



---

WO/CC/176/INF/2  
ORIGINAL : ANGLAIS  
DATE : 30 JUILLET 2019

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

**Soixante-seizième session (50<sup>e</sup> session ordinaire)  
Genève, 30 septembre – 9 octobre 2019**

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

*établi par le Secrétariat*

1. Le présent document contient le rapport annuel du Bureau de la déontologie pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2018.

#### **I. GÉNÉRALITÉS**

2. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI a été créé en 2010 dans le cadre de la mise en place d'un système complet d'éthique et d'intégrité au titre du programme de réorientation stratégique de l'OMPI. Le Bureau de la déontologie est chargé de veiller à ce que les fonctionnaires et les autres membres du personnel se conforment à leur mission et s'acquittent de leurs fonctions en satisfaisant aux plus hautes qualités d'intégrité, et ce en encourageant une culture de la déontologie, de la transparence et de la responsabilité. Le Bureau doit rendre des comptes sur les résultats ci-après notamment :

- a) veiller à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un programme efficace en matière de déontologie à l'OMPI en vue de renforcer l'intégrité, le respect des normes et la conduite conforme à la déontologie dans le cadre des activités de l'Organisation;
- b) promouvoir une conduite professionnelle conforme à la déontologie au sein de l'Organisation en donnant des avis autorisés, en prenant des initiatives et en assurant une supervision appropriée; veiller à l'interprétation correcte des stratégies, programmes et politiques en matière de déontologie et de respect des normes; administrer le programme de divulgation financière de l'Organisation;

- c) assurer la gestion et le partage des connaissances ainsi que la mise en place de partenariats sur le plan interne ou avec l'extérieur afin de sensibiliser aux exigences en matière de déontologie, le maintien des compétences nécessaires et l'adaptation des pratiques recommandées actuelles en matière de déontologie et de conduite professionnelle dans l'Organisation; et
- d) veiller à la responsabilisation dans la gestion des ressources (financières, humaines et matérielles) de l'OMPI.

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

4. Les principales activités du Bureau sont les suivantes :

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

## II. SENSIBILISATION ET FORMATION

5. Les activités de sensibilisation et de formation sont, en général, adaptées aux valeurs et aux politiques de l'Organisation en matière de comportement éthique et conformes aux bonnes pratiques de formation et aux principes éthiques communément reconnus. En particulier, les activités visent à :

- renforcer la culture de l'éthique;
- faire connaître à travers l'Organisation les principes, politiques, outils et considérations relatifs à un comportement éthique au sein de l'OMPI;
- renforcer la confiance entre collègues et entre les chefs et leurs subordonnés, et accroître le niveau de confiance envers l'Organisation;
- promouvoir la responsabilité dans les prises de décisions; et
- renforcer les principes éthiques en matière de gestion, au niveau de la haute direction et au niveau intermédiaire<sup>1</sup>.

6. Les résultats escomptés en matière de sensibilisation et de formation sont les suivants :

- assurer une compréhension commune du sens de l'éthique et de l'intégrité dans un cadre professionnel, et l'importance du comportement éthique pour la réputation de l'Organisation;
- veiller à ce que tout le personnel reste conscient des principes et valeurs éthiques essentiels de l'OMPI, à savoir l'indépendance, la loyauté, l'impartialité, l'intégrité, la responsabilité et le respect des droits de l'homme;
- promouvoir un message cohérent sur l'éthique et les normes de comportement attendues à l'OMPI; et
- faire mieux comprendre les mécanismes qui sont en place pour appuyer le personnel.

---

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

7. Depuis le lancement en 2012 du programme d'éthique et d'intégrité de l'OMPI, une formation obligatoire est en place pour tous les fonctionnaires, à tous les niveaux de l'Organisation. Le programme de formation est géré par le Bureau de la déontologie en étroite collaboration avec le Département de la gestion des ressources humaines.

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

9. En 2018, 500 fonctionnaires ont participé aux activités de formation et de sensibilisation à l'éthique :

- 75 nouveaux fonctionnaires, à tous les niveaux, y compris à des postes de direction, ont participé à trois cours d'initiation sur les questions d'éthique;
- 30 fonctionnaires ont assisté à un exposé sur l'éthique dans les organisations internationales, présenté par un conférencier invité;
- 300 fonctionnaires ont assisté à la conférence publique organisée par le Bureau de la déontologie, intitulée "Éthique, technologie et avenir de l'humanité", animée par M. Peter Singer;
- 25 fonctionnaires ont participé à une séance d'information organisée spécialement pour un secteur de l'OMPI;
- 10 fonctionnaires des bureaux extérieurs ont participé à une discussion sur le thème des principes et des valeurs éthiques; et
- 60 fonctionnaires de la haute direction ont participé à deux séances d'information sur la déclaration de situation financière et la déclaration d'intérêts.

10. Depuis 2017 et l'introduction d'une approche en matière de sensibilisation qui a été favorablement accueillie par le personnel, les fonctionnaires assistent à des exposés au cours desquels des données d'expérience en matière de déontologie sont présentées par des conférenciers de renom dotés de compétences techniques spécialisées, issus de milieux culturels différents, afin d'encourager la discussion sur les codes de déontologie et leur application pratique. L'Organisation a eu le privilège d'accueillir en 2018, pour sa première conférence publique, M. Peter Singer, professeur australien qui a reçu de multiples distinctions et prix prestigieux et considéré comme l'une des personnes les plus influentes au monde, l'un des Australiens les plus influents des 50 dernières années et un "maître à penser au niveau mondial", et qui est également auteur, coauteur, éditeur ou coéditeur de plus de 40 publications. La conférence publique a bénéficié d'une grande attention en dehors de l'OMPI. Le magazine "UN Special" a publié un entretien accordé par le professeur Peter Singer dans son numéro de mai 2018 (UN Special n° 79).

11. Un public de quelque 400 personnes – membres de la communauté diplomatique, des Nations Unies, des institutions spécialisées des Nations Unies et d'autres organisations internationales, des représentants d'organisations non gouvernementales (ONG) et des milieux universitaires, ainsi que des étudiants – ont participé à cette manifestation et ont pris part aux débats qui ont fait suite à la conférence, avec quelque 300 fonctionnaires de l'OMPI. Grâce à leur engagement et à leur participation, les membres du personnel ont pu mener une réflexion sur les composantes d'un comportement éthique dans l'exercice de fonctions au sein du personnel de l'OMPI.

12. Les activités de sensibilisation et de formation ont également permis de transmettre des informations sur la Politique de protection contre les représailles en raison du signalement d'une faute ou de la collaboration à des audits ou enquêtes dûment autorisés de l'OMPI, ainsi que sur les ressources générales et particulières en matière d'information, notamment la page du site Intranet consacrée à la déontologie. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI maintient un site Intranet exhaustif et régulièrement actualisé qui comprend notamment des ressources et des informations sur la Politique de protection des lanceurs d'alerte.

13. Conformément aux pratiques recommandées (des secteurs public et privé), une attention particulière a continué d'être accordée à la gestion au niveau intermédiaire ("mood in the middle"). Trois activités ont été prévues à cet égard à l'intention des chefs de programme et des hauts fonctionnaires.

14. Des efforts importants ont été déployés pour assurer l'équilibre géographique. Parmi les conférenciers invités en 2018 figuraient un conférencier de nationalité nigériane et un autre de nationalité australienne.

15. En 2018, les activités de formation et de sensibilisation à l'éthique et à l'intégrité ont également compris un examen des principes et valeurs éthiques applicables à l'OMPI, et ont mis l'accent sur des domaines, des exemples et des études de cas particuliers, ainsi que sur des modèles de prise de décisions en matière d'éthique. Par ailleurs, les activités ont compris une présentation du Bureau de la déontologie, de ses activités et des services qu'il offre aux fonctionnaires, notamment la permanence téléphonique 24 heures sur 24 et sept jours sur sept. Dans toutes les activités, des discussions interactives ont eu lieu sur les obstacles à une conduite éthique et les moyens d'y répondre.

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

Dans l'ensemble, les activités d'éthique et de sensibilisation ont été bien accueillies.

### **III. AVIS CONFIDENTIELS AUX FONCTIONNAIRES;**

17. En 2018, des avis ont été demandés au Bureau de la déontologie :

- trois concernaient des activités en dehors du Bureau international;
- six concernaient des conflits d'intérêts;
- cinq concernaient des questions relatives à l'emploi;
- cinq portaient sur la protection contre les représailles;
- soixante-dix portaient sur les déclarations d'intérêts ou des investissements; et
- neuf portaient sur d'autres questions.

18. Ces avis ont été donnés à la satisfaction des fonctionnaires concernés.

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

#### **PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES**

19. Conformément aux principes qui visent à s'assurer les services de personnes éminemment qualifiées en raison de leur intégrité, et afin d'appuyer la valeur essentielle intitulée "Responsabilité sur les plans environnemental et social et en termes de gouvernance", la Politique de protection contre les représailles en raison du signalement d'une faute ou de la collaboration à des audits ou enquêtes dûment autorisés, promulguée en 2017, définit le cadre

général pour la protection contre d'éventuelles représailles de tous les membres du personnel qui collaborent à une activité de supervision ou qui, de bonne foi, signalent une faute qui, si elle était établie, nuirait manifestement aux intérêts, aux opérations ou à la gouvernance de l'Organisation.

## POLITIQUE EN MATIÈRE DE DÉCLARATION DE SITUATION FINANCIÈRE ET DE DÉCLARATION D'INTÉRÊTS

20. La Politique en matière de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts, promulguée en 2017, s'applique à la divulgation des intérêts financiers et au respect des Normes comptables internationales pour le secteur public (normes IPSAS) pour les hauts fonctionnaires et d'autres catégories de personnel. Elle vise à trouver le bon équilibre entre la nécessité d'obtenir des informations et le droit des fonctionnaires au respect de la vie privée, tout en tenant compte du dispositif de gestion des risques et du système de contrôle interne mis en œuvre par le Secrétariat, ainsi que des pratiques recommandées en la matière. Le premier exercice, comprenant l'examen, par un examinateur externe, des déclarations soumises, a eu lieu en 2018.

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

### PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

21. La Politique de protection contre les représailles en raison du signalement d'une faute ou de la collaboration à des audits ou enquêtes dûment autorisés, qui existe à l'OMPI depuis 2012 et qui a été actualisée en 2017, constitue le cadre général pour la protection contre d'éventuelles représailles de tous les membres du personnel qui participent à une activité de supervision définie dans la présente politique ou qui signalent une faute.

22. Conformément à cette politique, le Bureau de la déontologie reçoit les plaintes faisant état de représailles et procède à un examen préliminaire pour déterminer si le requérant a participé à une activité protégée. Sur la base de l'examen préliminaire de la plainte, le Bureau de la déontologie détermine l'existence d'une présomption de représailles et la protection adéquate à accorder au fonctionnaire concerné, le cas échéant.

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

24. En 2018, le Bureau de la déontologie a reçu cinq demandes d'enquête, a achevé trois examens préliminaires et entamé des examens préliminaires dans deux cas dans lesquels des fonctionnaires faisaient état de représailles et demandaient à être protégés. Le Bureau de la déontologie a déterminé, dans deux cas, qu'il n'existait pas de présomption de représailles, soit parce que le requérant n'avait pas participé à une activité protégée au titre de la politique, soit parce que l'activité protégée n'avait pas été un facteur des représailles présumées.

25. Dans les trois cas pour lesquels les examens préliminaires avaient été achevés, les requérants ont demandé que le Bureau de la déontologie de l'UNOPS réexamine les décisions prises par le Bureau de la déontologie de l'OMPI à l'issue de ses examens préliminaires.

## DÉCLARATION DE SITUATION FINANCIÈRE ET DÉCLARATION D'INTÉRÊTS

26. En 2018, les fonctionnaires de l'OMPI appartenant aux catégories D-1 et supérieures, ainsi qu'à un nombre restreint d'autres catégories de personnel, ont soumis des déclarations pour l'année 2017 dans le cadre de la Politique en matière de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts. Cette politique vise les objectifs suivants :

- promouvoir la transparence et la responsabilité;
- renforcer la confiance interne et celle du grand public dans l'intégrité de l'Organisation; et
- aider l'Organisation à gérer le risque de conflits d'intérêts réels ou apparents grâce à la divulgation, à l'atténuation et à la prévention.

27. Le Bureau de la déontologie est chargé de l'administration des déclarations de situation financière et déclarations d'intérêts, qui sont traitées par un examinateur externe dont le rôle est déterminé par la Politique en matière de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts. À l'issue de la procédure, l'examineur externe a remis un rapport au Directeur général. L'examen et l'analyse des formulaires de divulgation des participants effectués par l'examineur externe se sont appuyés sur les ordres de service en la matière, sur les connaissances et l'expérience obtenus grâce à des programmes de divulgation similaires, sur les consultations menées auprès du Bureau de la déontologie de l'OMPI et sur des recherches indépendantes, selon que de besoin, pour évaluer les éventuels conflits. Chaque formulaire de divulgation a été soumis à deux niveaux d'examen par l'examineur externe. La méthode d'examen a été conçue par l'examineur externe pour mettre en évidence les éléments devant faire l'objet d'une attention particulière, notamment mais pas exclusivement les intérêts financiers d'une société figurant sur la liste des fournisseurs de l'OMPI ou toute autorisation officielle requise pour certains intérêts ou activités. L'examen a notamment porté sur la recherche d'informations publiques afin de se renseigner sur la stratégie de placement, ainsi que sur la répartition des fonds liés aux intérêts déclarés. En outre, l'examineur externe a organisé des discussions de suivi avec les participants afin d'obtenir des informations complémentaires utiles.

28. S'agissant des formulaires de divulgation faisant état de facteurs indiquant des conflits d'intérêts perçus, potentiels ou réels, l'examineur externe a examiné la situation avec le Bureau de la déontologie de l'OMPI pour obtenir son avis et trouver une solution. La conclusion finale concernant l'existence du conflit perçu, potentiel ou réel, ainsi que la solution appropriée, relève de l'OMPI.

## PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU PROGRAMME

29. En 2018, les déclarations de situation financière et déclarations d'intérêts ont été soumises en ligne. L'examineur externe a lancé un site Web pour les déclarations de situation financière et déclarations d'intérêts de 2018. Cent cinq fonctionnaires ont participé à la procédure portant sur la période de déclaration de 2017. Le programme a été ouvert pendant environ cinq semaines, avec un délai fixé au 31 juillet 2018.

30. Au total, 94 des 105 participants, soit 90% d'entre eux, ont rempli leurs formulaires de déclaration de situation financière et déclaration d'intérêts avant la date limite du 31 juillet 2018. Les 11 participants restants ont soumis leurs formulaires après cette date, ce qui a permis d'atteindre un taux de 100% pour la période de déclaration de 2017.

## VÉRIFICATION SUPPLÉMENTAIRE

31. Environ 5% (six participants) des formulaires de déclaration de situation financière et déclaration d'intérêts sélectionnés de façon aléatoire ont été soumis à une procédure de

vérification en sus de la procédure d'examen ordinaire. Il a été demandé aux fonctionnaires de soumettre des documents fournis par des tiers pour tous les éléments figurant dans la déclaration. La fourniture de ces documents additionnels a été demandée afin de vérifier l'exactitude et l'exhaustivité des informations présentées par les participants. Tous les participants soumis à la procédure de vérification ont respecté l'obligation de fournir les documents requis, et la procédure n'a donné lieu à aucune observation.

32. Le Bureau de la déontologie a fourni un appui technique et des conseils aux personnes concernées. Afin de familiariser le personnel avec le nouveau système, le Bureau de la déontologie, en collaboration avec l'examinateur externe, a organisé des séances d'information et d'appui à l'intention du personnel tenu de pour soumettre des déclarations de situation financière et déclarations d'intérêts. Le Bureau de la déontologie a en outre donné des conseils sur la gestion des conflits d'intérêts.

33. Les participants ont également eu la possibilité de se mettre en rapport avec l'examinateur externe pour obtenir de l'aide par courrier électronique, en suivant le lien "Posez une question" sur le site Web, ou par téléphone en appelant le Centre d'assistance de l'examinateur externe. La majorité des demandes adressées à l'examinateur externe portaient sur des questions techniques relatives à l'enregistrement ou la connexion au site Web consacré aux déclarations de situation financière et déclarations d'intérêts, à des problèmes liés à l'envoi de messages électroniques ou à d'autres problèmes d'enregistrement ou de connexion. L'examinateur externe a répondu à toutes les demandes dans un délai de deux jours ouvrables.

34. Compte tenu de l'expérience acquise en 2018, l'examinateur externe a recommandé aux participants d'utiliser leur adresse électronique de l'OMPI pour accéder au système et pour toute correspondance. L'examinateur externe maintiendra leur anonymat grâce à un identifiant anonyme automatiquement attribué par le système et fera référence à cet identifiant dans ses discussions avec le Bureau de la déontologie de l'OMPI.

35. Le Bureau de la déontologie a tenu compte de l'expérience acquise en 2018 pour la conception et le lancement de la procédure de 2019.

36. La conformité avec les normes IPSAS a créé de nouvelles règles de divulgation pour les fonctionnaires des catégories D-2 et supérieures. Un taux de conformité de 100% avec les règles de divulgation des normes IPSAS, concernant les transactions du personnel de l'OMPI avec une partie liée, a été obtenu en 2018 pour la période de déclaration de 2017.

## **VI. AUTRES ACTIVITÉS DU BUREAU DE LA DÉONTOLOGIE**

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

38. Tout au long de 2018, le Bureau de la déontologie a collaboré avec l'Organe consultatif indépendant de surveillance (OCIS) de l'OMPI. Lors de l'élection en décembre 2018 de Mme Maria Vicien-Milburn (présidente) et de Mme Tatiana Vasileva (vice-présidente), la chef du Bureau de la déontologie a de nouveau pleinement coopéré avec la présidente et la vice-présidente, ainsi qu'à l'OCIS.

39. Également en 2018, le Bureau de la déontologie a coopéré dans le cadre d'enquêtes et d'initiatives menées à l'échelle de l'ensemble du système. En particulier, le Bureau de la déontologie a été désigné comme coordonnateur de l'OMPI pour les examens réalisés par Corps commun d'inspection des Nations Unies (CCI) au sujet des "politiques et pratiques concernant les lanceurs d'alerte dans les organismes du système des Nations Unies".

## **VII. COLLABORATION À L'ÉCHELLE DE L'ENSEMBLE DU SYSTÈME DES NATIONS UNIES SUR LES QUESTIONS DE DÉONTOLOGIE**

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

[Fin du document]