

Comité du programme et budget

Vingt-huitième session
Genève, 10 – 14 septembre 2018

PROPOSITIONS DE MODIFICATION DU MANDAT DE L'ORGANE CONSULTATIF INDÉPENDANT DE SURVEILLANCE DE L'OMPI ET DE LA CHARTE DE LA SUPERVISION INTERNE

Document établi par l'Organe consultatif indépendant de surveillance (OCIS) de l'OMPI

1. À sa quarante-huitième session en mars 2018, l'Organe consultatif indépendant de surveillance (OCIS) de l'OMPI a examiné son mandat, conformément aux dispositions dudit mandat, et proposé un certain nombre de modifications, qui ont été communiquées aux États membres et au Secrétariat pour consultation.
2. L'OCIS a ensuite reçu des observations d'un groupe régional et de deux États membres, du Secrétariat et du directeur de la Division de la supervision interne (DSI). À sa quarante-neuvième session, l'OCIS a dûment examiné et pris en considération ces observations. À l'issue d'une discussion avec le conseiller juridique et d'un examen approfondi, l'Organe a approuvé les modifications proposées, reproduites dans l'annexe I sous l'intitulé "Propositions de modification du mandat de l'OCIS".
3. Les modifications qu'il est proposé d'apporter au mandat visent à :
 - décrire de façon plus claire et cohérente le rôle et les responsabilités de l'OCIS en fonction des domaines de responsabilités généralement attribués à un organe de supervision;
 - rendre le mandat de l'OCIS conforme à la Charte de la supervision interne, modifiée en dernier lieu en 2016;
 - préciser les responsabilités de l'OCIS en rapport avec la fonction de déontologie.

4. Du fait que le mandat de l'OCIS et la Charte de la supervision interne sont des documents étroitement liés, certaines modifications proposées auront un impact sur la Charte de la supervision interne. L'OCIS recommande donc d'examiner et de modifier les deux documents simultanément pour garantir leur pleine conformité.

5. Les modifications qu'il est proposé d'apporter à la Charte de la supervision interne, établies en consultation avec le directeur de la DSI, visent à :

- tenir compte des changements récents des Normes internationales pour la pratique professionnelle de l'audit interne;
- tenir compte des modifications apportées au Statut du personnel de l'OMPI, adoptées par l'Assemblée générale de l'OMPI à sa cinquante-septième session;
- préciser certaines dispositions qui ont donné lieu à des interprétations différentes;
- rendre la Charte conforme au mandat de l'OCIS.

6. L'OCIS soumet ses propositions à l'examen du Comité du programme et budget et à l'approbation de l'Assemblée générale de l'OMPI.

7. La version révisée du mandat de l'Organe consultatif indépendant de surveillance de l'OMPI et de la Charte de la supervision interne proposée par l'OCIS figurent respectivement aux annexes I et II du présent document. Afin d'en faciliter l'examen, les annexes III et IV contiennent des tableaux dans lesquels figurent les propositions de modification en mode "changements apparents".

8. Le paragraphe de décision ci-après est proposé.

9. Le Comité du programme et budget (PBC) a recommandé à l'Assemblée générale de l'OMPI d'approuver les propositions de modification du mandat de l'Organe consultatif indépendant de surveillance (OCIS) de l'OMPI et de la Charte de la supervision interne, qui figurent dans les annexes I et II du document WO/PBC/28/3.

[Les annexes suivent]

PROPOSITIONS DE MODIFICATION DU
MANDAT DE L'ORGANE CONSULTATIF INDÉPENDANT DE SURVEILLANCE DE L'OMPI

Établi par l'Organe consultatif indépendant de surveillance de l'OMPI

Le 23 juillet 2018

A. PRÉAMBULE

1. En septembre 2005, l'Assemblée générale de l'OMPI a approuvé la création d'un comité d'audit de l'OMPI. En septembre 2010, l'Assemblée générale de l'OMPI a approuvé un changement d'intitulé du comité en Organe consultatif indépendant de surveillance (IAOC) et a modifié les procédures relatives à sa composition et à son renouvellement.

B. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

2. L'OCIS est un organe subsidiaire de l'Assemblée générale de l'OMPI et du Comité du programme et budget (PBC). Il exerce de façon indépendante des fonctions consultatives spécialisées et aide l'Assemblée générale de l'OMPI à s'acquitter de ses responsabilités en matière de supervision.

3. Les responsabilités de l'OCIS sont les suivantes :

a) s'agissant des rapports financiers :

- i) donner des avis sur les conséquences pour l'OMPI des questions et des tendances que font apparaître les états financiers et le rapport sur les performances de l'OMPI;
- ii) examiner avec la direction les modifications apportées aux méthodes et normes comptables;

b) s'agissant de la gestion des risques et des contrôles internes :

- i) examiner la qualité et l'efficacité des procédures de gestion des risques et donner des avis à ce sujet;
- ii) examiner la pertinence et l'efficacité du cadre de contrôle interne et donner des avis à ce sujet;
- iii) examiner les propositions de modification du règlement financier et de son règlement d'exécution et donner des avis à ce sujet;

c) s'agissant de la vérification externe des comptes :

- i) examiner la procédure de sélection du vérificateur externe des comptes et donner des avis à ce sujet;
- ii) réexaminer périodiquement le mandat pour la vérification externe des comptes et recommander des modifications, le cas échéant, pour examen par le Comité du programme et budget;
- iii) examiner avec le vérificateur externe des comptes la stratégie d'audit globale, les risques majeurs et les programmes de travail proposés;
- iv) mettre en place un mécanisme d'examen des principales conclusions de l'audit et des recommandations qui en découlent, avec le vérificateur externe des comptes;
- v) examiner le rapport du vérificateur externe des comptes et formuler des observations pour examen par le Comité du programme et budget;

- vi) examiner les mesures prises par la direction en réponse aux conclusions d'audit et aux recommandations qui en découlent;
- d) s'agissant de la supervision interne :
- i) examiner, à la dernière session de l'année précédente, le programme de travail proposé de la Division de la supervision interne (DSI) et donner des avis à cet égard, en assurant la coordination avec le programme de travail pour la vérification externe des comptes;
 - ii) examiner la mise en œuvre du programme de travail de la DSI et les résultats des évaluations internes et externes et donner des avis sur la qualité, l'efficacité et l'efficience de la fonction de supervision interne et sur l'indépendance de cette fonction vis-à-vis de l'Organisation;
 - iii) donner un avis au directeur de la DSI sur les cas d'atteinte importante à l'indépendance et à l'objectivité, y compris des conflits d'intérêts;
 - iv) examiner les politiques et manuels proposés en matière de supervision interne et donner des avis à ce sujet;
 - v) examiner la mise en œuvre des recommandations de supervision interne et donner des avis à ce sujet;
 - vi) réexaminer périodiquement, en concertation avec le directeur de la DSI, la Charte de la supervision interne de l'OMPI et recommander des modifications, le cas échéant, pour examen par le Comité du programme et budget;
 - vii) donner un avis au Directeur général sur la nomination et le licenciement éventuels du directeur de la DSI, y compris en examinant la proposition de vacance de poste et la liste des candidats présélectionnés, et entériner les mesures proposées;
 - viii) fournir des contributions au Directeur général s'agissant de l'évaluation des performances du directeur de la DSI;
 - ix) donner des avis sur la manière de procéder en cas d'allégation de faute à l'encontre du Directeur général, conformément à la Charte de la supervision interne (paragraphe 24, 41 et 42);
 - x) donner des avis sur la manière de procéder en cas d'allégation de faute à l'encontre du directeur de la DSI, conformément à la Charte de la supervision interne (paragraphe 22). Aucune procédure d'enquête sur des allégations à l'encontre du directeur de la DSI ou de titulaires précédents ne peut être engagée sans l'accord de l'OCIS;
 - xi) examiner les allégations de faute à l'encontre de fonctionnaires ou d'anciens fonctionnaires de la DSI et donner un avis au directeur de la DSI sur la façon de procéder;
- e) s'agissant de la déontologie :
- 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, et entériner les mesures proposées;

vi) fournir des contributions au Directeur général s'agissant de l'évaluation des performances du chef du Bureau de la déontologie;

f) divers :

i) examiner les propositions de politiques ou certains projets ou activités, ainsi qu'il a été demandé par l'Assemblée générale de l'OMPI ou le Comité du programme et budget;

ii) faire les recommandations qu'il juge appropriées sur les questions relevant de son mandat au Comité du programme et budget.

C. COMPOSITION ET QUALIFICATIONS DES MEMBRES

4. L'OCIS est composé de sept membres issus de chacun des sept groupes régionaux que représentent les États membres de l'OMPI. Les sept membres seront désignés par le Comité du programme et budget à l'issue d'une procédure de sélection menée par un jury de sélection établi par le comité à cet effet, avec le concours de l'OCIS actuel.

5. Le mécanisme de renouvellement des membres de l'OCIS sera le suivant :

i) tous les membres de l'OCIS seront nommés pour un mandat de trois ans, renouvelable une fois. Aucun membre de l'OCIS ne siègera pendant plus de six ans;

ii) chaque membre de l'OCIS sera remplacé par un candidat originaire du même groupe géographique. Si le membre sortant appartient à un groupe régional qui a déjà un autre représentant, il sera remplacé par un membre issu d'un groupe régional non représenté au sein de l'Organe. Toutefois, en l'absence de candidat du groupe régional concerné remplissant les critères établis par le jury de sélection conformément à la décision de l'Assemblée générale (consignée au paragraphe 30 du document WO/GA/39/14) et indiqués aux paragraphes 14, 15, 21, 22 et 26 du document WO/GA/39/13, le poste sera pourvu par le candidat le mieux classé, quelle que soit la région qu'il représente;

iii) la procédure de sélection décrite au paragraphe 28 du document WO/GA/39/13 s'applique;

iv) en cas de démission ou de décès d'un membre de l'OCIS en cours de mandat, un fichier ou une liste d'experts recensés au cours de la procédure de sélection pourra être utilisé.

6. En recommandant des candidats en vue de leur nomination par le Comité du programme et budget, le jury de sélection veille à ce que lesdits candidats possèdent des compétences et une expérience suffisantes, par exemple en matière d'audit, d'évaluation, de comptabilité, de gestion des risques, d'enquêtes, d'affaires juridiques, d'informatique, de déontologie, de gestion des ressources humaines et en ce qui concerne d'autres questions financières et administratives. Le choix des membres devrait être dicté par des considérations liées à la compétence, à la répartition géographique et au renouvellement des membres. Dans ses recommandations définitives au Comité du programme et budget, le jury de sélection s'efforcera de veiller à la collégialité, à l'équilibre des compétences et à la parité hommes-femmes dans la composition de l'Organe. Il conviendra de tenir dûment compte du degré de disponibilité, d'engagement, de professionnalisme, d'intégrité et d'indépendance des candidats. Les candidats doivent maîtriser parfaitement l'anglais; une bonne connaissance d'autres langues officielles de l'OMPI constitue un avantage. Le jury de sélection transmet au Comité du programme et

budget, en même temps que ses recommandations, le curriculum vitae édité de tous les candidats dont la nomination à l'OCIS est recommandée.

7. L'OCIS devrait posséder collectivement des compétences dans les domaines suivants :

- a) connaissances techniques ou spécialisées en ce qui concerne les questions relatives aux activités de l'Organisation;
- b) expérience de la gestion d'organisations de taille et de complexité similaires;
- c) compréhension des contextes plus larges dans lesquels s'inscrit le fonctionnement de l'Organisation, notamment de ses objectifs, de sa culture et de sa structure;
- d) compréhension approfondie de l'environnement institutionnel de l'Organisation et de ses structures redditionnelles;
- e) expérience de la supervision ou de la gestion au niveau élevé dans le système des Nations Unies;
- f) expérience internationale ou intergouvernementale.

8. Les nouveaux membres devraient connaître ou apprendre à connaître grâce à un programme d'initiation structuré organisé par le Secrétariat de l'OMPI en consultation avec les États membres et avec leur participation, les objectifs de l'Organisation, sa structure et sa culture ainsi que les règles pertinentes applicables.

9. Les membres siègent à titre personnel : ils ne peuvent ni déléguer leurs attributions ni être représentés par un tiers aux sessions de l'Organe. Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres ne doivent solliciter ou recevoir d'instructions d'aucun gouvernement ou d'aucune autre partie.

10. Les membres de l'OCIS signent une déclaration d'intérêts.

11. Les membres de l'OCIS et les membres de leur famille directe ne peuvent pas être employés directement ou indirectement à l'OMPI pendant la durée de leur mandat et pendant les cinq années qui suivent la fin de leur mandat.

D. PRÉSIDENCE

12. Les membres de l'OCIS élisent chaque année un président et un vice-président. Si la présidence devient vacante pendant la durée du mandat, le vice-président assure la présidence jusqu'à l'expiration du mandat de son prédécesseur et les membres élisent un autre vice-président. En l'absence du président et du vice-président, les membres restants peuvent désigner un président par intérim parmi les membres de l'Organe pour présider la réunion ou l'ensemble des réunions.

E. REMBOURSEMENT DES FRAIS

13. Les membres ne seront pas rémunérés pour les activités menées en leur qualité de membres de l'Organe. L'OMPI remboursera toutefois les membres de l'Organe, conformément au Règlement financier de l'OMPI et au règlement d'exécution du Règlement financier, au titre des frais de voyage et de séjour qui doivent être engagés du fait de leur participation aux réunions de l'Organe et à d'autres réunions officielles.

F. INDEMNISATION DES MEMBRES

14. Les membres de l'Organe seront indemnisés au titre des mesures prises à leur encontre en raison d'activités menées dans l'exercice de leurs responsabilités en tant que

membres, pour autant que ces activités soient accomplies de bonne foi et avec la diligence requise.

G. RÉUNIONS ET QUORUM

15. L'OCIS se réunit régulièrement chaque trimestre de manière officielle au siège de l'OMPI. Lorsque les circonstances l'exigent, l'Organe peut décider d'examiner les questions dans le cadre de consultations virtuelles et parvenir à des conclusions qui auront le même effet que les conclusions atteintes au cours de ses sessions ordinaires.

16. Un minimum de quatre membres de l'OCIS doivent être présents pour que le comité puisse siéger valablement.

17. L'OCIS peut inviter des fonctionnaires du Secrétariat de l'OMPI ou des tiers à participer à ses sessions.

18. L'Organe se réunit au moins une fois par année en séance privée avec le Directeur général, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines, le contrôleur, le directeur de la Division de la supervision interne, le chef du Bureau de la déontologie, le médiateur et le vérificateur externe des comptes, respectivement.

H. RAPPORT ET EXAMEN

19. L'OCIS tient les États membres régulièrement informés de ses travaux. Plus précisément, après chacune de ses sessions officielles, l'Organe organise une réunion d'information avec les représentants des États membres de l'OMPI et soumet un rapport au Comité du programme et budget.

20. L'OCIS soumet un rapport annuel au Comité du programme et budget et à l'Assemblée générale de l'OMPI, résumant ses activités, évaluations et conclusions. Le rapport annuel contient également les observations de l'OCIS sur le rapport du vérificateur externe des comptes, pour examen par le Comité du programme et budget. À cette fin, l'OCIS reçoit une copie signée du rapport du vérificateur externe des comptes au moins quatre semaines avant la session du Comité du programme et budget.

21. Le président ou d'autres membres désignés par le président participent d'office aux réunions pertinentes de l'Assemblée générale et du Comité du programme et budget. À l'invitation d'autres comités de l'OMPI, le président ou d'autres membres désignés par le président peuvent participer à des réunions de ces comités.

I. AUTO-ÉVALUATION

22. L'OCIS effectue, au moins tous les deux ans, une auto-évaluation relative au rôle et au mandat de l'Organe pour s'assurer que celui-ci fonctionne efficacement.

J. SECRÉTAIRE DE L'OCIS

23. Le Secrétariat de l'OMPI, en concertation avec l'OCIS, désigne un secrétaire de l'OCIS, qui fournira une assistance logistique et technique à l'Organe. En outre, l'OCIS peut engager des consultants externes, si nécessaire, à titre d'appui.

24. Cette assistance comprend la préparation des sessions de l'Organe, la participation aux sessions et une aide concernant l'établissement de projets de rapports ou de toute correspondance. Cette assistance peut également comprendre l'établissement de rapports de recherche et de documents de synthèse en vue des sessions de l'Organe, à la demande de l'Organe le cas échéant.

25. L'évaluation du secrétaire de l'OCIS est effectuée compte tenu de l'avis du président de l'OCIS et en consultation avec ce dernier.

K. BUDGET

26. L'OMPI inclut dans son budget établi pour l'exercice biennal une allocation pour l'OCIS, avec indication des coûts correspondant aux activités relevant du mandat de l'Organe, à savoir quatre sessions officielles de quatre à cinq jours chacune en principe, la participation de membres de l'OCIS aux sessions du Comité du programme et budget, à l'Assemblée générale et à d'autres réunions le cas échéant, un appui du secrétaire de l'OCIS et, si nécessaire, le recours aux services de consultants extérieurs.

L. BESOINS EN MATIÈRE D'INFORMATION

27. Suffisamment tôt avant chaque session, le Secrétariat de l'OMPI communique à l'Organe les documents et les informations relatifs à son ordre du jour et toute autre information pertinente. L'Organe a librement accès à tous les fonctionnaires et consultants de l'Organisation, ainsi qu'à ses dossiers.

M. MODIFICATIONS DU MANDAT

28. Les précédentes révisions du présent mandat ont été approuvées par l'Assemblée générale de l'OMPI en septembre 2007, septembre 2010, septembre 2011, octobre 2012 et octobre 2015. La révision la plus récente a été approuvée par l'Assemblée générale de l'OMPI en octobre 2018 (document WO/PBC/28/3).

29. Les États membres examinent au moins tous les trois ans le rôle et les responsabilités, le fonctionnement et la composition de l'OCIS. Pour faciliter cet examen, l'OCIS réexamine périodiquement son mandat et recommande les modifications qu'il juge appropriées, pour examen par le Comité du programme et budget. Nonobstant cet examen périodique, les États membres peuvent demander qu'un tel examen soit inscrit à l'ordre du jour de n'importe quelle session du Comité du programme et budget.

[L'annexe II suit]

PROPOSITIONS DE MODIFICATION DE LA CHARTE DE LA SUPERVISION INTERNE DE L'OMPI

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

Le 23 juillet 2018

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. DEFINITIONS 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. La mission de l'audit interne consiste à améliorer et protéger la valeur de l'Organisation en lui donnant des garanties, des conseils et des orientations fondés sur les risques de façon objective.

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 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 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 RESPONSABILITÉS

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. Les fonctionnaires, prestataires et autres catégories de personnel de l'OMPI sont tenus de collaborer à toute enquête dûment autorisée.

14. Il a accès à la présidence de l'Assemblée générale, du Comité de coordination, du Comité du programme et budget et de l'OCIS.

15. Les fonctionnaires, prestataires et autres catégories de personnel de l'OMPI sont tenus de signaler les irrégularités présumées au sein de l'OMPI. Le directeur de la DSI établit une structure pour le dépôt, par les membres du personnel et toute autre partie interne ou externe, de rapports concernant des irrégularités présumées, des allégations

de fautes ou d'autres irrégularités 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. Ces rapports transmis au directeur de la DSI sont reçus à titre confidentiel et peuvent également être déposés de manière anonyme.

16. 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.

17. 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.

18. 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.

19. 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

20. 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.

21. Toutefois, lorsque les allégations de fautes concernent le personnel de la Division de la supervision interne, le directeur de la division demande l'avis de l'OCIS sur la manière de procéder.

22. Les allégations de fautes concernant le directeur de la DSI sont communiquées au Directeur général, qui en informe dans les meilleurs délais, mais au plus tard dans un délai d'un mois, le président du Comité de coordination et demande l'avis de l'OCIS sur la manière de procéder. L'OCIS procède ou organise une évaluation préliminaire. À la lumière de ses résultats, l'OCIS fait une recommandation au Directeur général et au président du Comité de coordination, pour déterminer s'il convient de clore l'affaire ou de soumettre la question à une instance extérieure indépendante chargée de mener l'enquête. Dans le cas où le renvoi de la question est recommandé, la recommandation inclut le mandat proposé pour l'enquête et une proposition concernant une instance compétente pour la mener. Aucune procédure d'enquête sur des allégations à l'encontre

du directeur de la Division de la supervision interne ou de titulaires précédents ne peut être engagée sans l'accord de l'OCIS.

23. 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, mais au plus tard dans un délai d'un mois, en informe le Directeur général et le président du Comité de coordination.

24. Les allégations de fautes dirigées contre le Directeur général sont notifiées au directeur de la DSI qui en informe immédiatement les présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination et demande l'avis de l'OCIS sur la manière de procéder. L'OCIS donne un avis au directeur de la DSI sur la question de savoir s'il convient de procéder à une évaluation préliminaire ou de faire en sorte qu'une évaluation préliminaire soit menée par une instance extérieure indépendante chargée de mener l'enquête. À la lumière des résultats de l'évaluation préliminaire, l'OCIS fait une recommandation aux présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination sur la question de savoir s'il convient de demander au directeur de la DSI de clore l'affaire ou de soumettre la question à une instance extérieure indépendante chargée de mener l'enquête. Dans le cas où le renvoi de la question est recommandé, la recommandation inclut le mandat proposé pour l'enquête et une proposition concernant une instance compétente pour la mener. Dans le cas où les présidents ne peuvent trouver un accord ou proposent de s'éloigner de la recommandation de l'OCIS, les vice-présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination sont impliqués dans la décision.

25. Si l'avis de l'OCIS est nécessaire, il est donné dans un délai d'un mois, sauf si la complexité de l'affaire exige davantage de temps.

F. TACHES ET MODALITES DE TRAVAIL

26. 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.

27. 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.

28. Dans l'exercice de son mandat, le directeur de la DSI :

- 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) après examen par l'OCIS et 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) après examen par l'OCIS, 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.

29. 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.

30. Le directeur de la DSI peut fournir des services consultatifs, dont la nature et la portée sont convenues avec la direction et dont l'objet est d'améliorer la gouvernance, la gestion des risques et les processus de contrôle à l'OMPI sans que la DSI assume de responsabilités de gestion.

31. 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. RAPPORTS

32. 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.

33. 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.

34. 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.

35. 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.

36. 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 le mois qui suit 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.

37. Sauf disposition contraire figurant dans la présente charte, 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.

38. Le directeur de la DSI soumet les rapports d'investigation finals concernant des fonctionnaires de l'OMPI occupant des fonctions de sous-directeur général ou de vice-directeur général au Directeur général, avec copies aux présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination, à 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. Au cas où les allégations sont fondées, et sur demande, les États membres se voient octroyer un accès confidentiel aux rapports.

39. Les rapports d'investigation finals concernant le directeur de la DSI sont soumis au Directeur général, avec copies aux présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination, à 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.

40. Les rapports d'investigation finals concernant le Directeur général sont soumis aux présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination, avec copies à l'OCIS, au vérificateur externe des comptes et au directeur de la DSI.

41. Si les enquêtes visées au paragraphe 40 ne justifient pas les allégations portées, les présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination, après consultation de l'OCIS, demandent au directeur de la DSI de clore l'affaire. Si le Directeur général en fait la demande, le président de l'Assemblée générale informe les États membres de l'issue de l'affaire.
42. Si les enquêtes visées au paragraphe 40 justifient une partie ou la totalité des 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. Les présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination :
- a) transmettent aux États membres un résumé expurgé des résultats, conclusions et recommandations issus du rapport, établis de préférence par l'instance chargée de l'enquête;
 - b) sur demande d'un État membre, transmettent à cet État membre une version complète du rapport d'investigation final, expurgé, de préférence par l'instance chargée de l'enquête;
 - c) autorisent aux États membres, sous réserve du respect de la confidentialité, l'accès au rapport d'investigation final non expurgé et au mandat;
 - d) soumettent au Comité de coordination, compte tenu de l'avis écrit donné par l'OCIS, une recommandation comprenant un raisonnement détaillé pour clore l'affaire ou engager une procédure disciplinaire;
 - e) convoquent le Comité de coordination dans un délai de deux mois à compter de la recommandation pour décider de classer l'affaire ou d'engager et de mener une procédure disciplinaire.
43. 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 la supervision interne ou le Directeur général a autorisé leur divulgation.
44. 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.
45. 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.
46. 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.
47. 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.

48. 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, apparues 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) une confirmation de l'indépendance de la fonction de supervision interne vis-à-vis de l'Organisation, et 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

49. 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.

50. 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.

I. NOMINATION, EVALUATION ET REVOCATION DU DIRECTEUR DE LA DSI

51. 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.

52. 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.

53. 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.

54. 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

55. 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 et l'OCIS. Toute modification de la charte proposée par le Secrétariat est examinée par l'OCIS et le Directeur général et est soumise au Comité du programme et budget pour approbation.

[L'annexe III suit]

PROPOSITIONS DE MODIFICATION DU MANDAT DE
L'ORGANE CONSULTATIF INDÉPENDANT DE SURVEILLANCE DE L'OMPI

	<i>Mandat actuel</i>	<i>Propositions de modification ("Changements apparents")</i>	<i>Propositions de modification (Version "propre")</i>	<i>Raison de la modification proposée</i>
1.	A. PRÉAMBULE	A. PRÉAMBULE	A. PRÉAMBULE	
2.	1. En septembre 2005, l'Assemblée générale de l'OMPI a approuvé la création d'un comité d'audit de l'OMPI. En septembre 2010, l'Assemblée générale de l'OMPI a approuvé un changement d'intitulé du comité en Organe consultatif indépendant de surveillance (IAOC) et a modifié les procédures relatives à sa composition et à son renouvellement.	1. En septembre 2005, l'Assemblée générale de l'OMPI a approuvé la création d'un comité d'audit de l'OMPI. En septembre 2010, l'Assemblée générale de l'OMPI a approuvé un changement d'intitulé du comité en Organe consultatif indépendant de surveillance (IAOC) et a modifié les procédures relatives à sa composition et à son renouvellement.	1. En septembre 2005, l'Assemblée générale de l'OMPI a approuvé la création d'un comité d'audit de l'OMPI. En septembre 2010, l'Assemblée générale de l'OMPI a approuvé un changement d'intitulé du comité en Organe consultatif indépendant de surveillance (IAOC) et a modifié les procédures relatives à sa composition et à son renouvellement.	
3.	B. FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS	B. <u>FONCTIONS-RÔLES</u> ET RESPONSABILITÉS	B. RÔLES ET RESPONSABILITÉS	La section B dans son ensemble a été restructurée et reformulée pour énoncer plus clairement et plus logiquement les responsabilités de l'OCIS, et les regrouper selon les domaines de responsabilités généralement attribués à un organe de supervision (c'est-à-dire, établissement de rapports financiers; gestion des risques et contrôles internes; vérification externe des comptes; supervision interne). Les propositions de modification tiennent compte du mandat des autres organes de supervision au sein du système des Nations Unies, ainsi que des responsabilités concernant expressément l'OMPI, et visent à éviter les doublons.

	Mandat actuel	Propositions de modification ("Changements apparents")	Propositions de modification (Version "propre")	Raison de la modification proposée
4.	2. L'OCIS, organe subsidiaire de l'Assemblée générale et du Comité du programme et budget, est un organe indépendant et consultatif de supervision externe constitué d'experts créé pour garantir aux États membres le bien-fondé et l'efficacité des contrôles internes et de la supervision interne et externe à l'OMPI. Il vise à aider les États membres dans leur rôle de supervision et à les aider également à s'acquitter de leurs responsabilités en matière de gouvernance en ce qui concerne les diverses opérations de l'OMPI. Son mandat est le suivant :	2. L'OCIS, est un organe subsidiaire de l'Assemblée générale de l'OMPI et du Comité du programme et budget (PBC). est-il exerce de façon un organe indépendante des fonctions consultatives spécialisées et consultatif de supervision externe constitué d'experts créé pour garantir aux États membres le bien-fondé et l'efficacité des contrôles internes et de la supervision interne et externe à l'OMPI. Il vise à aider les États membres l'Assemblée générale de l'OMPI et le PBC à s'acquitter dans de leurs responsabilités en matière leur rôle de supervision. et à les aider également à s'acquitter de leurs responsabilités en matière de gouvernance en ce qui concerne les diverses opérations de l'OMPI. Son mandat est le suivant-	2. L'OCIS est un organe subsidiaire de l'Assemblée générale de l'OMPI et du Comité du programme et budget (PBC). Il exerce de façon indépendante des fonctions consultatives spécialisées et aide l'Assemblée générale de l'OMPI et le PBC à s'acquitter de leurs responsabilités en matière de supervision.	
5.	a) Promouvoir le contrôle interne par les moyens suivants :			
6.	i) évaluation systématique des mesures prises par la direction pour disposer de contrôles internes adéquats et efficaces et assurer leur fonctionnement;			Les contrôles internes sont à présent entièrement couverts par le paragraphe 3.b).
7.	ii) contribution, dans le cadre de sa fonction de surveillance, au maintien des critères les plus élevés possible en matière de gestion financière et au traitement des irrégularités;			

	Mandat actuel	Propositions de modification ("Changements apparents")	Propositions de modification (Version "propre")	Raison de la modification proposée
8.	iii) analyse de l'efficacité du Règlement financier et du règlement d'exécution du Règlement financier;			Voir le paragraphe 3.b)iv).
9.	iv) analyse de l'évaluation et de la stratégie de la direction en matière de risques;			La gestion des risques est à présent entièrement couverte par le paragraphe 3.b).
10.	v) analyse et conseils relatifs aux politiques de prévention de la fraude et de la corruption ainsi qu'à la fonction de déontologie, notamment le code de déontologie, la divulgation financière et la protection des lanceurs d'alerte.			La fonction de déontologie est à présent entièrement couverte par le paragraphe 3.e).
11.	b) Fournir des garanties à l'Assemblée générale par les moyens suivants :			
12.	i) analyse et suivi de l'efficacité et de l'indépendance opérationnelle des fonctions d'audit interne, d'évaluation et d'enquête à l'OMPI;			La supervision interne est à présent entièrement couverte par le paragraphe 3.d).
13.	ii) analyse et conseils relatifs aux propositions de programmes de travail annuels de la Division de la supervision interne et du Bureau de la déontologie;			Voir les paragraphes 3.d)i) et 3.e)i).

	Mandat actuel	Propositions de modification ("Changements apparents")	Propositions de modification (Version "propre")	Raison de la modification proposée
14.	iii) échange d'informations et de points de vue avec le vérificateur externe des comptes, y compris son plan d'audit;			La vérification externe des comptes est à présent entièrement couverte par le paragraphe 3.c).
15.	iv) encouragement d'une coordination efficace entre les fonctions d'audit interne et externe et analyse de la couverture collective des différentes fonctions de supervision de l'OMPI, y compris la Division de la supervision interne, le Bureau du médiateur, le Bureau de la déontologie et le Bureau du contrôleur;			Voir le paragraphe 3.d)i).
16.	v) confirmation du fait que les fonctions de supervision ont été exécutées afin de fournir des assurances raisonnables à l'Assemblée générale;			
17.	vi) contribution aux évaluations du directeur de la Division de la supervision interne, comme le prévoit le paragraphe 45 de la Charte de la supervision interne, et à celles du chef du Bureau de la déontologie;			Voir les paragraphes 3.d)ix) et 3.e)vi).

	Mandat actuel	Propositions de modification ("Changements apparents")	Propositions de modification (Version "propre")	Raison de la modification proposée
18.	vii) fourniture de conseils au Directeur général sur la nomination et le licenciement éventuels du directeur de la Division de la supervision interne, comme le prévoit le paragraphe 44 de la Charte de la supervision interne, et du chef du Bureau de la déontologie.			Voir les paragraphes 3.d)viii) et 3.e)v).
19.	c) Superviser le respect des recommandations en matière de supervision sur les plans interne et externe par les moyens suivants :			Voir les paragraphes 3.c)vi) et 3.d)vi).
20.	(i) contrôle de la ponctualité, de l'efficacité et de l'adéquation des réponses de la direction aux recommandations en matière d'audit, d'évaluation et d'enquêtes;			
21.	(ii) contrôle de la mise en œuvre des recommandations relatives à la supervision;			
22.	d) contrôle de la remise et du contenu des états financiers conformément aux exigences du règlement financier.			L'établissement de rapports financiers est à présent entièrement couvert par le paragraphe 3.a).
23.	e) Superviser et appuyer les enquêtes :			

	Mandat actuel	Propositions de modification ("Changements apparents")	Propositions de modification (Version "propre")	Raison de la modification proposée
24.	i) en cas d'atteinte importante à l'indépendance et à l'objectivité, y compris des conflits d'intérêts, l'OCIS donne des avis au directeur de la Division de la supervision interne sur la manière de procéder;			Voir le paragraphe 3.d)iv).
25.	ii) conformément à la Charte de la supervision interne, l'OCIS donne des avis au directeur de la Division de la supervision interne sur la manière de procéder en cas d'allégation de faute à l'encontre du Directeur général. Si le directeur de la Division de la supervision interne, en raison d'un conflit d'intérêts, ne peut évaluer ou soumettre à enquête, l'OCIS examine les allégations et donne des avis au président de l'Assemblée générale sur la manière de procéder, avec copie au président du Comité de coordination.			Voir le paragraphe 3.d)x).

	Mandat actuel	Propositions de modification ("Changements apparents")	Propositions de modification (Version "propre")	Raison de la modification proposée
26.	<p>iii) en cas d'allégation de faute à l'encontre du directeur de la Division de la supervision interne, l'OCIS examine les allégations et donne des avis au Directeur général ou au président du Comité de coordination sur la manière de procéder, avec copie au président de l'Assemblée générale. Aucune procédure d'enquête sur des allégations à l'encontre du directeur de la Division de la supervision interne ne peut être engagée sans l'accord de l'OCIS.</p>			Voir le paragraphe 3.d)xi).
27.	<p>f) De temps à autre, le Comité du programme et budget peut demander à l'OCIS d'analyser ou de superviser certaines activités et certains projets.</p>			Voir le paragraphe 3.f)i).
28.	<p>g) L'OCIS fait les recommandations qu'il juge appropriées sur les questions relevant de son mandat au Comité du programme et budget et :</p>			Voir le paragraphe 3.f)ii).

	<i>Mandat actuel</i>	<i>Propositions de modification ("Changements apparents")</i>	<i>Propositions de modification (Version "propre")</i>	<i>Raison de la modification proposée</i>
29.	i) réexamine périodiquement le contenu du règlement financier et de son règlement d'exécution, y compris ses annexes : "Charte de l'audit interne de l'OMPI" (annexe I), "Mandat pour la vérification externe des comptes" (annexe II) et "Mandat de l'Organe consultatif indépendant de surveillance" (annexe III), pour assurer sa conformité avec les normes généralement admises et avec les meilleures pratiques et faire des recommandations au Comité du programme et budget;			Voir les paragraphes 3.b)iv), 3.c)ii), 3.d)vii) et 30.
30.	ii) analyse le programme assurance et amélioration de la fonction de supervision interne et les résultats de ses auto-évaluations internes et de ses examens externes indépendants, conformément à la Charte de la supervision interne.			Voir le paragraphe 3.d)ii).
31.		3. Les responsabilités de l'OCIS sont les suivantes :	3. Les responsabilités de l'OCIS sont les suivantes :	
32.		a) s'agissant des rapports financiers :	a) s'agissant des rapports financiers :	

	Mandat actuel	Propositions de modification ("Changements apparents")	Propositions de modification (Version "propre")	Raison de la modification proposée
33.		i) donner des avis sur les conséquences pour l'OMPI des questions et des tendances que font apparaître les états financiers et le rapport sur les performances de l'OMPI;	i) donner des avis sur les conséquences pour l'OMPI des questions et des tendances que font apparaître les états financiers et le rapport sur les performances de l'OMPI;	Révision de l'ancien paragraphe 2.d) et prise en considération du nouveau rapport sur les performances de l'OMPI. Libellé similaire à celui utilisé pour le mandat du Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit de l'ONU.
34.		ii) examiner avec la direction les modifications apportées aux méthodes et normes comptables.	ii) examiner avec la direction les modifications apportées aux méthodes et normes comptables.	
35.		b) s'agissant de la gestion des risques et des contrôles internes :	b) s'agissant de la gestion des risques et des contrôles internes :	
36.		i) examiner la qualité et l'efficacité des procédures de gestion des risques et donner des avis à ce sujet;	i) examiner la qualité et l'efficacité des procédures de gestion des risques et donner des avis à ce sujet;	
37.		ii) examiner la pertinence et l'efficacité du cadre de contrôle interne et donner des avis à ce sujet;	ii) examiner la pertinence et l'efficacité du cadre de contrôle interne et donner des avis à ce sujet;	
38.		iii) examiner les propositions de modification du règlement financier et de son règlement d'exécution et donner des avis à ce sujet;	iii) examiner les propositions de modification du règlement financier et de son règlement d'exécution et donner des avis à ce sujet;	
39.		c) s'agissant de la vérification externe des comptes :	c) s'agissant de la vérification externe des comptes :	

	Mandat actuel	Propositions de modification ("Changements apparents")	Propositions de modification (Version "propre")	Raison de la modification proposée
40.		i) examiner la procédure de sélection du vérificateur externe des comptes et donner des avis à ce sujet;	i) examiner la procédure de sélection du vérificateur externe des comptes et donner des avis à ce sujet;	Nouvelle disposition qui tient compte de la pratique établie.
		ii) réexaminer périodiquement le mandat pour la vérification externe des comptes et recommander des modifications, le cas échéant, pour examen par le Comité du programme et budget;	ii) réexaminer périodiquement le mandat pour la vérification externe des comptes et recommander des modifications, le cas échéant, pour examen par le Comité du programme et budget;	
41.		iii) examiner avec le vérificateur externe des comptes la stratégie d'audit globale, les risques majeurs et les programmes de travail proposés;	iii) examiner avec le vérificateur externe des comptes la stratégie d'audit globale, les risques majeurs et les programmes de travail proposés;	
42.		iv) mettre en place un mécanisme d'examen des principales conclusions de l'audit et des recommandations qui en découlent, avec le vérificateur externe des comptes;	iv) mettre en place un mécanisme d'examen des principales conclusions de l'audit et des recommandations qui en découlent, avec le vérificateur externe des comptes;	Conformément à la norme internationale d'audit ISA 260.
43.		v) examiner le rapport du vérificateur externe des comptes et formuler des observations pour examen par le Comité du programme et budget;	v) examiner le rapport du vérificateur externe des comptes et formuler des observations pour examen par le Comité du programme et budget;	

	Mandat actuel	Propositions de modification ("Changements apparents")	Propositions de modification (Version "propre")	Raison de la modification proposée
44.		vi) examiner les mesures prises par la direction en réponse aux conclusions d'audit et aux recommandations qui en découlent;	vi) examiner les mesures prises par la direction en réponse aux conclusions d'audit et aux recommandations qui en découlent.	
45.		d) s'agissant de la supervision interne :	d) s'agissant de la supervision interne :	
46.		i) examiner, à la dernière session de l'année précédente, le programme de travail proposé de la Division de la supervision interne (DSI) et donner des avis à cet égard, en assurant la coordination avec le programme de travail pour la vérification externe des comptes;	i) examiner, à la dernière session de l'année précédente, le programme de travail proposé de la Division de la supervision interne (DSI) et donner des avis à cet égard, en assurant la coordination avec le programme de travail pour la vérification externe des comptes;	Voir le paragraphe 26.a) de la Charte de la supervision interne. Également pour tenir compte de la proposition faite par les États-Unis d'Amérique pour préciser à quel moment l'OCIS recevra le programme de travail proposé.
47.		ii) examiner la mise en œuvre du programme de travail de la DSI et les résultats des évaluations internes et externes et donner des avis sur la qualité, l'efficacité et l'efficience de la fonction de supervision interne et sur l'indépendance de cette fonction vis-à-vis de l'Organisation;	ii) examiner la mise en œuvre du programme de travail de la DSI et les résultats des évaluations internes et externes et donner des avis sur la qualité, l'efficacité et l'efficience de la fonction de supervision interne et sur l'indépendance de cette fonction vis-à-vis de l'Organisation;	

	Mandat actuel	Propositions de modification ("Changements apparents")	Propositions de modification (Version "propre")	Raison de la modification proposée
48.		iii) donner un avis au directeur de la DSI sur les cas d'atteinte importante à l'indépendance et à l'objectivité, y compris des conflits d'intérêts;	iii) donner un avis au directeur de la DSI sur les cas d'atteinte importante à l'indépendance et à l'objectivité, y compris des conflits d'intérêts;	Voir le paragraphe 20 de la Charte de la supervision interne.
49.		iv) examiner les politiques et manuels proposés en matière de supervision interne et donner des avis à ce sujet;	iv) examiner les politiques et manuels proposés en matière de supervision interne et donner des avis à ce sujet;	Conformément à la pratique établie. Voir le paragraphe 28.b) et c) de la Charte de la supervision interne.
50.		v) examiner la mise en œuvre des recommandations de supervision interne et donner des avis à ce sujet;	v) examiner la mise en œuvre des recommandations de supervision interne et donner des avis à ce sujet;	
51.		vi) réexaminer périodiquement, en concertation avec le directeur de la DSI, la Charte de la supervision interne de l'OMPI et recommander des modifications, le cas échéant, pour examen par le Comité du programme et budget;	vi) réexaminer périodiquement, en concertation avec le directeur de la DSI, la Charte de la supervision interne de l'OMPI et recommander des modifications, le cas échéant, pour examen par le Comité du programme et budget;	Voir le paragraphe 55 de la Charte de la supervision interne.

	Mandat actuel	Propositions de modification ("Changements apparents")	Propositions de modification (Version "propre")	Raison de la modification proposée
52.		<p>vii) donner un avis au Directeur général sur la nomination et le licenciement éventuels du directeur de la DSI, y compris en examinant la proposition de vacance de poste et la liste des candidats présélectionnés, et entériner les mesures proposées:</p>	<p>vii) donner un avis au Directeur général sur la nomination et le licenciement éventuels du directeur de la DSI, y compris en examinant la proposition de vacance de poste et la liste des candidats présélectionnés, et entériner les mesures proposées;</p>	<p>Voir les paragraphes 51 et 52 de la Charte de la supervision interne.</p> <p>Texte modifié pour préciser la nature de la participation de l'OCIS au processus de sélection.</p> <p>Tenir compte des pratiques recommandées dans le système des Nations Unies, au sein duquel la plupart des organes de supervision jouent un rôle dans la nomination du chef de la supervision interne.</p>
53.		<p>viii) fournir des contributions au Directeur général s'agissant de l'évaluation des performances du directeur de la DSI;</p>	<p>viii) fournir des contributions au Directeur général s'agissant de l'évaluation des performances du directeur de la DSI;</p>	<p>Voir le paragraphe 54 de la Charte de la supervision interne.</p>
54.		<p>ix) donner des avis sur la manière de procéder en cas d'allégation de faute à l'encontre du Directeur général, conformément à la Charte de la supervision interne (paragraphes 22, 38 et 39);</p>	<p>ix) donner des avis sur la manière de procéder en cas d'allégation de faute à l'encontre du Directeur général, conformément à la Charte de la supervision interne (paragraphes 22, 38 et 39);</p>	<p>Plus grande adéquation avec la Charte de la supervision interne.</p>

	Mandat actuel	Propositions de modification ("Changements apparents")	Propositions de modification (Version "propre")	Raison de la modification proposée
55.		<p>x) donner des avis sur la manière de procéder en cas d'allégation de faute à l'encontre du directeur de la DSI, conformément à la Charte de la supervision interne (paragraphe 20). Aucune procédure d'enquête sur des allégations à l'encontre du directeur de la DSI ou de titulaires précédents ne peut être engagée sans l'accord de l'OCIS;</p>	<p>x) donner des avis sur la manière de procéder en cas d'allégation de faute à l'encontre du directeur de la DSI, conformément à la Charte de la supervision interne (paragraphe 20). Aucune procédure d'enquête sur des allégations à l'encontre du directeur de la DSI ou de titulaires précédents ne peut être engagée sans l'accord de l'OCIS;</p>	<p>Plus grande adéquation avec la Charte de la supervision interne.</p> <p>Les garanties concernant le lancement d'une procédure d'enquête sont étendues aux titulaires précédents.</p>
56.		<p>xi) examiner les allégations de faute à l'encontre de fonctionnaires ou d'anciens fonctionnaires de la DSI et donner un avis au directeur de la DSI sur la façon de procéder;</p>	<p>xi) examiner les allégations de faute à l'encontre de fonctionnaires ou d'anciens fonctionnaires de la DSI et donner un avis au directeur de la DSI sur la façon de procéder;</p>	<p>Nouvelle disposition, afin de traiter ce type de situation.</p>
57.		<p>e) s'agissant de la déontologie :</p>	<p>e) s'agissant de la déontologie :</p>	<p>Nouvelle section qui consolide et rend plus claires les responsabilités de l'OCIS à l'égard de la fonction de déontologie, actuellement dispersées. Le texte proposé s'inspire largement des responsabilités de l'OCIS à l'égard de la fonction de supervision interne.</p>

	Mandat actuel	Propositions de modification ("Changements apparents")	Propositions de modification (Version "propre")	Raison de la modification proposée
58.		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;	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;	Voir l'ancien paragraphe 2.b)ii). Également pour tenir compte de la proposition faite par les États-Unis d'Amérique pour préciser à quel moment l'OCIS recevra le programme de travail proposé
59.		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;	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;	Nouvelle disposition.
60.		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;	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;	Nouvelle disposition.
61.		iv) examiner les politiques proposées en matière de déontologie et donner des avis à ce sujet;	iv) examiner les politiques proposées en matière de déontologie et donner des avis à ce sujet;	

	Mandat actuel	Propositions de modification ("Changements apparents")	Propositions de modification (Version "propre")	Raison de la modification proposée
62.		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, et entériner les mesures proposées;	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, et entériner les mesures proposées;	Voir l'ancien paragraphe 2.b)vii). Texte modifié. Tient également compte de la proposition faite par les États-Unis d'Amérique pour aligner les exigences de forme sur la procédure de nomination/de licenciement du directeur de la DSI.
63.		vi) fournir des contributions au Directeur général s'agissant de l'évaluation des performances du chef du Bureau de la déontologie;	vi) fournir des contributions au Directeur général s'agissant de l'évaluation des performances du chef du Bureau de la déontologie.	
64.		f) divers :	f) divers :	
65.		i) examiner les propositions de politiques ou certains projets ou activités, ainsi qu'il a été demandé par l'Assemblée générale de l'OMPI ou le Comité du programme et budget;	i) examiner les propositions de politiques ou certains projets ou activités, ainsi qu'il a été demandé par l'Assemblée générale de l'OMPI ou le Comité du programme et budget;	Modifié pour tenir compte de l'examen des politiques s'il est demandé par le Comité du programme et budget.
(iii)		ii) faire les recommandations qu'il juge appropriées sur les questions relevant de son mandat au Comité du programme et budget.	ii) faire les recommandations qu'il juge appropriées sur les questions relevant de son mandat au Comité du programme et budget;	Modification d'ordre rédactionnel.
66.	C. COMPOSITION ET QUALIFICATIONS DES MEMBRES	C. COMPOSITION ET QUALIFICATIONS DES MEMBRES	C. COMPOSITION ET QUALIFICATIONS DES MEMBRES	

	Mandat actuel	Propositions de modification ("Changements apparents")	Propositions de modification (Version "propre")	Raison de la modification proposée
67.	3. L'OCIS est composé de sept membres issus de chacune des sept régions géographiques que représentent les États membres de l'OMPI. Les sept membres seront désignés par le Comité du programme et budget à l'issue d'une procédure de sélection menée par un jury de sélection établi par le comité à cet effet, avec le concours de l'OCIS actuel.	34. L'OCIS est composé de sept membres issus de chacune des sept régions géographiques <u>groupes régionaux</u> que représentent les États membres de l'OMPI. Les sept membres seront désignés par le Comité du programme et budget à l'issue d'une procédure de sélection menée par un jury de sélection établi par le comité à cet effet, avec le concours de l'OCIS actuel.	4. L'OCIS est composé de sept membres issus de chacune des sept groupes régionaux que représentent les États membres de l'OMPI. Les sept membres seront désignés par le Comité du programme et budget à l'issue d'une procédure de sélection menée par un jury de sélection établi par le comité à cet effet, avec le concours de l'OCIS actuel.	
68.	4. Le mécanisme de renouvellement des membres de l'OCIS sera le suivant :	45. Le mécanisme de renouvellement des membres de l'OCIS sera le suivant :	5. Le mécanisme de renouvellement des membres de l'OCIS sera le suivant :	
69.	i) tous les membres de l'OCIS seront nommés pour un mandat de trois ans, renouvelable une fois. Aucun membre de l'OCIS ne siègera pendant plus de six ans;	i) tous les membres de l'OCIS seront nommés pour un mandat de trois ans, renouvelable une fois. Aucun membre de l'OCIS ne siègera pendant plus de six ans;	i) tous les membres de l'OCIS seront nommés pour un mandat de trois ans, renouvelable une fois. Aucun membre de l'OCIS ne siègera pendant plus de six ans;	

	Mandat actuel	Propositions de modification ("Changements apparents")	Propositions de modification (Version "propre")	Raison de la modification proposée
70.	<p>ii) chaque membre de l'OCIS sera remplacé par un candidat originaire de la même région géographique. Si le membre sortant appartient à un groupe qui a déjà un autre représentant, il sera remplacé par un membre issu d'un groupe non représenté au sein de l'Organe. Toutefois, en l'absence de candidat de la région concernée remplissant les critères établis par le jury de sélection conformément à la décision de l'Assemblée générale (consignée au paragraphe 30 du document WO/GA/39/14) et indiqués aux paragraphes 14, 15, 21, 22 et 26 du document WO/GA/39/13, le poste sera pourvu par le candidat le mieux classé, quelle que soit la région qu'il représente;</p>	<p>ii) chaque membre de l'OCIS sera remplacé par un candidat originaire de ladu même groupe régional géographique groupe régional. Si le membre sortant appartient à un groupe régional qui a déjà un autre représentant, il sera remplacé par un membre issu d'un groupe non représenté au sein de l'Organe. Toutefois, en l'absence de candidat de ladu groupe régional groupe régional concernée remplissant les critères établis par le jury de sélection conformément à la décision de l'Assemblée générale (consignée au paragraphe 30 du document WO/GA/39/14) et indiqués aux paragraphes 14, 15, 21, 22 et 26 du document WO/GA/39/13, le poste sera pourvu par le candidat le mieux classé, quelle que soit la région qu'il représente;</p>	<p>ii) chaque membre de l'OCIS sera remplacé par un candidat originaire du même groupe régional. Si le membre sortant appartient à un groupe régional qui a déjà un autre représentant, il sera remplacé par un membre issu d'un groupe non représenté au sein de l'Organe. Toutefois, en l'absence de candidat du groupe régional concerné remplissant les critères établis par le jury de sélection conformément à la décision de l'Assemblée générale (consignée au paragraphe 30 du document WO/GA/39/14) et indiqués aux paragraphes 14, 15, 21, 22 et 26 du document WO/GA/39/13, le poste sera pourvu par le candidat le mieux classé, quelle que soit la région qu'il représente;</p>	
71.	<p>iii) la procédure de sélection décrite au paragraphe 28 du document WO/GA/39/13 s'applique;</p>	<p>iii) la procédure de sélection décrite au paragraphe 28 du document WO/GA/39/13 s'applique;</p>	<p>iii) la procédure de sélection décrite au paragraphe 28 du document WO/GA/39/13 s'applique;</p>	
72.	<p>iv) en cas de démission ou de décès d'un membre de l'OCIS en cours de mandat, un fichier ou une liste d'experts recensés au cours de la procédure de sélection pourra être utilisé.</p>	<p>iv) en cas de démission ou de décès d'un membre de l'OCIS en cours de mandat, un fichier ou une liste d'experts recensés au cours de la procédure de sélection pourra être utilisé.</p>	<p>iv) en cas de démission ou de décès d'un membre de l'OCIS en cours de mandat, un fichier ou une liste d'experts recensés au cours de la procédure de sélection pourra être utilisé.</p>	

	Mandat actuel	Propositions de modification (“Changements apparents”)	Propositions de modification (Version “propre”)	Raison de la modification proposée
73.	<p>5. En recommandant des candidats en vue de leur nomination par le Comité du programme et budget, le jury de sélection veille à ce que lesdits candidats possèdent des compétences et une expérience suffisantes, par exemple en audit, en évaluation, en comptabilité, en gestion des risques, en affaires juridiques, en informatique, en gestion des ressources humaines et en ce qui concerne d'autres questions financières et administratives. Le choix des membres devrait être dicté par des considérations liées à la compétence, à la répartition géographique et au renouvellement des membres. Dans ses recommandations définitives au Comité du programme et budget, le jury de sélection s'efforcera de veiller à la collégialité, à l'équilibre des compétences et à la parité hommes-femmes dans la composition de l'Organe. Il conviendra de tenir dûment compte du degré de disponibilité, d'engagement, de professionnalisme, d'intégrité et d'indépendance des candidats. Les candidats doivent justifier d'une bonne connaissance de langues officielles de l'OMPI, en particulier le français ou l'anglais. Le jury de sélection transmet au Comité du programme et budget, en même temps que ses recommandations, le curriculum vitae édité de tous les candidats dont la nomination à l'OCIS est recommandée.</p>	<p>56. En recommandant des candidats en vue de leur nomination par le Comité du programme et budget, le jury de sélection veille à ce que lesdits candidats possèdent des compétences et une expérience suffisantes, par exemple en <u>matière d'</u> audit, <u>en d'</u>évaluation, <u>en de</u> comptabilité, <u>en de</u> gestion des risques, <u>d'enquêtes</u>, <u>en d'</u>affaires juridiques, <u>en d'</u>informatique, <u>de déontologie</u>, <u>de en</u> gestion des ressources humaines et en ce qui concerne d'autres questions financières et administratives. Le choix des membres devrait être dicté par des considérations liées à la compétence, à la répartition géographique et au renouvellement des membres. Dans ses recommandations définitives au Comité du programme et budget, le jury de sélection s'efforcera de veiller à la collégialité, à l'équilibre des compétences et à la parité hommes-femmes dans la composition de l'Organe. Il conviendra de tenir dûment compte du degré de disponibilité, d'engagement, de professionnalisme, d'intégrité et d'indépendance des candidats. Les candidats doivent <u>justifier d'une bonne maîtrise parfaitement l'anglais; une bonne connaissance d'autres langues officielles de l'OMPI constitue un avantage</u><u>justifier d'une bonne connaissance de langues officielles de l'OMPI, en particulier le français ou l'anglais.</u> Le jury de sélection transmet au Comité du programme et budget, en même temps que ses recommandations, le curriculum vitae édité de tous les candidats dont la nomination à l'OCIS est recommandée.</p>	<p>6. En recommandant des candidats en vue de leur nomination par le Comité du programme et budget, le jury de sélection veille à ce que lesdits candidats possèdent des compétences et une expérience suffisantes, par exemple en matière d'audit, d'évaluation, de comptabilité, de gestion des risques, d'enquêtes, d'affaires juridiques, d'informatique, de déontologie, de gestion des ressources humaines et en ce qui concerne d'autres questions financières et administratives. Le choix des membres devrait être dicté par des considérations liées à la compétence, à la répartition géographique et au renouvellement des membres. Dans ses recommandations définitives au Comité du programme et budget, le jury de sélection s'efforcera de veiller à la collégialité, à l'équilibre des compétences et à la parité hommes-femmes dans la composition de l'Organe. Il conviendra de tenir dûment compte du degré de disponibilité, d'engagement, de professionnalisme, d'intégrité et d'indépendance des candidats. Les candidats doivent maîtriser parfaitement l'anglais; une bonne connaissance d'autres langues officielles de l'OMPI constitue un avantage. Le jury de sélection transmet au Comité du programme et budget, en même temps que ses recommandations, le curriculum vitae édité de tous les candidats dont la nomination à l'OCIS est recommandée.</p>	<p>Mieux tenir compte des responsabilités de l'OCIS.</p> <p>Mieux tenir compte de la langue de travail de l'OCIS.</p>

	Mandat actuel	Propositions de modification ("Changements apparents")	Propositions de modification (Version "propre")	Raison de la modification proposée
74.	6. L'OCIS devrait posséder collectivement des compétences dans les domaines suivants :	67. L'OCIS devrait posséder collectivement des compétences dans les domaines suivants :	7. L'OCIS devrait posséder collectivement des compétences dans les domaines suivants :	
75.	a) connaissances techniques ou spécialisées en ce qui concerne les questions relatives aux activités de l'Organisation;	a) connaissances techniques ou spécialisées en ce qui concerne les questions relatives aux activités de l'Organisation;	a) connaissances techniques ou spécialisées en ce qui concerne les questions relatives aux activités de l'Organisation;	
76.	b) expérience de la gestion d'organisations de taille et de complexité similaires;	b) expérience de la gestion d'organisations de taille et de complexité similaires;	b) expérience de la gestion d'organisations de taille et de complexité similaires;	
77.	c) compréhension des contextes plus larges dans lesquels s'inscrit le fonctionnement de l'Organisation, notamment de ses objectifs, de sa culture et de sa structure;	c) compréhension des contextes plus larges dans lesquels s'inscrit le fonctionnement de l'Organisation, notamment de ses objectifs, de sa culture et de sa structure;	c) compréhension des contextes plus larges dans lesquels s'inscrit le fonctionnement de l'Organisation, notamment de ses objectifs, de sa culture et de sa structure;	
78.	d) compréhension approfondie de l'environnement institutionnel de l'Organisation et de ses structures redditionnelles;	d) compréhension approfondie de l'environnement institutionnel de l'Organisation et de ses structures redditionnelles	d) compréhension approfondie de l'environnement institutionnel de l'Organisation et de ses structures redditionnelles;	
79.	e) expérience de la supervision ou de la gestion au niveau élevé dans le système des Nations Unies;	e) expérience de la supervision ou de la gestion au niveau élevé dans le système des Nations Unies;	e) expérience de la supervision ou de la gestion au niveau élevé dans le système des Nations Unies;	
80.	f) expérience internationale ou intergouvernementale.	f) expérience internationale ou intergouvernementale.	f) expérience internationale ou intergouvernementale.	

	Mandat actuel	Propositions de modification ("Changements apparents")	Propositions de modification (Version "propre")	Raison de la modification proposée
81.	7. Les nouveaux membres devraient connaître ou apprendre à connaître grâce à un programme d'initiation structuré organisé par le Secrétariat de l'OMPI en consultation avec les États membres et avec leur participation, les objectifs de l'Organisation, sa structure et sa culture ainsi que les règles pertinentes applicables.	7 8. Les nouveaux membres devraient connaître ou apprendre à connaître grâce à un programme d'initiation structuré organisé par le Secrétariat de l'OMPI en consultation avec les États membres et avec leur participation, les objectifs de l'Organisation, sa structure et sa culture ainsi que les règles pertinentes applicables.	8. Les nouveaux membres devraient connaître ou apprendre à connaître grâce à un programme d'initiation structuré organisé par le Secrétariat de l'OMPI en consultation avec les États membres et avec leur participation, les objectifs de l'Organisation, sa structure et sa culture ainsi que les règles pertinentes applicables.	
82.	8. Les membres siègent à titre personnel : ils ne peuvent ni déléguer leurs attributions ni être représentés par un tiers aux sessions de l'Organe. Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres ne doivent solliciter ou recevoir d'instructions d'aucun gouvernement ou d'aucune autre partie.	8 9. Les membres siègent à titre personnel : ils ne peuvent ni déléguer leurs attributions ni être représentés par un tiers aux sessions de l'Organe. Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres ne doivent solliciter ou recevoir d'instructions d'aucun gouvernement ou d'aucune autre partie.	9. Les membres siègent à titre personnel : ils ne peuvent ni déléguer leurs attributions ni être représentés par un tiers aux sessions de l'Organe. Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres ne doivent solliciter ou recevoir d'instructions d'aucun gouvernement ou d'aucune autre partie.	
83.	9. Les membres de l'OCIS signent une déclaration d'intérêts.	9 10. Les membres de l'OCIS signent une déclaration d'intérêts.	10. Les membres de l'OCIS signent une déclaration d'intérêts.	
84.	10 Les membres de l'OCIS et les membres de leur famille directe ne peuvent pas être employés directement ou indirectement à l'OMPI pendant la durée de leur mandat et pendant les cinq années qui suivent la fin de leur mandat.	10 11. Les membres de l'OCIS et les membres de leur famille directe ne peuvent pas être employés directement ou indirectement à l'OMPI pendant la durée de leur mandat et pendant les cinq années qui suivent la fin de leur mandat.	11. Les membres de l'OCIS et les membres de leur famille directe ne peuvent pas être employés directement ou indirectement à l'OMPI pendant la durée de leur mandat et pendant les cinq années qui suivent la fin de leur mandat.	

	<i>Mandat actuel</i>	<i>Propositions de modification ("Changements apparents")</i>	<i>Propositions de modification (Version "propre")</i>	<i>Raison de la modification proposée</i>
85.	D. PRÉSIDENCE	D. PRÉSIDENCE	D. PRÉSIDENCE	
86.	11. Les membres de l'OCIS élisent chaque année un président et un vice-président. Si la présidence devient vacante pendant la durée du mandat, le vice-président assure la présidence jusqu'à l'expiration du mandat de son prédécesseur et les membres élisent un autre vice-président. En l'absence du président et du vice-président, les membres restants peuvent désigner un président par intérim parmi les membres de l'Organe pour présider la réunion ou l'ensemble des réunions.	4412 . Les membres de l'OCIS élisent chaque année un président et un vice-président. Si la présidence devient vacante pendant la durée du mandat, le vice-président assure la présidence jusqu'à l'expiration du mandat de son prédécesseur et les membres élisent un autre vice-président. En l'absence du président et du vice-président, les membres restants peuvent désigner un président par intérim parmi les membres de l'Organe pour présider la réunion ou l'ensemble des réunions.	12. Les membres de l'OCIS élisent chaque année un président et un vice-président. Si la présidence devient vacante pendant la durée du mandat, le vice-président assure la présidence jusqu'à l'expiration du mandat de son prédécesseur et les membres élisent un autre vice-président. En l'absence du président et du vice-président, les membres restants peuvent désigner un président par intérim parmi les membres de l'Organe pour présider la réunion ou l'ensemble des réunions.	
87.	E. REMBOURSEMENT DES FRAIS	E. REMBOURSEMENT DES FRAIS	E. REMBOURSEMENT DES FRAIS	
88.	12. Les membres ne seront pas rémunérés pour les activités menées en leur qualité de membres de l'Organe. L'OMPI remboursera toutefois les membres de l'Organe, conformément au Règlement financier de l'OMPI et au règlement d'exécution du Règlement financier, au titre des frais de voyage et de séjour qui doivent être engagés du fait de leur participation aux réunions de l'Organe et à d'autres réunions officielles.	4213 . Les membres ne seront pas rémunérés pour les activités menées en leur qualité de membres de l'Organe. L'OMPI remboursera toutefois les membres de l'Organe, conformément au Règlement financier de l'OMPI et au règlement d'exécution du Règlement financier, au titre des frais de voyage et de séjour qui doivent être engagés du fait de leur participation aux réunions de l'Organe et à d'autres réunions officielles.	13. Les membres ne seront pas rémunérés pour les activités menées en leur qualité de membres de l'Organe. L'OMPI remboursera toutefois les membres de l'Organe, conformément au Règlement financier de l'OMPI et au règlement d'exécution du Règlement financier, au titre des frais de voyage et de séjour qui doivent être engagés du fait de leur participation aux réunions de l'Organe et à d'autres réunions officielles.	

	<i>Mandat actuel</i>	<i>Propositions de modification ("Changements apparents")</i>	<i>Propositions de modification (Version "propre")</i>	<i>Raison de la modification proposée</i>
89.	F. INDEMNISATION DES MEMBRES	F. INDEMNISATION DES MEMBRES	F. INDEMNISATION DES MEMBRES	
90.	13. Les membres de l'Organe seront indemnisés au titre des mesures prises à leur encontre en raison d'activités menées dans l'exercice de leurs responsabilités en tant que membres, pour autant que ces activités soient accomplies de bonne foi et avec la diligence requise.	4314 . Les membres de l'Organe seront indemnisés au titre des mesures prises à leur encontre en raison d'activités menées dans l'exercice de leurs responsabilités en tant que membres, pour autant que ces activités soient accomplies de bonne foi et avec la diligence requise.	14. Les membres de l'Organe seront indemnisés au titre des mesures prises à leur encontre en raison d'activités menées dans l'exercice de leurs responsabilités en tant que membres, pour autant que ces activités soient accomplies de bonne foi et avec la diligence requise.	
91.	G. RÉUNIONS ET QUORUM	G. RÉUNIONS ET QUORUM	G. RÉUNIONS ET QUORUM	
92.	14. L'OCIS se réunit régulièrement chaque trimestre de manière officielle au siège de l'OMPI. Lorsque les circonstances l'exigent, l'Organe peut décider d'examiner les questions dans le cadre de consultations virtuelles et parvenir à des conclusions qui auront le même effet que les conclusions atteintes au cours de ses sessions ordinaires.	4415 . L'OCIS se réunit régulièrement chaque trimestre de manière officielle au siège de l'OMPI. Lorsque les circonstances l'exigent, l'Organe peut décider d'examiner les questions dans le cadre de consultations virtuelles et parvenir à des conclusions qui auront le même effet que les conclusions atteintes au cours de ses sessions ordinaires.	15. L'OCIS se réunit régulièrement chaque trimestre de manière officielle au siège de l'OMPI. Lorsque les circonstances l'exigent, l'Organe peut décider d'examiner les questions dans le cadre de consultations virtuelles et parvenir à des conclusions qui auront le même effet que les conclusions atteintes au cours de ses sessions ordinaires.	
93.	15. Un minimum de quatre membres de l'OCIS doivent être présents pour que le comité puisse siéger valablement.	4516 . Un minimum de quatre membres de l'OCIS doivent être présents pour que le comité puisse siéger valablement.	16. Un minimum de quatre membres de l'OCIS doivent être présents pour que le comité puisse siéger valablement.	
94.	16. L'OCIS peut inviter des fonctionnaires du Secrétariat de l'OMPI ou des tiers à participer à ses sessions.	4617 . L'OCIS peut inviter des fonctionnaires du Secrétariat de l'OMPI ou des tiers à participer à ses sessions.	17. L'OCIS peut inviter des fonctionnaires du Secrétariat de l'OMPI ou des tiers à participer à ses sessions.	

	Mandat actuel	Propositions de modification ("Changements apparents")	Propositions de modification (Version "propre")	Raison de la modification proposée
95.	17. L'Organe se réunit au moins une fois par année en séance privée avec le directeur de la Division de la supervision interne, le chef du Bureau de la déontologie, le médiateur et le vérificateur externe des comptes, respectivement.	47 18. L'Organe se réunit au moins une fois par année en séance privée avec le Directeur général , le directeur du Département de la gestion des ressources humaines , le contrôleur , le directeur de la Division de la supervision interne, le chef du Bureau de la déontologie, le médiateur et le vérificateur externe des comptes, respectivement.	18. L'Organe se réunit au moins une fois par année en séance privée avec le Directeur général, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines, le contrôleur, le directeur de la Division de la supervision interne, le chef du Bureau de la déontologie, le médiateur et le vérificateur externe des comptes, respectivement.	Selon la suggestion du groupe des pays d'Asie centrale, du Caucase et d'Europe orientale
96.	H. RAPPORT ET EXAMEN	H. RAPPORT ET EXAMEN	H. RAPPORT ET EXAMEN	
97.	18. L'OCIS tient les États membres régulièrement informés de ses travaux. Plus précisément, après chacune de ses sessions officielles, l'Organe organise une réunion d'information avec les représentants des États membres de l'OMPI et soumet un rapport au Comité du programme et budget.	48 19. L'OCIS tient les États membres régulièrement informés de ses travaux. Plus précisément, après chacune de ses sessions officielles, l'Organe organise une réunion d'information avec les représentants des États membres de l'OMPI et soumet un rapport au Comité du programme et budget.	19. L'OCIS tient les États membres régulièrement informés de ses travaux. Plus précisément, après chacune de ses sessions officielles, l'Organe organise une réunion d'information avec les représentants des États membres de l'OMPI et soumet un rapport au Comité du programme et budget.	

	Mandat actuel	Propositions de modification (“Changements apparents”)	Propositions de modification (Version “propre”)	Raison de la modification proposée
98.	19. Sur la base de son examen des fonctions de supervision interne et d’audit externe de l’OMPI et de ses interactions avec le Secrétariat, l’OCIS soumet un rapport annuel au Comité du programme et budget et à l’Assemblée générale de l’OMPI.	1920. Sur la base de son examen des fonctions de supervision interne et d’audit externe de l’OMPI et de ses interactions avec le Secrétariat, L’OCIS soumet un rapport annuel au Comité du programme et budget et à l’Assemblée générale de l’OMPI, <u>résumant ses activités, évaluations et conclusions. Le rapport annuel contient également les observations de l’OCIS sur le rapport du vérificateur externe des comptes, pour examen par le Comité du programme et budget. À cette fin, l’OCIS reçoit une copie signée du rapport du vérificateur externe des comptes au moins quatre semaines avant la session du Comité du programme et budget.</u>	20. L’OCIS soumet un rapport annuel au Comité du programme et budget et à l’Assemblée générale de l’OMPI, résumant ses activités, évaluations et conclusions. Le rapport annuel contient également les observations de l’OCIS sur le rapport du vérificateur externe des comptes, pour examen par le Comité du programme et budget. À cette fin, l’OCIS reçoit une copie signée du rapport du vérificateur externe des comptes au moins quatre semaines avant la session du Comité du programme et budget.	Modification visant à préciser l’objet du rapport annuel et à inclure les exigences de reddition de comptes concernant le rapport du vérificateur externe des comptes, conformément au paragraphe 20 du mandat actuel.
99.	20. L’OCIS examine les rapports du vérificateur externe des comptes soumis au Comité du programme et budget et formule des observations pour examen par le Comité du programme et budget afin de faciliter son rapport à l’Assemblée générale, conformément à l’article 8,11 du Règlement financier. À cette fin, l’OCIS reçoit une copie signée du rapport du vérificateur externe des comptes au moins quatre semaines avant la session du Comité du programme et budget.	20.—L’OCIS examine les rapports du vérificateur externe des comptes soumis au Comité du programme et budget et formule des observations pour examen par le Comité du programme et budget afin de faciliter son rapport à l’Assemblée générale, conformément à l’article 8,11 du Règlement financier. À cette fin, l’OCIS reçoit une copie signée du rapport du vérificateur externe des comptes au moins quatre semaines avant la session du Comité du programme et budget.		À présent couvert par le paragraphe 3.c)v).

	Mandat actuel	Propositions de modification ("Changements apparents")	Propositions de modification (Version "propre")	Raison de la modification proposée
100.	21. Le président ou d'autres membres désignés par le président participent d'office aux réunions pertinentes de l'Assemblée générale et du Comité du programme et budget. À l'invitation d'autres comités de l'OMPI, le président ou d'autres membres désignés par le président peuvent participer à des réunions de ces comités.	21. Le président ou d'autres membres désignés par le président participent d'office aux réunions pertinentes de l'Assemblée générale et du Comité du programme et budget. À l'invitation d'autres comités de l'OMPI, le président ou d'autres membres désignés par le président peuvent participer à des réunions de ces comités.	21. Le président ou d'autres membres désignés par le président participent d'office aux réunions pertinentes de l'Assemblée générale et du Comité du programme et budget. À l'invitation d'autres comités de l'OMPI, le président ou d'autres membres désignés par le président peuvent participer à des réunions de ces comités.	
101.	I. AUTO-ÉVALUATION	I. AUTO-ÉVALUATION	I. AUTO-ÉVALUATION	
102.	22. L'OCIS effectue, au moins tous les deux ans, une auto-évaluation relative au rôle et au mandat de l'Organe pour s'assurer que celui-ci fonctionne efficacement.	22. L'OCIS effectue, au moins tous les deux ans, une auto-évaluation relative au rôle et au mandat de l'Organe pour s'assurer que celui-ci fonctionne efficacement.	22. L'OCIS effectue, au moins tous les deux ans, une auto-évaluation relative au rôle et au mandat de l'Organe pour s'assurer que celui-ci fonctionne efficacement.	
103.	J. SECRÉTAIRE DE L'OCIS	J. SECRÉTAIRE DE L'OCIS	J. SECRÉTAIRE DE L'OCIS	
104.	23. Le Secrétariat de l'OMPI désigne un secrétaire de l'OCIS, qui fournira une assistance logistique et technique à l'Organe.	23. Le Secrétariat de l'OMPI, en concertation avec l'OCIS , désigne un secrétaire de l'OCIS, qui fournira une assistance logistique et technique à l'Organe. En outre, l'OCIS peut engager des consultants externes, si nécessaire, à titre d'appui.	23. Le Secrétariat de l'OMPI, en concertation avec l'OCIS, désigne un secrétaire de l'OCIS, qui fournira une assistance logistique et technique à l'Organe. En outre, l'OCIS peut engager des consultants externes, si nécessaire, à titre d'appui.	Renforcer les services de secrétariat fournis à l'OCIS.

	Mandat actuel	Propositions de modification ("Changements apparents")	Propositions de modification (Version "propre")	Raison de la modification proposée
105.	24. Cette assistance comprend la préparation des sessions de l'Organe, la participation aux sessions et une aide concernant l'établissement de projets de rapports ou de toute correspondance. Cette assistance peut également comprendre l'établissement de rapports de recherche et de documents de synthèse en vue des sessions de l'Organe, à la demande de l'Organe le cas échéant.	24. Cette assistance comprend la préparation des sessions de l'Organe, la participation aux sessions et une aide concernant l'établissement de projets de rapports ou de toute correspondance. Cette assistance peut également comprendre l'établissement de rapports de recherche et de documents de synthèse en vue des sessions de l'Organe, à la demande de l'Organe le cas échéant.	24. Cette assistance comprend la préparation des sessions de l'Organe, la participation aux sessions et une aide concernant l'établissement de projets de rapports ou de toute correspondance. Cette assistance peut également comprendre l'établissement de rapports de recherche et de documents de synthèse en vue des sessions de l'Organe, à la demande de l'Organe le cas échéant.	
106.	25. L'évaluation du secrétaire de l'OCIS est effectuée compte tenu de l'avis du président de l'OCIS et en consultation avec ce dernier.	25. L'évaluation du secrétaire de l'OCIS est effectuée compte tenu de l'avis du président de l'OCIS et en consultation avec ce dernier.	25. L'évaluation du secrétaire de l'OCIS est effectuée compte tenu de l'avis du président de l'OCIS et en consultation avec ce dernier.	
107.	K. BUDGET	K. BUDGET	K. BUDGET	
108.	26. L'OMPI inclut dans son budget établi pour l'exercice biennal une allocation pour l'OCIS, avec indication des coûts correspondant aux activités relevant du mandat de l'Organe, à savoir quatre sessions officielles de quatre à cinq jours chacune en principe, la participation de membres de l'OCIS aux sessions du Comité du programme et budget, à l'Assemblée générale et à d'autres réunions le cas échéant, un appui du secrétaire de l'OCIS et, si nécessaire, le recours aux services de consultants extérieurs.	26. L'OMPI inclut dans son budget établi pour l'exercice biennal une allocation pour l'OCIS, avec indication des coûts correspondant aux activités relevant du mandat de l'Organe, à savoir quatre sessions officielles de quatre à cinq jours chacune en principe, la participation de membres de l'OCIS aux sessions du Comité du programme et budget, à l'Assemblée générale et à d'autres réunions le cas échéant, un appui du secrétaire de l'OCIS et, si nécessaire, le recours aux services de consultants extérieurs.	26. L'OMPI inclut dans son budget établi pour l'exercice biennal une allocation pour l'OCIS, avec indication des coûts correspondant aux activités relevant du mandat de l'Organe, à savoir quatre sessions officielles de quatre à cinq jours chacune en principe, la participation de membres de l'OCIS aux sessions du Comité du programme et budget, à l'Assemblée générale et à d'autres réunions le cas échéant, un appui du secrétaire de l'OCIS et, si nécessaire, le recours aux services de consultants extérieurs.	

	Mandat actuel	Propositions de modification ("Changements apparents")	Propositions de modification (Version "propre")	Raison de la modification proposée
109.	L. BESOINS EN MATIÈRE D'INFORMATION	L. BESOINS EN MATIÈRE D'INFORMATION	L. BESOINS EN MATIÈRE D'INFORMATION	
110.	27. Suffisamment tôt avant chaque session, le Secrétariat de l'OMPI communique à l'Organe les documents et les informations relatifs à son ordre du jour et toute autre information pertinente. L'Organe a librement accès à tous les fonctionnaires et consultants de l'Organisation, ainsi qu'à ses dossiers.	27. Suffisamment tôt avant chaque session, le Secrétariat de l'OMPI communique à l'Organe les documents et les informations relatifs à son ordre du jour et toute autre information pertinente. L'Organe a librement accès à tous les fonctionnaires et consultants de l'Organisation, ainsi qu'à ses dossiers.	27. Suffisamment tôt avant chaque session, le Secrétariat de l'OMPI communique à l'Organe les documents et les informations relatifs à son ordre du jour et toute autre information pertinente. L'Organe a librement accès à tous les fonctionnaires et consultants de l'Organisation, ainsi qu'à ses dossiers.	
111.	M. MODIFICATIONS DU MANDAT	M. MODIFICATIONS DU MANDAT	M. MODIFICATIONS DU MANDAT	
112.	28. Les précédentes révisions du présent mandat ont été approuvées par l'Assemblée générale de l'OMPI en septembre 2007, septembre 2010, septembre 2011 et octobre 2012. La révision la plus récente (contenue dans le document WO/PBC/24/4) a été approuvée par l'Assemblée générale de l'OMPI en octobre 2015.	28. Les précédentes révisions du présent mandat ont été approuvées par l'Assemblée générale de l'OMPI en septembre 2007, septembre 2010, septembre 2011, octobre 2012 et octobre 2015. La révision la plus récente (contenue dans le document WO/PBC/24/4) a été approuvée par l'Assemblée générale de l'OMPI en octobre 2015 2018 (document WO/PBC/28/3).	28. Les précédentes révisions du présent mandat ont été approuvées par l'Assemblée générale de l'OMPI en septembre 2007, septembre 2010, septembre 2011, octobre 2012 et octobre 2015. La révision la plus récente a été approuvée par l'Assemblée générale de l'OMPI en octobre 2018 (document WO/PBC/28/3).	

	<i>Mandat actuel</i>	<i>Propositions de modification (“Changements apparents”)</i>	<i>Propositions de modification (Version “propre”)</i>	<i>Raison de la modification proposée</i>
113.	<p>29. Les États membres examinent tous les trois ans le mandat, le fonctionnement, la composition, la sélection et le renouvellement de l’OCIS. Toutefois, les États membres conservent la possibilité de demander que cet examen soit inscrit à l’ordre du jour de toute session du Comité du programme et budget.</p>	<p>29. Les États membres examinent, <u>au moins tous les trois ans</u>, le <u>mandat rôle et les responsabilités</u>, le fonctionnement la composition, la sélection et le renouvellement de l’OCIS. <u>Pour faciliter cet examen, l’OCIS réexamine périodiquement son mandat et recommande les modifications qu’il juge appropriées, pour examen par le Comité du programme et budget.</u> Toutefois <u>Nonobstant cet examen périodique</u>, les États membres <u>peuvent demander qu’un tel examen soit inscrit à l’ordre du jour de n’importe quelle session du Comité du programme et budget.</u></p>	<p>29. Les États membres examinent, au moins tous les trois ans, le rôle et les responsabilités, le fonctionnement et la composition de l’OCIS. Pour faciliter cet examen, l’OCIS réexamine périodiquement son mandat et recommande les modifications qu’il juge appropriées, pour examen par le Comité du programme et budget. Nonobstant cet examen périodique, les États membres peuvent demander qu’un tel examen soit inscrit à l’ordre du jour de n’importe quelle session du Comité du programme et budget.</p>	<p>Modification d’ordre rédactionnel, tenant compte de la responsabilité qui incombe à l’OCIS de réexaminer son mandat, conformément à l’ancien paragraphe 2.g)i).</p> <p>Précision suggérée par les États-Unis d’Amérique.</p>

[L’annexe IV suit]

PROPOSITIONS DE MODIFICATION DE LA
CHARTRE DE LA SUPERVISION INTERNE DE L'OMPI

	<i>Version actuelle de la Charte de la supervision interne</i>	<i>Propositions de modification ("Changements apparents")</i>	<i>Propositions de modification (Version "propre")</i>	<i>Raison de la modification proposée</i>
1.	A. INTRODUCTION	A. INTRODUCTION	A. INTRODUCTION	
2.	<p>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.</p>		<p>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.</p>	
3.	<p>2. La fonction de supervision interne de l'OMPI comprend l'audit interne, l'évaluation et l'investigation.</p>		<p>2. La fonction de supervision interne de l'OMPI comprend l'audit interne, l'évaluation et l'investigation</p>	

	<i>Version actuelle de la Charte de la supervision interne</i>	<i>Propositions de modification ("Changements apparents")</i>	<i>Propositions de modification (Version "propre")</i>	<i>Raison de la modification proposée</i>
4.	B. DÉFINITIONS ET NORMES DE LA SUPERVISION INTERNE	B. DÉFINITIONS ET NORMES DE LA SUPERVISION INTERNE	B. DÉFINITIONS ET NORMES DE LA SUPERVISION INTERNE	
5.	<p>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.</p>	<p>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. La mission de l'audit interne consiste à améliorer et protéger la valeur de l'Organisation en lui donnant des garanties, des conseils et des orientations fondés sur les risques de façon objective.</p>	<p>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. La mission de l'audit interne consiste à améliorer et protéger la valeur de l'Organisation en lui donnant des garanties, des conseils et des orientations fondés sur les risques de façon objective.</p>	<p>Pour tenir compte de la version récemment révisée du Cadre international de pratiques professionnelles de l'Institut des auditeurs internes.</p>
6.	<p>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).</p>		<p>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).</p>	

	<i>Version actuelle de la Charte de la supervision interne</i>	<i>Propositions de modification ("Changements apparents")</i>	<i>Propositions de modification (Version "propre")</i>	<i>Raison de la modification proposée</i>
7.	<p>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.</p>		<p>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.</p>	
8.	<p>6. Les évaluations à l'OMPI sont effectuées conformément aux normes élaborées et adoptées par le Groupe des Nations Unies sur l'évaluation (UNEG).</p>		<p>6. Les évaluations à l'OMPI sont effectuées conformément aux normes élaborées et adoptées par le Groupe des Nations Unies sur l'évaluation (UNEG).</p>	

	Version actuelle de la Charte de la supervision interne	Propositions de modification ("Changements apparents")	Propositions de modification (Version "propre")	Raison de la modification proposée
9.	7. L'investigation est une procédure d'enquête officielle permettant d'examiner les allégations de fautes 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.		7. L'investigation est une procédure d'enquête officielle permettant d'examiner les allégations de fautes 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.	
10.	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.		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.	

	<i>Version actuelle de la Charte de la supervision interne</i>	<i>Propositions de modification ("Changements apparents")</i>	<i>Propositions de modification (Version "propre")</i>	<i>Raison de la modification proposée</i>
11.	C. MANDAT	C. MANDAT	C. MANDAT	
12.	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 :		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 :	
13.	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;		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;	
14.	b) de déterminer si des contrôles d'un bon rapport coût-efficacité sont en place; et		b) de déterminer si des contrôles d'un bon rapport coût-efficacité sont en place; et	

	Version actuelle de la Charte de la supervision interne	Propositions de modification (“Changements apparents”)	Propositions de modification (Version “propre”)	Raison de la modification proposée
15.	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.		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.	
16.	D. POUVOIRS ET RESPONSABILITÉ	D. POUVOIRS ET RESPONSABILITÉ	D. POUVOIRS ET RESPONSABILITÉ	
17.	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.		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.	

	Version actuelle de la Charte de la supervision interne	Propositions de modification (“Changements apparents”)	Propositions de modification (Version “propre”)	Raison de la modification proposée
18.	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.		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.	
19.	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.		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.	
20.	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.	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. Les fonctionnaires, prestataires et autres catégories de personnel de l'OMPI sont tenus de collaborer à toute enquête dûment autorisée.	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. Les fonctionnaires, prestataires et autres catégories de personnel de l'OMPI sont tenus de collaborer à toute enquête dûment autorisée.	Voir l'article. 1.7.c) du Statut du personnel.

	Version actuelle de la Charte de la supervision interne	Propositions de modification (“Changements apparents”)	Propositions de modification (Version “propre”)	Raison de la modification proposée
21.		<u>14. Le directeur de la DSI a accès à la présidence de l’Assemblée générale, du Comité de coordination, du Comité du programme et budget et de l’OCIS.</u>	14. Le directeur de la DSI a accès à la présidence de l’Assemblée générale, du Comité de coordination, du Comité du programme et budget et de l’OCIS.	
22.	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.	<u>154. Les fonctionnaires, prestataires et autres catégories de personnel de l’OMPI sont tenus de signaler les irrégularités présumées au sein de l’OMPI.</u> Le directeur de la DSI établit une structure pour le dépôt, par les membres du personnel et toute autre partie interne ou externe, de <u>rapports plaintes concernant des allégations de fautes, d’irrégularités concernant des présomptions d’irrégularités, de fautes</u> 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. <u>Ces rapports transmis au directeur de la DSI sont reçus à titre confidentiel et peuvent également être déposés de manière anonyme.</u>	15. Les fonctionnaires, prestataires et autres catégories de personnel de l’OMPI sont tenus de signaler les irrégularités présumées au sein de l’OMPI. Le directeur de la DSI établit une structure pour le dépôt, par les membres du personnel et toute autre partie interne ou externe, de rapports concernant des présomptions d’irrégularités, de fautes 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. Ces rapports transmis au directeur de la DSI sont reçus à titre confidentiel et peuvent également être déposés de manière anonyme.	Voir la version révisée de l’article. 1.7.c) du Statut du personnel Harmonisation avec la version révisée de l’article. 1.7.c) du Statut du personnel.

	<i>Version actuelle de la Charte de la supervision interne</i>	<i>Propositions de modification (“Changements apparents”)</i>	<i>Propositions de modification (Version “propre”)</i>	<i>Raison de la modification proposée</i>
23.		<p>16. 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.</p>	<p>16. 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.</p>	

	Version actuelle de la Charte de la supervision interne	Propositions de modification ("Changements apparents")	Propositions de modification (Version "propre")	Raison de la modification proposée
24.	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.		17. 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.	
25.	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.		18. 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.	

	Version actuelle de la Charte de la supervision interne	Propositions de modification ("Changements apparents")	Propositions de modification (Version "propre")	Raison de la modification proposée
26.	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.		19. 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.	
27.	E. CONFLIT D'INTÉRÊTS	E. CONFLIT D'INTÉRÊTS	E. CONFLIT D'INTÉRÊTS	
28.	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.		20. 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.	

	Version actuelle de la Charte de la supervision interne	Propositions de modification (“Changements apparents”)	Propositions de modification (Version “propre”)	Raison de la modification proposée
29.	19. Toutefois, lorsque les allégations de fautes concernent le personnel de la Division de la supervision interne, le directeur de la Division demande l’avis de l’OCIS sur la manière de procéder.		21. Toutefois, lorsque les allégations de fautes concernent le personnel de la Division de la supervision interne, le directeur de la Division demande l’avis de l’OCIS sur la manière de procéder.	

	Version actuelle de la Charte de la supervision interne	Propositions de modification (“Changements apparents”)	Propositions de modification (Version “propre”)	Raison de la modification proposée
30.	<p>20. Les allégations de fautes concernant le directeur de la DSI sont communiquées au Directeur général, qui en informe dans les meilleurs délais, mais au plus tard dans un délai d'un mois, le président du Comité de coordination et demande l'avis de l'OCIS sur la manière de procéder. L'OCIS procède ou organise une évaluation préliminaire. À la lumière de ses résultats, l'OCIS fait une recommandation au Directeur général et au président du Comité de coordination, pour déterminer s'il convient de clore l'affaire ou de soumettre la question à une instance extérieure indépendante chargée de mener l'enquête. Si le Directeur général et le président du Comité de coordination décident de soumettre l'affaire à une instance extérieure indépendante chargée de mener l'enquête, l'OCIS donne un avis sur le mandat de l'enquête et sur une instance compétente pour la mener.</p>	<p>20. Les allégations de fautes concernant le directeur de la DSI sont communiquées au Directeur général, qui en informe dans les meilleurs délais, mais au plus tard dans un délai d'un mois, le président du Comité de coordination et demande l'avis de l'OCIS sur la manière de procéder. L'OCIS procède ou organise une évaluation préliminaire. À la lumière de ses résultats, l'OCIS fait une recommandation au Directeur général et au président du Comité de coordination, pour déterminer s'il convient de clore l'affaire ou de soumettre la question à une instance extérieure indépendante chargée de mener l'enquête. <u>Dans le cas où le renvoi de la question est recommandé, la recommandation inclut le mandat proposé pour l'enquête et une proposition concernant une instance compétente pour la mener. Aucune procédure d'enquête sur des allégations à l'encontre du directeur de la DSI ou de titulaires précédents ne peut être engagée sans l'accord de l'OCIS.</u></p>	<p>22. Les allégations de fautes concernant le directeur de la DSI sont communiquées au Directeur général, qui en informe dans les meilleurs délais, mais au plus tard dans un délai d'un mois, le président du Comité de coordination et demande l'avis de l'OCIS sur la manière de procéder. L'OCIS procède ou organise une évaluation préliminaire. À la lumière de ses résultats, l'OCIS fait une recommandation au Directeur général et au président du Comité de coordination, pour déterminer s'il convient de clore l'affaire ou de soumettre la question à une instance extérieure indépendante chargée de mener l'enquête. Dans le cas où le renvoi de la question est recommandé, la recommandation inclut le mandat proposé pour l'enquête et une proposition concernant une instance compétente pour la mener. Aucune procédure d'enquête sur des allégations à l'encontre du directeur de la DSI ou de titulaires précédents ne peut être engagée sans l'accord de l'OCIS.</p>	<p>Aux fins de clarification.</p> <p>Pour harmonisation avec le mandat de l'OCIS.</p>

	Version actuelle de la Charte de la supervision interne	Propositions de modification (“Changements apparents”)	Propositions de modification (Version “propre”)	Raison de la modification proposée
31.	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, mais au plus tard dans un délai d'un mois, en informe le Directeur général et le président du Comité de coordination.		23. 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, mais au plus tard dans un délai d'un mois, en informe le Directeur général et le président du Comité de coordination.	

	<i>Version actuelle de la Charte de la supervision interne</i>	<i>Propositions de modification (“Changements apparents”)</i>	<i>Propositions de modification (Version “propre”)</i>	<i>Raison de la modification proposée</i>
32.	<p>22. Les allégations de fautes dirigées contre le Directeur général sont notifiées au directeur de la DSI qui en informe immédiatement les présidents de l’Assemblée générale et du Comité de coordination et demande l’avis de l’OCIS sur la manière de procéder. L’OCIS donne un avis au directeur de la DSI sur la question de savoir s’il convient de procéder à une évaluation préliminaire ou de faire en sorte qu’une évaluation préliminaire soit menée par une instance extérieure indépendante chargée de mener l’enquête. À la lumière des résultats de l’évaluation préliminaire, l’OCIS fait une recommandation aux présidents de l’Assemblée générale et du Comité de coordination sur la question de savoir s’il convient de demander au directeur de la DSI de clore l’affaire ou de soumettre la question à une instance extérieure indépendante chargée de mener l’enquête. Dans le cas où les présidents ne peuvent trouver un accord ou proposent de s’éloigner de la recommandation de l’OCIS, les vice-présidents de l’Assemblée générale et du Comité de coordination sont impliqués dans la décision. En cas de renvoi de la question, l’OCIS donne également un avis aux présidents sur le mandat de l’enquête et sur une instance compétente pour la mener.</p>	<p>22. Les allégations de fautes dirigées contre le Directeur général sont notifiées au directeur de la DSI qui en informe immédiatement les présidents de l’Assemblée générale et du Comité de coordination et demande l’avis de l’OCIS sur la manière de procéder. L’OCIS donne un avis au directeur de la DSI sur la question de savoir s’il convient de procéder à une évaluation préliminaire ou de faire en sorte qu’une évaluation préliminaire soit menée par une instance extérieure indépendante chargée de mener l’enquête. À la lumière des résultats de l’évaluation préliminaire, l’OCIS fait une recommandation aux présidents de l’Assemblée générale et du Comité de coordination sur la question de savoir s’il convient de demander au directeur de la DSI de clore l’affaire ou de soumettre la question à une instance extérieure indépendante chargée de mener l’enquête. <u>Dans le cas où le renvoi de la question est recommandé, la recommandation inclut le mandat proposé pour l’enquête et une proposition concernant une instance compétente pour la mener.</u> Dans le cas où les présidents ne peuvent trouver un accord ou proposent de s’éloigner de la recommandation de l’OCIS, les vice-présidents de l’Assemblée générale et du Comité de coordination sont impliqués dans la décision. <u>En cas de renvoi de la question, l’OCIS donne également un avis aux présidents sur le mandat de l’enquête et sur une instance compétente pour la mener.</u></p>	<p>24. Les allégations de fautes dirigées contre le Directeur général sont notifiées au directeur de la DSI qui en informe immédiatement les présidents de l’Assemblée générale et du Comité de coordination et demande l’avis de l’OCIS sur la manière de procéder. L’OCIS donne un avis au directeur de la DSI sur la question de savoir s’il convient de procéder à une évaluation préliminaire ou de faire en sorte qu’une évaluation préliminaire soit menée par une instance extérieure indépendante chargée de mener l’enquête. À la lumière des résultats de l’évaluation préliminaire, l’OCIS fait une recommandation aux présidents de l’Assemblée générale et du Comité de coordination sur la question de savoir s’il convient de demander au directeur de la DSI de clore l’affaire ou de soumettre la question à une instance extérieure indépendante chargée de mener l’enquête. Dans le cas où le renvoi de la question est recommandé, la recommandation inclut le mandat proposé pour l’enquête et une proposition concernant une instance compétente pour la mener. Dans le cas où les présidents ne peuvent trouver un accord ou proposent de s’éloigner de la recommandation de l’OCIS, les vice-présidents de l’Assemblée générale et du Comité de coordination sont impliqués dans la décision.</p>	<p>Aux fins de clarification.</p>

	<i>Version actuelle de la Charte de la supervision interne</i>	<i>Propositions de modification ("Changements apparents")</i>	<i>Propositions de modification (Version "propre")</i>	<i>Raison de la modification proposée</i>
33.	23. Si l'avis de l'OCIS est nécessaire, il est donné dans un délai d'un mois, sauf si la complexité de l'affaire exige davantage de temps.		25. Si l'avis de l'OCIS est nécessaire, il est donné dans un délai d'un mois, sauf si la complexité de l'affaire exige davantage de temps.	
34.	F. TÂCHES ET MODALITÉS DE TRAVAIL	F. TÂCHES ET MODALITÉS DE TRAVAIL	F. TÂCHES ET MODALITÉS DE TRAVAIL	
35.	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.		26. 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.	
36.	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.		27. 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.	
37.	26. Dans l'exercice de son mandat, le directeur de la DSI :		28. Dans l'exercice de son mandat, le directeur de la DSI :	

	<i>Version actuelle de la Charte de la supervision interne</i>	<i>Propositions de modification ("Changements apparents")</i>	<i>Propositions de modification (Version "propre")</i>	<i>Raison de la modification proposée</i>
38.	<p>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;</p>		<p>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;</p>	
39.	<p>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;</p>	<p>b) <u>après examen par l'OCIS et en</u> 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;</p>	<p>b) après examen par l'OCIS et 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;</p>	<p>Aux fins de clarification et conformément à la pratique établie.</p>

	Version actuelle de la Charte de la supervision interne	Propositions de modification (“Changements apparents”)	Propositions de modification (Version “propre”)	Raison de la modification proposée
40.	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;	c) après 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;	c) après examen par l’OCIS, 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;	Modification d’ordre rédactionnel.
41.	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;		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;	
42.	e) assure la liaison et la coordination avec les vérificateurs externes des comptes, ainsi que le suivi de leurs recommandations;		e) assure la liaison et la coordination avec les vérificateurs externes des comptes, ainsi que le suivi de leurs recommandations;	

	<i>Version actuelle de la Charte de la supervision interne</i>	<i>Propositions de modification ("Changements apparents")</i>	<i>Propositions de modification (Version "propre")</i>	<i>Raison de la modification proposée</i>
43.	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;		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;	
44.	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.		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.	
45.	27. Le directeur de la Division de la supervision interne évalue en particulier :		29. Le directeur de la Division de la supervision interne évalue en particulier :	
46.	a) la fiabilité, l'efficacité et l'intégrité des mécanismes de contrôle interne de l'OMPI;		a) la fiabilité, l'efficacité et l'intégrité des mécanismes de contrôle interne de l'OMPI;	

	<i>Version actuelle de la Charte de la supervision interne</i>	<i>Propositions de modification ("Changements apparents")</i>	<i>Propositions de modification (Version "propre")</i>	<i>Raison de la modification proposée</i>
47.	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;		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;	
48.	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;		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;	
49.	d) les systèmes visant à assurer le respect des règlements, des politiques et des procédures de l'OMPI;		d) les systèmes visant à assurer le respect des règlements, des politiques et des procédures de l'OMPI;	
50.	e) l'utilisation effective, efficiente et économique des ressources humaines, financières et matérielles de l'OMPI et leur préservation;		e) l'utilisation effective, efficiente et économique des ressources humaines, financières et matérielles de l'OMPI et leur préservation;	
51.	f) les risques encourus par l'OMPI et en contribuant à l'amélioration de leur gestion.		f) les risques encourus par l'OMPI et en contribuant à l'amélioration de leur gestion.	

	Version actuelle de la Charte de la supervision interne	Propositions de modification (“Changements apparents”)	Propositions de modification (Version “propre”)	Raison de la modification proposée
52.		<p><u>28. Le directeur de la DSI peut fournir des services consultatifs, dont la nature et la portée sont convenues avec la direction et dont l’objet est d’améliorer la gouvernance, la gestion des risques et les processus de contrôle à l’OMPI sans que la DSI assume de responsabilités de gestion.</u></p>	<p>30. Le directeur de la DSI peut fournir des services consultatifs, dont la nature et la portée sont convenues avec la direction et dont l’objet est d’améliorer la gouvernance, la gestion des risques et les processus de contrôle à l’OMPI sans que la DSI assume de responsabilités de gestion.</p>	<p>Les Normes internationales pour la pratique professionnelle de l’audit interne requièrent une base explicite pour les services consultatifs dans la Charte de la supervision interne.</p>
53.	<p>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.</p>	<p>28<u>29</u>. 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.</p>	<p>31. 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.</p>	

	<i>Version actuelle de la Charte de la supervision interne</i>	<i>Propositions de modification (“Changements apparents”)</i>	<i>Propositions de modification (Version “propre”)</i>	<i>Raison de la modification proposée</i>
54.	G. ÉTABLISSEMENT DE RAPPORTS	G. ÉTABLISSEMENT DE RAPPORTS	G. ÉTABLISSEMENT DE RAPPORTS	
55.	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.	2930 . 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.	32. 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.	
56.	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.	3031 . 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.	33. 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.	

	Version actuelle de la Charte de la supervision interne	Propositions de modification (“Changements apparents”)	Propositions de modification (Version “propre”)	Raison de la modification proposée
57.	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.	34 32. 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.	34. 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.	
58.	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 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.	35. 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.	

	<i>Version actuelle de la Charte de la supervision interne</i>	<i>Propositions de modification (“Changements apparents”)</i>	<i>Propositions de modification (Version “propre”)</i>	<i>Raison de la modification proposée</i>
59.	<p>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 le mois qui suit 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.</p>	<p>3334. 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 le mois qui suit 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.</p>	<p>36. 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 le mois qui suit 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.</p>	
60.	<p>34. Sauf disposition contraire figurant dans la présente charte, 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.</p>	<p>3435. Sauf disposition contraire figurant dans la présente charte, 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.</p>	<p>37. Sauf disposition contraire figurant dans la présente charte, 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.</p>	

	<i>Version actuelle de la Charte de la supervision interne</i>	<i>Propositions de modification (“Changements apparents”)</i>	<i>Propositions de modification (Version “propre”)</i>	<i>Raison de la modification proposée</i>
61.	<p>35. Le directeur de la DSI soumet les rapports d’investigation finals concernant des fonctionnaires de l’OMPI occupant des fonctions de sous-directeur général ou de vice-directeur général au Directeur général, avec copies aux présidents de l’Assemblée générale et du Comité de coordination, à 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. Au cas où les allégations sont fondées, et sur demande, les États membres se voient octroyer un accès confidentiel aux rapports.</p>	<p>3536. Le directeur de la DSI soumet les rapports d’investigation finals concernant des fonctionnaires de l’OMPI occupant des fonctions de sous-directeur général ou de vice-directeur général au Directeur général, avec copies aux présidents de l’Assemblée générale et du Comité de coordination, à 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. Au cas où les allégations sont fondées, et sur demande, les États membres se voient octroyer un accès confidentiel aux rapports.</p>	<p>38. Le directeur de la DSI soumet les rapports d’investigation finals concernant des fonctionnaires de l’OMPI occupant des fonctions de sous-directeur général ou de vice-directeur général au Directeur général, avec copies aux présidents de l’Assemblée générale et du Comité de coordination, à 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. Au cas où les allégations sont fondées, et sur demande, les États membres se voient octroyer un accès confidentiel aux rapports.</p>	

	<i>Version actuelle de la Charte de la supervision interne</i>	<i>Propositions de modification (“Changements apparents”)</i>	<i>Propositions de modification (Version “propre”)</i>	<i>Raison de la modification proposée</i>
62.	36. Les rapports d’investigation finals concernant le directeur de la DSI sont soumis au Directeur général, avec copies aux présidents de l’Assemblée générale et du Comité de coordination, à 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.	36 37. Les rapports d’investigation finals concernant le directeur de la DSI sont soumis au Directeur général, avec copies aux présidents de l’Assemblée générale et du Comité de coordination, à 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.	39. Les rapports d’investigation finals concernant le directeur de la DSI sont soumis au Directeur général, avec copies aux présidents de l’Assemblée générale et du Comité de coordination, à 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.	
63.	37. Les rapports d’investigation finals concernant le Directeur général sont soumis aux présidents de l’Assemblée générale et du Comité de coordination, avec copies à l’OCIS, au vérificateur externe des comptes et au directeur de la DSI.	37 38. Les rapports d’investigation finals concernant le Directeur général sont soumis aux présidents de l’Assemblée générale et du Comité de coordination, avec copies à l’OCIS, au vérificateur externe des comptes et au directeur de la DSI.	40. Les rapports d’investigation finals concernant le Directeur général sont soumis aux présidents de l’Assemblée générale et du Comité de coordination, avec copies à l’OCIS, au vérificateur externe des comptes et au directeur de la DSI.	
64.	38. Si les enquêtes visées au paragraphe 37 ne justifient pas les allégations portées, les présidents de l’Assemblée générale et du Comité de coordination, après consultation de l’OCIS, demandent au directeur de la DSI de clore l’affaire. Si le Directeur général en fait la demande, le président de l’Assemblée générale informe les États membres de l’issue de l’affaire.	38 39. Si les enquêtes visées au paragraphe 37 ne justifient pas les allégations portées, les présidents de l’Assemblée générale et du Comité de coordination, après consultation de l’OCIS, demandent au directeur de la DSI de clore l’affaire. Si le Directeur général en fait la demande, le président de l’Assemblée générale informe les États membres de l’issue de l’affaire.	41. Si les enquêtes visées au paragraphe 37 ne justifient pas les allégations portées, les présidents de l’Assemblée générale et du Comité de coordination, après consultation de l’OCIS, demandent au directeur de la DSI de clore l’affaire. Si le Directeur général en fait la demande, le président de l’Assemblée générale informe les États membres de l’issue de l’affaire.	

	Version actuelle de la Charte de la supervision interne	Propositions de modification (“Changements apparents”)	Propositions de modification (Version “propre”)	Raison de la modification proposée
65.	39. Si les enquêtes visées au paragraphe 37 justifient une partie ou la totalité des 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. Les présidents de l’Assemblée générale et du Comité de coordination :	39 40. Si les enquêtes visées au paragraphe 37 justifient une partie ou la totalité des 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. Les présidents de l’Assemblée générale et du Comité de coordination :	42. Si les enquêtes visées au paragraphe 37 justifient une partie ou la totalité des 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. Les présidents de l’Assemblée générale et du Comité de coordination :	
66.	(a) transmettent aux États membres un résumé expurgé des résultats, conclusions et recommandations issus du rapport, établis de préférence par l’instance chargée de l’enquête;	(a) transmettent aux États membres un résumé expurgé des résultats, conclusions et recommandations issus du rapport, établis de préférence par l’instance chargée de l’enquête;	(a) transmettent aux États membres un résumé expurgé des résultats, conclusions et recommandations issus du rapport, établis de préférence par l’instance chargée de l’enquête;	
67.	(b) sur demande d’un État membre, transmettent à cet État membre une version complète du rapport d’investigation final, expurgé, de préférence par l’instance chargée de l’enquête;	(b) sur demande d’un État membre, transmettent à cet État membre une version complète du rapport d’investigation final, expurgé, de préférence par l’instance chargée de l’enquête;	(b) sur demande d’un État membre, transmettent à cet État membre une version complète du rapport d’investigation final, expurgé, de préférence par l’instance chargée de l’enquête;	
68.	(c) autorisent aux États membres, sous réserve du respect de la confidentialité, l’accès au rapport d’investigation final non expurgé et au mandat;	(c) autorisent aux États membres, sous réserve du respect de la confidentialité, l’accès au rapport d’investigation final non expurgé et au mandat;	(c) autorisent aux États membres, sous réserve du respect de la confidentialité, l’accès au rapport d’investigation final non expurgé et au mandat;	

	<i>Version actuelle de la Charte de la supervision interne</i>	<i>Propositions de modification (“Changements apparents”)</i>	<i>Propositions de modification (Version “propre”)</i>	<i>Raison de la modification proposée</i>
69.	(d) soumettent au Comité de coordination, compte tenu de l’avis écrit donné par l’OCIS, une recommandation comprenant un raisonnement détaillé pour clore l’affaire ou engager une procédure disciplinaire;	(d) soumettent au Comité de coordination, compte tenu de l’avis écrit donné par l’OCIS, une recommandation comprenant un raisonnement détaillé pour clore l’affaire ou engager une procédure disciplinaire; et	(d) soumettent au Comité de coordination, compte tenu de l’avis écrit donné par l’OCIS, une recommandation comprenant un raisonnement détaillé pour clore l’affaire ou engager une procédure disciplinaire;	
70.	(e) convoquent le Comité de coordination dans un délai de deux mois à compter de la recommandation pour décider de clore l’affaire ou d’engager et de mener une procédure disciplinaire.	(e) convoquent le Comité de coordination dans un délai de deux mois à compter de la recommandation pour décider de clore l’affaire ou d’engager et de mener une procédure disciplinaire.	(e) convoquent le Comité de coordination dans un délai de deux mois à compter de la recommandation pour décider de clore l’affaire ou d’engager et de mener une procédure disciplinaire.	
71.	40. 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 la supervision interne ou le Directeur général a autorisé leur divulgation.	40 41. 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 la supervision interne ou le Directeur général a autorisé leur divulgation	43. 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 la supervision interne ou le Directeur général a autorisé leur divulgation.	
72.	41. 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.	41 42. 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.	44. 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.	

	Version actuelle de la Charte de la supervision interne	Propositions de modification (“Changements apparents”)	Propositions de modification (Version “propre”)	Raison de la modification proposée
73.	42. 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.	42 43. 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.	45. 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.	
74.	43. 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.	43 44. 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.	46. 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.	

	Version actuelle de la Charte de la supervision interne	Propositions de modification (“Changements apparents”)	Propositions de modification (Version “propre”)	Raison de la modification proposée
75.	44. 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.	4445. 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.	47. 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.	
76.	45. Le rapport annuel contient notamment les éléments suivants :	4546. Le rapport annuel contient notamment les éléments suivants :	48. Le rapport annuel contient notamment les éléments suivants :	
77.	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, apparues au cours de la période considérée;	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, apparues au cours de la période considérée.;	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, apparues au cours de la période considérée;	

	Version actuelle de la Charte de la supervision interne	Propositions de modification (“Changements apparents”)	Propositions de modification (Version “propre”)	Raison de la modification proposée
78.	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;	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;	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;	
79.	c) la description de toutes les recommandations de supervision interne jugées prioritaires, faites par le directeur de la DSI pendant la période considérée;	c) la description de toutes les recommandations de supervision interne jugées prioritaires, faites par le directeur de la DSI pendant la période considérée;	c) la description de toutes les recommandations de supervision interne jugées prioritaires, faites par le directeur de la DSI pendant la période considérée;	
80.	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;	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;	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;	
81.	e) l’indication des recommandations jugées prioritaires dans des rapports précédents, au sujet desquelles des mesures correctives n’ont pas été mises en œuvre;	e) l’indication des recommandations jugées prioritaires dans des rapports précédents, au sujet desquelles des mesures correctives n’ont pas été mises en œuvre;	e) l’indication des recommandations jugées prioritaires dans des rapports précédents, au sujet desquelles des mesures correctives n’ont pas été mises en œuvre;	

	Version actuelle de la Charte de la supervision interne	Propositions de modification (“Changements apparents”)	Propositions de modification (Version “propre”)	Raison de la modification proposée
82.	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;	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;	(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;	
83.	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;	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;	(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;	
84.	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;	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;	(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;	
85.	i) une confirmation de l’indépendance de la fonction de supervision interne vis-à-vis de l’Organisation, et des informations sur la portée des activités de supervision interne et la question de savoir si les ressources sont adaptées aux objectifs visés.	i) une confirmation de l’indépendance de la fonction de supervision interne vis-à-vis de l’Organisation, et des informations sur la portée des activités de supervision interne et la question de savoir si les ressources sont adaptées aux objectifs visés.	(i) une confirmation de l’indépendance de la fonction de supervision interne vis-à-vis de l’Organisation, et des informations sur la portée des activités de supervision interne et la question de savoir si les ressources sont adaptées aux objectifs visés.	

	<i>Version actuelle de la Charte de la supervision interne</i>	<i>Propositions de modification ("Changements apparents")</i>	<i>Propositions de modification (Version "propre")</i>	<i>Raison de la modification proposée</i>
86.	H. RESSOURCES	H. RESSOURCES	H. RESSOURCES	
87.	46. 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.	4647. 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.	49. 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.	
88.	47. 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.	4748. 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.	50. 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.	

	<i>Version actuelle de la Charte de la supervision interne</i>	<i>Propositions de modification (“Changements apparents”)</i>	<i>Propositions de modification (Version “propre”)</i>	<i>Raison de la modification proposée</i>
89.	I. NOMINATION, ÉVALUATION ET RÉVOCATION DU DIRECTEUR DE LA DIVISION DE LA SUPERVISION INTERNE	I. NOMINATION, ÉVALUATION ET RÉVOCATION DU DIRECTEUR DE LA DIVISION DE LA SUPERVISION INTERNE	I. NOMINATION, ÉVALUATION ET RÉVOCATION DU DIRECTEUR DE LA DIVISION DE LA SUPERVISION INTERNE	
90.	48. 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.	<u>4849</u> . 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.	51. 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.	
91.	49. 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.	<u>4950</u> . 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.	52. 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.	

	<i>Version actuelle de la Charte de la supervision interne</i>	<i>Propositions de modification ("Changements apparents")</i>	<i>Propositions de modification (Version "propre")</i>	<i>Raison de la modification proposée</i>
92.	50. 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.	<u>5051</u> . 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.	53. 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.	
93.	51. 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.	<u>5452</u> . 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.	54. 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.	
94.	J. CLAUSE DE RÉVISION	J. CLAUSE DE RÉVISION	J. CLAUSE DE RÉVISION	
95.	52. 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.		55. 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 IV et du document]