

Comité de coordination de l'OMPI

Quatre-vingtième session (52^e session ordinaire)
Genève, 4 – 8 octobre 2021

RAPPORT ANNUEL DU BUREAU DE LA DÉONTOLOGIE

établi par le Secrétariat

1. Conformément à l'ordre de service n° 16/2020, le Bureau de la déontologie de l'OMPI présente des rapports annuels sur ses activités au Directeur général et, par l'intermédiaire de ce dernier, à l'Assemblée générale de l'OMPI. Le présent document contient le rapport annuel du Bureau de la déontologie pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020.

I. RAPPEL

2. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI a été créé en 2010 conformément à la volonté de l'Organisation d'observer les normes de conduite les plus élevées en matière d'éthique et d'intégrité, telles qu'elles s'expriment dans les valeurs essentielles de l'OMPI, et compte tenu des meilleures pratiques mises en œuvre dans les autres organisations internationales appliquant le régime commun des Nations Unies.

3. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI a pour mission d'aider le Directeur général à s'assurer que les fonctionnaires et autres membres du personnel s'acquittent de leurs fonctions en satisfaisant aux plus hautes qualités d'intégrité, par la promotion d'une culture de l'éthique, de la transparence et de la responsabilité. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI jouit de l'indépendance requise pour s'acquitter de ses fonctions.

4. Les principales attributions du Bureau de la déontologie de l'OMPI sont les suivantes¹ :
- a) assurer la conception, l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies, programmes et politiques efficaces pour l'OMPI en matière de déontologie afin de renforcer l'intégrité, le respect des règles de déontologie et l'éthique dans la conduite des activités de l'Organisation;
 - b) dispenser des conseils et avis confidentiels en matière d'éthique aux fonctionnaires et autres membres du personnel;
 - c) rendre tout autre avis autorisé et prendre toute initiative de nature à favoriser la bonne interprétation et le respect des règles de déontologie et des stratégies, programmes et politiques en la matière;
 - d) donner son avis lorsqu'il est consulté sur des questions de politique générale pour lesquelles ses compétences, ses perspectives et son expérience peuvent être utiles;
 - e) administrer la Politique de l'OMPI en matière de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts et les programmes connexes;
 - f) s'acquitter des responsabilités qui lui incombent en vertu de la Politique de protection contre les représailles en raison du signalement d'une faute ou de la collaboration à des audits ou enquêtes dûment autorisés;
 - g) élaborer des normes et des programmes de formation et d'enseignement sur les questions de déontologie et, en coopération avec le Département de la gestion des ressources humaines (DGRH) et, si nécessaire, d'autres services, assurer la formation régulière dans ce domaine de tous les fonctionnaires et autres membres du personnel, selon le cas;
 - h) apporter un appui normatif et politique dans le cadre de l'élaboration et de l'interprétation des politiques relatives à la déontologie;
 - i) mettre en place des partenariats internes et externes et participer et contribuer, pour le compte de l'Organisation, aux activités des réseaux d'organisations multilatérales compétents en matière de déontologie, afin de maintenir les compétences requises au niveau voulu et d'adapter les pratiques recommandées en matière de sensibilisation à la déontologie, de promotion de l'éthique et de respect des règles y afférentes;
 - j) veiller au respect de l'obligation redditionnelle dans la gestion des ressources (financières, humaines et matérielles) de l'OMPI;
 - k) exercer toute autre fonction que le Directeur général juge appropriée pour le Bureau.
5. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI est dirigé par une cheffe ou un chef, qui jouit d'une indépendance fonctionnelle et opérationnelle vis-à-vis de la direction dans la conduite de ses activités.
6. Les principales activités du Bureau sont les suivantes :
- sensibilisation et formation du personnel;
 - communication d'avis confidentiels aux fonctionnaires;

¹ Ordre de service n° 16/2020, intitulé "Bureau de la déontologie de l'OMPI" (qui remplace l'ordre de service n° 25/2010 du 9 juin 2010).

- établissement de normes et élaboration de politiques; et
- mise en œuvre des politiques assignées au Bureau de la déontologie.

II. SENSIBILISATION ET FORMATION

7. Les activités de sensibilisation et de formation sont, en général, adaptées aux valeurs et aux politiques de l'Organisation en matière de comportement éthique et conformes aux bonnes pratiques de formation et aux principes éthiques communément reconnus. En particulier, les activités visent à :

- 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 à tous les niveaux, en particulier au niveau de la haute direction et au niveau intermédiaire.

8. Les résultats escomptés en matière de sensibilisation et de formation 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 reste conscient des valeurs essentielles de l'OMPI, à savoir l'indépendance, la loyauté, l'impartialité, l'intégrité, la responsabilité et le respect des droits humains, ainsi que des principes éthiques de l'OMPI ayant trait aux conflits d'intérêts, aux abus de pouvoir, à l'engagement en faveur d'un environnement de travail respectueux, aux dons, distinctions honorifiques, faveurs et autres avantages, aux ressources de l'Organisation, à la confidentialité de l'information et aux prestations après la cessation de service;
- promouvoir un message cohérent sur l'éthique et les normes de comportement attendues à l'OMPI; et
- faire mieux comprendre les mécanismes qui sont en place pour appuyer le personnel.

9. Depuis le lancement en 2012 du programme d'éthique et d'intégrité de l'OMPI, 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 DGRH.

10. Depuis le lancement de la politique de l'OMPI relative à l'éthique et à l'intégrité, une formation à l'éthique est obligatoire pour l'ensemble du personnel, y compris les personnes récemment recrutées. La participation à des cours d'initiation, qui comprennent une session consacrée à l'éthique, est obligatoire pour le personnel entrant au service de l'Organisation, y compris les directeurs et les fonctionnaires des échelons supérieurs. Depuis 2017, une formation en ligne sur les questions d'éthique et d'intégrité est proposée, et est obligatoire pour

tout le personnel. Le cours en ligne offre également une remise à niveau à l'ensemble du personnel de l'Organisation sur les questions d'éthique.

11. En 2020, 412 personnes au total ont participé aux activités de formation et de sensibilisation en matière d'éthique :

- **248 participants** ont suivi avec succès la formation en ligne obligatoire sur les questions d'éthique et d'intégrité (veuillez noter que la date d'achèvement correspond à la date d'entrée dans le système de gestion de l'apprentissage de l'Organisation (ELM), et non à la date réelle d'achèvement du cours).
- **116 participants** ont assisté à la conférence publique organisée par le Bureau de la déontologie sur le thème "Éthique et nouvelles technologies : plaider pour une innovation responsable", donnée par le professeur Jeroen Van Den Hoven.
- **48 participants** ont assisté à une réunion d'information sur l'éthique, présentée par le chef du Bureau de la déontologie à l'occasion du programme d'initiation organisé par le DGRH.

12. Les activités de sensibilisation et de formation ont également permis de transmettre des informations sur la Politique de protection contre les représailles en raison du signalement d'une faute ou de la collaboration à des audits ou enquêtes dûment autorisés de l'OMPI, ainsi que sur les ressources générales et particulières en matière d'information, notamment les pages du site Intranet consacrées à la déontologie. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI maintient un site Intranet exhaustif et régulièrement actualisé qui comprend notamment des ressources et des informations sur la Politique de protection des lanceurs d'alerte.

AVIS CONFIDENTIELS AUX FONCTIONNAIRES

13. Sur demande, le Bureau de la déontologie communique des avis confidentiels aux fonctionnaires. En 2020, le Bureau de la déontologie a communiqué des avis dans environ 50 cas. Les demandes d'avis concernaient notamment les activités exercées en dehors du Bureau international, les communications, les médias, les conflits d'intérêts, les déclarations d'intérêts, la protection contre les représailles (enquête), les questions relatives à l'emploi et d'autres questions.

III. ÉTABLISSEMENT DE NORMES ET ÉLABORATION DE POLITIQUES

Protection contre les représailles

14. Conformément aux principes qui visent à s'assurer les services de personnes éminemment qualifiées en raison de leur éthique et de leur intégrité, et afin d'appuyer les valeurs essentielles de l'OMPI, la Politique 2017 de protection contre les représailles définit le cadre général pour la protection contre tout acte de représailles des membres du personnel qui collaborent à une activité de supervision définie dans la politique ou qui, de bonne foi, signalent une faute professionnelle qui, si elle est avérée, serait manifestement préjudiciable aux intérêts, aux opérations ou à la gouvernance de l'Organisation.

Politique de l'OMPI en matière de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts

15. La Politique en matière de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts, promulguée en 2017, s'applique à la divulgation des intérêts financiers et au respect des Normes comptables internationales pour le secteur public (normes IPSAS) pour les hauts fonctionnaires et d'autres catégories de personnel. Elle vise à trouver le bon équilibre entre la nécessité d'obtenir des informations et le droit des fonctionnaires au respect de la vie privée, tout en tenant compte du dispositif de gestion des risques et du système de contrôle interne mis

en œuvre par le Secrétariat, ainsi que des pratiques recommandées en la matière. Le premier exercice, comprenant l'examen, par un examinateur externe, des déclarations soumises, a eu lieu en 2018.

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

Protection contre les représailles

16. La Politique de protection contre les représailles en raison du signalement d'une faute ou de la collaboration à des audits ou enquêtes dûment autorisés, qui existe à l'OMPI depuis 2012 et qui a été actualisée en 2017, 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 faute.

17. 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 indique s'il est nécessaire de recommander une protection en faveur du fonctionnaire concerné, conformément à la politique.

18. En vertu de son mandat, qui consiste à fournir des services à d'autres organismes des Nations Unies, le Bureau de la déontologie du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) a fait office d'examineur externe pour les requêtes en réexamen concernant des examens préliminaires du Bureau de la déontologie de l'OMPI jusqu'au 4 octobre 2020. Il n'y a pas eu de cas d'examen secondaire après cette date. Le chef du Bureau de la déontologie est en train de mettre en place un autre mécanisme d'examen pour 2021.

19. En 2020, le Bureau de la déontologie n'a reçu aucune demande de protection contre les représailles.

Déclaration de situation financière et déclaration d'intérêts

20. En 2020, les fonctionnaires de l'OMPI appartenant aux catégories D-1 et supérieures, ainsi qu'à un nombre restreint d'autres catégories de personnel, ont soumis des déclarations pour l'année 2019 dans le cadre de la Politique en matière de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts.

21. Cette politique vise les objectifs suivants :

- promouvoir la transparence et la responsabilité;
- renforcer la confiance interne et celle du grand public dans l'intégrité de l'Organisation; et
- aider l'Organisation à gérer le risque de conflits d'intérêts réels ou apparents grâce à la divulgation, à l'atténuation et à la prévention.

22. Le Bureau de la déontologie est chargé de l'administration des déclarations de situation financière et des déclarations d'intérêts. Les déclarations sont traitées par un examinateur externe dont le rôle est déterminé par la Politique en matière de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts. À l'issue de la procédure, l'examineur externe remet un rapport au Directeur général.

23. L'examen et l'analyse des formulaires de divulgation des participants effectués par l'examineur externe se sont appuyés sur les ordres de service en la matière, sur les connaissances et l'expérience obtenus grâce à des programmes de divulgation similaires, sur les consultations menées auprès du Bureau de la déontologie de l'OMPI et sur des recherches indépendantes, selon que de besoin, pour évaluer les éventuels conflits. Chaque formulaire de divulgation a été soumis à deux niveaux d'examen par l'examineur externe. La méthode d'examen a été conçue par l'examineur externe pour mettre en évidence les éléments devant faire l'objet d'une attention particulière, notamment, mais pas exclusivement, les intérêts financiers d'une société figurant sur la liste des fournisseurs de l'OMPI ayant des objectifs de placement importants essentiellement axés sur la propriété intellectuelle ou toute autorisation requise pour certains intérêts ou activités. L'examen a notamment porté sur la recherche d'informations publiques afin de se renseigner sur la stratégie de placement, ainsi que sur la répartition des fonds liés aux intérêts déclarés. En outre, l'examineur externe a organisé des discussions de suivi avec les participants afin d'obtenir des informations complémentaires utiles.

24. S'agissant des formulaires de divulgation faisait état de facteurs indiquant des conflits d'intérêts perçus, potentiels ou réels, l'examineur externe a examiné la situation avec le Bureau de la déontologie de l'OMPI pour obtenir son avis et trouver une solution. La conclusion concernant l'existence du conflit perçu, potentiel ou réel, ainsi que la solution appropriée, relève de l'OMPI.

Présentation générale du programme

25. Dans la continuité de la pratique suivie en 2018 et 2019, les déclarations de situation financière et déclarations d'intérêts ont été soumises en ligne en 2020. Le site Web de l'examineur externe a été mis à jour pour le Programme 2020 relatif à la déclaration de situation financière et à la déclaration d'intérêts pour les participants de l'OMPI.

26. Une date de lancement plus proche a de nouveau été fixée en 2020, comme cela avait été fait lors de la période précédente. En 2018, un retard avait été constaté dans les temps de réponse, dû à la traditionnelle pause estivale de la plupart des participants. Grâce à des dates de lancement plus précoces en 2019 et en 2020, les participants ont pu remplir leur déclaration de situation financière et déclaration d'intérêts avant les vacances d'été, réduisant ainsi le retard dans les temps de réponse. Le changement de dates semble avoir permis aux participants de répondre dans les délais en 2019 et 2020. Les révisions qui seront proposées dans l'ordre de service relatif aux déclarations de situation financière et déclarations d'intérêts en 2021 permettront de pérenniser ce calendrier.

27. Compte tenu de la recommandation formulée par l'examineur externe, l'obligation pour les participants d'utiliser une adresse électronique anonyme pour leur déclaration de situation financière et déclaration d'intérêts a été supprimée pour les périodes de déclaration 2019 et 2020. En 2018, une adresse électronique anonyme avait été utilisée, dans un souci de confidentialité et d'anonymat des participants. Ce système avait provoqué une grande confusion parmi les participants et entraîné un grand nombre d'appels et de courriers électroniques visant à résoudre les problèmes de connexion. En outre, de nombreux participants avaient néanmoins choisi d'utiliser leur adresse personnelle pour ces demandes et pour communiquer avec l'examineur externe.

28. Une enquête menée par le Bureau de la déontologie en 2019 a indiqué que la grande majorité des personnes remplissant une déclaration n'avait pas d'objection à ce que cette exigence soit supprimée. Le fait d'autoriser les participants à utiliser leur adresse électronique de l'OMPI pour les périodes 2019 et 2020 a considérablement réduit la confusion des participants, les demandes de renseignements concernant la connexion et les demandes d'assistance pour la connexion. L'OMPI a accepté la recommandation de l'examineur externe

de continuer d'autoriser les participants à utiliser leur adresse électronique personnelle de l'OMPI. Les révisions qui seront proposées dans l'ordre de service relatif aux déclarations de situation financière et déclarations d'intérêts feront de l'utilisation des adresses électroniques de l'OMPI un élément permanent de la procédure.

29. Durant la période de déclaration 2020, les participants ayant fait une déclaration l'année précédente ont pu utiliser une fonction du site Web de l'examineur externe permettant de pré-remplir leur formulaire de déclaration avec les éléments soumis l'année précédente. Cette méthode a facilité la procédure de déclaration de ces participants, la rendant plus efficace, et a réduit le niveau de suivi nécessaire de la part de l'examineur externe durant l'examen des formulaires. Compte tenu de la recommandation de l'examineur externe, cette procédure continuera d'être utilisée à l'avenir.

30. Dans le cadre du programme relatif à la déclaration de situation financière de 2020, l'examineur externe a maintenu l'anonymat grâce à un identifiant anonyme automatiquement attribué à chaque participant par le système. Comme en 2019, l'examineur externe a continué en 2020 de faire référence à cet identifiant anonyme (généré par le système) dans ses discussions avec le Bureau de la déontologie de l'OMPI, au lieu de faire référence aux noms ou aux adresses électroniques personnelles de l'OMPI.

31. Afin de maintenir une confidentialité aussi stricte que possible autour des informations et des déclarations des participants, l'examineur externe a pris en 2019 et 2020 un certain nombre de mesures pour protéger la vie privée des participants. L'examineur externe a mis en place une équipe de projet fermée, des mesures de sécurité physique des documents, des restrictions en matière d'accès au système et d'impression et un régime rigoureux de tests de sécurité des applications et du réseau. Ces pratiques resteront en place pour les futures périodes de déclaration de situation financière et d'intérêts et seront intégrées dans le processus d'appel d'offres pour un examineur externe, qui aura lieu à la fin de la période actuelle de cinq ans, après les déclarations de 2021.

32. Cent onze (111) fonctionnaires de l'OMPI ont participé au programme 2020 (période de déclaration 2019). Le programme a été ouvert pendant environ six semaines, avec un délai officiel fixé au 19 juin 2020. Cent dix (110) participants ont rempli leur formulaire de divulgation avant la fin du délai officiel, et le formulaire d'un fonctionnaire en congé de maladie a été fermé administrativement, ce qui a entraîné une conformité presque totale pour la période de déclaration 2019 (programme 2020). Environ 90% des déclarations examinées ont été classées dans la catégorie "Aucune observation à signaler", ce qui signifie que l'examineur externe n'a pas identifié de conflit d'intérêts possible lors de son examen. Les 10% restants ont été examinés avec le Bureau de la déontologie de l'OMPI (11 participants), afin de déterminer les cas de conflits d'intérêts et de prendre toute mesure corrective éventuellement nécessaire.

33. Les 11 cas restants concernaient notamment deux fonctionnaires ayant rempli des formulaires de divulgation sur papier après la date officielle de clôture du programme. L'examineur externe a examiné leurs formulaires lors d'une réunion avec le chef du Bureau de la déontologie, et aucune observation n'a été identifiée. Quant aux neuf autres formulaires de divulgation, sept d'entre eux ont été classés dans la catégorie "Examiné avec le chef du Bureau de la déontologie – Aucune action requise", tandis que les deux autres ont été classés dans la catégorie "Examiné avec le chef du Bureau de la déontologie – Action convenue". Il n'y a pas eu de conflits d'intérêts réels pour la période 2019.

Vérification supplémentaire

34. Environ 5% (six participants) des formulaires de déclaration de situation financière et déclaration d'intérêts sélectionnés de façon aléatoire ont été soumis à une procédure de vérification pour 2020 en sus de la procédure d'examen ordinaire. Il a été demandé aux

fonctionnaires de soumettre des documents fournis par des tiers pour tous les éléments figurant dans la déclaration. Si leurs formulaires étaient vierges, il leur a été demandé de confirmer de nouveau qu'ils n'avaient rien à déclarer dans leur formulaire de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts. Ces documents additionnels ont été demandés afin de vérifier l'exactitude et l'exhaustivité des informations présentées par les participants. Tous les participants soumis à la procédure de vérification ont respecté l'obligation de fournir les documents requis ou de confirmer la soumission délibérée d'un formulaire vierge, et la procédure n'a donné lieu à aucune observation.

35. En 2020, du fait que tous les participants travaillaient à domicile, le Bureau de la déontologie, en collaboration avec l'examineur externe, n'a pas organisé de séances d'information et d'appui à l'intention du personnel tenu de soumettre des déclarations de situation financière et déclarations d'intérêts, comme il l'avait fait les années précédentes. Au lieu de cela, le Bureau de la déontologie a fourni un appui technique et des conseils aux personnes concernées, y compris des conseils sur la gestion des conflits d'intérêts, sur demande des participants à distance. Lors des prochaines déclarations de situation financière et déclarations d'intérêts, des séances d'information seront organisées si un nombre suffisant (5) de participants manifestent leur intérêt à cet égard. Dans tous les cas, tous les participants recevront le programme de l'OMPI relatif à la déclaration de situation financière et à la déclaration d'intérêts ainsi que le guide technique et le tutoriel de l'examineur externe, au moment de l'ouverture de la période de déclaration.

36. Les participants ont également eu la possibilité de se mettre en rapport avec l'examineur externe pour obtenir de l'aide par courrier électronique, en suivant le lien "Posez une question" sur son site Web, ou par téléphone en appelant le Centre d'assistance de l'examineur externe. L'examineur externe a signalé que, bien qu'il n'ait pas organisé de séances d'information durant la pandémie, un minimum d'échanges étaient maintenus avec les participants concernant les éléments à divulguer. La majorité des demandes adressées à l'examineur externe portaient sur des questions techniques relatives à des problèmes liés à l'envoi de messages électroniques ou à d'autres problèmes d'enregistrement ou de connexion. L'examineur externe a indiqué qu'il avait répondu à toutes les demandes dans un délai de deux jours ouvrables.

Normes IPSAS

37. 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 des normes IPSAS a été obtenu.

38. Le Bureau de la déontologie a tenu compte de l'expérience acquise en 2018 et 2019 pour la conception et le lancement de la procédure de 2020.

V. AUTRES ACTIVITÉS DU BUREAU DE LA DÉONTOLOGIE

39. Le Bureau de la déontologie, comme toutes les unités de programme au sein de l'Organisation, prépare également sa contribution aux processus de planification biennale et annuelle de l'OMPI. La gestion des risques fait également partie du cadre de gestion intégrée, axée sur les résultats.

40. Tout au long de 2020, le Bureau de la déontologie a collaboré avec l'Organe consultatif indépendant de surveillance (OCIS) de l'OMPI.

VI. COLLABORATION À L'ÉCHELLE DE L'ENSEMBLE DU SYSTÈME DES NATIONS UNIES SUR LES QUESTIONS DE DÉONTOLOGIE

41. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI joue 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 d'éthique au sein du système, en faveur des organismes participants de la famille des Nations Unies et d'autres organisations multilatérales. 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.

[Fin du document]