

## **Assemblée générale de l'OMPI**

**Quarante-huitième session (26<sup>e</sup> session extraordinaire)  
Genève, 3 – 11 octobre 2016**

### **PROPOSITIONS DE MODIFICATION DE LA CHARTE DE LA SUPERVISION INTERNE ÉTABLIES PAR L'ORGANE CONSULTATIF INDÉPENDANT DE SURVEILLANCE (OCIS)**

*Document établi par l'Organe consultatif indépendant de surveillance de l'OMPI*

#### **Rapport de l'OCIS sur les propositions de modification de la Charte de la supervision interne de l'OMPI**

1. À sa vingt-cinquième session, le Comité du programme et budget (PBC) a chargé l'Organe consultatif indépendant de surveillance (OCIS) de l'OMPI (ci-après dénommé "l'Organe") de "proposer des modifications de la Charte de la supervision interne de l'OMPI tournées vers l'avenir afin d'en faire un modèle d'efficacité, d'indépendance et de transparence pour les procédures d'investigation impliquant des allégations portées contre de hauts fonctionnaires au sein du système des Nations Unies."
2. L'Organe a l'honneur de soumettre à l'examen de l'Assemblée générale les propositions de modification de la Charte de la supervision interne qui sont présentées dans l'annexe.
3. En établissant ses propositions, l'Organe a tenu compte de la recommandation formulée par le Corps commun d'inspection (CCI) dans son rapport de 2010 sur la déontologie dans le système des Nations Unies (JIU/REP/2010/3), qui préconisait la mise en place d'un mécanisme permettant d'enquêter sur les allégations portées contre le chef de secrétariat de l'organisation, notamment en rendant compte directement des résultats de l'enquête à l'organe délibérant, ainsi que des observations faites par le Secrétaire général des Nations Unies et le Conseil des chefs de secrétariat (CCS) sur la recommandation du CCI.
4. Conformément à la demande exprimée, les propositions établies par l'Organe portent sur diverses catégories de hauts fonctionnaires, à savoir le Directeur général, le groupe des vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux et le directeur de la Division de la

supervision interne (DSI). L'Organe a conçu les procédures proposées afin qu'elles soient aussi uniformes que possible entre ces catégories.

5. À partir de ses travaux, l'Organe a constaté que dans un très grand nombre d'affaires, les allégations reçues ne sont pas crédibles, matérielles et vérifiables, ou que les actes, pour autant qu'ils soient établis, ne constituent pas une faute. Par ailleurs, les allégations peuvent être manifestement infondées, voire abusives. Le fait de renvoyer ces affaires devant un tiers aux fins d'enquête peut porter atteinte au droit de la personne concernée et nuire à sa réputation. L'Organe met donc en garde contre le renvoi des plaintes à une instance extérieure chargée de l'enquête, à moins qu'une évaluation préliminaire ait préalablement été menée en interne et confirme la nécessité d'une enquête. L'Organe fait des propositions afin de garantir l'intégrité et la crédibilité de ces évaluations préliminaires.

6. Pour garantir l'intégrité et la transparence de l'enquête, l'Organe propose des dispositifs incorporés de contrôle et d'équilibre pour toutes les grandes décisions de procédure. En conséquence, les modifications proposées nécessitent la contribution de deux décideurs en vue de l'étape suivante (à savoir clore le dossier ou y donner suite).

7. L'Organe souhaite préciser que la confidentialité est de la plus haute importance, en particulier au début de l'enquête, lorsque les allégations ne sont pas encore avérées et que les preuves restent à trouver. À ce stade de la procédure, le nombre de décideurs et de personnes ayant connaissance de l'affaire doit être maintenu à un minimum, afin de ne pas compromettre la réussite de l'enquête mais aussi de protéger les droits des personnes concernées.

8. S'agissant de son propre rôle dans l'enquête, l'Organe souhaite rappeler que, conformément à son mandat (document WO/PBC/24/4) approuvé par l'Assemblée générale, il est un organe consultatif de supervision constitué d'experts. Il ne semble donc pas approprié que l'Organe joue un rôle actif en administrant directement des enquêtes ou parties d'enquêtes. Cela étant, l'Organe prévoit de participer à certaines étapes de l'enquête lorsqu'un avis spécialisé est requis, notamment pour établir le mandat en cas de renvoi à une instance extérieure ou rechercher le prestataire externe le plus adéquat pour une affaire, ou pour récuser le directeur de la DSI en cas de conflit d'intérêts.

9. En cas d'allégations à l'encontre du Directeur général, l'Organe estime que la décision de soumettre l'affaire à une instance extérieure chargée de l'enquête ne doit pas être prise par le directeur de la DSI, pour éviter toute perception d'indépendance limitée ou de conflit d'intérêts. L'Organe suggère donc qu'une telle décision soit prise conjointement par les présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination. Une fois la décision prise, l'Organe ne voit aucun obstacle à ce que le directeur de la DSI administre la procédure de renvoi, en interaction avec le prestataire externe, ou apporte un appui aux présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination, s'il y a lieu dans le cadre de la procédure, notamment pour contribuer à expurger le rapport d'enquête ou à en produire un résumé.

10. L'Organe souhaite souligner qu'un rapport d'enquête sert avant tout de base aux sanctions ultérieures. Un tel rapport contient non seulement des résultats et des conclusions, mais aussi les preuves détaillées requises dans le cadre d'un examen juridique au cours de la procédure et, le cas échéant, d'un procès. Compte tenu de la nature et du contenu du rapport, un remaniement efficace rencontre généralement d'importantes difficultés pratiques. L'Organe suggère donc que les rapports d'enquête concernant de hauts fonctionnaires soient accompagnés d'un résumé des résultats et des conclusions, afin de répondre aux besoins des parties prenantes en matière d'information, de protéger les droits des personnes citées et de maintenir la transparence sans divulguer les détails de l'enquête.

11. Lorsqu'un rapport d'enquête aboutit à une procédure disciplinaire, l'autorité disciplinaire pour les affaires concernant les vice-directeurs généraux, les sous-directeurs généraux ou le directeur de la DSI est clairement établie. Conformément à la disposition 10.1.2.d) et e) du

Règlement du personnel de l'OMPI, les mesures disciplinaires sont appliquées par le directeur du DGRH et le Directeur général, respectivement.

12. Dans les affaires concernant le Directeur général, ce pouvoir et cette responsabilité reviennent à l'instance chargée de la nomination, à savoir l'Assemblée générale. L'Organe suggère que les États membres déterminent les modalités régissant la manière dont l'Assemblée générale doit s'acquitter de cette tâche et parvenir à des décisions.

13. S'il est vrai qu'un groupe plus large serait plus représentatif, il serait également exposé à des risques plus élevés du point de vue de la confidentialité, et donc des droits des personnes impliquées à une procédure régulière à un stade où la faute n'a pas encore été déterminée et où la présomption d'innocence prévaut. De l'avis de l'Organe, plusieurs options existent pour décider d'engager ou non une procédure disciplinaire.

- i) Une option pourrait être de charger les présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination de prendre conjointement la décision d'engager une procédure disciplinaire, après avoir consulté les États membres.
- ii) Une autre option pourrait être de charger un "comité spécial" restreint, relevant du Comité de coordination ou de l'Assemblée générale et représentant tous les groupes régionaux, d'examiner le rapport d'enquête et de décider d'engager ou non une procédure disciplinaire; un tel comité pourrait assumer des fonctions similaires à celles du comité d'éthique de la Banque mondiale, qui est notamment chargé de traiter les allégations de faute portées à l'encontre du président de la Banque mondiale.
- iii) Une troisième option pourrait consister à charger le Comité de coordination, délibérant en session fermée, de prendre cette décision.

14. L'Organe part du principe que la décision finale concernant les mesures disciplinaires, le cas échéant, revient à l'Assemblée générale, à moins d'être déléguée à une autre instance. L'instance chargée d'engager une procédure disciplinaire soumettrait donc à l'approbation de l'Assemblée générale, à l'issue de la procédure, une proposition visant à clore l'affaire ou à appliquer une mesure disciplinaire.

15. Les modifications proposées comprennent également une disposition visant à donner aux États membres, sous réserve du respect de la confidentialité, un accès à la version originale des rapports d'audit interne et d'évaluation, qui ont été publiés sous une forme expurgée ou qui n'ont pas été publiés dans leur intégralité.

16. Dans le cadre des modifications qu'il est proposé d'apporter à la Charte de la supervision interne, l'Organe propose d'envisager un amendement de l'article 1.7.c) du Statut du personnel de l'OMPI, qui mentionne actuellement le directeur de la 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 [...]"). De l'avis de l'Organe, le directeur de la DSI doit être désigné comme le canal à utiliser en premier lieu pour le signalement d'allégations d'irrégularités, afin de garantir la réception en temps utile de toutes les plaintes par le service chargé de la fonction d'enquête de l'OMPI.

17. Le présent rapport et les propositions de modification de la Charte de la supervision interne ont été établis après consultation du Directeur général, du conseiller juridique et du directeur de la DSI. Toutes les observations reçues ont été prises en considération pour établir la version finale du rapport et les modifications proposées.

18. L'Organe est prêt à fournir aux États membres des précisions supplémentaires, ainsi qu'il a été demandé durant la quarante-huitième session de l'Assemblée générale de l'OMPI, et à répondre à toute question à cet égard.

*19. L'Assemblée générale de l'OMPI est invitée à approuver les modifications relatives à la Charte de la supervision interne de l'OMPI contenues dans l'annexe du document WO/GA/48/16.*

[Les propositions de modification de la Charte de la supervision interne de l'OMPI suivent]

## **Modifications proposées par l'Organe consultatif indépendant de surveillance (OCIS), pour examen par l'Assemblée générale de l'OMPI**

### **A. INTRODUCTION**

1. La présente charte détermine le cadre de la Division de la supervision interne (DSI) de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI) et établit sa mission : examiner et évaluer, de manière indépendante, les processus et systèmes opérationnels et de contrôle de l'OMPI afin d'identifier les bonnes pratiques et de présenter des recommandations concernant les améliorations à apporter. La DSI fournit ainsi à la direction des garanties et une assistance lui permettant de s'acquitter efficacement de ses responsabilités, de réaliser la mission de l'OMPI et d'atteindre ses buts et objectifs. La présente charte vise aussi à renforcer l'obligation de rendre compte, l'optimisation des ressources financières, l'administration, le contrôle interne et la gestion institutionnelle de l'OMPI.

2. La fonction de supervision interne de l'OMPI comprend l'audit interne, l'évaluation et l'investigation.

### **B. DÉFINITIONS ET NORMES DE LA SUPERVISION INTERNE**

3. Conformément à la définition adoptée par l'Institut des auditeurs internes (IIA), l'audit interne est une activité indépendante et objective qui donne à une organisation une assurance sur le degré de maîtrise de ses opérations, lui apporte ses conseils pour les améliorer, et contribue à créer de la valeur ajoutée. Il aide cette organisation à atteindre ses objectifs en évaluant, par une approche systématique et méthodique, ses processus de management des risques, de contrôle, et de gouvernement d'entreprise, et en faisant des propositions pour renforcer leur efficacité.

4. La fonction d'audit interne de l'OMPI est exercée conformément aux Normes internationales pour la pratique professionnelle de l'audit interne et au Code de déontologie promulgués par l'IIA et adoptés par le Réseau des représentants des services d'audit interne des agences des Nations Unies et des institutions financières multilatérales (RIAS).

5. L'évaluation est une appréciation systématique, objective et impartiale d'un projet, d'un programme ou d'une politique, en cours ou terminé, de sa conception, de sa mise en œuvre et de ses résultats. Le but est de déterminer la pertinence et l'accomplissement de ses objectifs, son efficience, son efficacité, son impact et sa durabilité. L'évaluation doit contribuer à l'apprentissage et à la responsabilisation et doit fournir des informations crédibles, basées sur des données avérées, permettant de prendre en compte les conclusions et les recommandations dans les processus de prise de décisions de l'OMPI.

6. Les évaluations à l'OMPI sont effectuées conformément aux normes élaborées et adoptées par le Groupe des Nations Unies sur l'évaluation (UNEG).

7. L'investigation est une procédure d'enquête officielle permettant d'examiner les allégations de fautes et/ou autres actes répréhensibles concernant des fonctionnaires de l'OMPI ou des informations à cet égard afin de déterminer s'ils ont été commis et, dans l'affirmative, d'identifier la ou les personnes responsables. Les investigations peuvent également porter sur des allégations d'actes répréhensibles commis par d'autres personnes, parties ou entités, qui sont considérés comme portant préjudice à l'OMPI.

8. Les investigations à l'OMPI sont menées conformément aux Principes et lignes directrices uniformes en matière d'enquête adoptés par la Conférence des enquêteurs internationaux, ainsi qu'au Statut et Règlement du personnel de l'OMPI.

## C. MANDAT

9. La fonction de supervision interne fournit à la direction de l'OMPI des garanties, des analyses, des évaluations, des recommandations, des enseignements, des conseils et des informations de manière objective grâce à la réalisation d'audits internes, d'évaluations et d'investigations indépendants. Elle a notamment pour objectif :

- a) de recenser les moyens d'améliorer la pertinence, l'efficacité, l'efficience et l'économie des procédures internes et de l'utilisation des ressources de l'OMPI;
- b) de déterminer si des contrôles d'un bon rapport coût-efficacité sont en place; et
- c) d'apprécier la conformité avec le Règlement financier de l'OMPI et son règlement d'exécution, le Statut et Règlement du personnel de l'Organisation, les décisions pertinentes de l'Assemblée générale, les normes comptables applicables, les Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux et les bonnes pratiques.

## D. POUVOIRS ET RESPONSABILITÉ

10. Le directeur de la Division de la supervision interne rend compte au Directeur général sur le plan administratif, mais ne fait pas partie de la direction des opérations. Il jouit de l'indépendance dans l'exercice de ses fonctions par rapport à la direction. Dans l'exercice de ses fonctions, il prend conseil auprès de l'Organe consultatif indépendant de surveillance de l'OMPI (OCIS). Il a le pouvoir de prendre toute mesure qu'il juge nécessaire pour exercer son mandat et en rendre compte.

11. Le directeur de la Division de la supervision interne et le personnel de supervision sont indépendants de tous les programmes, opérations et activités de l'OMPI, afin d'assurer l'impartialité et la crédibilité des audits réalisés.

12. Le directeur de la DSI et le personnel de supervision conduisent la supervision et la vérification des comptes de manière professionnelle, impartiale et objective et conformément aux bonnes pratiques, aux normes et aux règles généralement acceptées et appliquées par les organisations du système des Nations Unies, comme indiqué dans la section B ci-dessus.

13. Dans l'exercice de ses fonctions, le directeur de la Division de la supervision interne jouit d'un accès libre, illimité, direct et immédiat à tous les dossiers de l'OMPI, fonctionnaires ou agents contractuels de l'OMPI ainsi qu'à tous les locaux de l'Organisation. Il a accès à la présidence de l'Assemblée générale, du Comité de coordination, du Comité du programme et budget et de l'OCIS.

14. Le directeur de la DSI établit une structure pour le dépôt, par les membres du personnel et toute autre partie interne ou externe, de plaintes concernant des allégations de fautes, d'irrégularités ou de malversations incluant, mais sans s'y limiter : les fraudes et la corruption, les gaspillages, l'abus de privilèges et d'immunités, l'abus de pouvoir et le non-respect des règlements de l'OMPI. Nonobstant ce qui précède, le mandat du directeur de la Division de la supervision interne ne s'étend pas, en règle générale, aux domaines pour lesquels des dispositions distinctes sont prévues pour l'examen, entre autres, des conflits et griefs en milieu de travail, des plaintes du personnel découlant de décisions administratives affectant l'engagement d'un fonctionnaire, des questions de performance et des désaccords liés aux résultats. Il revient au directeur de la DSI de déterminer si ces questions peuvent porter sur des actes répréhensibles et doivent relever de la Division de la supervision interne ou si elles doivent être renvoyées à d'autres instances internes.

15. Le droit de tous les membres du personnel de communiquer avec le directeur de la Division de la supervision interne et de lui fournir des renseignements en toute confidentialité, sans crainte de représailles, est garanti par le Directeur général. [Tous les fonctionnaires de](#)

l'OMPI prennent des mesures appropriées pour garantir que la confidentialité de ces communications est maintenue. Cela est sans préjudice des mesures qui peuvent être prises en vertu du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI concernant les allégations qui sont, sciemment et volontairement, fausses ou trompeuses ou qui sont portées délibérément sans se soucier de l'exactitude des informations.

16. Le directeur de la DSI respecte la nature confidentielle des informations obtenues ou reçues dans le cadre d'un audit interne, d'une évaluation ou d'une investigation, les protège de toute divulgation non autorisée et ne les utilise que dans la mesure nécessaire pour l'exercice de ses fonctions.

17. Le directeur de la Division de la supervision interne s'entretiendra régulièrement avec tous les prestataires internes et externes de services d'assurance, de manière à assurer une coordination adéquate des activités (vérificateur externe des comptes, agent chargé de la gestion des risques, agent chargé de la conformité). Il s'entretiendra aussi périodiquement avec l'administrateur principal à la déontologie ainsi qu'avec le médiateur.

## **E. CONFLIT D'INTÉRÊTS**

18. Dans l'exécution de leurs missions de supervision, le directeur de la DSI et le personnel de supervision évitent les conflits d'intérêts réels ou apparents. Le directeur de la Division de la supervision interne rend compte de toutes les atteintes importantes à l'indépendance et à l'objectivité, y compris des conflits d'intérêts, pour permettre à l'Organe consultatif indépendant de surveillance de les examiner comme il se doit.

19. Toutefois, lorsque les allégations de fautes concernent le personnel de la Division de la supervision interne, le directeur de la Division ~~en informe l'OCIS et lui demande son avis de~~ l'OCIS sur la manière de procéder.

20. Les allégations de fautes concernant le directeur de la DSI sont communiquées au Directeur général, qui en informe dans les meilleurs délais les présidents du Comité de coordination et demande l'avis de l'OCIS sur la manière de procéder. L'OCIS procède ou fait en sorte qu'il soit procédé à une évaluation préliminaire. À la lumière de ses résultats, le Directeur général, avec l'accord du président du Comité de coordination, clôt l'affaire ou soumet la question à une instance extérieure indépendante chargée de mener l'enquête. En cas de renvoi de la question devant une telle instance, l'OCIS donne un avis sur le mandat de l'enquête et sur une instance compétente pour la mener. ~~et peut, en consultation avec eux, décider de soumettre la question à une instance extérieure indépendante chargée de mener l'enquête.~~

21. Les allégations de fautes dirigées contre des fonctionnaires de l'OMPI occupant des fonctions de vice-directeur général et de sous-directeur général sont communiquées au directeur de la DSI qui, dans les meilleurs délais, en informe le Directeur général et le président du Comité de coordination.

22. Les allégations de fautes dirigées contre le Directeur général sont notifiées au directeur de la DSI qui, dans les meilleurs délais, en informe les présidents de l'Assemblée générale ~~par le directeur de la Division de la supervision interne, qui en adresse une copie aux présidents~~ et du Comité de coordination et demande l'avis de l'Organe consultatif indépendant de surveillance l'OCIS sur la manière de procéder. Sauf avis contraire de l'OCIS, le directeur de la DSI procède à une évaluation préliminaire des allégations. À la lumière de ses résultats, le président de l'Assemblée générale, avec l'accord du président du Comité de coordination, demande au directeur de la DSI de clore l'affaire ou de soumettre la question à une instance extérieure indépendante chargée de mener l'enquête. En cas de renvoi de la question devant une telle instance, l'OCIS donne un avis sur le mandat de l'enquête et sur une instance

compétente pour la mener. Le directeur de la DSI demande l'avis de l'OCIS sur la manière de procéder plus avant.

22-23. Si l'avis de l'OCIS est nécessaire, il est normalement donné dans un délai de deux semaines, sauf si la complexité de l'affaire exige davantage de temps.

## **F. TÂCHES ET MODALITÉS DE TRAVAIL**

23-24. La fonction de supervision interne contribue à la gestion efficace de l'Organisation et à l'exécution de l'obligation redditionnelle du Directeur général envers les États membres.

24-25. Dans l'exercice de son mandat, le directeur de la Division de la supervision interne procède à des audits, à des évaluations et à des investigations. Concernant les audits, il s'agit notamment, mais non exclusivement, d'audits des résultats, d'audits financiers et de vérifications de la conformité des procédures.

25-26. Dans l'exercice de la fonction de supervision interne de l'OMPI, le directeur de la Division de la supervision interne :

- a) établit des plans de supervision interne à long et à court terme en coordination avec le vérificateur externe des comptes. Le plan de travail annuel repose, le cas échéant, sur une évaluation des risques effectuée au moins une fois par an, à partir de laquelle est établi le rang de priorité des travaux. Pour préparer le plan de travail annuel, le directeur de la DSI tient compte des suggestions faites par la direction, l'OCIS ou les États membres. Avant d'arrêter définitivement le plan de supervision interne, le directeur de la Division de la supervision interne soumet le projet de plan à l'OCIS pour examen et avis;
- b) en consultation avec les États membres, établit des politiques pour l'ensemble des fonctions de supervision, c'est-à-dire l'audit interne, l'évaluation et l'investigation. Les politiques établissent des règles et des procédures concernant l'accès aux rapports tout en veillant au respect du droit à l'application régulière de la loi et à la préservation de la confidentialité;
- c) rédige, pour examen par l'OCIS, et publie un manuel d'audit interne, un manuel d'évaluation ainsi qu'un manuel d'investigation. Ces manuels comportent notamment le descriptif des différentes fonctions de supervision et une synthèse des procédures applicables. Ils sont réexaminés tous les trois ans ou avant;
- d) établit et tient à jour des systèmes de suivi afin de déterminer si des mesures efficaces ont été prises dans un délai raisonnable pour donner effet aux recommandations en matière de supervision. Le directeur de la DSI rend compte périodiquement par écrit aux États membres, à l'OCIS et au Directeur général des situations dans lesquelles les mesures correctives appropriées n'ont pas été prises en temps voulu;
- e) assure la liaison et la coordination avec les vérificateurs externes des comptes, ainsi que le suivi de leurs recommandations;
- f) établit et gère un programme d'assurance/d'amélioration de la qualité portant sur tous les aspects de l'audit interne, de l'évaluation et de l'investigation, y compris des analyses internes et externes et des auto-évaluations permanentes, conformément aux normes applicables. Les évaluations externes indépendantes doivent être effectuées au moins une fois tous les cinq ans;
- g) assure la liaison et la coopération avec les services de supervision interne, ou du même type, d'autres organisations du système des Nations Unies et d'institutions financières multilatérales, et représente l'OMPI dans les réunions interinstitutions pertinentes.



26-27. Le directeur de la Division de la supervision interne évalue en particulier :

- a) la fiabilité, l'efficacité et l'intégrité des mécanismes de contrôle interne de l'OMPI;
- b) l'adéquation des structures, systèmes et processus de l'OMPI pour faire en sorte que les résultats obtenus par l'OMPI soient conformes aux objectifs fixés;
- c) la capacité effective de l'OMPI à atteindre ses objectifs et à obtenir des résultats et, le cas échéant, en recommandant de meilleures solutions pour obtenir ces résultats, en prenant en considération les pratiques recommandées et les enseignements tirés;
- d) les systèmes visant à assurer le respect des règlements, des politiques et des procédures de l'OMPI;
- e) l'utilisation effective, efficiente et économique des ressources humaines, financières et matérielles de l'OMPI et leur préservation;
- f) les risques encourus par l'OMPI et en contribuant à l'amélioration de leur gestion.

27-28. Le directeur de la Division de la supervision interne entreprend également des investigations sur des allégations de fraudes et autres irrégularités. Le directeur de la DSI peut décider, au regard des risques recensés, de lancer des investigations de façon anticipée.

## **G. ÉTABLISSEMENT DE RAPPORTS**

28-29. À l'issue de chaque audit, évaluation ou investigation, le directeur de la Division de la supervision interne établit un rapport, qui présente les objectifs, la portée, la méthodologie, les résultats, les conclusions, les mesures correctives ou les recommandations de l'activité concernée et contient, le cas échéant, des recommandations quant aux améliorations à apporter et les enseignements tirés en ce qui concerne cette activité. Le directeur de la DSI assure l'exhaustivité, la régularité, l'objectivité et l'exactitude des rapports d'audit interne, d'évaluation et d'investigation.

29-30. Les projets de rapport d'audit interne et d'évaluation sont présentés au chef de programme et à d'autres fonctionnaires compétents directement chargés du programme ou de l'activité ayant fait l'objet de l'audit interne ou de l'évaluation, qui ont la possibilité de répondre dans un délai raisonnable qui doit être indiqué dans le projet de rapport.

30-31. Les rapports d'audit et d'évaluation finals tiennent compte de tous les commentaires pertinents formulés par les chefs de programme concernés et, le cas échéant, des plans d'action de gestion et des calendriers associés. Si le directeur de la Division de la supervision interne et le chef de programme ne parviennent pas à s'entendre sur les conclusions d'un rapport d'audit et d'évaluation, le rapport final expose l'opinion du directeur de la Division et des chefs de programme concernés.

31-32. Le directeur de la DSI soumet les rapports d'audit interne et d'évaluation finals au Directeur général, avec copie à l'Organe consultatif indépendant de surveillance et au vérificateur externe des comptes. Sur demande, il est fourni au vérificateur externe des comptes toute pièce justificative à l'appui des rapports d'audit interne et d'évaluation.

32-33. Le directeur de la Division de la supervision interne publie les rapports d'audit interne et d'évaluation, ainsi que les rapports sur la gestion établis à l'issue des investigations sur le site Web de l'OMPI dans les 30 jours qui suivent leur parution. S'il s'avère nécessaire d'assurer la sécurité, la sûreté ou le respect de la confidentialité, le directeur de la DSI peut, s'il le juge bon, ne pas divulguer un rapport dans son intégralité ou l'expurger. [Néanmoins, les États membres peuvent demander l'accès aux rapports non divulgués ou à la version originale](#)

des rapports expurgés; cet accès est octroyé, sous réserve du respect de la confidentialité, dans les bureaux de la DSI.

34. Le directeur de la Division de la supervision interne soumet les rapports d'investigation finals au Directeur général, avec copie au directeur du Département de la gestion des ressources humaines. Le vérificateur externe des comptes et l'OCIS ont accès aux rapports d'investigation finals sur demande.

~~33-35. Le directeur de la DSI soumet les~~ Pour les rapports d'investigation finals concernant des fonctionnaires de l'OMPI occupant des fonctions de sous-directeur général ou de vice-directeur général ~~au ,le directeur~~ Directeur général, avec copies aux de la DSI fournit une copie du rapport aux présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination, ainsi qu'au président de l'OCIS et au vérificateur externe des comptes. Le Directeur général informe dans les meilleurs délais les présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination, ainsi que l'OCIS et le vérificateur externe des comptes, de l'issue définitive de l'affaire et en indique les raisons. Néanmoins, en cas de licenciement, la consultation préalable du Comité de coordination est nécessaire. Les rapports d'investigation finals concernant le Directeur général sont soumis aux présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination aux fins de toute action jugée nécessaire, avec copie à l'OCIS et au vérificateur externe des comptes.

34-36. Les rapports d'investigation finals concernant le Directeur général sont soumis aux présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination pour que soient prises les mesures appropriées [par l'Assemblée générale], avec copies à l'OCIS, au vérificateur externe des comptes et au directeur de la DSI.

a) Si l'enquête ne justifie pas les allégations portées, le président de l'Assemblée générale, après consultation du président du Comité de coordination, demande au directeur de la DSI de clore l'affaire.

b) Si l'enquête justifie les allégations de fautes, l'OCIS, dans les meilleurs délais, informe les États membres, par l'intermédiaire des coordonnateurs des groupes régionaux, que ces résultats, conclusions ou recommandations ont été établis.

c) Les présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination [transmettent aux États membres un résumé expurgé des résultats, conclusions et recommandations issus du rapport et]

[consultent les États membres pour examiner les résultats de l'enquête et décider d'engager ou non une procédure disciplinaire]

[convoquent un comité spécial, composé de x membres du Comité de coordination ou de l'Assemblée générale, afin d'examiner les résultats de l'enquête et de décider d'engager ou non une procédure disciplinaire]

[convoquent le Comité de coordination afin d'examiner les résultats de l'enquête et de décider d'engager ou non une procédure disciplinaire]

~~35. Le vérificateur externe des comptes et l'OCIS ont accès aux rapports d'enquête.~~

36.—37. Les rapports d'investigation finals, les projets, les pièces, les constatations, les conclusions et les recommandations sont totalement confidentiels, sauf si le directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes ou le Directeur général a autorisé leur divulgation. Néanmoins, le président de l'Assemblée générale peut, avec l'accord du président du Comité de coordination, autoriser aux États membres l'accès aux rapports d'investigation finals concernant le Directeur général, sous réserve du respect de la confidentialité. Dans les cas où les conclusions ou recommandations du rapport d'investigation s'appliquent au Directeur

~~général, l'OCIS informe les États membres, dans les meilleurs délais, que ces conclusions ou recommandations ont été énoncées.~~

~~37.~~ 38. Pour des questions de supervision de nature courante qui ne nécessitent pas l'établissement d'un rapport formel, le directeur de la DSI peut adresser des communications à tout chef de programme concerné de l'OMPI.

~~38.~~ 39. Le Directeur général a la responsabilité de veiller à ce qu'il soit donné effet sans tarder à toutes les recommandations du directeur de la Division de la supervision interne et d'indiquer les mesures prises par la direction à l'égard des différentes conclusions et recommandations figurant dans le rapport.

~~39.~~ 40. Le directeur de la DSI soumet chaque année un rapport au Directeur général, avec copie à l'OCIS, concernant la mise en œuvre des recommandations faites par le vérificateur externe des comptes.

~~40.~~ 41. Le directeur de la DSI soumet chaque année un rapport de synthèse à l'Assemblée générale de l'OMPI, par l'intermédiaire du Comité du programme et budget (rapport annuel). Une version préliminaire du rapport annuel est fournie, pour commentaires le cas échéant, au Directeur général et à l'OCIS. Le rapport annuel rend compte des activités de supervision interne menées au cours de la période considérée, y compris de la portée et des objectifs de celles-ci, du calendrier des travaux ainsi que des progrès réalisés dans la mise en œuvre des recommandations de supervision interne. Le Directeur général peut soumettre les observations sur le rapport annuel final qu'il juge pertinentes dans un rapport distinct.

~~41.~~ 42. Le rapport annuel contient notamment les éléments suivants :

- a) la description des questions et des lacunes importantes concernant les activités de l'OMPI en général, ou d'un programme ou d'une opération en particulier, apparus au cours de la période considérée;
- b) la description des investigations sur les cas considérés comme fondés, y compris leur incidence financière, le cas échéant, ainsi que de leur issue, notamment les mesures disciplinaires, la saisine des autorités nationales chargées de l'application de la loi et les autres sanctions appliquées;
- c) la description de toutes les recommandations de supervision interne jugées prioritaires, faites par le directeur de la DSI pendant la période considérée;
- d) la description de toutes les recommandations qui n'ont pas été acceptées par le Directeur général ainsi que les explications qu'il a fournies à cet égard;
- e) l'indication des recommandations jugées prioritaires dans des rapports précédents, au sujet desquelles des mesures correctives n'ont pas été mises en œuvre;
- f) des informations concernant toute décision de gestion importante qui, de l'avis du directeur de la Division de la supervision interne, constitue un risque sérieux pour l'Organisation;
- g) le résumé de tous les cas dans lesquels l'accès de la DSI aux dossiers, fonctionnaires ou agents contractuels et locaux de l'OMPI a été limité;
- h) une synthèse du rapport présenté par le directeur de la Division de la supervision interne au Directeur général concernant l'état d'application des recommandations de l'audit externe;

- i) la-une confirmation de l'indépendance de la fonction de supervision interne et la formulation d'observations des informations sur la portée des activités de supervision interne et la question de savoir si les ressources sont adaptées aux objectifs visés.

## H. RESSOURCES

~~42.~~ 43. Lorsqu'il présente les propositions de programme et budget aux États membres, le Directeur général tient compte de la nécessité d'assurer l'indépendance de la fonction de supervision interne et fournit au directeur de la Division de la supervision interne les ressources nécessaires pour lui permettre de remplir son mandat et d'atteindre les objectifs requis. L'allocation des ressources financières et humaines, y compris l'internalisation, la sous-traitance et le cosourçage des services, doivent apparaître clairement dans la proposition de programme et budget, qui tient compte des avis de l'OCIS.

~~43.~~ 44. Le directeur de la Division de la supervision interne s'assure que la Division dispose d'un personnel nommé conformément au Statut et Règlement du personnel de l'OMPI, qui possède les connaissances, les aptitudes et les autres compétences nécessaires à l'exercice de leurs fonctions de supervision interne. Il encourage une formation professionnelle continue pour satisfaire aux critères de la présente charte.

~~44.~~ 45. Le directeur de la Division de la supervision interne est doté de qualifications et de compétences élevées dans le domaine de la supervision. Son recrutement doit reposer sur un processus de sélection international ouvert et transparent mis en œuvre par le Directeur général, en concertation avec l'OCIS.

~~45.~~ 46. Le directeur de la Division de la supervision interne est nommé par le Directeur général, avec l'aval de l'Organe consultatif indépendant de surveillance et du Comité de coordination. Le directeur de la DSI est nommé pour une période déterminée de six ans non renouvelable. Au terme de son mandat, il ne peut prétendre à un nouvel emploi à l'OMPI. Il convient de faire en sorte, dans la mesure du possible, que le début du mandat du directeur de la DSI ne coïncide pas avec celui d'un nouveau vérificateur externe des comptes.

~~46.~~ 47. Le Directeur général ne peut révoquer le directeur de la Division de la supervision interne que pour des motifs spécifiques et fondés et avec l'aval de l'OCIS et du Comité de coordination.

~~47.~~ 48. L'évaluation du directeur de la Division de la supervision interne est effectuée par le Directeur général après qu'il a reçu l'avis de l'OCIS, et en consultation avec ce dernier.

## J. CLAUSE DE RÉVISION

~~48.~~ 49. La présente charte fait l'objet d'une révision tous les trois ans, ou avant si nécessaire, par le directeur de la Division de la supervision interne. Toute proposition de modification de la charte présentée par le Secrétariat est examinée par l'OCIS et le Directeur général et est soumise au Comité du programme et budget pour approbation.

[Fin de l'annexe et du document]