

Comité du programme et budget

Trente-troisième session
Genève, 13 – 17 septembre 2021

PROPOSITIONS DE REVISION DE LA CHARTE DE LA SUPERVISION INTERNE

établi par le Secrétariat

1. La Division de la supervision interne (DSI) a examiné et proposé un certain nombre de modifications de la Charte de la supervision interne, qui ont été communiquées pour consultation aux États membres, à l'Organe consultatif indépendant de surveillance (OCIS) de l'OMPI et au Secrétariat.
2. Les modifications qu'il est proposé d'apporter à la Charte de la supervision interne visent à :
 - tenir compte des récentes recommandations de l'évaluation externe de la qualité de la fonction d'audit interne menée en 2020;
 - tenir compte des modifications apportées à la disposition 11.4.1 du Règlement du personnel; et
 - assurer la conformité avec la Politique relative aux sanctions applicables aux fournisseurs.
3. Le directeur de la DSI soumet ses propositions à l'examen du Comité du programme et budget (PBC) et à l'approbation de l'Assemblée générale de l'OMPI.
4. La proposition de modification de la Charte de la supervision interne fait l'objet de l'annexe I du présent document. L'annexe II contient un tableau dans lequel figurent les propositions de modification en mode "changements apparents".

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

6. Le Comité du programme et budget (PBC) a recommandé à l'Assemblée générale de l'OMPI d'approuver les propositions de modification de la Charte de la supervision interne figurant dans les annexes I et II du document WO/PBC/33/4.

[Les annexes suivent]

PROPOSITION DE CHARTE DE LA SUPERVISION INTERNE DE L'OMPI*

A. INTRODUCTION

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

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

B. 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 à l'OMPI est exercée conformément aux dispositions obligatoires du Cadre de référence international des pratiques professionnelles de l'Institut des auditeurs internes (IIA), qui comprennent les normes, les principes fondamentaux pour la pratique professionnelle de l'audit interne, la définition de l'audit interne et le code de déontologie, adoptés par le Réseau des représentants des services d'audit interne des agences des Nations Unies et des institutions financières multilatérales (RIAS).

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

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

7. L'investigation est une procédure d'enquête officielle permettant d'examiner les allégations de fautes 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.

* Modifiée en dernier lieu le 2 octobre 2018.

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) d'évaluer l'efficacité et l'efficience des processus de gouvernance, de gestion des risques et de contrôle;
- b) 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;
- c) de déterminer si des contrôles d'un bon rapport coût-efficacité sont en place; et
- d) 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 RESPONSABILITES

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, le harcèlement et les autres formes de 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 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'INTERETS

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 DSI et le personnel de supervision n'ont aucune responsabilité ou autorité opérationnelle directe sur les activités examinées, ni ne s'engagent dans aucune autre activité susceptible de fausser leur jugement. Le directeur de la DSI rend compte de toute atteinte importante 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. Le directeur de la DSI confirme au moins une fois par an à l'OCIS l'indépendance de la division vis-à-vis de l'Organisation.

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; et

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'Organisation 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; et

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. En outre,

- a) dans les cas impliquant un fonctionnaire de l'OMPI, une copie du rapport d'enquête est fournie au directeur du Département de la gestion des ressources humaines;
- b) dans les cas impliquant un fournisseur, une copie du rapport d'enquête est fournie au Comité des sanctions applicables aux fournisseurs par l'intermédiaire de son secrétaire; et
- c) 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) donnent aux États membres, sous réserve du respect de la confidentialité, 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; et
- 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 trimestre un rapport au Directeur général, avec copie à l'OCIS, concernant l'état d'avancement de la mise en œuvre des recommandations, y compris les 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 de 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; et
- j) une synthèse des résultats du programme d'assurance/d'amélioration de la qualité.

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 REVISION

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 II suit]

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

Paragraphe de la Charte	Texte actuel	Texte proposé	Objectif visé
Paragraphe 4	<p>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>La fonction d'audit interne de l'OMPI est exercée conformément aux dispositions obligatoires du Cadre de référence international des pratiques professionnelles de l'Institut des auditeurs internes (IIA), qui comprennent les normes, les principes fondamentaux pour la pratique professionnelle de l'audit interne, la définition de l'audit interne et le code de déontologie, 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>Recommandation issue de l'évaluation externe de la qualité de la fonction d'audit interne pour 2020 – <i>Mettre à jour la Charte de la supervision interne de manière à tenir compte du caractère obligatoire des principes fondamentaux du Cadre de référence international des pratiques professionnelles.</i></p>
Paragraphe 9	<p>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 :</p> <p>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.</p>	<p>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 :</p> <p>a) d'évaluer l'efficacité et l'efficience des processus de gouvernance, de gestion des risques et de contrôle; a) b) 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)-c) de déterminer si des contrôles d'un bon rapport coût-efficacité sont en place; et c)-d) 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.</p>	<p>Recommandation issue de l'évaluation externe de la qualité de la fonction d'audit interne pour 2020 – <i>Section C. – Mandat : Se référer expressément aux activités essentielles que l'audit interne doit évaluer et contribuer à améliorer, à savoir les processus de gouvernance, de gestion des risques et de contrôle.</i></p>

Paragraphe de la Charte	Texte actuel	Texte proposé	Objectif visé
Paragraphe 15	<p>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.</p>	<p>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, le harcèlement et les autres formes de 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.</p>	<p>L'objectif est de tenir compte des modifications apportées à la disposition 11.4.1 du Règlement du personnel pour faire en sorte que toutes les allégations de faute, y compris les allégations de harcèlement, soient transmises à la Division de la supervision interne (à l'exception des allégations de représailles, qui restent du ressort du Bureau de la déontologie). Ces modifications sont conformes à la recommandation n° 3 du Corps commun d'inspection selon laquelle toutes les activités d'enquête, quel que soit le type de faute, doivent être regroupées au sein du bureau de la supervision interne de chaque organisation (voir le document JIU/REP/2020/1, à l'adresse https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2020_1_french_0.pdf).</p>
Paragraphe 16	<p>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>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>Même objectif que celui énoncé au paragraphe 15.</p>

Paragraphe de la Charte	Texte actuel	Texte proposé	Objectif visé
Paragraphe 20	<p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Le directeur de la DSI et le personnel de supervision n'ont aucune responsabilité ou autorité opérationnelle directe sur les activités examinées, ni ne s'engagent dans aucune autre activité susceptible de fausser leur jugement.</p> <p>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.</p> <p>Le directeur de la DSI confirme au moins une fois par an à l'OCIS l'indépendance de la division vis-à-vis de l'Organisation.</p>	<p>Conformément à la recommandation issue de l'évaluation externe de la qualité de la fonction d'audit interne pour 2020 – Section E : Conflit d'intérêts : Indiquer comment l'indépendance sera maintenue, par exemple par des déclarations annuelles, en interdisant aux vérificateurs des comptes d'avoir des responsabilités opérationnelles, etc.</p>
Paragraphe 37	<p>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>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. En outre,</p> <ul style="list-style-type: none"> a) dans les cas impliquant un fonctionnaire de l'OMPI, une copie du rapport d'enquête est fournie au directeur du Département de la gestion des ressources humaines; b) dans les cas impliquant un fournisseur, une copie du rapport d'enquête est fournie au Comité des sanctions applicables aux fournisseurs par l'intermédiaire de son secrétaire; et c) le vérificateur externe des comptes et l'OCIS ont accès aux rapports d'investigation finals sur demande. 	<p>L'objectif est de tenir compte des procédures administratives de l'OMPI en matière de sanctions applicables aux fournisseurs, qui prévoient que : “les allégations de conduite inappropriée d'un fournisseur doivent être transmises au directeur de la DSI (...). La DSI recueillera des informations, des données et des documents supplémentaires au sein ou à l'extérieur de l'OMPI (...). À l'issue de la collecte et de l'analyse de ces informations et données, la DSI rédigera un rapport d'examen qui sera soumis au comité par l'intermédiaire de son secrétaire”. Dans ce cas, le rapport d'enquête de la DSI sera également considéré comme un “rapport d'examen” au sens des procédures administratives de l'OMPI en matière de sanctions applicables aux fournisseurs et, en tant que tel, sera soumis au Comité des sanctions applicables aux fournisseurs.</p>

Paragraphe de la Charte	Texte actuel	Texte proposé	Objectif visé
Paragraphe 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.	Le directeur de la DSI soumet chaque année trimestre un rapport au Directeur général, avec copie à l'OCIS, concernant l'état d'avancement de la mise en œuvre des recommandations, y compris les recommandations faites par le vérificateur externe des comptes.	L'objectif est d'aligner les pratiques actuelles sur la Charte – la DSI ne présente pas de rapport annuel sur les recommandations faites par le vérificateur externe des comptes au Directeur général. Actuellement, le rapport est établi tous les trimestres et comprend les recommandations faites par la DSI et les vérificateurs externes des comptes, conformément à la recommandation issue de l'évaluation de la qualité externe de la fonction d'audit interne pour 2020 – Réviser le <i>paragraphe 46 de manière à y inclure l'obligation de soumettre des mises à jour trimestrielles à l'OCIS, comme c'est actuellement le cas, en leur qualité de conseillers représentant l'Assemblée générale, y compris le sous-comité – le Comité du programme et budget (PBC), à savoir le comité.</i>
Paragraphe 48.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;	une synthèse du rapport présenté par le directeur de la Division de la supervision interne au Directeur général concernant de l'état d'application des recommandations de l'audit externe;	Se conformer aux pratiques actuelles et tenir compte des changements susmentionnés (par. 46).

Paragraphe de la Charte	Texte actuel	Texte proposé	Objectif visé
Paragraphe 48.j)	NOUVEAU	48.j) <i>une synthèse des résultats du programme d'assurance/d'amélioration de la qualité.</i>	Conformément à la recommandation issue de l'évaluation externe de la qualité de la fonction d'audit interne pour 2020 – <i>L'établissement de rapports sur le programme d'assurance/d'amélioration de la qualité pourrait être amélioré en rendant compte de l'ensemble du programme de manière globale et ponctuelle à la fin de chaque année dans le rapport annuel du directeur de la DSI, en ce qui concerne les résultats de l'année en question, y compris l'auto-évaluation pour l'année (ou l'exercice biennal).</i>

[Fin des annexes et du document]