

## **Comité de coordination de l'OMPI**

**Quatre-vingt-quatrième session (56<sup>e</sup> session ordinaire)**  
**Genève, 8 – 17 juillet 2025**

### **RAPPORT ANNUEL DU BUREAU DE LA DÉONTOLOGIE**

*établi par le Secrétariat*

#### **I. INTRODUCTION**

1. Le présent rapport est soumis à l'Assemblée générale de l'OMPI, par l'intermédiaire du Directeur général, conformément au paragraphe 4 de l'ordre de service n° 16/2020. Il décrit les principales activités menées par le Bureau de la déontologie en 2024.
2. Depuis sa création en 2010, le Bureau de la déontologie aide le Directeur général à faire en sorte que les membres du personnel de l'OMPI observent les normes de conduite les plus élevées en matière d'éthique et d'intégrité, comme l'exige le cadre normatif de l'Organisation, notamment la Convention instituant l'OMPI, le Statut et Règlement du personnel, le Code de déontologie de l'OMPI et les Normes de conduite requises de la fonction publique international.
3. Le Bureau de la déontologie a pour mission de promouvoir une culture institutionnelle de la déontologie fondée sur des valeurs communes d'indépendance, de loyauté, d'impartialité, d'intégrité, de responsabilité et de respect des droits humains. Il s'acquitte de cette mission en fournissant des services à l'ensemble du personnel de l'OMPI<sup>1</sup>, y compris à la haute direction, dans les grands domaines de responsabilité suivants :
  - a) conseils et avis confidentiels;
  - b) sensibilisation, formation et information;
  - c) suivi et établissement des normes;

---

<sup>1</sup> Il s'agit de l'ensemble des fonctionnaires et non-fonctionnaires de l'OMPI et de l'Union internationale pour la protection des obtentions végétales (UPOV), en poste au siège de l'OMPI/UPOV ou ailleurs.

d) examen des plaintes pour représailles conformément à la politique de protection contre les représailles de l'OMPI; et

e) administration de la Politique de l'OMPI en matière de déclaration de situation financière et d'autres intérêts.

4. Le Bureau de la déontologie est dirigé par une cheffe ou un chef, qui jouit d'une indépendance fonctionnelle et opérationnelle vis-à-vis de la direction de l'OMPI dans l'exercice de ses fonctions. À la suite du départ de la précédente titulaire, M. David Mitchels a exercé les fonctions de chef par intérim du Bureau de la déontologie jusqu'au 31 juillet 2024<sup>2</sup>. Une nouvelle cheffe du Bureau de la déontologie, Mme Fanny Martin, a pris ses fonctions le 1<sup>er</sup> août 2024.

5. En 2024, l'effectif du Bureau comprenait également un examinateur externe (engagé dans le cadre d'un accord à long terme et chargé d'examiner les déclarations déposées par les fonctionnaires en vertu de la politique en matière de déclaration de situation financière et d'autres intérêts), un stagiaire, ainsi qu'une employée intérimaire chargée de fournir un soutien administratif, technique et en matière de gestion. Au premier semestre 2024, le personnel du Bureau comprenait également un prestataire individuel.

## II. RAPPORT SUR LES ACTIVITÉS DE 2024

6. Le Directeur général et l'Organe consultatif indépendant de surveillance (OCIS) ont été tenus informés de la façon dont le Bureau s'acquittait de ses fonctions de déontologie, dans le cadre de réunions mensuelles et trimestrielles, respectivement, au cours de l'année 2024.

### A. CONSEILS ET AVIS CONFIDENTIELS

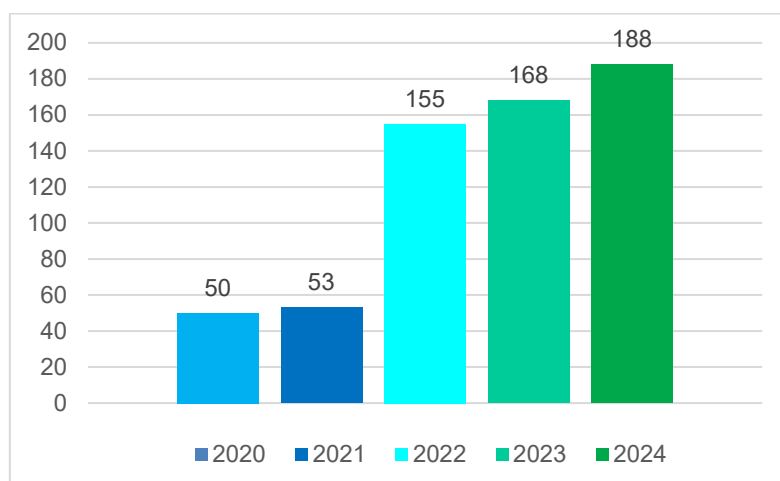
7. En fournissant des conseils confidentiels au personnel de l'OMPI sur des questions soulevant des problèmes éthiques, le Bureau de la déontologie joue un rôle essentiel en vue : i) de favoriser l'interprétation cohérente et le respect des règles, des normes de conduite et des politiques en matière de déontologie; et ii) d'identifier, de surveiller et d'atténuer les risques susceptibles de nuire à la réputation de l'OMPI.

8. La **figure 1** donne un aperçu du nombre de demandes reçues et traitées par le Bureau de la déontologie au cours des quatre dernières années.

---

<sup>2</sup> Jusqu'à la mi-octobre 2024, M. Mitchels est demeuré employé par l'Organisation au titre d'un contrat de prestataire individuel de services à temps partiel, afin d'assurer la transmission en bonne et due forme de l'ensemble des demandes, affaires, examens de politique et dossiers en suspens.

**Figure 1.** Comparaison des demandes par année, de 2020 à 2024.



9. En 2024, le Bureau de la déontologie a répondu à **188** demandes individuelles<sup>3</sup>, soumises soit dans le cadre de réunions en personne ou sous forme virtuelle, soit par écrit. Une comparaison de ce chiffre avec le nombre de demandes reçues et traitées en 2023 (voir la **figure 1**) montre une tendance constante à la hausse des demandes, qui témoigne à son tour de la confiance constante accordée au Bureau de la déontologie au cours d'une période de changement à la tête de l'institution.

10. Les demandes de conseils en matière de déontologie reçues en 2024 couvraient un large éventail de catégories (voir la **figure 2**). Comme les années précédentes, la grande majorité d'entre elles concernaient la participation à des activités menées et des emplois occupés en dehors du Bureau international (**71**, soit environ **37,8%**), telles que des missions d'enseignement, la participation à des conseils exécutifs ou consultatifs, et des activités de publication. Environ la moitié de ces demandes (**33**) ont été transmises par le Département de la gestion des ressources humaines (DGRH) et les autres demandes (**38**) ont été reçues directement de membres du personnel souhaitant obtenir des éclaircissements avant de soumettre leur demande d'autorisation à la directrice du DGRH.

11. Les autres grandes catégories de demandes concernaient les normes de conduite (**23**, soit **12,2%**), des représailles (**18**, soit **9,6%**)<sup>4</sup> et d'autres conseils en matière d'éthique qui portaient essentiellement sur le signalement de fautes professionnelles et d'autres préoccupations liées au lieu de travail (**48**, soit **25,5%**).

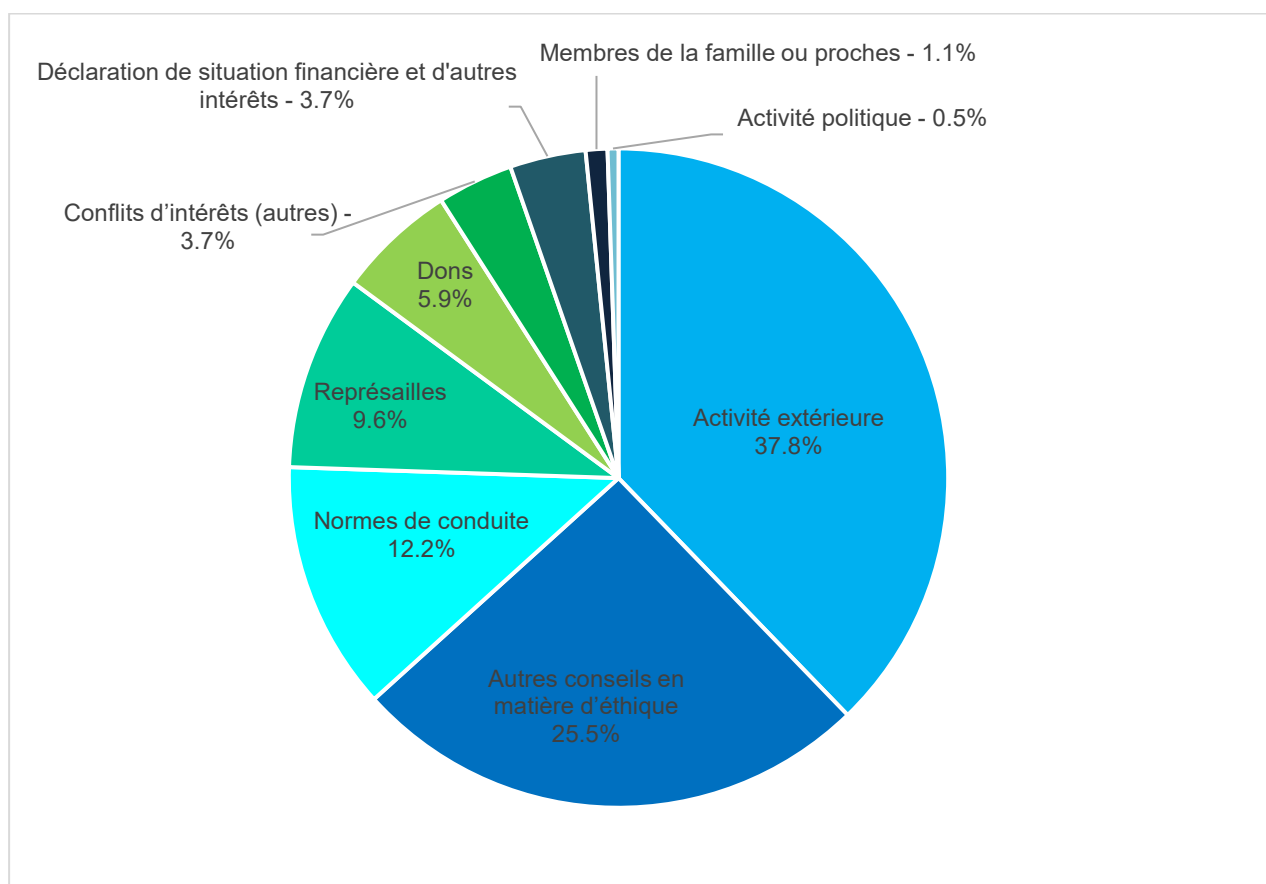
12. Le Bureau de la déontologie a également enregistré des demandes en lien avec les catégories suivantes : dons<sup>5</sup> (**11**, soit **5,9%**), déclaration de situation financière et d'autres intérêts (**sept**, soit **3,7%**), conflits d'intérêts découlant d'activités politiques (**une**, soit **0,5%**), de membres de la famille ou de proches (**deux**, soit **1,1%**) ou d'autres circonstances (**sept**, soit **3,7%**).

<sup>3</sup> Le Bureau de la déontologie entend par demande toute demande d'avis confidentiel formulée par un, ou conjointement par plusieurs, membre(s) du personnel, en rapport avec un ensemble de faits.

<sup>4</sup> Cette catégorie comprend les demandes relatives à des représailles telles qu'elles sont définies dans la politique de protection contre les représailles de l'OMPI (c'est-à-dire des représailles pour avoir signalé une faute ou coopéré à une activité de supervision), ainsi que celles relatives à des représailles au sens ordinaire de ce terme (c'est-à-dire une action défavorable à l'encontre d'une personne en réaction à une action antérieure ou destinée à la punir).

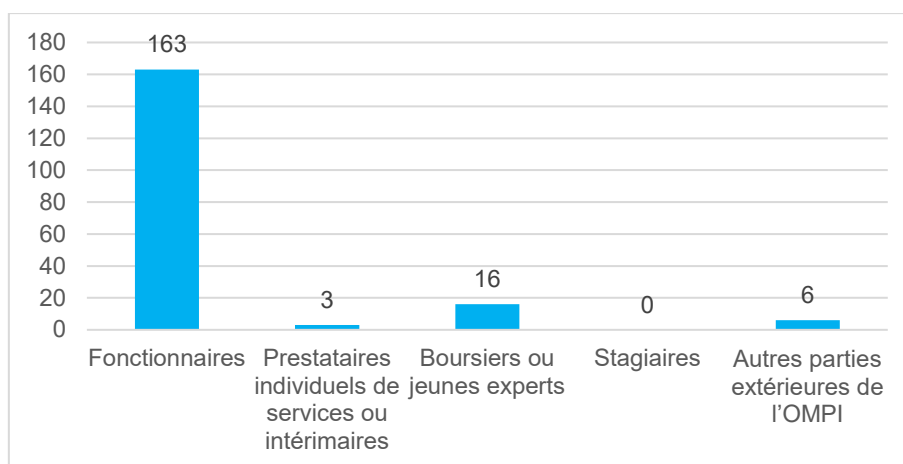
<sup>5</sup> Aux fins de la politique de l'OMPI en matière de distinctions honorifiques et de dons, on entend par "don" toute faveur, rémunération, avantage ou autre compensation d'une valeur supérieure à i) 200 francs suisses pour les fonctionnaires en poste à Genève, à New York, au Japon ou à Singapour, ainsi que pour le personnel en mission en ces lieux; ou ii) à 100 francs suisses pour les fonctionnaires en poste en tout autre lieu.

**Figure 2.** Répartition des conseils par catégorie



13. Comme il ressort de la **figure 3**, la majeure partie des demandes ont été soumises par des fonctionnaires (**163**), trois par des prestataires individuels de services ou des employés intérimaires, **16** par des boursiers ou de jeunes experts et six par d'autres parties extérieures à l'OMPI (par exemple, des personnes provenant d'autres entités du système des Nations Unies ou ayant eu recours à des services fournis par l'OMPI).

**Figure 3.** Origine des demandes



## B. SENSIBILISATION, FORMATION ET INFORMATION

14. Les activités de sensibilisation, de formation et d'information du Bureau de la déontologie visent à améliorer la connaissance et la compréhension des valeurs et principes éthiques de

l'OMPI et à renforcer la responsabilité à l'égard de ces valeurs et principes dans l'ensemble de l'Organisation.

15. Comme l'indique la **figure 4**, en 2024, le Bureau de la déontologie a mis en œuvre plusieurs initiatives de sensibilisation, notamment trois sessions d'initiation à l'éthique (en avril, juin et novembre, auxquelles ont participé **65** membres du personnel nouvellement recrutés), un exposé aux directeurs des bureaux extérieurs de l'OMPI (en juillet) et une réunion destinée à l'ensemble du personnel (en novembre) en vue de présenter son mandat et d'encourager chacun et chacune à le contacter pour obtenir assistance (à laquelle ont participé environ **300** membres du personnel). En outre, entre août et décembre, le Bureau de la déontologie a rencontré les huit chefs de secteur (à titre individuel et collectivement) et des chefs de service (soit **188** fonctionnaires).

16. Les pages Intranet du Bureau de la déontologie ont été remaniées afin de fournir des conseils concrets sur des questions éthiques telles que les conflits d'intérêts (y compris ceux découlant de relations intimes et d'intérêts privés ou financiers) et les activités menées en dehors du Bureau international, ainsi qu'un accès rapide aux dispositions applicables et aux principaux contacts au sein de l'OMPI. Les nouvelles pages Intranet ont été mises à la disposition du personnel de l'OMPI en septembre 2024.

17. En outre, en octobre 2024, à l'occasion de la Journée mondiale de l'éthique, le Bureau de la déontologie a lancé un sondage visant à mieux faire connaître les valeurs éthiques de l'OMPI et à en rapprocher le personnel.

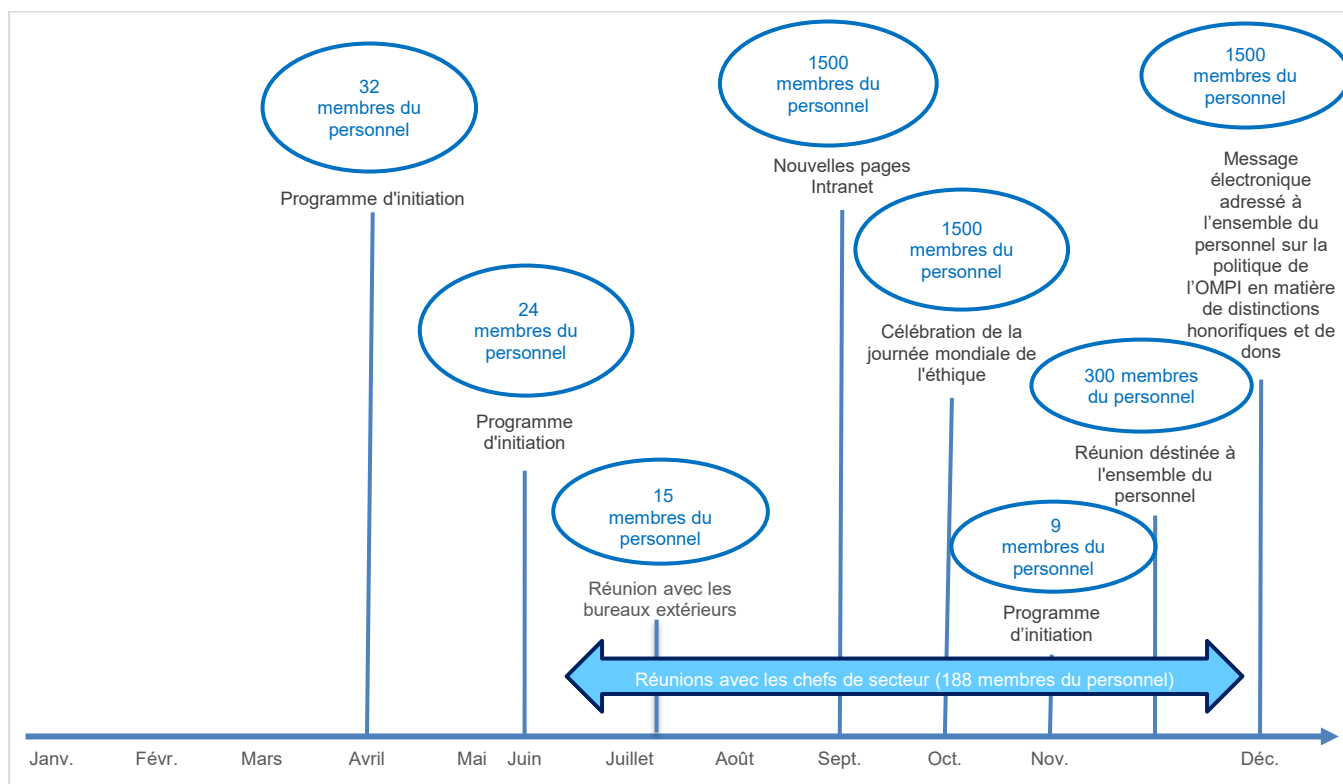
18. En décembre 2024, le Bureau de la déontologie a envoyé une communication à l'ensemble du personnel pour lui rappeler ses obligations au titre de la politique de l'OMPI en matière de distinctions honorifiques et de dons.

19. En décembre 2024 également, le Bureau de la déontologie a fourni à tous les chefs de secteur<sup>6</sup> un aperçu du nombre et de la nature des demandes de conseils en matière de la déontologie reçues en 2024 de la part de membres du personnel relevant de leur secteur (tout en préservant la confidentialité et l'anonymat des auteurs des demandes). Cette démarche visait à assurer une plus grande responsabilisation à l'égard des normes éthiques, en déterminant les domaines dans lesquels des efforts supplémentaires pourraient être déployés (notamment en termes d'orientation ou de communication) afin de faire en sorte que ces normes soient clairement comprises et respectées dans l'ensemble de l'OMPI.

**Figure 4.** Initiatives de sensibilisation du Bureau de la déontologie  
et nombre de membres du personnel concernés

---

<sup>6</sup> Le Secrétaire général et la Secrétaire générale adjointe de l'UPOV se sont également vus offrir un aperçu des demandes de conseils en matière de déontologie reçues en 2024 de la part de membres du personnel de l'UPOV.



### Formation obligatoire à l'éthique et à l'intégrité

20. La formation à l'éthique et à l'intégrité donne un aperçu des ressources disponibles en matière d'éthique. Elle comprend un message du Directeur général sur l'importance de la déontologie à l'OMPI ainsi que des infographies, des exercices interactifs, un quiz de clôture et des vidéos destinés à transmettre des concepts déontologiques importants d'une manière attrayante, tels que la signification de l'éthique à l'OMPI, les risques ou dilemmes déontologiques auxquels le personnel peut être confronté, les attentes à l'égard des directeurs et des superviseurs pour qu'ils agissent comme des modèles, le rôle du Bureau de la déontologie et la protection contre les représailles.

21. En 2024, le Bureau de la déontologie a continué de suivre l'exécution de cette formation obligatoire, avec l'appui de l'Académie de l'OMPI. Des rappels réguliers ont été envoyés aux membres du personnel nouvellement recrutés après leurs trente premiers jours au sein de l'Organisation<sup>7</sup>. Au total, jusqu'au 31 décembre 2024, 1279 participants sur 1330 ont suivi avec succès la formation en ligne, soit un **taux d'achèvement de 96%**.

### C. SUIVI ET ÉTABLISSEMENT DE NORMES

22. Le Bureau de la déontologie fournit un appui normatif et stratégique pour l'élaboration et l'interprétation des politiques liées à la déontologie, et apporte une contribution à la direction afin de faire en sorte que les autres politiques et pratiques reflètent, renforcent et promeuvent les normes éthiques et l'intégrité au sein de l'OMPI.

23. Au cours du second semestre de 2024, en prévision de la révision de la politique de l'OMPI en matière d'activités extérieures, le Bureau de la déontologie a engagé des discussions

<sup>7</sup> Toutes les nouvelles recrues depuis le lancement de la nouvelle formation obligatoire à l'éthique et à l'intégrité en 2022 ont dû suivre cette formation.

avec le DGRH avant d'entreprendre un examen comparatif des dispositions d'autres entités du système commun des Nations Unies<sup>8</sup>.

24. En étroite collaboration avec les chefs de secteur concernés, le Bureau du contrôleur et le Bureau du conseiller juridique, le Bureau de la déontologie a poursuivi l'examen de la politique en matière de déclaration de situation financière et d'autres intérêts, en vue d'étendre son champ d'application aux conflits d'intérêts liés à la propriété intellectuelle, conformément à deux recommandations du (précédent) vérificateur externe des comptes.

25. Le Bureau de la déontologie a également apporté sa contribution à plusieurs politiques ou documents d'orientation élaborés par d'autres parties prenantes en interne.

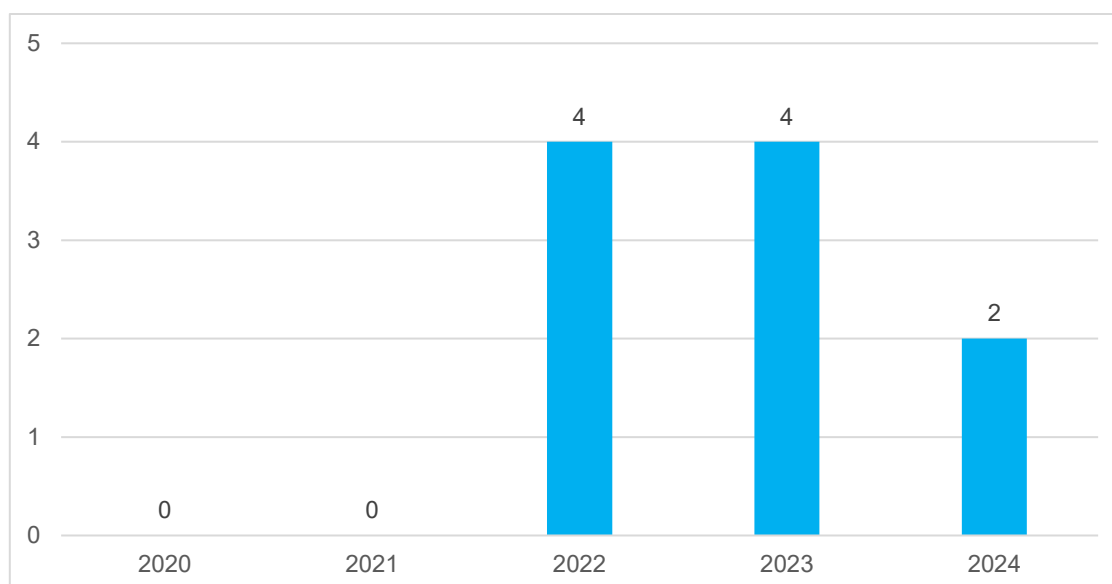
#### D. EXAMEN DES PLAINTES POUR REPRÉSAILLES CONFORMÉMENT À LA POLITIQUE DE PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES DE L'OMPI

26. Le Bureau de la déontologie administre la politique de protection contre les représailles de l'OMPI, qui vise à protéger contre les représailles les personnes qui, de bonne foi, signalent une faute ou coopèrent à une activité de supervision. Dès réception d'une plainte officielle, le Bureau de la déontologie procède à un examen préliminaire de la demande et, si l'existence d'une présomption de représailles est établie, l'affaire est transmise à la Division de la supervision interne (DSI) pour enquête. Une fois l'enquête terminée, le Bureau de la déontologie examine les conclusions de l'enquête, demande des éclaircissements si nécessaire et détermine s'il y a eu des représailles.

##### Plaintes officielles pour représailles

27. Comme le montre la **figure 5**, en 2024, le Bureau de la déontologie a reçu deux plaintes officielles pour représailles. Après avoir procédé à un examen préliminaire des plaintes, comme l'exige la politique de protection contre les représailles de l'OMPI, le Bureau de la déontologie a déterminé qu'il n'y avait pas de présomption de représailles dans l'un et l'autre cas.

**Figure 5.** Nombre de plaintes officielles reçues de 2020 à 2024

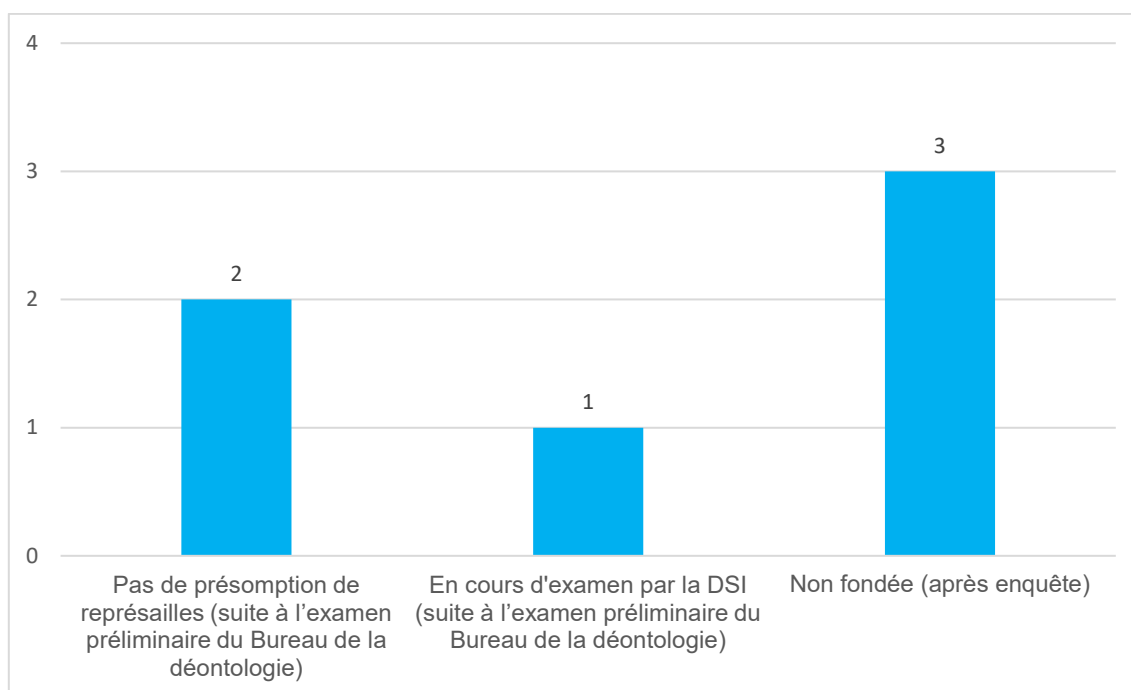


<sup>8</sup> L'examen de la politique de l'OMPI relative aux activités exercées en dehors du Bureau international sera achevé lorsque la Commission de la fonction publique internationale aura publié la version révisée de ses Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux.

28. Les trois plaintes officielles qui avaient été déposées en 2022 et demeuraient pendantes en 2024 ont été rejetées après que i) la Division de la supervision interne (DSI) a enquêté sur les cas; ii) le Bureau de la déontologie a déterminé qu'il n'y avait pas eu de représailles, et iii) le Directeur général a décidé d'approuver les conclusions du Bureau de la déontologie.

29. Sur les quatre plaintes officielles déposées en 2023, une seule demeurait en cours d'examen par la DSI en 2024 (après que le Bureau de la déontologie a déterminé qu'il existait une présomption de représailles). La **figure 6** indique l'état d'avancement des demandes reçues par le Bureau de la déontologie en 2024 ou en cours d'examen par la DSI à la fin de 2024.

**Figure 6.** Situation concernant les plaintes officielles à la fin de l'année 2024



#### Avis confidentiels sur les allégations de représailles

30. Le Bureau de la déontologie a répondu à huit demandes distinctes de conseils concernant des représailles, dans lesquelles des collègues demandaient des clarifications supplémentaires sur la procédure applicable ou des conseils ou des garanties concernant la protection, soit avant de signaler une faute, soit parce qu'ils se sentaient exposés après avoir participé à une activité protégée.

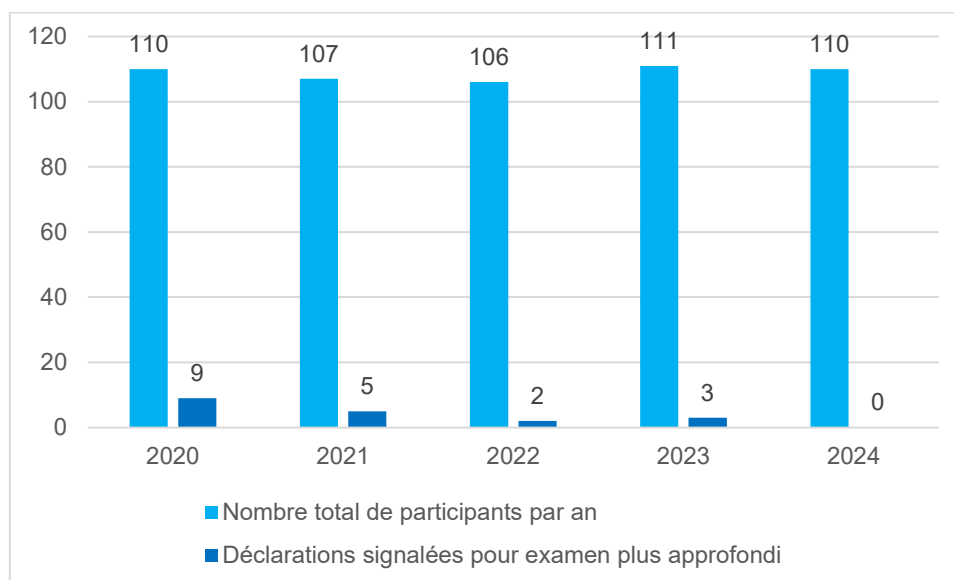
#### **E. ADMINISTRATION DE LA POLITIQUE EN MATIÈRE DE DÉCLARATION DE SITUATION FINANCIÈRE ET D'AUTRES INTÉRÊTS**

31. Le programme relatif à la déclaration de situation financière et d'autres intérêts administré par le Bureau de la déontologie vise trois objectifs : i) promouvoir la transparence et la responsabilité personnelle, ii) renforcer la confiance interne et celle du grand public dans l'intégrité de l'Organisation et iii) aider l'Organisation à gérer le risque de conflits d'intérêts réels, potentiels ou apparents grâce à des mesures tendant à les déclarer, les éviter et les atténuer en demandant à certains fonctionnaires de rendre compte chaque année de leur situation financière et d'autres intérêts.



32. En 2024, au total, 110<sup>9</sup> fonctionnaires – de grade D1 et supérieur, ainsi que d'autres fonctionnaires travaillant dans des catégories spécifiquement désignées – ont été invités à participer à l'exercice annuel relatif à la déclaration de situation financière et d'autres intérêts pour le cycle de déclaration 2023.

**Figure 7.** Fonctionnaires invités à participer à l'exercice annuel relatif à la déclaration de situation financière et d'autres intérêts de 2020 à 2024



33. Après avoir évalué l'exhaustivité des déclarations de situation financière et d'autres intérêts et les avoir analysées, l'examineur externe n'a recensé aucun conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel. Par la suite, neuf participants ont été sélectionnés au hasard pour participer au processus de vérification prévu par les lignes directrices applicables (ce processus de vérification permet au Bureau de la déontologie de s'assurer que les fonctionnaires remplissent leurs déclarations avec exactitude). Ils ont tous été jugés conformes.

34. À la fin du mois d'octobre 2024, l'examineur externe a transmis au Directeur général un rapport rendu anonyme, à la suite de quoi l'exercice relatif à la déclaration de situation financière et d'autres intérêts a été clôturé sans qu'aucun conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel n'ait été établi.

35. Conformément à son mandat, le Bureau de la déontologie a également lancé, administré et géré l'exercice annuel de déclaration au titre des Normes comptables internationales du secteur public (IPSAS) pour 2024. Tous les fonctionnaires de grade D2 ou supérieur ont été invités à déclarer les opérations opérées par les membres de leur famille proche avec l'Organisation, ainsi que les transactions entre l'Organisation et les entités dans lesquelles eux-mêmes ou des membres de leur famille proche détiennent une participation substantielle ou sur lesquelles ils sont en mesure d'exercer une influence notable. Tous les participants ont répondu à la demande et l'exercice de divulgation d'informations au titre des normes IPSAS a été clôturé sans qu'aucun problème n'ait été recensé.

36. L'année 2024 a également été marquée par le lancement de l'exercice de déclaration au titre des normes IPSAS par l'intermédiaire de la nouvelle plateforme informatique interne consacrée à la déclaration de situation financière et d'autres intérêts, qui fournit désormais un référentiel central et confidentiel pour les exercices de déclaration au titre des normes IPSAS.

<sup>9</sup> Sur les 110 fonctionnaires invités à participer au programme, trois n'ont pas pu terminer l'exercice, car ils ont pris leur retraite de l'OMPI ou étaient en congé de maladie prolongé.

37. En collaboration avec le DGRH, le Bureau de la déontologie a mis au point une procédure lui permettant d'être informé des cessations de service à venir et d'inviter les fonctionnaires qui quittent l'Organisation à remplir leur déclaration relative à la divulgation d'informations au titre des normes IPSAS avant leur cessation de service.

### Examen de la politique

38. Comme indiqué plus haut<sup>10</sup>, le Bureau de la déontologie a examiné la politique en matière de déclaration de situation financière et d'autres intérêts, en vue d'étendre son champ d'application aux conflits d'intérêts liés à la propriété intellectuelle, conformément à deux recommandations en suspens du (précédent) vérificateur externe des comptes. Une nouvelle section du questionnaire relatif à la déclaration de situation financière et d'autres intérêts a été élaborée en conséquence et sera applicable en 2025.

## **III. AUTRES ACTIVITÉS DU BUREAU DE LA DÉONTOLOGIE**

39. Tout au long de l'année 2024, le Bureau de la déontologie a continué de collaborer régulièrement avec l'OCIS et a soumis des mises à jour et des rapports en temps opportun, en particulier sur la mise en œuvre du programme de travail du Bureau. S'appuyant sur sa vaste expérience des organisations, l'OCIS a fourni des conseils utiles à la cheffe du Bureau de la déontologie, notamment en ce qui concerne les programmes de travail annuels et biennaux proposés par le Bureau.

40. Le Bureau de la déontologie a également répondu à plusieurs demandes dans le cadre de l'audit interne ou de la vérification externe des comptes, du contrôle et d'autres processus de supervision, et il a participé à la réunion du Groupe de gestion des risques en novembre 2024.

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

### Réseau Déontologie des organisations multilatérales (ENMO)

41. Le Bureau de la déontologie a continué de participer aux travaux menés par le Réseau Déontologie des organisations multilatérales, qui constitue un large forum pour les services de déontologie des entités du système des Nations Unies, des organisations internationales affiliées et des institutions financières internationales et vise à promouvoir une collaboration de l'ensemble des organisations multilatérales sur les questions d'éthique, en faveur des organismes participants. En août 2024, le Bureau de la déontologie a participé activement aux discussions sur des propositions de normes professionnelles.

## **V. OBSERVATIONS ET PERSPECTIVES**

42. Ayant constaté l'augmentation constante des demandes de conseils en matière de déontologie, le Bureau de la déontologie a déjà amélioré et a l'intention d'affiner encore sa méthode de suivi des dossiers, en vue de rendre compte de manière plus efficace et plus précise de la maturité en matière d'éthique au sein de l'OMPI.

43. Le Bureau de la déontologie a également fait des progrès considérables dans la diversification de ses activités de sensibilisation, afin de mieux faire connaître les normes éthiques au personnel de l'OMPI.

44. Le Bureau de la déontologie a en outre débuté l'examen de deux politiques relatives à la déclaration de la situation financière et d'autres intérêts et aux activités extérieures, respectivement. Il encourage également les autres unités administratives à s'appuyer sur son expertise dans les discussions à venir concernant les politiques de l'OMPI, afin de s'assurer

---

<sup>10</sup> Voir le paragraphe 24 ci-dessus.

que les considérations éthiques sont toujours incorporées dans les politiques et les principes directeurs de l'Organisation, le cas échéant.

45. La plateforme informatique consacrée à la déclaration de situation financière et d'autres intérêts a été régulièrement améliorée tout au long de l'année 2024 afin de renforcer la fonctionnalité, l'efficacité, la précision, l'expérience utilisateur et la sécurité du système dans son ensemble.

46. Enfin, le Bureau de la déontologie a intensifié ses efforts en vue de renforcer les échanges avec les principales parties prenantes en interne, notamment la directrice du DGRH (dans le cadre de réunions mensuelles), la médiatrice et la directrice de la DSI (dans le cadre de réunions toutes les deux semaines), le conseiller médical principal et le Conseil du personnel. Dans le cadre de diverses réunions avec les chefs de secteur et les chefs de service, le Bureau de la déontologie a cherché à promouvoir la responsabilité dans la prise de décision et à renforcer le leadership en matière d'éthique à tous les niveaux de l'Organisation. Le Bureau de la déontologie est reconnaissant de l'appui apporté par toutes ces parties et prévoit de maintenir un dialogue constant avec elles.

## **VI. CONCLUSION**

47. En 2024, le Bureau de la déontologie a déployé des efforts considérables en vue de dispenser des conseils cohérents en matière de déontologie, une formation de grande qualité et mener des activités de sensibilisation significatives afin de renforcer les capacités et d'accroître encore la compréhension et le respect des normes éthiques de l'OMPI. Le Bureau est satisfait de la multiplication de ses échanges avec le personnel de l'OMPI sur les questions d'éthique et souhaite continuer sur cette voie au cours de l'année à venir.

48. Comme l'année dernière, le Bureau de la déontologie diffusera un rapport de synthèse illustré afin de fournir au personnel de l'OMPI une vue d'ensemble de ses travaux. Un aperçu d'une page de ce rapport figure dans l'annexe.

[L'annexe suit]

# Bureau de la déontologie

2024 en quelques chiffres

**5** activités de sensibilisation visant à présenter le travail du Bureau de la déontologie



**188** demandes de conseils reçues et traitées

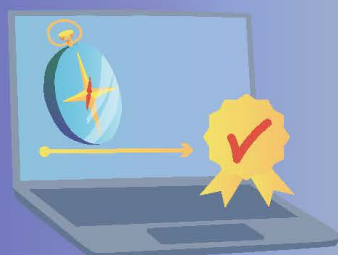
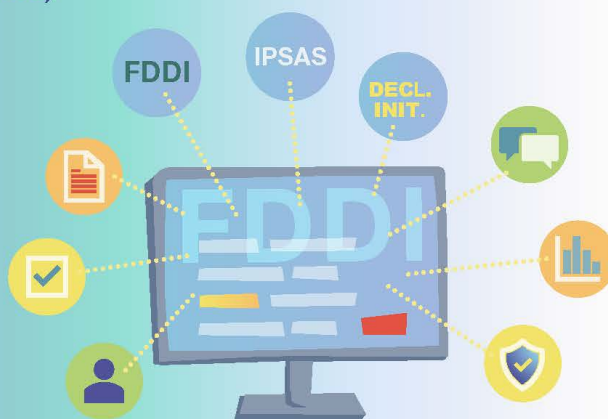


**2** plaintes officielles pour représailles reçues et examinées



**2** examens (débutés) de politiques

**100%** taux de réponse concernant l'exercice annuel relatif à la déclaration de situation financière et d'autres intérêts sans aucun conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel identifié



**100%** taux de réponse concernant l'exercice annuel relatif à la déclaration au titre des normes IPSAS sans aucun conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel identifié

**96%** taux d'achèvement de la formation obligatoire à l'éthique et à l'intégrité

