

Comité de coordination de l'OMPI

Quatre-vingt-deuxième session (54^e session ordinaire)
Genève, 6 – 14 juillet 2023

RAPPORT ANNUEL DU BUREAU DE LA DÉONTOLOGIE

Document établi par le Secrétariat

INTRODUCTION

1. Le présent rapport annuel est soumis à l'Assemblée générale de l'OMPI, par l'intermédiaire du Directeur général, conformément à l'ordre de service n° 16/2020 intitulé "Bureau de la déontologie de l'OMPI". Il décrit les activités clés menées par le Bureau de la déontologie en 2022.
2. Le Bureau de la déontologie a été créé en 2010 afin d'aider le Directeur général à faire en sorte que les fonctionnaires et autres membres du personnel de l'OMPI observent les 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. Il a pour mission de promouvoir une culture organisationnelle de la déontologie fondée sur des valeurs communes d'indépendance, de loyauté, d'impartialité, d'intégrité, de responsabilité et de respect des droits de l'homme. Le Bureau de la déontologie s'acquitte de cette mission en fournissant des services au personnel international de l'OMPI¹, y compris à la haute direction, dans les grands domaines de responsabilité suivants :
 - a) conseils et avis confidentiels;

¹ Cela comprend l'ensemble du personnel de l'OMPI et les autres membres du personnel non-fonctionnaires basés au siège de l'OMPI et à l'extérieur de Genève. Le Bureau de la déontologie dispense également des services au personnel de l'Union internationale pour la protection des obtentions végétales (UPOV).

- b) sensibilisation et formation en matière d'éthique;
- c) établissement de normes et promotion des politiques;
- d) administration de la politique de protection contre les représailles; et
- e) administration de la politique en matière de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts de l'OMPI.

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 de l'OMPI dans l'exercice de sa fonction. En 2022, le personnel du Bureau comprenait également un stagiaire et du personnel chargé d'assurer un soutien consultatif et administratif temporaire².

II. RAPPORT SUR LES ACTIVITÉS DE 2022

5. En 2022, le Bureau de la déontologie a connu une augmentation sensible des demandes de ses services. Malgré les difficultés rencontrées dans la gestion de sa charge de travail, il a fait preuve d'efficacité dans son fonctionnement et obtenu des résultats sans précédent.

6. La cheffe du Bureau de la déontologie a rencontré régulièrement le Directeur général pour discuter de questions d'intérêt général. Elle a également tenu le Directeur général et l'Organe consultatif indépendant de surveillance (OCIS) informés des résultats de la fonction de déontologie.

A. CONSEILS ET AVIS CONFIDENTIELS

7. Le Bureau de la déontologie joue un rôle essentiel dans la promotion des valeurs éthiques de l'OMPI en dispensant des conseils confidentiels à l'ensemble du personnel de l'OMPI. Ces conseils portent notamment sur la gestion des conflits d'intérêts potentiels et sur des questions éthiques complexes avant qu'elles ne s'aggravent, ce qui permet d'éviter les dommages opérationnels et les atteintes à la réputation de l'Organisation. Le Bureau de la déontologie joue ainsi un rôle fondamental dans la gestion des risques, en favorisant la prise de conscience et le respect des règles, politiques et normes de conduite applicables. En tant que ressource consultative de confiance pour l'ensemble du personnel, le Bureau de la déontologie offre également un espace confidentiel où il est possible de faire part de préoccupations et de demander conseil.

8. En 2022, le Bureau de la déontologie a répondu à **155** demandes individuelles de conseils en matière d'éthique³, dans le cadre de réunions en personne et virtuelles ou par écrit. La **figure 1** récapitule les demandes soumises entre 2018 et 2022.

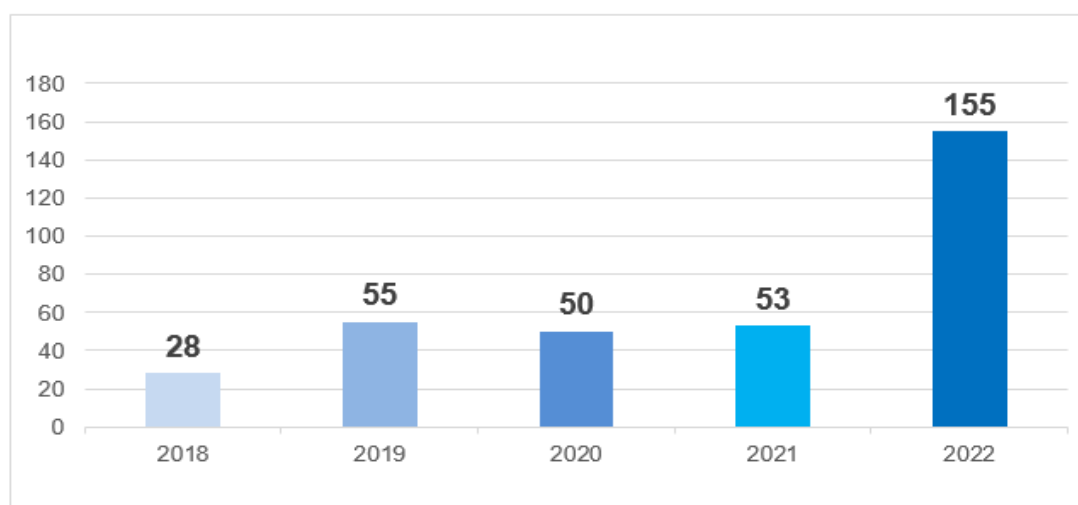
9. Une comparaison entre le nombre de demandes reçues en 2022 et en 2021 révèle une hausse considérable de plus de **300%**. Cette augmentation reflète le renforcement de l'engagement du personnel et de la direction envers le Bureau de la déontologie, et indique un niveau élevé de confiance à l'égard du Bureau dans son rôle de ressource pour obtenir des avis et d'"espace sûr" pour demander des conseils et un soutien pratiques. Ce chiffre plus élevé s'explique également par la démarche active du Bureau de la déontologie en matière d'activités de sensibilisation et de formation. Le Bureau de la déontologie a reçu un très grand nombre de demandes de la part de la Division de la gestion des ressources humaines (DGRH) pour

² Le Bureau bénéficiait du soutien d'un consultant (17 jours), d'un stagiaire (8 mois) et d'un soutien administratif à temps partiel (50 à 80%) (4 mois).

³ Le Bureau de la déontologie entend par demande toute demande individuelle de conseil et d'avis confidentiels émanant d'un membre du personnel ou d'un non-fonctionnaire, en rapport avec un ensemble de faits. Une demande peut nécessiter plusieurs communications par courrier électronique ou conversations, ou bien un seul et unique échange.

évaluer des conflits d'intérêts potentiels liés à l'engagement du personnel dans des activités et des emplois extérieurs, ce qui a considérablement augmenté sa charge de travail.

Figure 1. Comparaison des demandes par année, de 2018 à 2022.



10. Les demandes d'avis et de conseils couvraient un large éventail de catégories (voir la **figure 2**). La majorité concernait la participation à des activités et à des emplois extérieurs⁴ (**66**, soit **42%**), tels que des conférences, des missions d'enseignement et des publications, portant souvent sur le thème de la propriété intellectuelle. La plupart de ces demandes (**53**) n'ont pas été adressées directement au Bureau de la déontologie, mais lui sont parvenues par l'intermédiaire de la DGRH. Dans de tels cas, le Bureau de la déontologie a conseillé le directeur de la DGRH quant aux conflits d'intérêts potentiels⁵, sans toutefois jouer un rôle spécifique dans l'examen de ces situations dans le cadre de la politique en vigueur en matière d'activités extérieures. Dans les autres situations (**13**), des personnes ont demandé au Bureau de la déontologie si une activité était appropriée (participation à un conseil d'administration, prestation de services à des tiers, utilisation d'informations de l'OMPI dans le cadre de travaux écrits et de recherche, etc).

11. Les autres grandes catégories de demandes concernent d'autres conflits d'intérêts⁶ (**32**, soit **21%**), des normes de conduite⁷ (**19**, soit **12%**) et d'autres conseils en matière d'éthique⁸ (**14**, soit **9%**) relatifs à l'application équitable et transparente des politiques et des procédures,

⁴ *Activités extérieures.* Cette catégorie couvre les questions relatives à l'emploi externe, aux professions et autres activités extérieures susceptibles d'interférer avec la capacité du personnel de l'OMPI à servir l'Organisation.

⁵ Actuellement, la politique de l'OMPI en matière d'activités extérieures ne prévoit pas de rôle consultatif du Bureau de la déontologie pour chaque demande d'exercice d'une activité extérieure. Le Bureau est convenu d'aider la DGRH, conformément aux meilleures pratiques du système des Nations Unies, à examiner les demandes d'activités extérieures afin de prévenir tout conflit d'intérêts potentiel. Conformément à l'ordre de service n° 16/2020 relatif au Bureau de la déontologie de l'OMPI, il relève des principales attributions de ce dernier de "dispenser des conseils et avis confidentiels en matière d'éthique aux fonctionnaires et autres membres du personnel". Les conflits d'intérêts sont, par nature, une question éthique.

⁶ *Conflit d'intérêts.* Cette catégorie couvre les questions relatives à l'indépendance et l'impartialité, telles que les conflits d'intérêts personnels d'ordre financier, l'utilisation d'actifs de l'OMPI et les restrictions applicables aux activités exercées après la cessation de service.

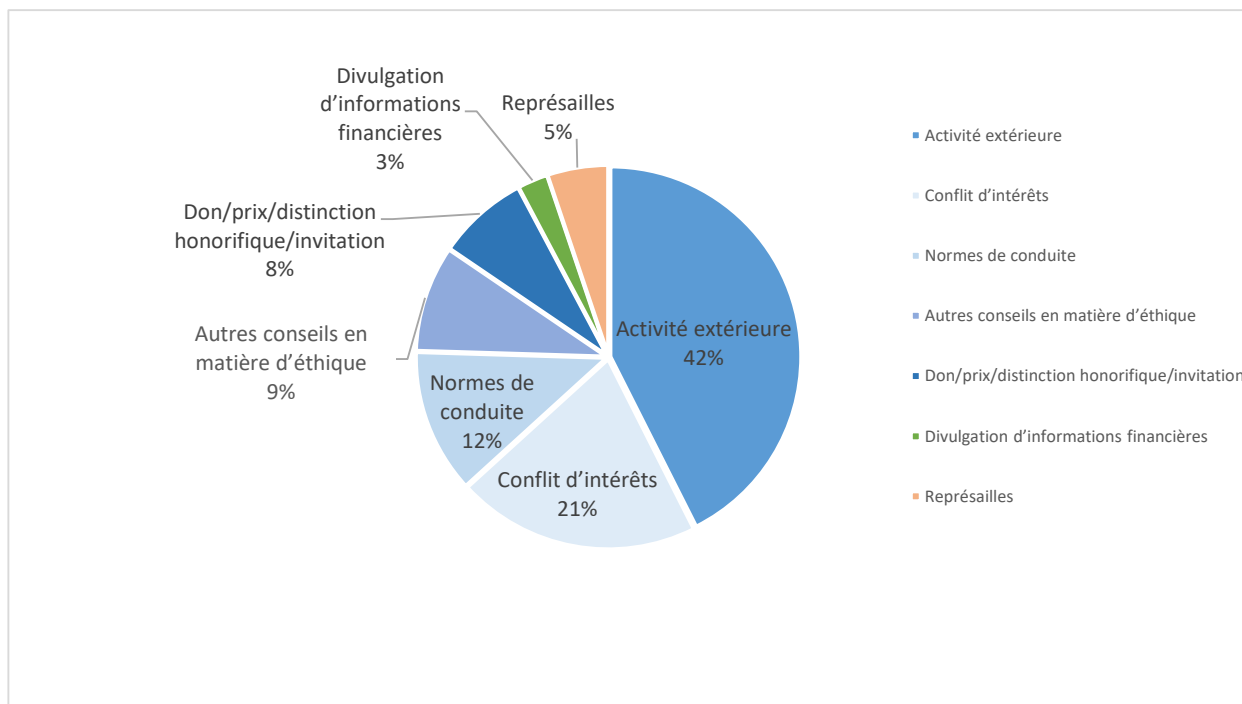
⁷ *Normes de conduite.* Cette catégorie regroupe les questions relatives aux [Normes de conduite de la fonction publique internationale](#) et les allégations ou demandes au sujet du comportement sur le lieu de travail, y compris d'éventuelles fautes professionnelles, la fraude et la corruption, le harcèlement et l'abus de pouvoir, la discrimination l'application équitable des politiques.

⁸ Les autres questions d'éthique comprennent les demandes liées à des problèmes d'emploi en rapport avec l'éthique et les questions du personnel quant aux moyens de dénoncer une situation et sur l'application équitable des politiques et pratiques de l'OMPI.

au signalement de comportements répréhensibles, notamment de harcèlement et de harcèlement sexuel, ainsi qu'à d'autres préoccupations liées au lieu de travail.

12. Le Bureau de la déontologie a également enregistré des demandes dans les catégories suivantes : dons⁹ (12, soit 8%), divulgation d'informations financières (4, soit 3%) et représailles (8, soit 5%) (voir la section D).

Figure 2. Répartition des conseils par catégorie

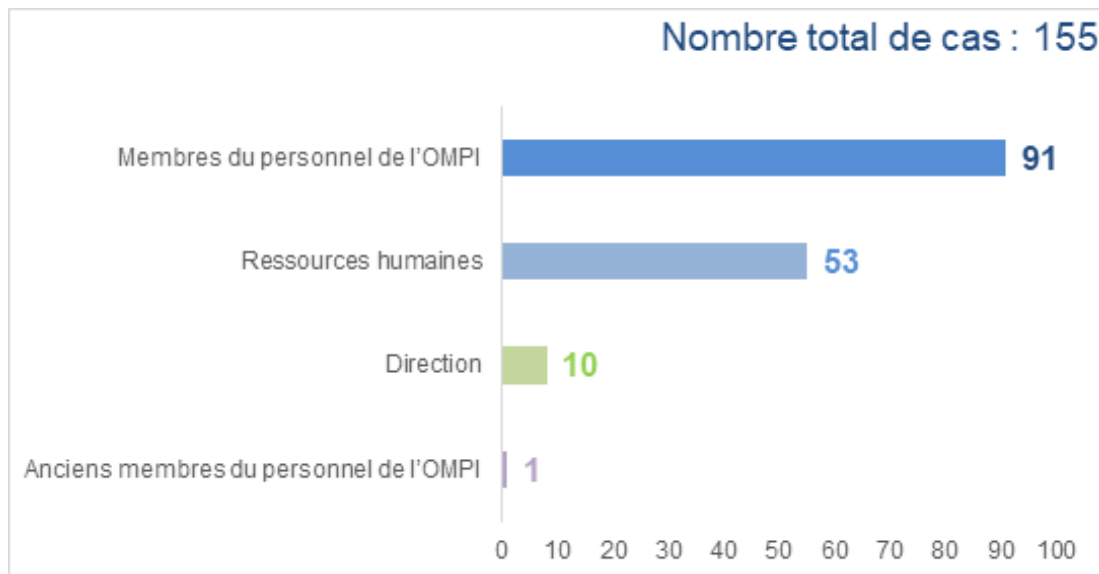


13. Comme le montre la **figure 3**, la majorité des demandes ont été formulées par le personnel de l'OMPI (91). Dans cette catégorie, 84 émanaient de membres du personnel, sept de personnes ne faisant pas partie du personnel¹⁰. Le Bureau de la déontologie a également reçu des demandes émanant de la DGRH quant à des activités extérieures (53) et des demandes de la "direction", c'est-à-dire des demandes émanant de membres du personnel de l'OMPI dans le cadre de l'exercice de leur fonction officielle de direction (10). Il y a également eu une demande d'un ancien membre du personnel de l'OMPI.

⁹ *Don, prix, distinction honorifique et invitation.* Cette catégorie comprend les conseils dispensés au personnel de l'OMPI sur la manière de se comporter lorsqu'il se voit offrir des dons, des faveurs, des prix, des distinctions honorifiques ou des invitations par des sources extérieures dans le cadre de ses fonctions officielles ou en relation avec son statut à l'OMPI, mais également en vue de déterminer si le don était inférieur à la limite de 200 francs suisses établie dans la politique de l'OMPI en matière de dons et de distinctions honorifiques.

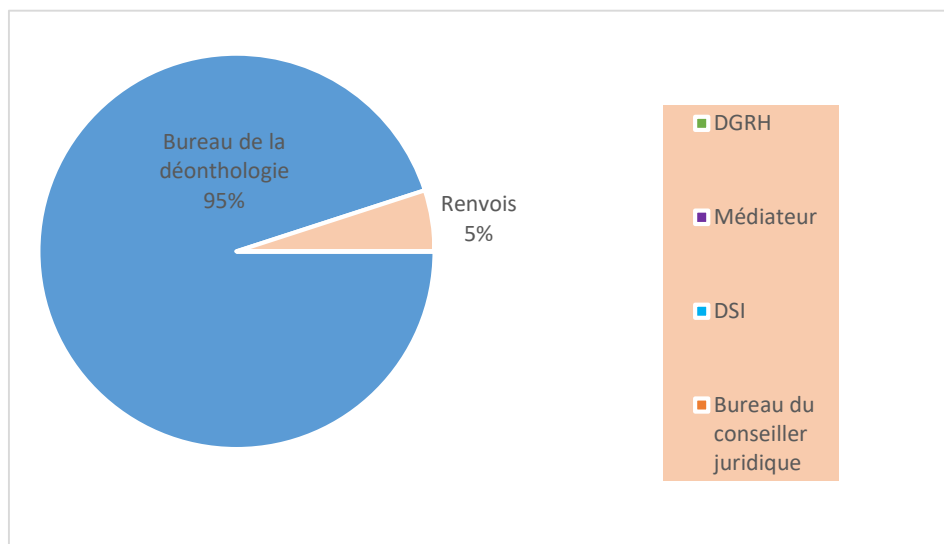
¹⁰ Cette catégorie comprend les travailleurs intérimaires, les prestataires de services individuels et les autres prestataires externes.

Figure 3. Origine des demandes



14. Au total, **149** demandes (**95%**) sur **155** ont été traitées quant au fond exclusivement par le Bureau de la déontologie. Dans un petit nombre de cas (**8**, soit **5%**), le Bureau de la déontologie a demandé à des membres du personnel et à des non-fonctionnaires de rechercher un soutien extérieur pour des questions relatives à des griefs liés à des difficultés sur le lieu de travail, au règlement de différends et à la dénonciation d'actes répréhensibles présumés. Certaines demandes ont été transmises à la DGRH, au médiateur, à la Division de la supervision interne (DSI) et au Bureau du conseiller juridique (voir la **figure 4**).

Figure 4. Renvois à une instance extérieure



B. SENSIBILISATION ET FORMATION

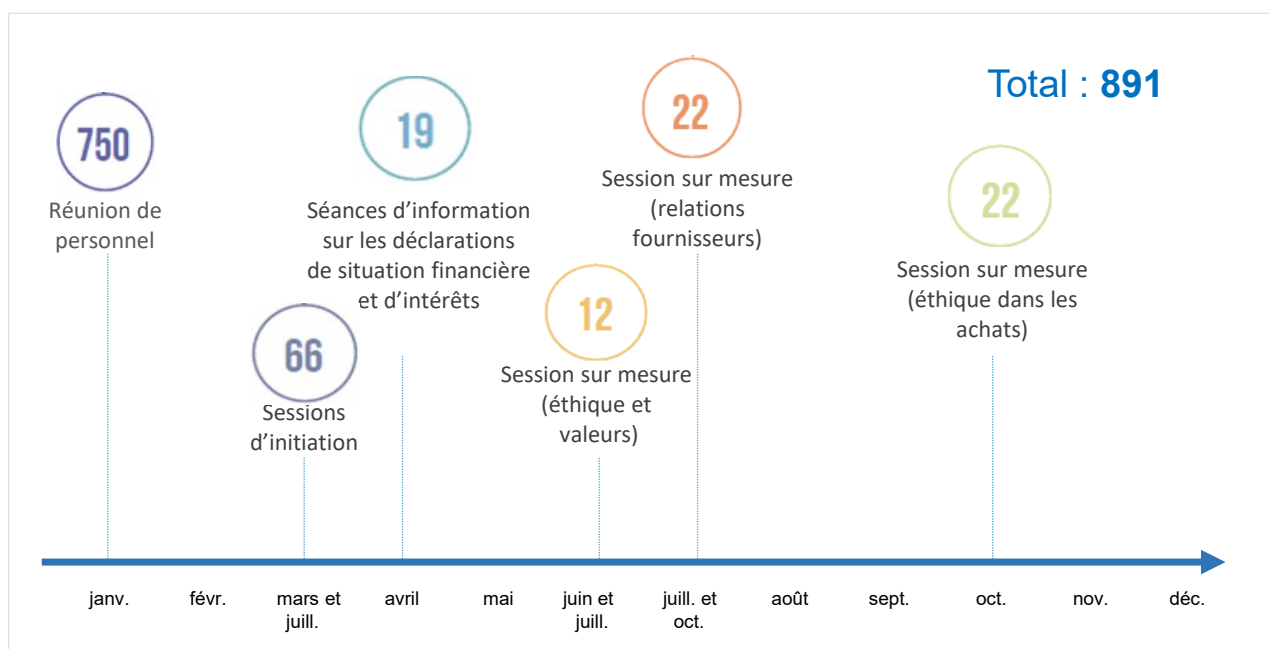
15. Les activités de sensibilisation et de formation du Bureau de la déontologie visent à renforcer les valeurs et principes fondamentaux de l'OMPI, à accroître la connaissance et le respect des politiques relatives à l'éthique et à encourager le personnel et la direction à maintenir des normes de déontologie élevées.

16. En 2022, le Bureau de la déontologie a franchi une nouvelle étape en ce qui concerne le nombre de membres du personnel participant à des activités de formation et de sensibilisation, avec **891** participants, contre 112 en 2021¹¹.

- La cheffe du Bureau de la déontologie a présenté un exposé devant environ **750** personnes lors d'une réunion de personnel en janvier. Cet exposé comprenait des informations détaillées sur le mandat du Bureau et visait 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.
- La cheffe du Bureau de la déontologie a organisé **deux** sessions d'initiation à l'éthique à l'OMPI en mars et en juillet, auxquelles ont participé **66** personnes entrant au service de l'Organisation, y compris des directeurs et des membres du personnel des échelons supérieurs.
- **Dix-neuf** participants au programme relatif à la déclaration de situation financière et à la déclaration d'intérêts de l'OMPI ont assisté à **deux** séances d'information sur ces questions, organisées conjointement par la cheffe du Bureau de la déontologie, l'organisme professionnel examinateur externe KPMG, engagé par l'OMPI à l'appui dudit programme.
- Le Bureau de la déontologie a créé et organisé **cinq** ateliers et séances de sensibilisation sur mesure, auxquels ont participé **56** membres du personnel, y compris des directeurs. Ces séances ont été organisées en petits groupes et en équipes et ont porté sur diverses questions éthiques telles que les dons, les activités extérieures, les relations éthiques avec les fournisseurs à l'intention des gestionnaires de contrats et des responsables des achats, ainsi que sur d'autres difficultés déontologiques rencontrées au sein des bureaux extérieurs.

¹¹ En raison de l'épidémie de Coronavirus, la plupart des initiatives de sensibilisation du Bureau de la déontologie se sont déroulées en ligne. Toutefois, des séances personnalisées ont été organisées en présentiel. Si les séances en ligne sont utiles pour atteindre tous les membres du personnel – indépendamment de l'endroit où ils se trouvent – le Bureau de la déontologie encourage les séances en personne pour une meilleure interaction.

Figure 5. Initiatives de sensibilisation du Bureau de la déontologie



Formation obligatoire à l'éthique

17. Une initiative importante du Bureau de la déontologie menée en 2022 a été la révision et le lancement, en novembre 2022, du nouveau cours d'apprentissage à distance "Éthique et intégrité à l'OMPI" avec le soutien de l'Académie de l'OMPI. Le Bureau de la déontologie a adapté l'ancien programme de formation aux nouveaux défis éthiques posés par les réalités opérationnelles actuelles de l'OMPI. Cette formation donne un aperçu des ressources disponibles en matière d'éthique et comprend un message du Directeur général sur l'importance de l'éthique à l'OMPI ainsi qu'un quiz de clôture. Le Bureau a également élaboré des infographies, des exercices interactifs et des vidéos pour transmettre des concepts déontologiques importants d'une manière attrayante, tels que la signification de l'éthique à l'OMPI, les risques éthiques que le personnel peut rencontrer, le comportement exemplaire en termes d'éthique attendu des directeurs et des superviseurs, le rôle du Bureau de la déontologie et la protection contre les représailles.

18. La formation a été lancée le 15 novembre et tous les membres du personnel travaillant à l'OMPI à cette date devaient suivre tous les modules et réussir le quiz obligatoire¹². Depuis, toutes les nouvelles recrues doivent également suivre cette formation. Au total, pour 2022, **1470** participants sur 1520 ont suivi avec succès la formation en ligne, soit un **taux d'achèvement de 97%**, contre 25% pour la précédente formation obligatoire sur l'éthique (avant le 15 novembre 2022). Les acquis de la formation restent valables pendant trois ans et les nouvelles recrues sont tenues d'effectuer les modules dans les 30 jours qui suivent leur entrée à l'OMPI¹³.

¹² Voir la publication de la DGRH intitulée [Effectifs de l'OMPI en 2022](#).

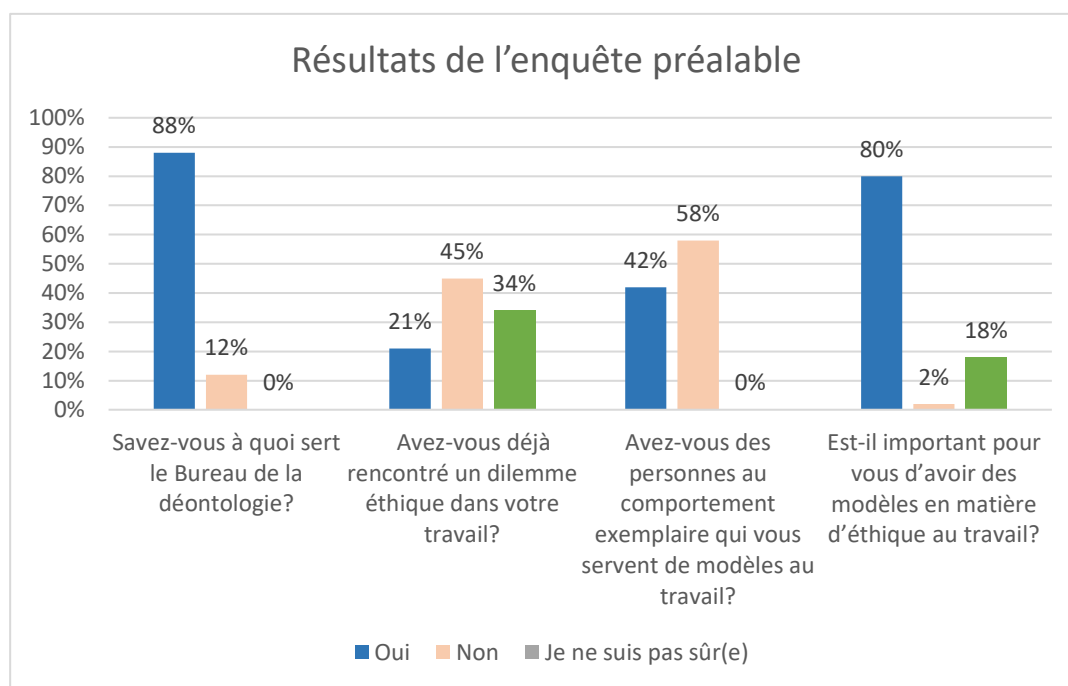
¹³ Le délai pour achever la précédente formation obligatoire en déontologie était d'un an, et aucun délai n'avait été fixé pour la validité de la formation.

Enquête sur la déontologie

19. Profitant du lancement de la formation obligatoire en matière d'éthique, le Bureau de la déontologie a intégré deux enquêtes anonymes dans le cadre de cette formation (une "enquête préalable à la formation" et une "enquête après formation") afin d'évaluer la maturité du personnel de l'OMPI en matière d'éthique.

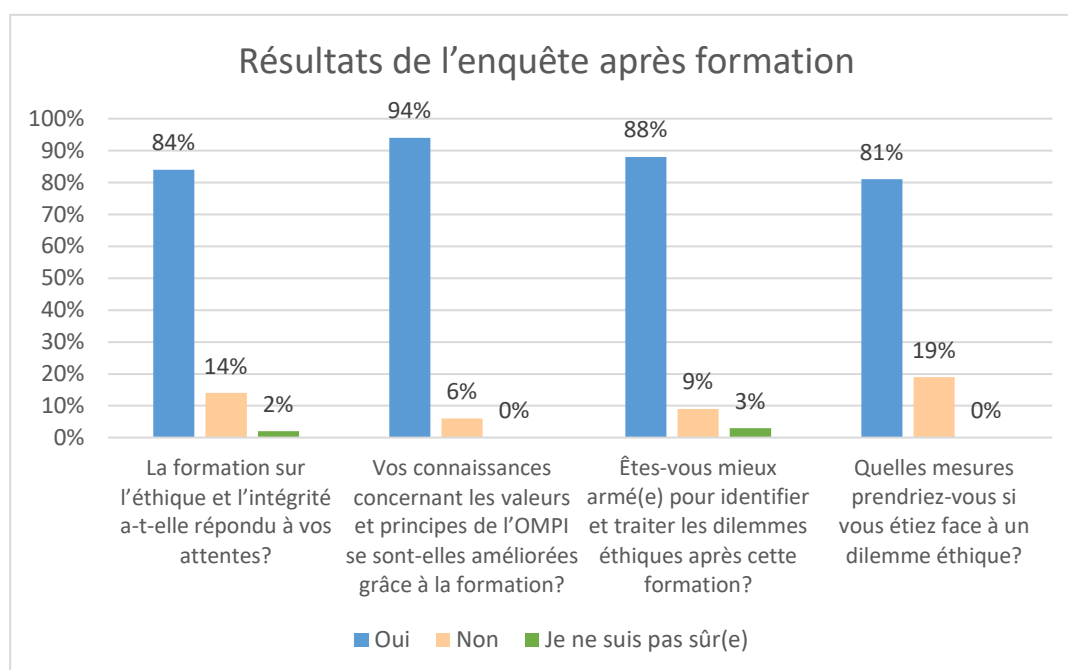
20. Les données de l'enquête préalable à la formation montrent que la plupart des personnes interrogées (**88%**) connaissaient l'existence du Bureau de la déontologie et son rôle. Près de la moitié d'entre elles (**45%**) ont déclaré ne pas avoir été confrontées à un dilemme éthique sur leur lieu de travail, tandis que **21%** ont répondu par l'affirmative, ce qui signifie qu'elles étaient en mesure d'identifier un dilemme éthique. Un tiers (**34%**) a répondu n'être pas sûr, ce qui signifie soit que ces personnes n'ont pas été en mesure d'identifier un dilemme éthique, soit qu'elles ne se sont pas trouvées face à un tel dilemme. En ce qui concerne la notion de "comportement exemplaire en termes d'éthique", **58%** des personnes interrogées ont déclaré côtoyer des personnes présentant un tel comportement sur leur lieu de travail, tandis que près de la moitié (**42%**) ont déclaré ne pas en connaître. Cependant, pour la plupart d'entre elles (**80%**), il est important d'avoir pour modèle des personnes au comportement exemplaire en termes d'éthique sur le lieu de travail, tandis que **18%** n'ont pas d'opinion et qu'une minorité (**2%**) n'y attache aucune importance.

Figure 6. Résultats de la formation à l'éthique et l'intégrité : enquête préalable à la formation



21. L'enquête menée après la formation montre que les connaissances du personnel de l'OMPI en matière de déontologie ont considérablement augmenté après avoir suivi le cours de formation à distance. En effet, à l'issue de la formation, **94%** des personnes interrogées ont répondu que leur connaissance des valeurs et des principes de l'OMPI s'était améliorée, et **88%** se sont senties mieux armées pour identifier et traiter les dilemmes éthiques. Une grande majorité d'entre elles (**81%**) ont répondu correctement en ce qui concerne les mesures à prendre lorsqu'elles se trouvent face à un dilemme éthique.

Figure 7. Résultats de la formation sur l'éthique et l'intégrité : enquête après formation



Pages Intranet et Internet du Bureau de la déontologie

22. Le Bureau de la déontologie a lancé, en février 2022, une page Intranet ayant fait l'objet d'une refonte avec l'aide de la Division de l'information et de la communication numérique, afin d'offrir un site facile à consulter pour tout ce qui concerne la déontologie à l'OMPI. Ce nouveau site contient des principes directeurs et des politiques, des formulaires relatifs à l'éthique, des contacts pertinents et des liens vers des événements et des publications. Il permet aux visiteurs de comprendre rapidement le mandat du Bureau de la déontologie par rapport aux autres bureaux chargés du règlement des litiges au sein de l'OMPI. Le site a fait l'objet de **1830 consultations** au cours de sa première année d'existence.

23. Le Bureau de la déontologie a également mis à jour sa page Internet externe afin de décrire plus avant ses domaines de responsabilité et d'offrir un accès facile à ses publications, notamment à ses rapports annuels présentés au Comité de coordination de l'OMPI.

C. ÉTABLISSEMENT DE NORMES ET ÉLABORATION DE POLITIQUES

24. Le Bureau de la déontologie a pour mandat de fournir un appui normatif et stratégique pour l'élaboration et l'interprétation des politiques liées à la déontologie, ainsi que d'apporter une contribution à la direction pour faire en sorte que les politiques, les procédures et les pratiques reflètent, renforcent et promeuvent les normes éthiques et l'intégrité au sein de l'OMPI.

25. En 2022, le Bureau de la déontologie a contribué à la réponse de l'OMPI et au suivi des rapports du Corps commun d'inspection (CCI) concernant le dispositif d'application du principe de responsabilité et l'état actuel de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies. Le Bureau a également été invité à contribuer au plan d'action de l'ONU contre l'exploitation et les sévices sexuels, à l'enquête annuelle de 2021 du Conseil des chefs de secrétariat (CCS) sur le signalement des cas de harcèlement sexuel et au questionnaire du CCS dans le cadre de la révision des Normes de conduite en vigueur de la fonction publique internationale.

26. Enfin, le Bureau a apporté des éclaircissements sollicités par les États membres, par exemple sur la politique de l'OMPI en matière de protection contre les représailles.

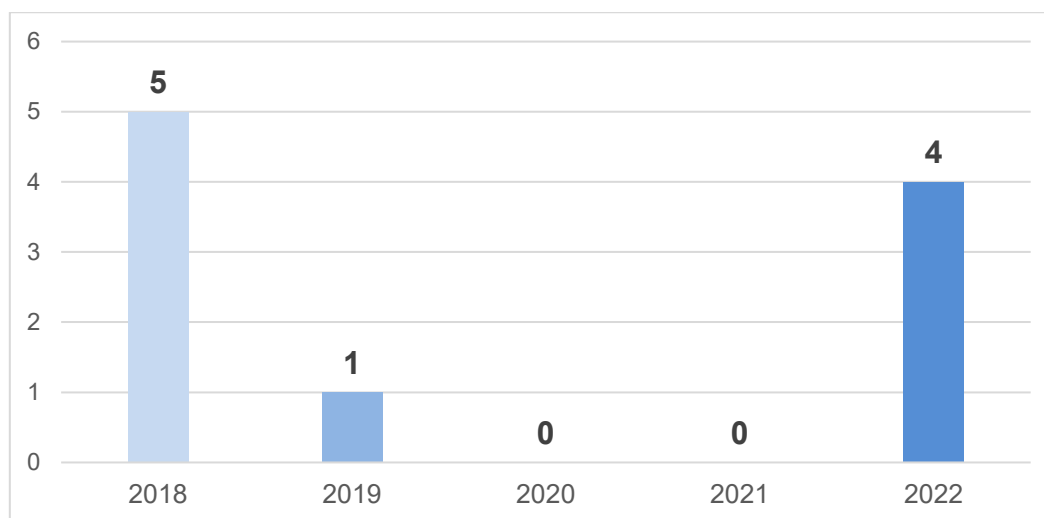
D. POLITIQUE DE PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

27. Le Bureau de la déontologie est chargé d'administrer la politique de protection contre les représailles, qui interdit les représailles, fixe les procédures de dépôt de plainte et les mesures que l'OMPI peut prendre en cas de représailles. Dès réception d'une plainte officielle, le Bureau de la déontologie procède à un examen préliminaire de la demande et si l'existence d'une présomption de représailles est établie, l'affaire est transmise à la Division de la supervision interne (DSI) pour enquête. Une fois l'enquête terminée, le Bureau de déontologie examine le rapport de la DSI, demande des éclaircissements si nécessaire et détermine s'il y a eu représailles.

Demandes de protection contre des représailles

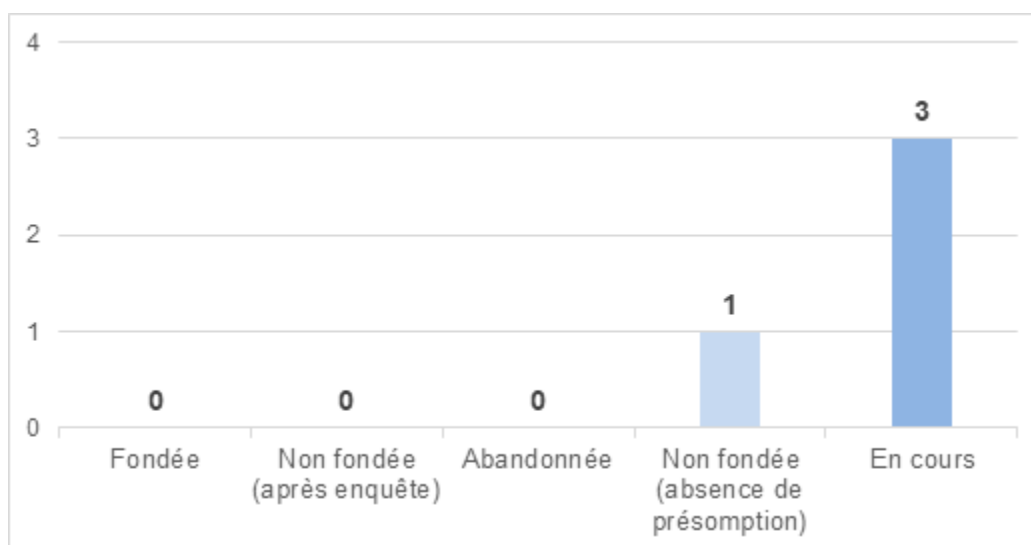
28. En 2022, le Bureau de la déontologie a reçu **quatre** demandes officielles de protection contre des représailles. La **figure 8** indique le nombre annuel de demandes depuis 2018.

Figure 8. Nombre de demandes de protection contre des représailles reçues de 2018 à 2022



29. Sur les **quatre** plaintes officielles reçues, **une** a été classée car aucune présomption n'a été établie. Dans ce cas, après une évaluation préliminaire, le Bureau de la déontologie a déterminé que les allégations du plaignant ne permettaient pas de conclure à un cas de représailles.

30. Les **trois** autres plaintes concernaient des allégations de mauvaise conduite (harcèlement et abus de pouvoir). Dans les trois cas, le Bureau de la déontologie a estimé que l'existence d'une présomption de représailles était établie et ces affaires ont été transmises à la DSI pour enquête. Le Bureau de la déontologie n'a pas encore reçu les rapports d'enquête correspondants, de sorte que le résultat n'est pas connu. La **figure 9** indique quelle suite a été donnée aux quatre demandes reçues en 2022.

Figure 9. Suite donnée à quatre demandes de protection contre des représailles en 2022

Conseils

31. Le Bureau de la déontologie a répondu à **trois** requêtes distinctes liées à des représailles, dans lesquelles des collègues demandaient des conseils ou des garanties concernant la protection, soit avant de signaler une faute, soit alors qu'ils se sentaient exposés après avoir participé à une activité protégée. Ces requêtes ne se sont pas transformées en demandes formelles.

Action préventive

32. La politique de l'OMPI relative à la protection contre les représailles prévoit que la DSI informe le Bureau de la déontologie de tout signalement d'actes répréhensibles dont elle estime qu'il présente un risque de représailles. Le Bureau de la déontologie consulte alors la personne concernée au sujet d'une éventuelle action préventive. Grâce à ce dispositif, le Bureau de la déontologie peut anticiper en dispensant des conseils à un plaignant, plutôt que d'attendre de voir si les représailles se concrétisent.

33. En 2022, suite à un signalement de la DSI, le Bureau de la déontologie a aidé **une** personne en situation d'action préventive. Après avoir dispensé des conseils à la personne et assuré une surveillance de sa situation durant une courte période, la cheffe du Bureau de la déontologie a déterminé que sa situation ne justifiait pas de mesures de protection provisoires. L'affaire n'a pas donné lieu à une demande de protection contre des représailles.

Révision de la politique

34. Dans son rapport de 2021, le Bureau de la déontologie prévoyait que la révision de la politique de protection contre les représailles serait achevée en 2022. Il s'agissait de tenir compte des recommandations d'audit, du remplacement du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) par le Bureau de la déontologie des Nations Unies (UNEO) dans le rôle d'examineur de deuxième niveau des cas de représailles où la présomption n'avait pas été établie, et de modifications reposant sur les pratiques recommandées. Cependant, bien que la révision ait été entamée, elle n'est pas encore finalisée. En effet, l'augmentation du nombre de demandes d'avis a eu des répercussions sur la charge de travail de la cheffe du Bureau de la déontologie, et étant l'unique ressource technique au sein du Bureau, elle est la seule à pouvoir assurer cette tâche. Le document fait actuellement l'objet de consultations internes; après approbation par l'OMPI, il sera publié en 2023.

E. DÉCLARATION FINANCIÈRE ET DÉCLARATION D'INTÉRÊTS

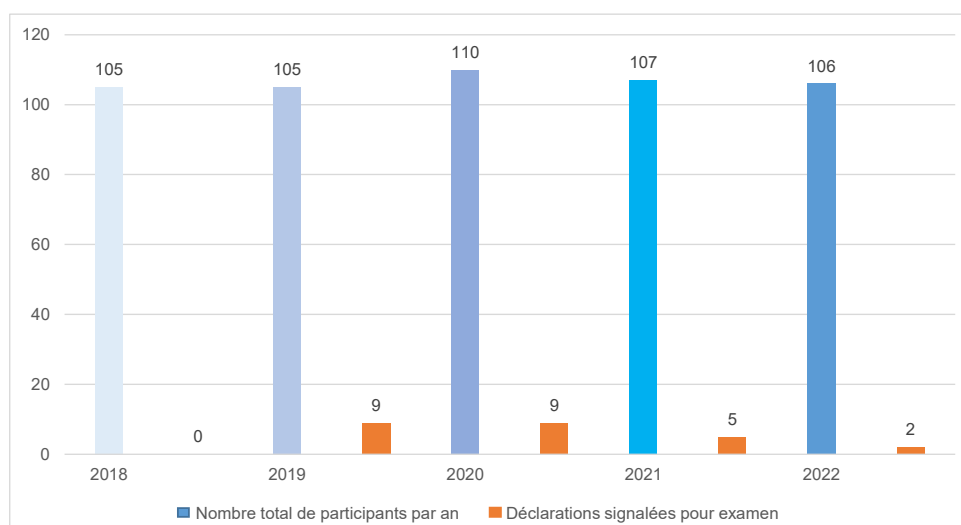
Déclaration de situation financière et la déclaration d'intérêts

35. Le programme relatif à la déclaration de situation financière et la déclaration d'intérêts administré par le Bureau de la déontologie contribue à promouvoir la transparence et la responsabilité, renforçant ainsi la confiance du public dans l'intégrité de l'OMPI et de son personnel. Ce programme est avant tout un outil permettant de recenser et d'évaluer les risques de conflit d'intérêts découlant des investissements financiers et des activités extérieures des membres du personnel et de leur famille proche.

36. En 2022, au total, **106**¹⁴ membres du personnel – de grade D1 et supérieur, ainsi que d'autres membres du personnel travaillant dans des catégories spécifiquement désignées – ont participé au programme annuel relatif à la déclaration de situation financière et à la déclaration d'intérêts pour le cycle de déclaration 2021.

37. KPMG, en sa qualité d'examineur externe engagé par l'OMPI, a examiné les déclarations de situation financière et d'intérêts. Au cours de cet examen, KPMG a soumis **deux** formulaires de déclaration à l'examen du Bureau de la déontologie. L'un des cas a été classé avec la mention "Aucune action requise", et l'autre a été classé avec la mention "Action convenue", et le participant a bénéficié de conseils sur les mesures correctives à prendre. Par ailleurs, aucun conflit d'intérêts réel n'a été identifié au cours de l'examen. La **figure 10** montre le nombre de participants et le nombre de divulgations signalées de 2018 à 2022.

Figure 10. Participants à la déclaration de situation financière et à la déclaration d'intérêts, 2018 à 2022



38. KPMG a également demandé l'avis du Bureau de la déontologie sur des missions d'activités extérieures divulguées par **14** participants. Le Bureau de la déontologie les a examinées et a confirmé que quatre des 14 participants disposaient d'une autorisation officielle valide et qu'aucune mesure corrective n'était par conséquent nécessaire. Ces formulaires ont été examinés et les cas clos avec la mention "examen terminé – aucune action requise". Cinq autres participants n'avaient pas besoin d'une autorisation formelle en raison des types d'intérêts extérieurs divulgués, et les déclarations ont été classées dans la catégorie "Aucune observation à signaler". Les cinq participants restants ont divulgué des activités extérieures pour lesquelles la DGRH a confirmé qu'ils ne disposaient pas de documents d'approbation

¹⁴ Cent huit membres du personnel ont été invités à participer au début du programme. Les dossiers de deux participants ont fait l'objet d'une fermeture administrative à la suite d'une évaluation de la Cheffe du Bureau de la déontologie, ce qui porte le nombre total de participants à 106.

à jour. Sur les conseils du Bureau de la déontologie, ces cinq membres du personnel ont pris des mesures correctives afin d'atténuer les risques présentés par les activités extérieures qu'ils avaient exercées.

39. À l'issue de l'exercice, environ **5% (6)** des participants ont été sélectionnés au hasard pour prendre part au processus de vérification prévu par le règlement. Ce processus de vérification permet au Bureau de la déontologie de s'assurer que les membres du personnel remplissent leur déclaration de situation financière avec diligence et exactitude. Tous les participants sélectionnés étaient en conformité avec le règlement et ont fourni les documents ou la confirmation nécessaires de la part d'un tiers, ce qui n'a donné lieu à aucune observation à signaler. À la fin du processus, KPMG a transmis un rapport parfaitement anonyme au Directeur général. Le programme a été clos avec succès, avec un **taux de conformité de 100%**.

Divulgence d'informations au titre des normes comptables internationales du secteur public (IPSAS)

40. Conformément à son mandat, le Bureau de la déontologie a administré et géré la divulgation annuelle d'informations financières au titre des normes IPSAS pour 2022. Tous les membres du personnel de niveau D2 et supérieur ont été invités à divulguer les transactions opérées avec les membres de leur famille proche. Tous les participants ont répondu à la demande dans les délais et l'exercice s'est achevé avec succès avec un **taux de conformité de 100%**.

Révision des politiques

41. Avant le lancement du programme annuel relatif à la déclaration de situation financière et à la déclaration d'intérêts en avril 2022, le Bureau de la déontologie a révisé et mis à jour le guide dudit programme pour tenir compte des recommandations formulées par KPMG en vue de clarifier certaines définitions et de fournir de plus amples informations sur les éléments à déclarer, comme les cryptomonnaies. Le guide ainsi révisé a été communiqué à l'ensemble du personnel concerné et publié sur la page Intranet du Bureau de la déontologie.

42. Le Bureau de la déontologie a également entamé la révision de la politique relative à la déclaration de situation financière et à la déclaration d'intérêts afin de prendre en considération les changements apportés audit programme, notamment l'utilisation à venir d'un logiciel interne de déclarations de situation financière et d'intérêts pour gérer le programme. La politique est en cours de finalisation pour publication avant le lancement du prochain exercice de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts (voir les paragraphes 47 et 55).

III. AUTRES ACTIVITÉS DU BUREAU DE LA DÉONTOLOGIE

43. Tout au long de l'année 2022, le Bureau de la déontologie a continué de collaborer avec l'OCIS et a soumis des mises à jour et des rapports en temps opportun, en particulier sur la mise en œuvre du plan de travail du Bureau. Les membres de l'OCIS ont engagé des discussions constructives avec le Bureau de la déontologie et lui ont dispensé des conseils utiles, fondés sur leur expérience organisationnelle vaste et variée.

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

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

Recommandations du Corps commun d'inspection

45. En mars 2022, l'organe de supervision externe indépendant du système des Nations Unies – le Corps commun d'inspection (CCI) – a publié un rapport intitulé [Examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies](#), dans lequel **quatre** recommandations ont été formulées à l'intention de tous les Bureaux de déontologie des Nations Unies.

46. Au moment de la publication, **deux** de ces quatre recommandations étaient déjà en place à l'OMPI.

- Recommandation n° 1 : “Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient, avec effet immédiat, veiller à ce que les contrats des chefs des bureaux de la déontologie nouvellement nommés couvrent la durée totale du mandat.” Au sein de l'OMPI, les chefs des bureaux de déontologie nouvellement nommés bénéficient d'un contrat à durée indéterminée, après une période probatoire d'un an.
- Recommandation n° 2 : “Les organes délibérants et les organes directeurs des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient demander aux entités de mettre à jour d'ici à la fin de 2023 le mandat de leurs comités d'audit et de contrôle afin d'y inscrire, s'il n'y en a pas encore, des dispositions relatives à la déontologie, et d'y préciser qu'il serait souhaitable que les nouveaux membres des comités comptent la déontologie parmi leurs domaines de compétence.” Au sein de l'OMPI, les membres de l'OCIS doivent posséder des compétences suffisantes et une expérience professionnelle pertinente et récente au niveau de la haute direction, par exemple en matière d'audit, d'évaluation, de finance, de comptabilité, de gestion des risques, d'enquêtes, d'affaires juridiques, d'informatique, de déontologie, de gestion des ressources humaines et d'administration. Ils doivent également posséder des qualités personnelles pertinentes, comme l'indépendance, l'objectivité, l'impartialité, l'intégrité et de fortes valeurs éthiques. Dans le cadre de leur mandat, les membres de l'OCIS sont chargés de superviser le Bureau de la déontologie¹⁵.

47. En 2022, le Bureau de la déontologie s'est employé à clore les **deux** recommandations restantes.

- En ce qui concerne la mise en œuvre de la recommandation n° 3, qui préconise que “tous les fonctionnaires et autres membres du personnel suivent périodiquement des cours de perfectionnement obligatoires consacrés à la déontologie”, le Bureau de la déontologie a élaboré et lancé avec succès une nouvelle formation en matière d'éthique à l'intention de l'ensemble du personnel, fonctionnaire ou

¹⁵ Règlement financier et règlement d'exécution du règlement financier de l'OMPI, Annexe III, disponible à l'adresse suivante : https://www.wipo.int/export/sites/www/about-wipo/fr/pdf/wipo_financial_regulations.pdf. Plus précisément, s'agissant du Bureau de la déontologie, l'OCIS a les responsabilités suivantes : i) examiner, à la dernière session de l'année précédente, le programme de travail proposé du Bureau de la déontologie et donner des avis à cet égard; ii) examiner la mise en œuvre du programme de travail du Bureau de la déontologie et donner des avis sur la qualité, l'efficacité et l'efficience de la fonction de déontologie; iii) donner un avis au chef du Bureau de la déontologie sur les cas d'atteinte importante à l'indépendance et à l'objectivité, y compris des conflits d'intérêts; iv) examiner les politiques proposées en matière de déontologie et donner des avis à ce sujet; v) donner un avis au Directeur général sur la nomination et le licenciement éventuels du chef du Bureau de la déontologie, y compris en examinant la proposition de vacance de poste et la liste des candidats présélectionnés; vi) fournir des contributions au Directeur général s'agissant de l'évaluation des performances du chef du Bureau de la déontologie;

non-fonctionnaire. Cette formation est valable trois ans, après quoi les collègues seront invités à la suivre de nouveau ou à suivre une formation de remise à niveau dispensée périodiquement par le Bureau de la déontologie.

- En ce qui concerne la mise en œuvre de la recommandation n° 4, qui préconise que les organisations évaluent “l’efficacité et l’efficience, y compris le ‘rapport coût-avantages’, de leurs dispositifs de transparence financière et de déclaration des conflits d’intérêts et, sur la base des conclusions de cette évaluation, proposer s’il y a lieu des modifications des politiques relatives à ces programmes”, le Bureau de la déontologie a mené un exercice d’analyse comparative afin de recenser les pratiques recommandées et de faire des propositions à la direction sur les moyens d’améliorer l’efficacité et l’efficience du programme relatif à la déclaration de situation financière et à la déclaration d’intérêts. À la suite d’une recommandation du Bureau de la déontologie, le Secrétariat a décidé qu’à compter de 2023, le programme relatif à la déclaration de situation financière et à la déclaration d’intérêts fonctionnerait différemment. L’OMPI développerait et commencerait à utiliser son propre logiciel de déclaration de situation financière et d’intérêts au lieu de se procurer une licence auprès d’un fournisseur externe. Tout en recourant à un contrat existant de l’ONU, l’OMPI engagerait également un examinateur externe pour bénéficier de son expertise. Ces mesures devraient permettre de réduire considérablement les coûts, pour les ramener à environ 20% du précédent chiffre annuel. Le logiciel est actuellement en cours de développement et sera mis en place en 2023, à la suite du lancement du prochain programme annuel de déclaration de situation financière et de déclaration d’intérêts. Le Bureau de la déontologie travaille également à la révision des politiques et des guides correspondants afin de prendre en compte les modifications apportées au programme.

Réseau Déontologie des organisations multilatérales (ENMO)

48. 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.

49. En mai 2022, pour la première fois depuis la pandémie, le Bureau de la déontologie a réuni les responsables de la déontologie de l’ENMO à Genève pour relancer ce réseau informel. Le groupe s’est réuni trois fois depuis et continue d’échanger régulièrement sur des questions d’intérêt commun.

50. Le Bureau de la déontologie a également assisté à la réunion annuelle du Réseau Déontologie et a participé à une formation dispensée par le réseau international d’éthique professionnelle European Business Ethics Forum (EBEF/EBI).

V. OBSERVATIONS ET PERSPECTIVES

51. La multiplication par trois des demandes d’avis consultatifs est un domaine que le Bureau continuera à suivre de près en 2023. Le Bureau a d’ores et déjà amélioré ses capacités de suivi des cas et d’établissement de rapports, mais il prévoit toutefois de passer à un système automatisé de suivi des cas et d’enregistrement des données qui facilitera davantage le suivi et les analyses en vue de mieux éclairer sa stratégie et de l’aider à rendre compte de manière plus efficace et plus cohérente de la maturité éthique au sein de l’OMPI.

52. Au vu du grand nombre et de la nature des demandes reçues dans la catégorie des activités extérieures et de l'emploi, le Bureau de la déontologie estime qu'il serait dans l'intérêt de l'OMPI de renforcer les cadres réglementaires en place concernant l'engagement du personnel dans des activités extérieures, en particulier celles liées à la propriété intellectuelle. Il serait également utile d'inclure des orientations plus claires à l'intention du personnel sur la procédure d'approbation et le rôle du Bureau de la déontologie dans l'examen des dossiers.

53. Compte tenu des résultats de la formation obligatoire sur l'éthique et l'intégrité, le Bureau de la déontologie est convaincu que des fondements solides ont été jetés pour accroître la confiance parmi le personnel et les directeurs de l'OMPI, ainsi que la confiance dans l'Organisation à proprement parler. Cette formation a également favorisé la responsabilisation dans la prise de décision et renforcé le leadership éthique à tous les niveaux de l'Organisation. Étant donné que le Bureau de la déontologie et d'autres parties prenantes concernées ne cesseront d'attendre du personnel qu'il aligne toujours plus sa conduite sur les valeurs des Nations Unies, et de l'OMPI en particulier, il attendra naturellement de l'Organisation qu'elle fasse preuve d'équité en matière de procédure. Il est donc important que les politiques et les principes directeurs soient non seulement explicitement alignés sur ces valeurs, avec des rôles et des responsabilités parfaitement définis, mais également clairement communiqués au personnel et mis en œuvre avec intégrité et équité.

54. Le Bureau de la déontologie a notamment pour mission d'appuyer la direction dans l'examen des politiques qui contiennent des considérations éthiques implicites ou explicites. Le Bureau encourage la direction à s'appuyer sur son expertise dans les discussions à venir concernant les politiques de l'OMPI, en particulier en ce qui concerne l'initiative de changement de culture en cours, afin de s'assurer que les considérations éthiques et les considérations liées aux Normes de conduite de la fonction publique internationale sont toujours incorporées dans les politiques et les principes directeurs de l'organisation, le cas échéant.

55. En avril 2023, le contrat avec KPMG en tant qu'examineur externe du processus de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts a pris fin. Le Bureau de la déontologie a proposé que l'OMPI dispose de son propre logiciel de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts et de remplacer l'examineur externe KPMG, et la direction a approuvé ces recommandations. Cette nouvelle approche devrait rendre le processus plus efficace et efficient, et permettre à l'OMPI de réaliser d'importantes économies annuelles. Le Bureau de la déontologie dirige le projet avec l'appui du Département des technologies de l'information et de la communication et de la Section de la sécurité informatique afin de mettre au point un système sécurisé et fiable que le Bureau gèrera de manière confidentielle. La livraison est prévue pour 2023, avant le lancement du prochain programme de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts.

56. Enfin, le Bureau de la déontologie est hautement satisfait de l'appui reçu de la part de la direction et des autres bureaux pour la mise en œuvre de son mandat. La cheffe de la déontologie prévoit d'augmenter la fréquence des séances d'information à l'intention de la haute direction de l'OMPI, car elles sont l'occasion de sensibiliser aux questions éthiques tout en respectant l'indépendance et les obligations de confidentialité du Bureau. En outre, le Bureau se félicite de la disponibilité de personnel temporaire et de l'appui administratif volontaire dont il bénéficie au sein de l'OMPI, qui ont contribué à sa capacité d'exécution en 2022. Avec des ressources plus stables et durables, le Bureau de la déontologie espère avoir un impact plus important sur les effectifs et mener à bien des initiatives nouvelles et stratégiques.

VI. CONCLUSION

57. En 2022, le Bureau de la déontologie a déployé des efforts importants pour dispenser des conseils d'experts cohérents en matière de déontologie, une formation de grande qualité et mener des activités de sensibilisation significatives afin de renforcer les capacités et d'accroître encore la sensibilisation, la compréhension et le respect des principes directeurs et des normes de conduite de l'OMPI. Le Bureau est encouragé par ses interactions renforcées avec le personnel sur les questions d'éthique et se réjouit de poursuivre ce travail au cours de l'année à venir.

58. Cette année, pour la première fois, le Bureau de la déontologie publiera un rapport de synthèse illustré à l'intention de l'ensemble du personnel de l'OMPI qui donnera une vue d'ensemble des travaux du Bureau. Un aperçu d'une page de ce rapport est présenté en annexe.

[L'annexe suit]

Bureau de la déontologie

2022 en quelques chiffres

155 cas gérés



2 révisions de politique engagées



891 membres du personnel sensibilisés grâce à des initiatives ciblées



4 demandes de protection contre des représailles



100% de conformité en matière de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts ainsi que d'informations communiquées au titre des normes IPSAS

1 réunion de personnel consacrée à l'éthique à l'OMPI



4 recommandations du CCI de 2021 sur 4 closes



97% taux d'accomplissement de la nouvelle formation à l'éthique obligatoire en ligne

