

Comité de coordination de l'OMPI

Soixante-treizième session (47^e session ordinaire)
Genève, 3 – 11 octobre 2016

RAPPORT ANNUEL DU BUREAU DE LA DÉONTOLOGIE

établi par le Secrétariat

1. On trouvera ci-dessous un rapport sur les activités du Bureau de la déontologie en 2015. Depuis sa création en juin 2010, le Bureau de la déontologie a rendu compte de ses activités aux États membres. Le présent rapport est le cinquième rapport présenté aux Assemblées.

2012-2016 : 5 ANNÉES DE RAPPORTS SUR LES
ACTIVITÉS ET L'UTILITÉ DU BUREAU DE LA DÉONTOLOGIE DE L'OMPI

Le Bureau de la déontologie a été créé en juin 2010, en relation avec la valeur "responsabilité sur les plans environnemental et social et en termes de gouvernance" du Programme de réorientation stratégique (PRS).

À la fin de sa première année civile de fonctionnement, le Bureau de la déontologie a commencé à établir des rapports annuels sur ses activités. Dans le Rapport annuel sur les ressources humaines de 2012, le Bureau de la déontologie a présenté un rapport sur ses activités et son utilité en 2010-2011¹.

En 2013 et 2014, les deuxième et troisième rapports du Bureau de la déontologie, qui rendaient compte des activités menées en 2012 et 2013

¹ Document WO/CC/66/1, soixante-sixième session (43^e session ordinaire) du Comité de coordination de l'OMPI, tenue du 1^{er} au 9 octobre 2012.

respectivement, ont été présentés sous forme d'annexes spécifiques des rapports annuels sur les ressources humaines².

En 2015, le quatrième rapport sur les activités du Bureau de la déontologie, portant sur l'année 2014, a été présenté en tant que rapport annuel distinct par le Bureau de la déontologie au Comité de coordination de l'OMPI³.

Le Rapport 2016, cinquième rapport du Bureau de la déontologie, qui porte sur ses activités et son utilité en 2015, suit ce format.

I. GÉNÉRALITÉS

2. Dans la Convention instituant l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle, il est fait référence à l'importance pour l'Organisation de s'attacher les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. La mise en place à l'OMPI d'un système complet d'éthique et d'intégrité est une initiative du programme de réorientation stratégique (PRS), qui a commencé à être intégrée dans les activités de l'OMPI à la suite de la conclusion du PRS en 2013.

II. STRUCTURE

3. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI a été créé en juin 2010. Il est dirigé par le chef du Bureau de la déontologie, qui rend compte au Directeur général. Ses activités ont trait à quatre secteurs principaux :

- a) activités de promotion;
- b) avis confidentiels à la haute direction, à la direction et à l'ensemble du personnel;
- c) établissement de normes et élaboration de politiques; et
- d) mise en œuvre des politiques assignées au Bureau de la déontologie.

4. Le Bureau est indépendant des autres services de l'OMPI.

III. ACTIVITÉS DE PROMOTION

Formation à l'éthique et à l'intégrité

5. Depuis le lancement en 2012 de la politique relative à l'éthique et à l'intégrité, une formation obligatoire est en place pour tous les fonctionnaires, à tous les niveaux de l'Organisation. Le programme de formation est géré par le Bureau de la déontologie en étroite collaboration avec le Département de la gestion des ressources humaines (DGRH) et le bureau de gestion des projets du PRS, et la formation est dispensée par des formateurs extérieurs.

² Document WO/CC/67/2, soixante-septième session (44^e session ordinaire) du Comité de coordination de l'OMPI, tenue du 23 septembre au 2 octobre 2013, et document WO/CC/70/1, soixante-dixième session (45^e session ordinaire) du Comité de coordination de l'OMPI, tenue du 22 au 30 septembre 2014.

³ Document WO/CC/71/3 Rev., soixante et onzième session (46^e session ordinaire) du Comité de coordination de l'OMPI, tenue du 5 au 14 octobre 2015.

Objectifs

6. La formation a été adaptée aux valeurs et politiques de l'Organisation en matière de comportement éthique et elle est conforme aux bonnes pratiques de formation et aux principes éthiques communément reconnus.

Elle est particulièrement conçue pour :

- renforcer la culture de l'éthique;
- faire connaître à travers l'Organisation les principes, politiques, outils et considérations relatifs à un comportement éthique au sein de l'OMPI;
- renforcer la confiance entre collègues et entre les chefs et leurs subordonnés, et accroître le niveau de confiance envers l'Organisation;
- promouvoir la responsabilité dans les prises de décisions; et
- renforcer les principes éthiques en matière de gestion, avec une direction qui donne le ton.

Résultats

7. Les résultats escomptés sont les suivants :

- assurer une compréhension commune du sens de l'éthique et de l'intégrité dans un cadre professionnel, et l'importance du comportement éthique pour la réputation de l'Organisation;
- veiller à ce que tout le personnel reçoive une formation aux principes éthiques essentiels;
- promouvoir un message cohérent sur l'éthique et les normes de comportement attendues à l'OMPI; et
- sensibiliser aux mécanismes qui sont en place pour appuyer le personnel.

Nature de la formation

8. La formation consiste en un examen des principes et valeurs éthiques applicables à l'OMPI. Elle comprend une série d'études de cas pour lesquelles il est demandé aux participants de reconnaître des problèmes éthiques et de les régler en appliquant un modèle de prise de décisions. Elle prévoit également une présentation du Bureau de la déontologie, de ses activités et des services qu'il offre aux fonctionnaires, ainsi qu'une discussion sur les obstacles à une conduite éthique et sur la façon d'y faire face. La formation se déroule sous la forme de sessions de formation directe d'une demi-journée, animées par des formateurs extérieurs ayant l'expérience de la formation aux questions d'éthique dans le système commun des Nations Unies et recrutés à l'issue d'un appel d'offres.

Le Code de déontologie de l'OMPI en tant qu'outil d'apprentissage

9. Le prestataire externe et le Bureau de la déontologie ont élaboré un guide du participant détaillé que chaque fonctionnaire a reçu en format papier à sa session de formation. La première moitié de ce guide est le "carnet d'exercices" utilisé durant la formation, qui reproduit les principaux éléments d'apprentissage ainsi que les notes sur les cas. La seconde moitié reproduit le Guide de la déontologie à l'OMPI, élaboré par le Bureau de la déontologie, pour utilisation comme outil de référence dans la vie professionnelle de tous les jours. Le protocole de formation a assuré une transmission optimale du message institutionnel.

10. Les fonctionnaires ont également reçu chacun un exemplaire papier du Guide de la déontologie. Le Code de déontologie de l'OMPI et le Guide de la déontologie à l'OMPI ont été instaurés au début des programmes de formation.

CODE DE DÉONTOLOGIE DE L'OMPI : VALEURS ET PRINCIPES

Les six valeurs énoncées dans le Code de déontologie sont les suivantes :

- indépendance
- loyauté
- impartialité
- intégrité
- responsabilité et
- respect des droits de l'homme

Les sept principes énumérés dans le Code de déontologie ont trait aux domaines suivants :

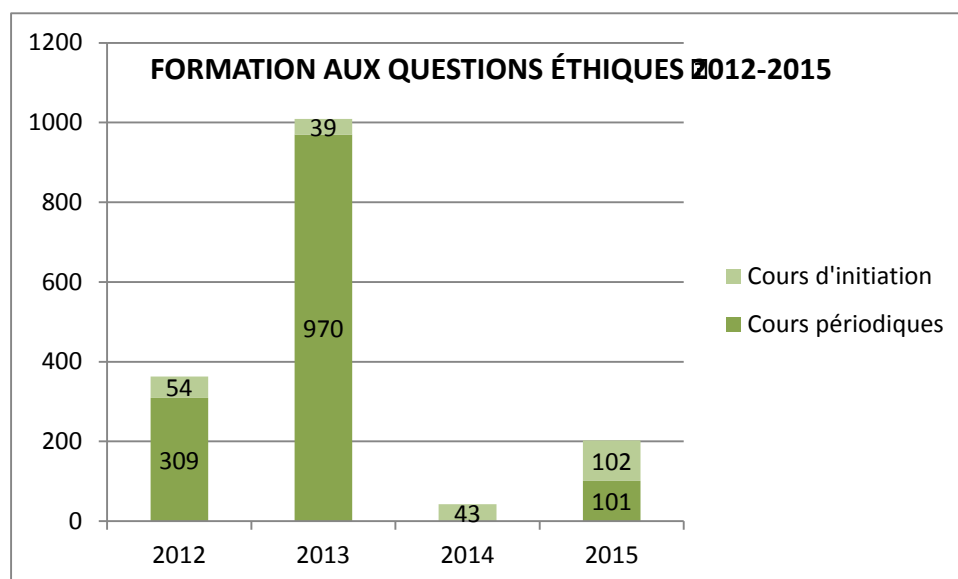
- conflits d'intérêts
- abus de pouvoir
- engagement en faveur d'un environnement de travail respectueux
- dons, distinctions honorifiques, faveurs et autres avantages
- ressources de l'Organisation
- confidentialité de l'information
- emploi après la cessation de service

FORMATION DE L'OMPI AUX QUESTIONS ÉTHIQUES 2012-2015

Nombre total des participants : 1618

Catégories de formation :

- sessions lors des cours d'initiation
- cours périodiques de formation aux questions éthiques



11. L'ensemble du personnel, y compris les personnes récemment recrutées (1618 personnes au total) ont reçu une formation depuis le lancement de la politique de l'OMPI relative à l'éthique et à l'intégrité. Le personnel entrant au service de l'Organisation est tenu de participer à la fois aux cours d'initiation et aux cours de formation sur les questions d'éthique. Tous les cours d'initiation comprennent une session consacrée à la déontologie. Les informations présentées dans le graphique portent sur la formation dispensée au personnel depuis l'instauration de la formation sur les questions d'éthique et d'intégrité en 2012.

Retombées, mesurées au moyen des enquêtes menées après la formation

12. Une enquête en ligne a été diffusée auprès des participants inscrits aux cours de formation en 2015. 44 participants ont répondu, ce qui constitue un échantillon représentatif.

13. L'enquête a confirmé que la formation avait été bien accueillie, 43% des personnes ayant répondu estimant que le cours était "excellent" et 41% le jugeant "bon".

14. Si, dans l'ensemble, les participants ont estimé que le contenu et la méthode utilisée pour la formation étaient bons, certains ont indiqué que le temps imparti ne permettait pas une analyse en profondeur des dossiers. Par ailleurs, les participants ont estimé que le traitement de sujets comme les activités extérieures et les conflits d'intérêts devrait être élargi. Le Bureau de la déontologie a tenu compte des observations formulées pour la mise sur pied des activités de sensibilisation à l'éthique en 2016.

15. Les autres commentaires suivants ont été formulés :

- les participants ont apprécié le format ouvert des discussions qui a rendu la formation interactive et a permis à chacun d'exprimer son point de vue et de voir ses préoccupations à l'égard de sujets particuliers être traitées;
- la question de la confiance a été jugée très importante dans le cadre de l'environnement de travail; une mauvaise compréhension de la situation peut être à l'origine d'un conflit;
- les études de cas ont été jugées utiles pour cerner les faits et les opinions ou perceptions. Il était aussi intéressant d'en apprendre davantage sur les conflits d'intérêts qui peuvent survenir lorsqu'un fonctionnaire représente l'Organisation (par exemple en cas de don fait à un État membre ou reçu d'un État membre);
- les études de cas portant sur l'environnement de travail ont permis de mieux faire connaître le Code de déontologie de l'OMPI;
- les participants ont apprécié le carnet d'exercices;
- la déontologie pourrait être appliquée à des situations concrètes.

Site Intranet

16. Il a été prévu de réaliser un examen complet et une actualisation du site Intranet spécifique de l'OMPI, conçu pour les questions de déontologie en 2012. Le Code de déontologie de l'OMPI, le Guide de la déontologie à l'OMPI (notamment un recueil de politiques et de principes en matière d'éthique à l'OMPI et des explications claires) ainsi que des liens vers des ressources et des informations de base pertinentes, sont publiés sur le site.

IV. AVIS CONFIDENTIELS À LA HAUTE DIRECTION, À LA DIRECTION ET À L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

17. Le 15 septembre 2015, un chef du Bureau de la déontologie a été nommé⁴. Avant cela, un chef du Bureau de la déontologie par intérim avait été nommé en août 2014 pour assumer ces fonctions.

18. En 2015, des avis ont été demandés au Bureau de la déontologie :

- quatre concernaient des activités extérieures;
- un avait trait aux dons ou frais de représentation;
- trois portaient sur des questions relatives à l'emploi;
- quatre concernaient des déclarations d'intérêt ou des investissements;
- trois avaient trait à des conflits d'intérêts;
- un portait sur la protection contre les représailles.

Quatre demandes d'avis ne relevaient pas du mandat du Bureau de la déontologie. Dans la mesure du possible, les fonctionnaires ont été informés des autres options disponibles ou renvoyés à d'autres services de l'OMPI.

V. ÉTABLISSEMENT DE NORMES ET ÉLABORATION DE POLITIQUES

Politique en matière de déclaration de situation financière

19. À la suite de la mise en œuvre en 2013 de la politique de l'OMPI en matière de déclaration d'intérêts et de la divulgation des intérêts financiers conformément aux normes comptables du secteur public international (normes IPSAS), des travaux internes ont été effectués pour élaborer une nouvelle politique en matière de déclarations financières à l'intention des cadres supérieurs et d'autres membres désignés du personnel. Temporairement suspendus en 2014 en l'absence regrettée du chef du Bureau de la déontologie, ces travaux ont repris en 2016. L'Organisation cherche à trouver le bon équilibre entre la nécessité d'obtenir des informations et le droit des fonctionnaires au respect de la vie privée. Elle s'efforcera également de prendre en compte le dispositif de gestion des risques et le système de contrôle interne que le Secrétariat met actuellement en œuvre. Les travaux devraient être achevés d'ici la fin de 2016.

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

Politique de protection des lanceurs d'alerte qui collaborent à une activité de supervision ou qui signalent des fautes ou d'autres irrégularités

20. La politique de protection des lanceurs d'alerte qui collaborent à une activité de supervision ou qui signalent des fautes ou d'autres irrégularités ("politique de protection des lanceurs d'alerte") est en vigueur à l'OMPI depuis 2012 et constitue le cadre général pour la protection contre d'éventuelles représailles de tous les membres du personnel qui participent à une activité de supervision définie dans la présente politique ou qui signalent une irrégularité.

⁴ À la suite d'une mise au concours, Mme Chitra Radhakishun, ressortissante du Suriname, a été nommée chef du Bureau de la déontologie de l'OMPI, Cabinet du Directeur général.

21. Conformément à cette politique, le Bureau de la déontologie reçoit les plaintes faisant état de représailles et procède à un examen préliminaire pour déterminer si le requérant a participé à une activité protégée. Sur la base de l'examen préliminaire de la plainte, le Bureau de la déontologie détermine l'existence d'une présomption de représailles et la protection adéquate à accorder au fonctionnaire concerné.

22. En 2015, le Bureau de la déontologie a mené à bien deux examens préliminaires qui étaient en cours à la fin de la période précédente, et a ouvert et achevé une autre procédure d'examen. Étant donné qu'il a été jugé que ces plaintes ne relevaient pas de la politique de protection des lanceurs d'alerte, le Bureau de la déontologie n'a pas eu à effectuer d'autres démarches. Une comparaison montre que le nombre de requêtes reçues par l'OMPI est comparable à celui d'autres organismes des Nations Unies.

Déclarations d'intérêts et divulgations conformes aux normes IPSAS pour les transactions avec une partie liée

23. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI est chargé de la mise en œuvre du programme de déclarations d'intérêts pour les fonctionnaires de l'OMPI appartenant aux catégories D-1 et supérieures et à un nombre restreint d'autres catégories à haut risque. La conformité avec les normes IPSAS a créé de nouvelles règles de divulgation pour les fonctionnaires des catégories D-2 et supérieures. Un taux de conformité de 100% avec les règles de divulgation conformes aux normes IPSAS, concernant les transactions avec une partie liée, a été obtenu pour la période couverte en 2015.

VII. HARMONISATION AVEC LES MEILLEURES PRATIQUES EN VIGUEUR DANS LES ORGANISATIONS APPLIQUANT LE RÉGIME COMMUN DES NATIONS UNIES

24. En 2015, le Bureau de la déontologie de l'OMPI a joué un rôle actif dans le réseau d'éthique des organisations multilatérales, qui vise à promouvoir une collaboration à l'échelle de l'ensemble du système des Nations Unies sur les questions de déontologie. Ce réseau constitue un large forum pour les services de déontologie des entités du système des Nations Unies, des organisations internationales affiliées et des institutions financières internationales, et permet l'échange de politiques et de pratiques en matière d'éthique.

25. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note du "Rapport annuel du Bureau de la déontologie" (document WO/CC/73/2).

[Fin du document]