaque initiative a été liée à un ou de nombreux objectifs stratégiques de l'Organisation, voire à tous ces objectifs;

- c) de l'identification des interdépendances des initiatives ainsi que de l'attribution de responsabilités spécifiques à chaque membre de la haute direction, dont le directeur général soi-même, afin que chaque initiative soit réalisée dans le délai donné. À cet égard, le comité a été informé que les membres de l'Équipe de haute direction avaient signé un accord avec le directeur général valable jusqu'à la fin de l'année en cours, et que le cadre de responsabilisation global et le plan stratégique à moyen terme étaient toujours en cours d'élaboration;
- d) de l'incorporation des initiatives, ce qui permettrait de contribuer à faire en sorte que l'OMPI ne fonctionne plus comme un ensemble d'éléments séparés. Le comité a aussi évalué le rôle du bureau de gestion du projet ainsi que les travaux en cours relatifs à la gestion axée sur les résultats et le cadre de responsabilisation. Il a été aussi informé du fait que certaines initiatives en rapport avec le programme de réorientation stratégique, telles que la restructuration initiale qui a suivi l'adoption des objectifs stratégiques révisés, avaient déjà été achevées, et que la structure de gouvernance du programme de réorientation stratégique n'avait pas été complètement définie;
- e) de toutes les initiatives, notamment celles concernant le renforcement de la gestion axée sur les résultats et du système de contrôle interne, ce système étant placé sous la supervision directe du directeur général;
- f) de l'absence d'informations sur les coûts, notamment pour les initiatives déjà achevées. Le comité a été informé du fait que les délibérations, à ce stade, avaient avant tout été axées sur les résultats et non sur les ressources, et que ces éléments des besoins en ressources déjà incorporés dans le programme de travail faisaient actuellement l'objet d'un examen par le directeur général. Certains projets tels que le système ERP étaient en cours de planification et des estimations de ressources allaient être effectuées aux fins de la proposition qui serait soumise aux États membres. Une composante importante des ressources nécessaires était les ressources en personnel et le bureau de gestion du projet ainsi que les responsables de projet, et des responsables de l'Équipe de haute direction s'efforceraient de quantifier les besoins en ressources lorsque ceux-ci n'étaient pas couverts par le programme de travail/le budget actuel, ni les propositions de nouveaux projets. Le comité a souligné que les informations sur les coûts devraient comprendre les initiatives déjà achevées et/ou dont le budget avait déjà été calculé, en sus des éléments à budgétiser et des sources de financement éventuelles. Il a aussi soulevé la question de la formation de la direction, défaillance majeure mise en évidence dans le rapport de l'évaluation bureau par bureau établi par PricewaterhouseCoopers (PWC);
- g) de l'absence d'informations fournies au comité sur la méthode suivie aux fins de l'exercice de restructuration désormais achevé, ainsi qu'il est mentionné dans le paragraphe 60.d) ci-dessus, même si le comité a été chargé de superviser cet exercice dans le cadre de son suivi de l'évaluation bureau par bureau réalisée par PWC, conformément à une décision de l'Assemblée générale selon laquelle le comité devrait surveiller l'état d'avancement de la mise en œuvre du programme de réorientation stratégique.

## 62. Le comité a demandé

- a) comment les progrès accomplis pourraient être mesurés? comment le comité pourrait contrôler ces progrès? et comment mettre en œuvre la responsabilité des directeurs? Le comité a été informé que des points de comparaison seraient définis lors des étapes ultérieures, pour mesurer les résultats. Ces points de comparaison comprendraient deux études, l'une concernant les clients et l'autre, le personnel. Une étude sur les contrôles internes avait déjà été menée, par la Division de l'audit et de la supervision internes, dans le cadre de l'évaluation interne, sur les lacunes en matière de contrôle, dont les résultats devraient être connus sous peu.
- b) si toutes les initiatives avaient déjà été planifiées et évaluées du point de vue coût-efficacité?
- c) si l'Organisation avait les ressources, y compris les savoir-faire et compétences qui avaient manqué au Secrétariat (et l'incidence du programme de cessation volontaire de service à cet égard) pour exécuter le programme de cessation volontaire de service? À cet égard, le comité a rappelé que, lorsque le programme d'améliorations structurelles avait été lancé en 2008, il avait posé la même question à propos du travail considérable nécessaire à la mise en œuvre de ce programme.

## 63. Le comité a renouvelé ses demandes antérieures en ce qui concerne

- a) un tableau relatif à la dotation en personnel, montrant tous les postes par grade dans chaque unité et, séparément, tous les agents temporaires. Il a été reconnu que ces points de repère étaient essentiels pour gérer l'Organisation d'une manière appropriée et assurer le suivi des changements structurels;
- b) une analyse du chemin critique, nécessaire pour recenser notamment les éléments obligatoires et les éléments facultatifs du programme de réorientation stratégique.

Recommandation

64. À la lumière du mandat qui lui a été confié par les États membres pour superviser le programme de réorientation stratégique, le comité recommande qu'un rapport sur l'état d'avancement des travaux lui soit soumis à chacune de ses réunions trimestrielles.

B. Programme de cessation volontaire de service

65. Le comité a pris connaissance d'un rapport de synthèse sur le programme de cessation volontaire de service, qui complète le rapport sur l'état d'avancement des travaux qui lui a été remis en vue de sa quinzième réunion.

## 66. Le comité a noté

- a) que 88 demandes de départ avaient été acceptées, dont 65 au titre du plan de départ anticipé à la retraite et 23 au titre du programme de cessation volontaire de service. Sur ces 88 demandes, 57 concernaient des membres du personnel de



la catégorie des services généraux (“G”), 27 des membres du personnel de la catégorie professionnelle (“P”) et 4 des membres du personnel de la catégorie “D” (directeur). Aucune information n’a toutefois été fournie sur la répartition par grade au sein de chaque catégorie, ni sur le pourcentage par grade de ces départs par opposition au nombre total de membres du personnel occupant un poste fixe;

- b) que la majorité de ces demandes émanaient de personnes travaillant dans le secteur des brevets ou dans le secteur administration et gestion, ces deux secteurs employant le plus grand nombre de fonctionnaires et d’agents. 27 de ces départs ont eu lieu en 2009, le restant devant avoir lieu entre janvier et juin 2010;
- c) que le coût total du programme n’était pas encore fixé et que des informations restaient à fournir sur son financement et sur ses répercussions sur les provisions pour la cessation de service et les prestations après la cessation de service;
- d) qu’aucune information n’avait été fournie à propos de l’utilisation prévue des postes vacants à la suite du programme de cessation volontaire de service;
- e) que des entretiens de départ avaient eu lieu et continueraient d’avoir lieu pour tous les membres du personnel cessant leurs activités.

### Recommandation

67. A la lumière du mandat qui lui a été confié par les États membres pour superviser le programme de cessation volontaire de service, le comité recommande qu’un rapport détaillé lui soit soumis à sa prochaine réunion. Ce rapport devra comprendre des informations sur tous les sujets mentionnés dans les paragraphes précédents.

## **POINT 9 DE L’ORDRE DU JOUR**

### **PROJETS DE NOUVELLES CONSTRUCTIONS**

68. Les documents présentés au comité figurent à l’annexe II.

69. Le comité a rencontré M. Ambi Sundaram, sous-directeur général; Mme Isabelle Boutillon, secrétaire du Comité de construction; M. Alfio Favero, consultant, Section des projets relatifs à la nouvelle construction, Division des bâtiments, Secteur de l’administration et de la gestion; et M. Jean-Daniel Fehr, directeur général du projet, Burckhardt+Partner SA (ci-après dénommé “pilote”).

70. Le comité a noté que :

- a) l’accord de compromis conclu avec l’entreprise générale sur le conseil donné par le pilote au Comité de construction aux termes duquel le nouveau bâtiment administratif serait livré à l’OMPI en trois étapes : i) à la date initialement prévue du 8 octobre 2010, en ce qui concerne 80% du bâtiment; ii) le 5 novembre 2010, pour le reste, c’est-à-dire le rez-de-chaussée, le premier étage et le premier

sous-sol; et iii) à la fin de novembre, en ce qui concerne le nouveau centre informatique, comme convenu dans un avenant ajouté au contrat original en 2009, lorsque le centre informatique a été ajouté au projet;

- b) ce délai était largement dû aux travaux supplémentaires qu'il avait fallu réaliser et constituait une solution pragmatique aux retards occasionnés par la modification des prescriptions et des travaux non prévus et permettrait, dans une large mesure, au personnel de l'OMPI d'emménager dans le nouveau bâtiment selon les prévisions initiales sans entraîner de frais supplémentaires;
- c) par conséquent, les modifications apportées au contrat conclu avec l'entreprise générale étaient en cours de finalisation et incluraient notamment la suppression de tout délai de grâce afférent aux pénalités applicables en cas de dépassement des nouvelles dates de livraison alors que le contrat original prévoyait un délai de grâce de deux semaines;
- d) des discussions étaient en cours avec les autorités en vue de régler un possible empiètement du périmètre de sécurité, qui est aux normes minimales de sécurité au siège des organisations du système des Nations Unies (H-MOSS), sur un droit de passage piéton; le comité serait tenu au courant de cette question à sa prochaine réunion;
- e) une fois le nouveau bâtiment administratif occupé, il ne resterait plus de bâtiment loué à l'exception d'un entrepôt destiné aux archives du PCT;
- f) en ce qui concerne l'occupation du nouveau bâtiment administratif, le Secrétariat avait déjà publié un mémorandum du directeur général sur les locaux à usage de bureaux concernant essentiellement la restructuration en cours et les locaux existants. De nouveaux principes directeurs seraient publiés dans un futur avis au personnel qui sera applicable dès le déménagement dans le nouveau bâtiment. Divers regroupements de personnel seraient finalement nécessaires dans l'ensemble des bâtiments une fois l'occupation du nouveau bâtiment terminée. Le pilote n'interviendrait pas dans cette étape. Le comité comptait être tenu au courant de cette question à sa prochaine réunion.
- g) une fois le nouveau bâtiment administratif livré, le contrat prévoyait une garantie de deux ans contre les défauts superficiels et de cinq ans contre les défauts cachés. C'était à l'équipe de gestion du bâtiment et des locaux de l'OMPI qu'il incomberait de demander à l'entrepreneur de s'acquitter des travaux exigés par la garantie, le cas échéant. La question se posait de savoir comment il serait fait état du risque résiduel de faire intervenir le garant. Il s'agit d'un point que le comité devrait revisiter dans le contexte de la création d'un cadre approprié de gestion des risques à l'échelle de l'Organisation.
- h) la procédure d'appel à propositions pour la sélection d'une entreprise générale en vue de la construction de la nouvelle salle de conférence avait bien avancé. Le comité de sélection s'était réuni et avait "présélectionné" pour l'étape de l'appel d'offres, certaines entreprises, qui étaient toutes, d'après les informations reçues par le comité, qualifiées pour mener à bien ce projet spécial. En ce qui concerne la confidentialité de la procédure de sélection, le comité a été informé

que les recommandations formulées par le comité et la Division de l'audit et de la supervision internes concernant les mesures de sécurité strictes relatives à l'accès aux informations avaient été mises en œuvre.

- i) des modifications étaient sur le point d'être apportées au contrat de prêt conclu pour le nouveau bâtiment administratif afin de l'augmenter de 40 millions de francs suisses pour la nouvelle salle de conférence. Aucune nouvelle tranche de prêt n'avait été versée dans le cadre du contrat de prêt initial depuis le versement de 50 millions de francs suisses en mars 2009. L'OMPI continuait de faire appel aux services d'un conseiller financier indépendant aux fins des modifications du contrat de prêt susmentionnées et pour se faire conseiller au sujet de l'échelonnement du versement du prêt, compte tenu en particulier de l'évolution du taux d'intérêt.
- j) Le registre des risques de l'OMPI recensait désormais les risques relatifs à la nouvelle salle de conférence. Le Comité d'audit avait été informé que des mesures pour réduire ces risques seraient consignées dans le registre après la désignation de la nouvelle entreprise générale pour la nouvelle salle de conférence.

71. Le comité a félicité l'équipe pour la clarté et l'exhaustivité de la documentation présentée et pour les progrès réalisés en vue de vraisemblablement achever le projet relatif à la nouvelle construction dans les délais et dans les limites du budget.

## **POINTS 10 ET 11 DE L'ORDRE DU JOUR**

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

#### Point 10 : Suivi de l'évaluation du travail et des activités du Comité d'audit de l'OMPI<sup>4</sup>

72. Le président a communiqué au comité les résultats du Groupe de travail sur les questions relatives au Comité d'audit, réuni les 9 et 10 février 2010. Il leur a fait savoir qu'une réunion de consultation de suivi entre le président de l'Assemblée générale et les coordonnateurs de groupe de l'OMPI était prévue le 19 avril et que lui-même et le vice-président se réuniraient avec le président de l'Assemblée générale après les consultations.

73. Le comité a fait part de sa profonde préoccupation au sujet de l'ajournement incessant d'une décision des États membres, qui est retardée depuis plus de deux ans, concernant la composition du comité et un mécanisme de rotation. De l'avis du comité, ces retards risquent d'entraîner une grave détérioration de la supervision à l'OMPI si l'Organisation devait disposer, à compter de 2012, d'un Comité d'audit composé de nouveaux membres peu au fait de son fonctionnement et des travaux du comité, ainsi que d'un nouveau vérificateur externe des comptes dont la nomination est susceptible de n'être confirmée que trois mois avant le début de son mandat.

---

<sup>4</sup> Documents WO/GA/38/2 et WO/GA/38/2 Corr.

74. Le comité est d'avis que, si aucune décision n'est prise d'ici à la mi-juin 2010, son fonctionnement et ses activités en 2011, et peut-être également en 2012, risquent d'être compromis.

#### Point 11 : Réunion avec les représentants des États membres de l'OMPI

75. À la suite de deux réunions informelles similaires (le 21 août 2009 et le 4 décembre 2009), une réunion a eu lieu avec des représentants des États membres de l'OMPI. La liste des participants figure à l'annexe III. Lors de la réunion du Groupe de travail sur les questions relatives au Comité d'audit en février 2010, les États membres ont exprimé leur satisfaction à l'égard de ces réunions informelles et sont convenus qu'elles devraient être institutionnalisées.

76. Le président a donné des informations aux représentants sur les divers points figurant à l'ordre du jour du comité. Il les a informés que le comité s'était réuni pour la première fois avec les membres de la nouvelle équipe de haute direction (voir les paragraphes 3 à 9 ci-dessus) et qu'un échange de vues fructueux avait eu lieu.

77. Les points mentionnés dont le président a informé les représentants ainsi que les discussions ultérieures étaient les suivants :

- a) Le programme de réorientation stratégique et la feuille de route initiale présentés par la direction. Le comité a déclaré qu'il continuerait de suivre le progrès et la mise en œuvre du programme de réorientation stratégique et de la feuille de route, qui contenaient des initiatives anciennes et récentes, telles que la révision du Statut et Règlement du personnel, les normes IPSAS, un système de planification des ressources internes (système ERP) et le programme de cessation volontaire de service.
- b) La demande répétée du comité de pouvoir disposer d'un tableau des effectifs affichant les postes et la liste du personnel.
- c) Le projet de nouvelle construction, y compris le jugement favorable porté par le comité concernant la documentation et la présentation claires et méthodiques et les progrès réguliers du projet.
- d) Les questions relatives à la Division de l'audit et de la supervision internes.
- e) Les comptes pour l'exercice biennal 2008-2009.

Les informations fournies aux représentants figurent dans le corps du présent rapport.

78. Les représentants ont fait part de leur gratitude pour les informations fournies et pour le travail du comité. La séance d'information a été suivie d'une séance de questions-réponses et de discussions.

79. Le président a soulevé la question du futur du comité. Il a de nouveau souligné l'importance du principe de continuité, qui pourrait être réalisé par le maintien dans leurs fonctions de certains membres du comité actuel pendant une année supplémentaire une fois que les États membres auraient décidé le nombre de membres du futur comité. Il a également souligné que le rythme des rotations était déterminant et que, ainsi que cela avait été déclaré

précédemment lors de précédentes occasions, les membres du comité auraient préféré que la rotation ait eu lieu deux ans, ou au moins un an, plus tôt. Il incombait désormais aux États membres de prendre une décision sur la taille du comité d'ici à juin 2010 de façon à disposer de suffisamment de temps pour la nomination et la sélection des nouveaux membres. Il a été proposé de faciliter la période de transition, si une réduction du nombre de membres devait être décidée, que le nombre retenu de membres du comité devait être de neuf pour 2011 et que ce dernier devait se composer de membres actuels et nouveaux. À partir de 2012, le comité serait entièrement composé de nouveaux membres et la rotation proprement dite commencerait conformément à la décision des États membres.

80. Le président a également appelé l'attention des représentants sur les recommandations du comité, notamment celles contenues dans son rapport d'évaluation, et il a déclaré que le comité les soutenait. Par ailleurs, il a rappelé aux représentants que le statut juridique des membres du comité vis-à-vis de l'Organisation et de son pays hôte restait à définir. Finalement, il a de nouveau souligné qu'il était nécessaire que les États membres examinent la question déjà ancienne de l'absence d'un soutien professionnel approprié au comité. Ce soutien était devenu indispensable pour garantir l'efficacité des travaux et des activités du comité et devrait jouer un rôle essentiel en 2011 et en 2012 lorsque le comité se trouverait en phase de transition avec une partie de ses membres renouvelée.

81. Les représentants se sont dit confiants quant aux travaux du comité et à la nécessité de poursuivre ces travaux à l'avenir. Ils ont marqué leur accord avec le principe de continuité et sont convenus qu'il était urgent de parvenir à un accord concernant le nombre de membres du comité de façon à permettre aux procédures de composition et de rotation d'aller de l'avant en respectant les délais et suivant une procédure méthodique.

### Recommandations

82. Le comité recommande que :

- a) les États membres parviennent urgemment et en temps voulu à un consensus sur les procédures de composition, de rotation et de sélection du comité de façon à pouvoir désigner et sélectionner de nouveaux membres et à assurer la continuité au moyen d'un comité composé de membres actuels et nouveaux en 2011.
- b) les États membres poursuivent l'examen des recommandations du comité, en particulier de celles qui figurent dans le rapport d'évaluation du comité.
- c) les États membres envisagent l'approbation des ressources nécessaires pour le soutien d'un secrétariat professionnel au comité;
- d) le président et le vice-président du comité soient associés à toutes les consultations concernant les recommandations du comité.

## POINT 12 DE L'ORDRE DU JOUR

### QUESTIONS DIVERSES

#### C. Prochaine réunion du Comité d'audit de l'OMPI

83. La prochaine réunion du comité devrait se tenir du lundi 5 juillet au vendredi 9 juillet 2010.

84. 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. Réunion avec le directeur général et l'équipe de haute direction
2. Contrôles internes :
  - A. Effectifs de la Division de l'audit et de la supervision internes
  - B. Suivi de la mise en œuvre des recommandations relatives à la supervision
  - C. Éléments nouveaux concernant les enquêtes
  - D. Rapports d'audit interne
  - E. Programmes de travail
  - F. Évaluation
3. Réunion avec le vérificateur externe des comptes
4. Planification des ressources internes (ERP)
5. Programme de réorientation stratégique
  - A. Plan du programme de réorientation stratégique
  - B. Programme de cessation volontaire de service
6. Procédure de sélection du vérificateur externe des comptes
7. Projets de nouvelles constructions
8. Suivi de l'évaluation du travail et des activités du Comité d'audit de l'OMPI
9. Réunion avec le représentants des États membres de l'OMPI
10. Questions diverses

[L'annexe I suit]

**OMPI**



**WO/AC/16/2**

**ORIGINAL : anglais**

**DATE : 12 avril 2010**

**ORGANISATION MONDIALE DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE**  
GENÈVE

**F**

## **COMITE D'AUDIT DE L'OMPI**

**Seizième réunion**  
**Genève, 12 au 16 avril 2010**

### **ORDRE DU JOUR**

*adopté par le Comité d'audit de l'OMPI*

1. Adoption de l'ordre du jour
2. Réunion avec l'équipe de haute direction
3. Contrôles internes :
  - A. Effectifs de la Division de l'audit et de la supervision internes
  - B. Suivi de la mise en œuvre des recommandations relatives à la supervision
  - C. Éléments nouveaux concernant les enquêtes
  - D. Rapports d'audit interne
  - E. Programmes de travail
  - F. Évaluation
4. Réunion avec le vérificateur externe des comptes
5. Normes comptables internationales du secteur public (normes IPSAS) et comptes pour 2008-2009

6. Planification des ressources internes (ERP)
7. Procédure de sélection du vérificateur externe des comptes
8. Programme de réorientation stratégique
  - A. Plan du programme de réorientation stratégique
  - B. Programme de cessation volontaire de service
9. Projets de nouvelles constructions
10. Suivi de l'évaluation du travail et des activités du Comité d'audit de l'OMPI
11. Réunion avec le représentants des États membres de l'OMPI
12. Questions diverses

/...

[L'annexe II suit]



ANNEXE II

LISTE DES DOCUMENTS

*Les italiques désignent les documents transmis après le délai de réception de deux semaines précédant la réunion du comité*

Point 1 de l'ordre du jour : Adoption de l'ordre du jour

*WO/AC/16/1 Prov. "Projet d'ordre du jour"*

Point 2 de l'ordre du jour : Réunion avec l'équipe de haute direction

WO/CC/61/2 "Nomination des vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux", daté du 29 mai 2009

Point 3 de l'ordre du jour : Contrôles internes

Évaluation des lacunes en matière de contrôle interne

Lettres relatives à l'évaluation des lacunes en matière de contrôle interne adressées par M. Zevenbergen à M. Treen, en date du 16 septembre 2009, et par M. Treen à M. Zevenbergen en date du 21 septembre 2009.

Points de l'ordre du jour :

- A. Effectifs de la Division de l'audit et de la supervision internes – aucun document
- B. Suivi de la mise en œuvre des recommandations relatives à la supervision – aucun document
- C. Éléments nouveaux concernant les enquêtes
  - Mémoire intitulé "Rapport d'activités annuel de la Section des enquêtes de la Division de l'audit et de la supervision internes pour 2009 et Programme général en matière d'enquête pour 2010" daté du 26 janvier 2010, adressé par Nick Treen au directeur général;
  - Rapport d'activités annuel de la Section des enquêtes, daté du 20 janvier 2010;
  - Programme général en matière d'enquête de la Section des enquêtes pour 2010, daté du 20 janvier 2010;
  - *Mémoire "Rapport de synthèse semestriel de la division de l'audit et de la supervision internes sur des dossiers appelant une enquête au 25 mars 2010", daté du 25 mars 2010, adressé par Nick Treen au directeur général;*

- *Mémoire* “*Rapport de synthèse semestriel de la division de l’audit et de la supervision internes sur des dossiers appelant une enquête au 25 mars 2010*”, daté du 30 mars 2010, du directeur général à Nick Treen; et
- Extrait intitulé “Indépendance de la supervision interne” du document des Nations Unies A/64/288 intitulé “Activités du Comité consultatif indépendant pour les questions d’audit pour la période allant du 1<sup>er</sup> août 2008 au 31 juillet 2009”, daté du 25 août 2009.

C. Rapports d’audit interne

- Document IA/01/2009 intitulé “Audit relatif aux voyages et à l’administration des missions à l’OMPI”, avec mémorandum interne d’accompagnement daté du 11 mars 2009, adressé par M. Treen au directeur général;
- Document IA/04/2009 intitulé “Rapport d’audit final sur le processus de création de recettes au titre du PCT”, avec mémorandum d’accompagnement daté du 4 novembre 2009 adressé par M. Treen au directeur général daté du 4 novembre 2009 (première édition : AC/15); et
- Document IA/06/2009 : “Rapport d’audit final sur le processus de création de recettes au titre des systèmes de Madrid et de La Haye”, avec mémorandum d’accompagnement adressé par M. Treen au directeur général, datés du 21 décembre 2009.

D. Programmes de travail

- “Planification de l’audit interne pour l’exercice biennal 2010-2011”, avec mémorandum d’accompagnement adressé par M. Treen au directeur général, daté du 30 décembre 2009;
- Mémoire intitulé “Planification de l’audit interne pour l’exercice biennal 2010-2011”, daté du 12 février 2010, adressé par le directeur général à M. Nick Treen;
- Message électronique intitulé “Planification de l’audit interne pour l’exercice biennal 2010-2011”, daté du 15 février 2010, adressé par M. Treen au directeur général;
- “*Planification finale de l’audit interne pour l’exercice biennal 2010-2011*”, avec mémorandum d’accompagnement daté du 23 mars 2010, adressé par M. Nick Treen au directeur général;
- “Rapport de synthèse trimestriel de la Division de l’audit et de la supervision internes pour la période octobre–décembre 2009”, avec mémorandum d’accompagnement adressé par M. Nick Treen au directeur général, daté du 28 janvier 2010; et

- *“Rapport de synthèse trimestriel de la Division de l’audit et de la supervision internes a pour la période janvier-mars 2010”, avec mémorandum d’accompagnement daté du 14 avril 2010, adressé par M. Nick Treen au directeur général.*

E. Évaluation

- “Stratégie d’évaluation de l’OMPI pour la période 2010-2015”, avec mémorandum d’accompagnement adressé par M. Nick Treen au directeur général, daté du 17 décembre 2009;
- Document EV/04/2009 “Plan d’évaluation biennal pour 2010-2011”, daté du 17 décembre 2009; et
- Document EV/05/2009 2009 “Rapport d’activités détaillé”, daté du 17 décembre 2009.

Point 4 de l’ordre du jour : Réunion avec le vérificateur externe des comptes

- Extrait du rapport d’évaluation du Comité d’audit– Partie III “Mécanismes de gouvernance et de supervision dans le système des Nations Unies” paragraphes 29 à 41;
- “Le système de supervision de l’OMPI. Coopération et répartition des rôles et des responsabilités entre Comité d’audit, vérificateur externe des comptes et auditeur interne”, daté du 1<sup>er</sup> février 2010, élaboré par M. Kurt Grüter, vérificateur externe des comptes; et
- *“Coopération et répartition des rôles et des responsabilités entre vérificateur externe des comptes, auditeur interne et comité d’audit de l’OMPI”, transmis le 7 avril 2010, élaboré par M. Pieter Zevenbergen, membre du comité d’audit.*

Point 5 de l’ordre du jour : Normes comptables internationales du secteur public (normes IPSAS) et comptes pour 2008-2009

- “Mise à jour du projet FRR-IPSAS pour le Comité d’audit”, daté du 22 March 2010, élaboré par R. Lawson, chef de projet;
- *note sur la “mise en œuvre des normes IPSAS”, daté du 29 mars 2010;*
- *états financiers pour l’exercice biennal se terminant le 31 décembre 2009, avec lettre d’accompagnement datée du 29 mars 2010; et*
- *“Note de discussion finale. OMPI (WIPO) Interim Audit 2009. Audit intermédiaire 2009 des comptes de l’exercice biennal 2009 – 2009 de l’OMPI”*

Point 6 de l'ordre du jour : Planification des ressources internes (ERP)

WO/PBC/12/4.c) Proposition relative à la mise en œuvre d'un système de planification des ressources internes.

Point 7 de l'ordre du jour : Procédure de sélection du vérificateur externe des comptes

- WO/PBC/14/5 "Procédure de sélection du vérificateur externe des comptes" (WO/GA/38/15 "Procédure de sélection du vérificateur externe des comptes");
- WO/PBC/14/13 "Rapport" de la quatorzième session du Comité du programme et budget;
- extrait de WO/GA/38/20 "Rapport" de l'Assemblée générale;
- circulaire CN 3063 "Nomination du vérificateur externe des comptes" datée du 15 décembre 2009;
- note verbale datée du 11 mars 2010 sur le jury de sélection d'un vérificateur externe des comptes;
- *"Procédure de sélection du vérificateur externe des comptes", datée du 29 mars 2010, élaborée par M. Favatier et Mme Cook Robbins;*
- *"Annexe C. Appel à propositions pour la nomination du vérificateur externe des comptes de l'OMPI"; et*
- *copies de notes verbales adressées aux missions permanentes de la Suède, de la Zambie, de l'Inde, du Royaume-Uni, de la Lettonie, de la Malaisie, de la Norvège, du Pakistan et de l'Espagne, datée du 30 mars 2010.*

Point 8 de l'ordre du jour : Programme de réorientation stratégique

A. Programme de réorientation stratégique

*"Rapport sur l'avancement du programme de réorientation stratégique à l'intention du Comité d'audit de l'OMPI", daté d'avril 2010.*

B. Programme de cessation volontaire de service

- *Diapositives PowerPoint "Programme de cessation volontaire de service 2009-2010" en date du 12 avril 2010, élaborées par la Division des ressources humaines;*
- diapositives PowerPoint présentées à la quinzième session du Comité d'audit de l'OMPI;

- ordre de service OI/56/2009 “Programme de cessation volontaire de service – Prolongation du délai pour le dépôt d’une demande officielle”, daté du 17 septembre 2009; et
- ordre de service OI/44/2009 “Programme de cessation volontaire de service”, daté du 20 juillet 2009.

#### Point 9 de l’ordre du jour : Projets de nouvelles constructions

##### Rapports sur l’état d’avancement des travaux et calendrier

- *Rapport sur l’état d’avancement des projets par le pilote, daté du 31 mars 2010*
- *Rapport sur l’état d’avancement des projets de construction de l’OMPI, daté du 31 mars 2010, publié pour le Comité de construction par Mlle I. Boutillon (secrétaire); et*
- *Calendrier indicatif de l’occupation du nouveau bâtiment, daté du 31 mars 2010*

##### Charte des projets de construction de l’OMPI

- Charte des projets de construction de l’OMPI v. 09 (2010) publiée le 26 mars 2010; et
- version en mode “changements apparents” de la charte illustrant les différences entre les versions vs. 08 et vs. 09.

##### Contrats et avenants aux contrats

*Tableaux des contrats et des avenants aux contrats, datés du 31 mars 2010.*

##### Registre des risques

Registre des risques de l’OMPI – mises à jour n<sup>o</sup>s 24 et 25, datées du 26 mars 2010.

##### Flux de trésorerie

*“Projections relatives aux flux de trésorerie”, datées du 12 avril 2010.*

##### Projet Neutralité carbone

*Rapport sur l’état d’avancement du projet Neutralité carbone, daté du 6 avril 2010, publié par Mlle I. Boutillon (chef de projet).*

Point 10 de l'ordre du jour : Suivi du rapport sur l'évaluation du travail et des activités du Comité d'audit de l'OMPI – aucun document

Point 11 de l'ordre du jour : Réunion avec le groupe de travail sur la composition du Comité d'audit de l'OMPI et mise en œuvre de ses recommandations – aucun document

[L'annexe III suit]

ANNEXE III

Réunion avec les représentants des États membres de l'OMPI  
16 avril 2010

Liste des participants

ALGERIA

Hayet MEHADJI (Mrs), First Secretary, Permanent Mission, Geneva

ANGOLA

Makiese KINKELA AUGUSTO, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva

CHINA

WANG Xiaoying, First Secretary, Permanent Mission, Geneva

EGYPT

Mohamed GAD, First Secretary, Permanent Mission, Geneva

FRANCE

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

SLOVENIA

Andrej LOGAR, Ambassador, Permanent Mission, Geneva

Dušan VUJADINOVIC, Counsellor, Permanent Mission, Geneva

SWITZERLAND

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

THAILAND

Tanyarat MUNGKALARUNGSU, First Secretary, Permanent Mission, Geneva

TUNISIA

Mohamed Abderraouf BDIQUI, Counsellor, Permanent Mission, Geneva

[L'annexe IV suit]



ANNEXE IV

Coopération et répartition des rôles et des responsabilités  
entre  
vérificateur externe des comptes, auditeur interne et Comité d'audit de l'OMPI

Document établi par M. Pieter Zevenbergen,  
Comité d'audit de l'OMPI  
Avril 2010

Introduction

Ce document présente des idées sur la coopération et la répartition des rôles et des responsabilités entre vérificateur externe des comptes, auditeur interne et Comité d'audit de l'OMPI et apporte un complément au document établi intitulé "Le système de supervision de l'OMPI" par le vérificateur externe des comptes à la date du 1<sup>er</sup> février 2010.

*"Dans pratiquement toutes les pays, le secteur public joue un rôle fondamental dans la société et une bonne gestion dans le secteur public permet d'encourager l'utilisation efficace des ressources et la responsabilisation en matière d'administration de ces ressources, d'améliorer la gestion et la prestation de services et de contribuer ainsi à améliorer la vie de chacun. Une bonne administration est également essentielle pour renforcer la fiabilité des entités du secteur public, ce qui est en soi nécessaire si ces dernières veulent réaliser leurs objectifs."* (Fédération internationale des comptables (IFAC), Corporate Governance in the Public Sector: A Governing Body Perspective, 2001).

1. Organisation de la vérification externe des comptes de l'OMPI et activités du Contrôle fédéral des finances de la Confédération suisse

Pour obtenir une bonne gestion et édicter des règlements applicables, il faut notamment améliorer les modes de gestion et renforcer la capacité exécutive et la crédibilité publique de l'OMPI. Dans les organisations internationales, les États confient la gestion des ressources aux membres (nommés) de la haute direction de l'OMPI. L'Assemblée générale approuve le budget de la haute direction pour l'administration des activités de l'OMPI. À la fin de l'exercice biennal, la haute direction est tenue de rendre compte de sa gestion à l'Assemblée générale. Étant donné que cette dernière n'est pas en mesure de vérifier les comptes présentés par la haute direction, le vérificateur externe des comptes est mandaté en vertu du règlement de l'Organisation afin de vérifier ces comptes et de faire part de ses conclusions à l'Assemblée générale.

L'Assemblée générale fait appel au Contrôle fédéral des finances (CDF) pour fournir une assurance indépendante que les activités de l'OMPI sont menées, et justifiées, conformément aux intentions de l'Assemblée générale. Le CDF joue un rôle important dans la préservation de l'intégrité des systèmes d'administration. Le vérificateur externe des

comptes veille à ce que l'Assemblée générale ait accès à des informations d'audit indépendantes dans le cadre de l'obligation de rendre compte et de l'examen minutieux auxquels est soumis la haute direction.

Le rapport du vérificateur externe des comptes certifie que les comptes sont raisonnables et équilibrés et garantit à l'Assemblée générale et aux parties prenantes que les ressources approuvées par les États membres ont bien été utilisées aux fins prévues. Le vérificateur externe des comptes réalise également des audits ayant un bon rapport qualité-prix afin de renseigner la haute direction sur le degré de parcimonie, d'efficacité et d'efficacité avec lequel les projets ont été exécutés. Ce dernier audit permet au directeur général d'améliorer les résultats de l'Organisation.

Étant donné que la direction de l'OMPI dispose de la faculté de gérer au nom des États membres les finances dans le domaine des brevets et de la propriété intellectuelle, elle doit respecter et protéger le droit et les règlements sans s'écarter du principe d'une administration conforme au droit et aux règlements.

Les institutions de vérification des comptes représentent une partie importante du système de supervision administrative; elles jouent un rôle clé dans la promotion d'une administration fondée sur le respect du droit et des règlements et renforcent le principe d'une gestion régie par le droit et les règlements.

La mise en place d'une administration hautement efficace à bas prix est un objectif important pour une gestion publique moderne. Ces dernières années, les organisations internationales ont pris une série de mesures visant à réduire les frais généraux et à renforcer l'efficacité de l'administration. En réaction, les institutions de vérification des comptes ont intensifié les audits des recettes et dépenses publiques et d'autres types de recettes et de dépenses financières, tout en favorisant progressivement la réalisation d'audits de gestion.

## 2. Ouverture et transparence des mesures administratives

La responsabilité, la transparence et des systèmes d'information ouverts sont un aspect important d'une bonne gestion et la transparence du processus décisionnel est fondamentale pour prendre des décisions avisées et réaliser des placements sûrs dans le secteur public. La responsabilité et la primauté du droit exigent un esprit d'ouverture et un travail d'information réalisé de façon satisfaisante pour que la haute direction, les analystes externes et les parties prenantes puissent contrôler les performances et le respect du droit.

*“Les principes d'une bonne gestion – transparence et responsabilité; loyauté et équité; efficacité et efficacité; respect du droit; et normes élevées de comportement éthique – représentent le fondement sur lequel doit s'établir la transparence gouvernementale.”*  
(Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) Policy Brief, Public Sector Modernisation Open Government, 2005)

Le public attend que les personnes ayant la responsabilité de gérer l'argent public rendent des comptes au sujet de l'usage qu'ils en font. La transparence des résultats d'audit permet aux parties prenantes et au public d'examiner les résultats des programmes de l'OMPI et de vérifier si ces résultats s'améliorent. C'est un moyen important pour permettre au public d'examiner et de contrôler les recettes et les dépenses publiques.

3. Promotion d'une bonne gestion

La mise en place de services de supervision, de conseil et de prévision permet aux institutions de contrôle des finances de contribuer à faire en sorte que les fonctionnaires de l'OMPI gèrent les fonds publics et d'autres ressources de façon transparente, équitable et honnête, tout en s'acquittant de leurs tâches avec la plus grande intégrité.

4. Supervision

Une bonne gestion exige un contrôle permanent afin de veiller à ce que les politiques générales et les stratégies soient mises en œuvre comme prévu et que les résultats globaux de la direction soient à la hauteur des attentes et des besoins dans le cadre des politiques, des lois et des règlements. Les institutions de vérification des comptes aident les organes directeurs à exercer leur contrôle en évaluant si les entités exécutives de l'OMPI accomplissent ce qu'elles sont censées accomplir, dépensent les fonds alloués aux fins prévues et sont conformes aux lois et aux règlements. Il incombe également aux institutions de vérification des comptes d'évaluer l'efficacité et l'efficacités de la mise en œuvre des programmes et activités de la direction de l'OMPI afin de vérifier qu'ils respectent les normes et encouragent le développement d'une bonne gestion.

5. Observation

Les institutions de vérification des comptes pourraient fournir des conseils afin d'aider les personnes faisant l'objet d'une vérification et d'autres décideurs en déterminant quels programmes et politiques fonctionnent ou ne fonctionnent pas, en donnant des indications afin d'ajuster leurs politiques et en communiquant des informations sur les pratiques recommandées.

En accomplissant leur travail de façon systématique et objective et en tirant des conclusions fondées sur des preuves, les institutions de vérification des comptes donnent une description juste des problèmes et des faiblesses, des répercussions et des responsabilités et les combinent avec des recommandations utiles.

6. Prévision

La méthode de vérification des comptes fondée sur les risques place la vérification dans le cadre général de la gestion des risques de l'organisation, ce qui permet de recenser et de prévenir les risques inacceptables. Cette approche permet de fournir à l'organisation des informations utiles et pertinentes pour la gestion de ses risques.

L'institution chargée de vérifier les comptes peut aussi aider les organisations à anticiper les événements en recensant les tendances et en focalisant leur attention sur les nouveaux défis avant qu'ils ne deviennent des crises, ce qui aide à la prise de décisions.

7. Code de conduite

La conduite des vérificateurs des comptes devrait être irréprochable à tout moment et en toutes circonstances. Les institutions de contrôle des finances sont tenues d'adhérer au code de déontologie de l'Organisation internationale des institutions supérieures de contrôle des finances publiques (INTOSAI) ou à une autre approche systématique en matière de déontologie.

8. Objectivité, intégrité et honnêteté

Les institutions de vérification des comptes sont tenues d'adhérer totalement aux principes d'objectivité, d'intégrité et d'honnêteté pour inspirer la confiance du public. Pour préserver ces trois principes, ces institutions s'acquittent de leur mission et prennent des décisions conformément à l'intérêt général de ceux et celles qui s'appuient sur leurs rapports, y compris le public.

En accomplissant leur mission, les institutions de contrôle des finances renforcent la gestion publique. En veillant au respect de l'obligation de rendre des comptes, en protégeant les valeurs fondamentales de l'administration, en assurant des services de supervision, de conseil et de prévision, les vérificateurs des comptes aident les gestionnaires et les fonctionnaires à gérer les affaires publiques de façon transparente, équitable et honnête, tout en s'acquittant de leur propre mission avec la plus grande intégrité.

9. Du principe de responsabilité à une bonne gestion

Dans le sens classique et formel, le principe de responsabilité publique peut être défini comme l'obligation des organismes publics de rendre publiquement compte de l'exercice de leurs responsabilités à ceux qui les leur ont confiées et d'en répondre devant ces derniers.

Dans un sens plus moderne et ouvert, il peut être défini comme une relation sociale dans laquelle un organisme public ressent l'obligation d'expliquer et de justifier publiquement sa conduite à qui de droit.

La responsabilité à l'égard du public a trois fonctions principales (Bovens, 2005) :

- contrôle démocratique : elle fournit aux représentants politiques et aux électeurs les informations nécessaires pour juger de l'équité, de l'efficacité et de l'efficience de la gestion. En conséquence, la responsabilité à l'égard du public peut être définie comme une caractéristique d'une gestion démocratique et une condition sine qua non pour cette dernière;
- renforcement de l'intégrité : le caractère public de cette responsabilité constitue une garantie contre la corruption, le népotisme, l'abus de pouvoir et d'autres formes de comportement inapproprié;
- amélioration des résultats : elle stimule l'apprentissage individuel ou institutionnel.

Ensemble, ces trois fonctions créent une quatrième fonction de responsabilité à l'égard du public : la préservation ou le renforcement de la légitimité de la gestion publique.

Par leur attachement au principe de responsabilité à l'égard du public, les institutions de contrôle des finances consolident toutes ces dimensions de la gestion publique et, ce faisant, améliorent la qualité et stimulent la vitalité de la démocratie, ce qui nous amène à la notion de bonne gestion, dont la responsabilité à l'égard du public représente un aspect important.

Cette notion se trouve au cœur du travail de toute institution de vérification des comptes. À cet égard, la définition qu'en donnent les Nations Unies constitue un bon point de départ, qui se fonde sur huit caractéristiques :

Démocratie :	1. Participation 2. Recherche du consensus
Respect de la loi :	1. Appliquer la loi 2. Impartialité et ouverture
Fonctionnement :	1. Régi par la demande 2. Efficacité et efficience
Résultats :	1. Transparence 2. Responsabilité

Le vérificateur externe des comptes, l'auditeur interne et le Comité d'audit de l'OMPI devraient avoir pour objectif d'examiner et d'améliorer la régularité, l'efficience, l'efficacité et l'intégrité de l'administration de l'OMPI.

À cet égard, nous fournissons à l'Assemblée générale, à la direction et aux parties prenantes des informations basées sur les audits et les données d'expérience des audits ou de supervision.

En principe, les informations sont généralement aussi à la disposition du public. De plus, le vérificateur externe des comptes, l'auditeur interne et le Comité d'audit de l'OMPI ont tous trois le devoir de contribuer à une bonne administration publique en communiquant des informations et en collaborant avec des confrères à Genève ou à New York.

À titre personnel, je crois que la qualité, la fiabilité et la faisabilité sont les principaux facteurs de nos produits et de notre indépendance et que l'efficience et l'efficacité caractérisent nos méthodes de travail.

#### 10. Stratégie : accent mis sur les performances et le fonctionnement de l'administration publique

Les administrations de vérification de comptes concentrent leurs efforts sur les performances et le fonctionnement de l'administration (publique). Tous nos audits examinent les questions relatives à la pérennité des finances publiques, les besoins d'information de l'Assemblée générale, la fragmentation des politiques générales et de leur mise en œuvre, les répercussions des politiques générales à l'échelle des Nations Unies et l'intégrité.

Les activités liées aux performances sont axées sur les politiques générales et leur mise en œuvre – et les liens entre elles – par la haute direction et les institutions qui y sont associées. À cet égard, les éléments clés d'une bonne gestion sont un fonctionnement régi par la demande ainsi que l'efficience et l'efficacité. Par conséquent, nos audits cherchent à déterminer :

- si l'OMPI, dans sa politique, est sensible aux besoins des États membres et des parties prenantes;
- si la politique de l'OMPI est réalisable et exécutoire (efficacité de la politique);
- si la politique efficace et efficiente;
- si l'organisme public, par exemple, l'OMPI est capable de mettre en place des dispositifs d'apprentissage.

En outre, certaines des priorités établies par l'OMPI consistent à tirer le meilleur parti de sa capacité limitée. En ce qui concerne l'audit, l'ordre du jour pourrait se limiter à des domaines qui dépendent, pour l'essentiel, des performances.

Cette capacité limitée détermine la nécessité d'établir des priorités. Le travail d'audit relatif au fonctionnement de l'administration (publique) est centré sur la transparence et la responsabilité. Une des principales activités en la matière est l'audit de régularité annuel/semestriel, qui cherche à déterminer :

- si les personnes concernées ont accès aux informations pertinentes;
- si le budget et le rapport annuel sont raisonnables;

#### 11. Travail de vérification des comptes efficace

Le travail accompli dans les deux domaines stratégiques doit produire des résultats qui peuvent être utilisés – et le sont dans la pratique – par la gestion et l'Assemblée générale. À cet effet, l'accent est mis sur la qualité et le choix du sujet, le moment choisi pour les audits et leur accessibilité. Les institutions de vérification des comptes ne fonctionnent pas de manière isolée. Le contrôle de la communication, la gestion des comptes et l'échange d'informations permettent de rester en contact permanent avec l'environnement extérieur.

#### Conclusion

Les considérations qui précèdent invitent les institutions de vérification des comptes à examiner et à fixer les priorités. Ces considérations sont également une invitation, adressée à la haute direction de l'OMPI, à examiner les caractéristiques d'une bonne gestion.

[Fin de l'annexe IV et du document]