

Comité de coordination de l'OMPI

Quatre-vingt-unième session (53^e session ordinaire)
Genève, 14 – 22 juillet 2022

RAPPORT ANNUEL DU BUREAU DE LA DÉONTOLOGIE

établi par le Secrétariat

1. Le présent rapport annuel est soumis à l'Assemblée générale de l'OMPI, par l'intermédiaire du Directeur général, à l'occasion de sa quatre-vingt-unième session. Ce rapport a été présenté directement au Directeur général conformément à l'ordre de service n° 16/2020 intitulé "Bureau de la déontologie de l'OMPI".

I. RAPPEL

2. Le Bureau de la déontologie aide le Directeur général à faire en sorte que tous les fonctionnaires et autres membres du personnel de l'OMPI exercent leurs fonctions conformément aux normes de conduite les plus élevées en matière d'éthique et d'intégrité exigées par la Convention instituant l'OMPI, les Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, le Statut et le Règlement du personnel, le Code de déontologie de l'OMPI et les politiques et procédures connexes.

3. Le Bureau de la déontologie est fondé sur les piliers de l'indépendance, de l'impartialité et de la confidentialité. Ses activités visent à promouvoir une culture organisationnelle de l'éthique fondée sur des valeurs communes d'indépendance, de loyauté, d'impartialité, d'intégrité, de responsabilité et de respect des droits de l'homme.

4. Le Bureau de la déontologie est dirigé par une cheffe ou un chef, qui jouit d'une indépendance fonctionnelle et opérationnelle vis-à-vis de la direction dans l'exercice de sa fonction.

II. ACTIVITÉS DU BUREAU DE LA DÉONTOLOGIE

5. Le présent rapport donne un aperçu des activités menées par le Bureau de la déontologie au cours de la période comprise entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021.

6. Comme pour les années précédentes, le Bureau de la déontologie a œuvré dans les domaines ci-après relevant de son mandat :

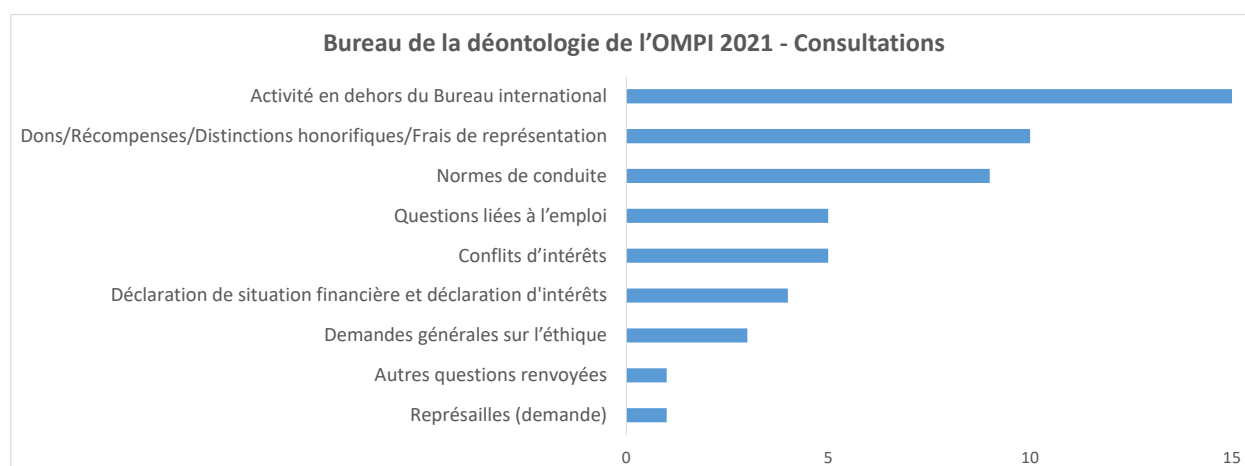
- a) conseils et avis confidentiels;
- b) sensibilisation et formation;
- c) établissement de normes et développement de politiques; et
- d) mise en œuvre des politiques assignées au Bureau de la déontologie.

A. CONSEILS ET AVIS CONFIDENTIELS

7. Sur demande, le Bureau de la déontologie dispense des conseils et des avis confidentiels à l'ensemble du personnel de l'OMPI.

8. En 2021, le Bureau de la déontologie a dispensé des conseils dans 53 cas. La majorité des demandes concernaient la participation à des activités exercées en dehors du Bureau international et des questions liées à l'emploi (15), des dons (y compris des récompenses) (10) et des questions relatives aux normes de conduite (9), qui portaient principalement sur des allégations ou des questions au sujet du comportement sur le lieu de travail, y compris d'éventuelles fautes professionnelles, le harcèlement et l'application équitable des politiques. Le Bureau de la déontologie a dispensé des conseils de fond sur toutes ces questions, ainsi que sur d'autres questions relatives aux conflits d'intérêts (5) et à la déclaration de situation financière et déclaration d'intérêts (4). En outre, le Bureau a répondu à des questions liées à des problèmes d'emploi (5), à des demandes de renseignements généraux sur l'éthique (3) et a renvoyés des questions (1) à la Division de la supervision interne (DSI), au médiateur et au Département de la gestion des ressources humaines (DGRH), selon le cas.

9. Le Bureau de la déontologie a répondu à une demande de renseignements relative à des représailles afin d'apporter des précisions concernant l'application de la politique et des procédures de protection du personnel de l'OMPI. Ce cas n'a pas donné lieu à une demande de protection.



B. SENSIBILISATION ET FORMATION

10. Les activités de sensibilisation et de formation du Bureau de la déontologie visent à

- a) renforcer la culture de l'éthique en assurant une compréhension commune de la signification des termes "éthique et intégrité" à l'OMPI et
- b) améliorer la compréhension des mécanismes mis en place pour aider le personnel à traiter les questions d'éthique.

11. Le Bureau de la déontologie s'efforce également d'accroître la confiance entre collègues et entre les chefs et leurs subordonnés, et le niveau de confiance envers l'Organisation, ainsi que de promouvoir la responsabilité dans les prises de décisions et de renforcer les principes éthiques en matière de gestion à tous les niveaux de l'Organisation.

12. En outre, tout le personnel est tenu de suivre une formation en ligne sur l'éthique et l'intégrité. En plus de cette formation en ligne, le personnel entrant au service de l'Organisation, y compris les directeurs et les fonctionnaires des échelons supérieurs, est tenu de participer à des cours d'initiation qui comprennent une session consacrée à l'éthique. La formation en ligne et la session d'initiation sont gérées par le Bureau de la déontologie, en étroite collaboration avec le DGRH.

13. En 2021, 112 personnes au total ont participé aux activités de formation et de sensibilisation en matière d'éthique :

- 24 participants ont suivi avec succès la formation en ligne obligatoire sur les questions d'éthique et d'intégrité¹;
- 88 participants ont assisté à une réunion d'information sur l'éthique, présentée par la cheffe du Bureau de la déontologie à l'occasion du programme d'initiation organisé par le DGRH.

14. La nouvelle cheffe du Bureau de la déontologie a également présenté un exposé devant 400 personnes environ lors d'une réunion de personnel et a participé à six réunions de chefs de secteur, auxquelles ont assisté environ 60 directeurs et hauts fonctionnaires. Les exposés comprenaient des informations détaillées sur le mandat du Bureau et visaient à améliorer la connaissance et le respect des politiques liées à l'éthique, ainsi qu'à encourager le personnel et la direction à se conformer à des normes de déontologie élevées.

C. ÉTABLISSEMENT DE NORMES ET DÉVELOPPEMENT DE POLITIQUES

15. Le principal objectif de la *Politique de protection contre les représailles en raison du signalement d'une faute ou de la collaboration à des audits ou enquêtes dûment autorisés* (Politique contre les représailles) est de faire en sorte que le personnel de l'OMPI qui signale une faute de bonne foi et collabore dans le cadre d'audits ou d'enquêtes ne fasse pas l'objet de représailles.

16. En vertu de cette politique, le Bureau de la déontologie est chargé d'examiner les plaintes afin de déterminer l'existence d'une présomption de représailles. Dans l'affirmative, le Bureau de la déontologie transmet l'affaire à la DSI pour enquête. Dans la négative, le personnel de l'OMPI peut demander le réexamen de cette décision par un examinateur externe de deuxième niveau.

¹ La date d'achèvement est fondée sur la date d'entrée dans le système Enterprise Learning Management (ELM), et non sur la date réelle d'achèvement du cours.

17. Conformément à un accord écrit entre l'OMPI et le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS), le Bureau de la déontologie de l'UNOPS a assumé ce rôle d'examineur de deuxième niveau pour les demandes jusqu'au 4 octobre 2020. Aucun cas n'a fait l'objet d'un réexamen après cette date. À la suite d'un nouvel accord entre l'OMPI et le Bureau de la déontologie des Nations Unies (UNEO), ce dernier a remplacé l'UNOPS dans ce rôle à partir de janvier 2022. Ce changement sera intégré dans une politique révisée de protection contre les représailles.

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

Protection contre les représailles

18. Le Bureau de la déontologie n'a été saisi d'aucune demande de protection contre les représailles en 2021. Toutefois, comme indiqué ci-dessus, le Bureau de la déontologie a répondu aux demandes de renseignements et a dispensé des conseils et des avis sur l'application de la politique.

Déclaration de situation financière et déclaration d'intérêts

19. Le programme relatif à la déclaration de situation financière et à la déclaration d'intérêts est administré par le Bureau de la déontologie conformément à la Politique en matière de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts de l'OMPI qui vise à :

- 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.

20. Au total, 107² membres du personnel, tous cadres supérieurs de grade D1 et supérieur, ainsi que d'autres membres du personnel travaillant dans des catégories spécifiques désignées, ont participé au programme annuel relatif à la déclaration de situation financière et à la déclaration d'intérêts pour le cycle de déclaration 2020 (du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020). Le programme a été ouvert du 28 avril au 18 juin 2021.

21. Un examinateur externe engagé par l'OMPI à cette fin a examiné les déclarations soumises par le personnel. Chaque déclaration a été soumise à deux niveaux d'examen selon une méthode d'examen conçue par l'examineur externe pour mettre en évidence les éléments nécessitant une attention particulière, notamment les intérêts financiers détenus dans des sociétés figurant sur la liste des fournisseurs de l'OMPI, les intérêts financiers ayant des objectifs d'investissement importants axés sur la propriété intellectuelle et les intérêts ou activités exercées en dehors du Bureau international nécessitant des autorisations. Le processus d'examen comprenait également la recherche d'informations accessibles au public afin d'obtenir la stratégie d'investissement et la répartition des fonds de chaque participation divulguée. En outre, l'examineur externe a organisé des discussions de suivi avec les participants afin d'obtenir des informations complémentaires utiles.

² 109 membres du personnel ont été invités à participer au début du programme. Deux participants ont fait l'objet d'une fermeture administrative et ont été retirés du programme 2021 suite à une évaluation de la cheffe du Bureau de la déontologie. Toutefois, deux d'entre eux ont été exemptés par le Bureau de la déontologie, ce qui porte le nombre total de participants à 107.

22. Lorsqu'un formulaire faisait état de 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 décision concernant l'existence d'un conflit perçu, potentiel ou réel, ainsi que la solution appropriée, relève de l'OMPI.

23. Au cours de l'examen, cinq formulaires ont été présentés par l'examineur externe pour examen avec le Bureau de la déontologie. Après examen, quatre dossiers ont été clos avec la mention "Aucune action requise". La cinquième déclaration a été classée dans la catégorie "Action convenue" et le participant a été informé de l'action corrective. Il n'y a pas eu de conflits d'intérêts réels pour le programme 2021.

24. Après la clôture de l'exercice, environ cinq pour cent (6) des participants au programme ont été sélectionnés au hasard pour participer au processus de vérification prescrit dans la politique relative à la déclaration de situation financière et à la déclaration d'intérêts. Tous les participants soumis à la procédure de vérification ont respecté l'obligation de fournir les documents requis ou de confirmer la soumission délibérée d'un formulaire vierge. La procédure n'a donné lieu à aucune observation. À la fin du processus, l'examineur externe a présenté un rapport complètement anonyme au Directeur général.

Normes IPSAS

25. Conformément à son mandat³, le Bureau de la déontologie a administré et géré la divulgation annuelle des normes IPSAS en ce qui concerne la déclaration de situation financière et la déclaration d'intérêts. La conformité avec les normes IPSAS a créé de nouvelles règles de divulgation pour les fonctionnaires des catégories D-2 et supérieures.

26. Pour 2021, le Bureau de la déontologie a enregistré un taux de conformité de 100% du personnel de l'OMPI avec les règles de divulgation des normes IPSAS.

III. AUTRES ACTIVITÉS DU BUREAU DE LA DÉONTOLOGIE

27. Tout au long de l'année 2021, le Bureau de la déontologie a continué de dialoguer avec l'Organe consultatif indépendant de supervision (OCIS)⁴ de l'OMPI, en particulier en ce qui concerne la mise en œuvre du programme de travail du Bureau.

28. Le Bureau de la déontologie, comme toutes les unités de programme au sein de l'Organisation, a également contribué aux processus de planification biennale et annuelle et de gestion des risques de l'OMPI.

IV. COLLABORATION À L'ÉCHELLE DU SYSTÈME SUR LES QUESTIONS D'ÉTHIQUE AU SEIN DU SYSTÈME DES NATIONS UNIES

29. Le Bureau de la déontologie a continué de participer activement aux travaux menés par le Réseau déontologie des organisations multilatérales, qui 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 vise à promouvoir une collaboration à l'échelle de l'ensemble du système des Nations Unies sur les questions d'éthique au sein du système, en faveur des organismes participants.

³ Comme indiqué dans l'ordre de service n° 36/2017 Rev. de juillet 2019, intitulé "Politique de l'OMPI en matière de déclaration de situation financière et déclaration d'intérêts".

⁴ Conformément à l'annexe III du Règlement financier et règlement d'exécution du Règlement financier de l'OMPI, tels que modifiés le 14 octobre 2015.

30. En 2021, la cheffe de la déontologie a assisté à la réunion annuelle du réseau qui s'est tenue en novembre 2021.

V. OBSERVATIONS

31. Au cours de l'année considérée, un chef par intérim a dirigé le Bureau de la déontologie du 1^{er} avril au 14 septembre, à la suite du départ de la précédente titulaire. Une cheffe du Bureau de la déontologie nouvellement nommée a rejoint l'Organisation le 15 septembre 2021. On constate une augmentation notable des demandes de conseils et d'avis confidentiels depuis cette date (35 cas entre le 15 septembre et le 31 décembre) par rapport aux trois premiers trimestres de 2021 (18 cas entre le 1^{er} janvier et le 14 septembre).

32. Dispenser des conseils et des avis est une composante essentielle du mandat du Bureau de la déontologie. Cette augmentation des cas sera suivie de près par le Bureau de la déontologie en 2022. En effet, le Bureau de la déontologie prévoit de passer à un système de suivi des cas et d'enregistrement des données qui permettra de suivre les cas et d'effectuer des analyses afin de mieux informer sa stratégie, et de rendre compte de manière plus efficace et cohérente du niveau de maturité de la culture organisationnelle de l'éthique au sein de l'OMPI.

[Fin du document]