

Comité de coordination de l'OMPI

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

AMENDEMENTS DU STATUT DU PERSONNEL PROPOSÉS PAR L'ORGANE CONSULTATIF INDÉPENDANT DE SURVEILLANCE (OCIS)

Document établi par l'Organe consultatif indépendant de surveillance

1. À sa quarante-huitième session (octobre 2016), l'Assemblée générale de l'OMPI a décidé
“ii) de prier l'Organe consultatif indépendant de surveillance d'établir, avec l'assistance technique du Secrétariat et après avoir consulté les États membres, aux fins d'examen et d'adoption par le Comité de coordination à sa prochaine session, des modalités et procédures appropriées (y compris toute proposition de modification qu'il pourrait être nécessaire d'apporter au Statut du personnel) en vertu de la révision de la Charte de la supervision interne, y compris celles applicables aux processus entrepris par le Comité de coordination” (voir le paragraphe 22.ii) du document A/56/16).
2. Conformément à la décision susmentionnée, le présent document contient les amendements du Statut du personnel proposés par l'Organe consultatif indépendant de surveillance (OCIS).
3. À ses quarante-quatrième et quarante-cinquième sessions, tenues respectivement en mars et juillet 2017, l'OCIS a examiné la question afin de définir les modalités et procédures appropriées ou nécessaires découlant de la révision de la Charte de la supervision interne adoptée par l'Assemblée générale de l'OMPI.
4. Le paragraphe 39 de la Charte de la supervision interne révisée stipule notamment que, dans le cas de rapports d'investigation finals concernant le Directeur général qui justifient une partie ou la totalité des allégations de fautes, le Comité de coordination de l'OMPI doit *“décider de clore l'affaire ou d'engager et de mener une procédure disciplinaire”*. Si les mesures disciplinaires et les procédures connexes sont régies par l'article 10.1 du Statut du personnel et les dispositions 10.1.1 à 10.1.6 du Règlement du personnel, ces dispositions ne couvrent pas

les mesures disciplinaires et les procédures connexes concernant le Directeur général. Il est donc nécessaire de combler cette lacune en précisant que le Comité de coordination de l'OMPI est l'organe compétent pour mener une telle procédure et pour recommander une mesure disciplinaire, le cas échéant, à l'Assemblée générale de l'OMPI.

5. En conséquence, l'OCIS recommande qu'un nouvel article soit introduit dans le Statut du personnel, à la fin du chapitre X, pour traiter du cas dans lequel des allégations de faute seraient portées à l'encontre du Directeur général. Il est proposé que le nouvel article 10.2 du Statut du personnel soit libellé de la manière suivante :

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
<p>Nouvel article 10.2 du Statut du personnel</p>		<p><u>“Si une enquête justifie les allégations de fautes à l’encontre du Directeur général, le Comité de coordination est l’organe compétent pour ouvrir une procédure disciplinaire en diffusant une lettre d’accusation, pour recevoir la réponse à la lettre d’accusation et pour recommander une mesure disciplinaire, le cas échéant, en vue de son application par l’Assemblée générale. Le Comité de coordination a le pouvoir de décider du délai à respecter pour la présentation de la réponse à la lettre d’accusation et pour la formulation de sa recommandation à l’Assemblée générale. Le Comité de coordination est également l’organe compétent pour décider d’une suspension provisoire de fonctions, le cas échéant. À tous autres égards, les principes généraux applicables à la procédure disciplinaire à l’OMPI sont applicables <i>mutatis mutandis</i> au Directeur général, selon qu’il convient”.</u></p>	<p>Le nouvel article 10.2 du Statut du personnel est proposé pour traiter du cas précis dans lequel les allégations de faute portées à l'encontre du Directeur général ont été justifiées par une enquête.</p>

6. Le licenciement est régi par l'article 9.2 du Statut du personnel. Dans son alinéa a), cet article traite du cas où il est mis fin à l'engagement d'un fonctionnaire. Dans son alinéa d), il contient une disposition particulière concernant la question de mettre fin à l'engagement du Directeur général :

“Sur avis du Comité de coordination, l’Assemblée générale peut mettre fin à l’engagement du Directeur général si, en raison de son état de santé, il n’est plus capable de remplir ses fonctions ou si ses services ou sa conduite ne donnent pas satisfaction, ou pour toute autre raison qui pourrait être prévue dans sa lettre de nomination”.

7. Le libellé actuel des articles 9.2.a)3) et 9.2.d) ne renvoie pas expressément au licenciement pour faute, mais contient l'expression “ne donnent pas satisfaction”, qui n'est pas utilisée dans l'article 10.1 du Statut du personnel concernant les mesures disciplinaires, ni dans la Charte de la supervision interne de l'OMPI ou les documents connexes. L'OCIS souhaite signaler que le Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies

(ST/SGB/2017/1) différencie clairement le cas où il est mis fin à l'engagement d'un fonctionnaire dont les services "ne donnent pas satisfaction" et le cas où il est mis fin à un engagement "à titre de mesure disciplinaire", et il estime qu'il serait souhaitable de préciser la situation d'une manière analogue dans le Statut du personnel de l'OMPI. L'OCIS recommande donc de modifier l'article 9.2.d) du Statut du personnel. Un éclaircissement similaire est recommandé pour l'article 9.2.a)3) du Statut du personnel.

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
Article 9.2.a)3) du Statut du personnel	3) si ses services ou sa conduite ne donnent pas satisfaction;	3) si ses services ou sa conduite ne donnent pas satisfaction <u>ou s'il a été convaincu de faute</u> ;	L'objectif de cet amendement est de différencier clairement le cas où il est mis fin à l'engagement d'un fonctionnaire dont les services "ne donnent pas satisfaction" et le cas où il est mis fin à un engagement "à titre de mesure disciplinaire", et de faire une utilisation uniforme de la terminologie.
Article 9.2.d) du Statut du personnel	d) Sur avis du Comité de coordination, l'Assemblée générale peut mettre fin à l'engagement du Directeur général si, en raison de son état de santé, il n'est plus capable de remplir ses fonctions ou si ses services ou sa conduite ne donnent pas satisfaction, ou pour toute autre raison qui pourrait être prévue dans sa lettre de nomination.	d) Sur avis du Comité de coordination, l'Assemblée générale peut mettre fin à l'engagement du Directeur général si, en raison de son état de santé, il n'est plus capable de remplir ses fonctions ou si ses services ou sa conduite ne donnent pas satisfaction, <u>s'il a été convaincu de faute</u> ou pour toute autre raison qui pourrait être prévue dans sa lettre de nomination.	

8. L'OCIS a noté que dans un nombre limité de cas, une procédure disciplinaire était ouverte et des mesures disciplinaires appliquées sans enquête préalable.

9. À cet égard, la disposition 10.1.2)a) du Règlement du personnel stipule que "*lorsque le directeur du DGRH décide d'ouvrir une procédure disciplinaire, il adresse à l'intéressé (ci-après dénommé 'mis en cause') une lettre décrivant de manière circonstanciée la faute présumée en joignant les éléments de preuve à cet égard, y compris tout rapport d'enquête, et en l'invitant à soumettre une réponse détaillée*".

10. Le Secrétariat de l'OMPI estime qu'une enquête n'est pas nécessaire lorsque les faits sont déjà établis et ne sont pas contestés par l'intéressé, et il est d'avis que la procédure régulière est assurée si le fonctionnaire a la possibilité de donner une réponse à la lettre d'accusation. L'OCIS est convaincu que la distinction entre l'enquête et la procédure disciplinaire est un élément important de la procédure régulière et souhaite souligner que l'objectif d'une enquête est de constater les faits, en réunissant et en examinant les éléments de preuve disponibles, qu'ils soient à charge ou à décharge.

11. L'OCIS tient à signaler que le Règlement du personnel de l'ONU est beaucoup plus clair à cet égard et part du principe qu'une enquête est une condition préalable à l'ouverture d'une procédure disciplinaire : "*Le Secrétaire général peut ouvrir une instance disciplinaire lorsque l'enquête conclut qu'il y a peut-être eu faute*" (disposition 10.3 du Règlement du personnel de l'ONU).

12. L'OCIS juge donc souhaitable de préciser cet aspect dans le Règlement du personnel de l'OMPI. Puisque, conformément à l'article 12.2 du Statut du personnel, tout amendement du Règlement du personnel relève des prérogatives du Directeur général, l'OCIS a recommandé au Directeur général d'envisager la modification de la disposition 10.1.2.a) de la manière suivante :

*"[...] lorsque le directeur du DGRH décide d'ouvrir une procédure disciplinaire, il adresse à l'intéressé une lettre décrivant de manière circonstanciée la faute présumée en joignant les éléments de preuve à cet égard, y compris **en particulier le rapport d'enquête**, et en*

l'invitant à soumettre une réponse détaillée dans un délai de 30 jours civils à partir de la date à laquelle il a reçu la lettre”.

13. Au paragraphe 16 de son rapport WO/GA/48/16, l'OCIS indiquait que l'article 1.7.c) du Statut du personnel mentionne le directeur de la Division de la supervision interne (DSI) comme l'un des nombreux canaux établis pour la communication d'allégations d'irrégularités (*“à un supérieur hiérarchique, au Cabinet du Directeur général, au directeur de la Division de la supervision interne ou au président du Comité de coordination”*). Conformément aux meilleures pratiques au sein des autres organisations internationales du système des Nations Unies, l'OCIS a recommandé que le directeur de la DSI soit désigné comme le canal à utiliser en premier lieu pour le signalement d'allégations d'irrégularités. Cela permettrait de garantir la réception en temps utile de toutes les plaintes par le directeur de la DSI, qui est chargé de la fonction d'enquête de l'OMPI et qui a été mandaté, en vertu de la Charte de la supervision interne, pour établir *“une structure pour le dépôt de plaintes concernant des allégations de fautes, d'irrégularités ou de malversations...”*.

14. L'OCIS recommande donc de modifier l'article 1.7.b) et c) de la manière suivante :

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
Article 1.7.b) du Statut du personnel	b) Un fonctionnaire qui communique de bonne foi des informations concernant l'existence possible au sein du Bureau international d'irrégularités dans des questions d'administration, de personnel et d'autres questions similaires peut le faire de manière anonyme. Le Bureau international édicte des dispositions à l'effet de protéger les fonctionnaires contre des actes de représailles tels qu'une décision administrative défavorable ou le harcèlement verbal.	b) Un fonctionnaire qui communique de bonne foi des informations concernant l'existence possible au sein du Bureau international d'irrégularités dans des questions d'administration, de personnel et d'autres questions similaires peut le faire de manière anonyme. Les fonctionnaires sont tenus de signaler les irrégularités présumées au sein de l'OMPI et de collaborer à toute enquête dûment autorisée. Le Bureau international édicte des dispositions à l'effet de protéger contre les représailles les fonctionnaires qui se sont conformés à ce devoir les fonctionnaires contre des actes de représailles tels qu'une décision administrative défavorable ou le harcèlement verbal.	L'amendement est proposé pour établir clairement le devoir de signaler des irrégularités, conformément aux pratiques recommandées au sein du système des Nations Unies.
Article 1.7.c) du Statut du personnel	c) La communication d'informations se fait par l'un quelconque des canaux établis suivants : à un supérieur hiérarchique, au Cabinet du Directeur général, au directeur de la Division de la supervision interne ou au président du Comité de coordination, qui préserve l'anonymat du fonctionnaire intéressé. Le Bureau international édicte des dispositions concernant le signalement d'irrégularités.	c) La communication d'informations se fait par l'un quelconque des canaux établis suivants : à un supérieur hiérarchique, au Cabinet du Directeur général, au directeur de la Division de la supervision interne ou au président du Comité de coordination, qui préserve l'anonymat du fonctionnaire intéressé. Le Bureau international édicte des dispositions concernant le signalement d'irrégularités. Les fonctionnaires signalent les irrégularités présumées au directeur de la Division de la supervision interne, ou à un supérieur hiérarchique, qui en	L'amendement est proposé pour renforcer le signalement des irrégularités en affirmant le rôle de la Division de la supervision interne en tant que canal à utiliser en premier lieu pour le signalement d'allégations.

		<p><u>informe immédiatement le directeur de la Division de la supervision interne. Les signalements transmis au directeur de la Division de la supervision interne sont reçus à titre confidentiel et peuvent également être déposés de manière anonyme. Les allégations d'irrégularités à l'encontre du directeur de la Division de la supervision interne sont communiquées au Directeur général. Si le directeur de la Division de la supervision interne n'a pris aucune mesure dans un délai de six mois, les fonctionnaires peuvent également en informer le Directeur général ou le président du Comité de coordination.</u></p>	
--	--	--	--

15. Le Secrétariat de l'OMPI a émis des réserves concernant le nouveau libellé de l'article 1.7.c) qui, dans sa dernière phrase, stipule que : "Si le directeur de la Division de la supervision interne n'a pris aucune mesure dans un délai de six mois, les fonctionnaires peuvent également en informer le Directeur général ou le président du Comité de coordination". Le Secrétariat a indiqué que, ainsi qu'il l'a fait valoir dans ses observations à l'OCIS, la disposition est incompatible avec la Charte de la supervision interne et avec la Politique de l'OMPI en matière d'enquêtes pour ce qui concerne la confidentialité des questions faisant l'objet de l'enquête. En effet, la disposition proposée part du principe que le fonctionnaire doit être informé, à un stade donné, des mesures prises par la DSI à l'issue d'un signalement d'irrégularités tandis que, pour des raisons de confidentialité, le directeur de la DSI n'est peut-être pas en mesure de communiquer ces informations au fonctionnaire. Le Secrétariat est également d'avis qu'il existe une certaine contradiction entre cette disposition et la Charte de la supervision interne, dans la mesure où la charte ne prévoit jamais que le fonctionnaire puisse s'adresser directement au président du Comité de coordination, même si les allégations de fautes concernent le directeur de la DSI ou le Directeur général.

16. Les propositions d'amendements ont été établies avec l'assistance technique du Secrétariat de l'OMPI. Les observations reçues ont été prises en considération et la plupart des suggestions ont été intégrées au présent rapport final. L'OCIS tient à exprimer sa gratitude pour les conseils juridiques et l'assistance reçus. Le présent rapport, sous la forme de projet, a été partagé avec les coordonnateurs des groupes régionaux en vue de la consultation des États membres. Des observations ont été transmises par deux États membres et ont été prises en considération pour l'établissement du présent rapport.

17. Les propositions d'amendements sont soumises à l'examen du Comité de coordination de l'OMPI, aux fins de leur adoption.

18. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à examiner et adopter la révision du Statut du personnel proposée par l'OCIS dans le présent document.

[Fin du document]