

Comité de coordination de l'OMPI

**Soixante-dix-huitième session (51^e session ordinaire)
Genève, 21 – 29 septembre 2020**

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 2019 au 31 décembre 2019.

I. CONTEXTE

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 :

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

- 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 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; et
 - 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 un chef, qui jouit de l'indépendance dans l'exercice de ses fonctions par rapport à la direction.
6. Les principales activités du Bureau sont les suivantes :
- sensibilisation et formation du personnel;
 - communication d'avis confidentiels aux fonctionnaires;
 - 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, en particulier au niveau de la haute direction et au niveau intermédiaire².

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 indépendance, loyauté, impartialité, intégrité, responsabilité et respect des droits de l'homme; ainsi que des principes éthiques de l'OMPI ayant trait aux conflits d'intérêts, 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 l'emploi 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.

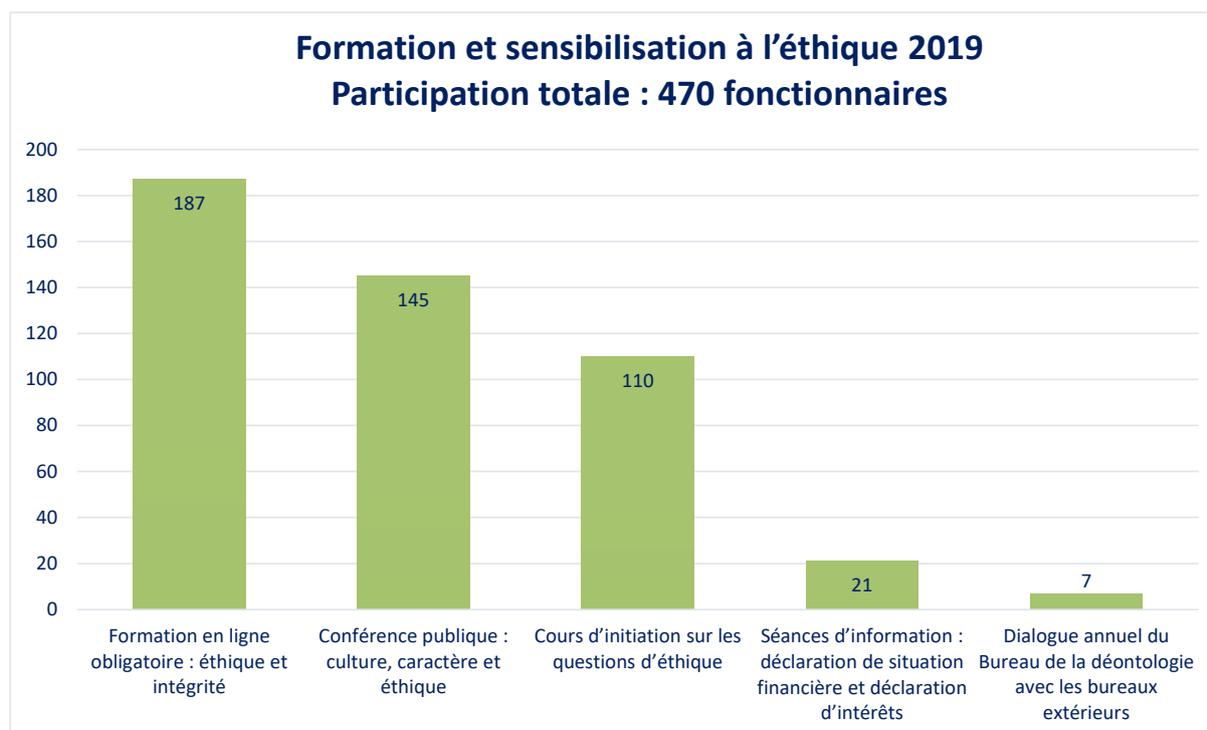
9. Depuis le lancement en 2012 du programme d'éthique et d'intégrité de l'OMPI, une formation obligatoire est en place pour tous les fonctionnaires, à tous les niveaux de l'Organisation. Le programme de formation est géré par le Bureau de la déontologie en étroite collaboration avec le Département de la gestion des ressources humaines (DGRH).

10. Depuis le lancement de la politique d'éthique et d'intégrité de l'OMPI, une formation obligatoire est en place pour tous les fonctionnaires, y compris les personnes récemment recrutées. Le personnel entrant au service de l'Organisation, y compris les directeurs et les fonctionnaires des échelons supérieurs, est tenu de participer aux cours d'initiation, qui comprennent une session consacrée à la déontologie. Depuis 2017, une formation obligatoire en ligne sur les questions d'éthique et d'intégrité est dispensée à l'ensemble du personnel. Le cours en ligne offre également une remise à niveau à l'ensemble du personnel de l'Organisation sur les questions d'éthique.

² Les cadres moyens, qui sont généralement tous les jours en contact avec le personnel, jouent un rôle essentiel dans l'établissement d'une culture de l'éthique au sein de l'Organisation.

11. En 2019, 470 fonctionnaires ont participé aux activités de formation et de sensibilisation à l'éthique :

- 187 fonctionnaires ont achevé avec succès la formation en ligne obligatoire sur les questions d'éthique et d'intégrité;
- 145 fonctionnaires ont assisté à la conférence publique organisée par le Bureau de la déontologie, intitulée "Culture, caractère et éthique : dilemmes éthiques au sein des organisations internationales", donnée par le conférencier, M. Julian Baggini;
- 110 nouveaux fonctionnaires, à tous les niveaux, y compris à des postes de direction, ont participé à trois cours d'initiation sur les questions d'éthique dispensés par le Bureau de la déontologie et organisés par le DGRH;
- 21 fonctionnaires de la haute direction ont participé à deux séances d'information sur la déclaration de situation financière et la déclaration d'intérêts;
- 7 fonctionnaires des bureaux extérieurs ont participé au Dialogue annuel du Bureau de la déontologie avec les bureaux extérieurs sur les valeurs et les principes éthiques au sein de l'OMPI, adaptés à leurs besoins spécifiques.



12. S'appuyant sur la stratégie de sensibilisation bien accueillie et, comme l'ont confirmé les enquêtes, couronnée de succès mise en place en 2017, le Bureau de la déontologie a continué d'organiser des exposés d'experts de renom ou dotés de compétences techniques spécialisées, de différents horizons culturels, afin de susciter des discussions ouvertes sur les codes et principes éthiques et sur la manière d'appliquer ceux-ci dans la pratique professionnelle quotidienne d'un fonctionnaire international. La conférence publique organisée en 2019 par le Bureau de la déontologie de l'OMPI a été donnée par l'auteur, philosophe, conseiller auprès d'entités commerciales et non commerciales, membre du Conseil d'éthique alimentaire et directeur académique de l'Institut royal de philosophie (Royaume-Uni), M. Julian Baggini. La conférence publique intitulée "Culture, caractère et éthique : dilemmes éthiques au sein des organisations internationales" a attiré un public de quelque 250 personnes, dont environ 40% provenant de pays en développement, et qui comprenait des membres de la

communauté diplomatique, du personnel des Nations unies, d'institutions spécialisées des Nations Unies et d'autres organisations internationales, des représentants d'organisations non gouvernementales (ONG) et de la communauté universitaire ainsi que des étudiants, de concert avec des fonctionnaires de l'OMPI. L'engagement actif des participants des pays en développement et des femmes dans les discussions a été remarquable. L'exposé et les discussions interactives qui ont suivi entre le conférencier, les fonctionnaires et le public visaient à mener une réflexion sur les composantes d'un comportement éthique au service de l'OMPI ou d'organisations internationales.

13. 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 du Bureau de la déontologie. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI maintient et actualise régulièrement un site Intranet exhaustif qui comprend notamment des ressources et des informations sur la politique de protection contre les représailles.

14. Conformément aux pratiques recommandées (des secteurs public et privé), la gestion au niveau intermédiaire a de nouveau fait l'objet d'une attention toute particulière en 2019. Trois activités ont été organisées à cette fin à l'intention des dirigeants (cadres moyens et hauts fonctionnaires).

15. En 2019, des activités générales et spécifiques de sensibilisation à l'éthique ont eu lieu tout au long de l'année. Des documents imprimés, contenant des informations sur le Bureau de la déontologie ainsi que ses coordonnées, ont été diffusés lors de toutes les réunions.

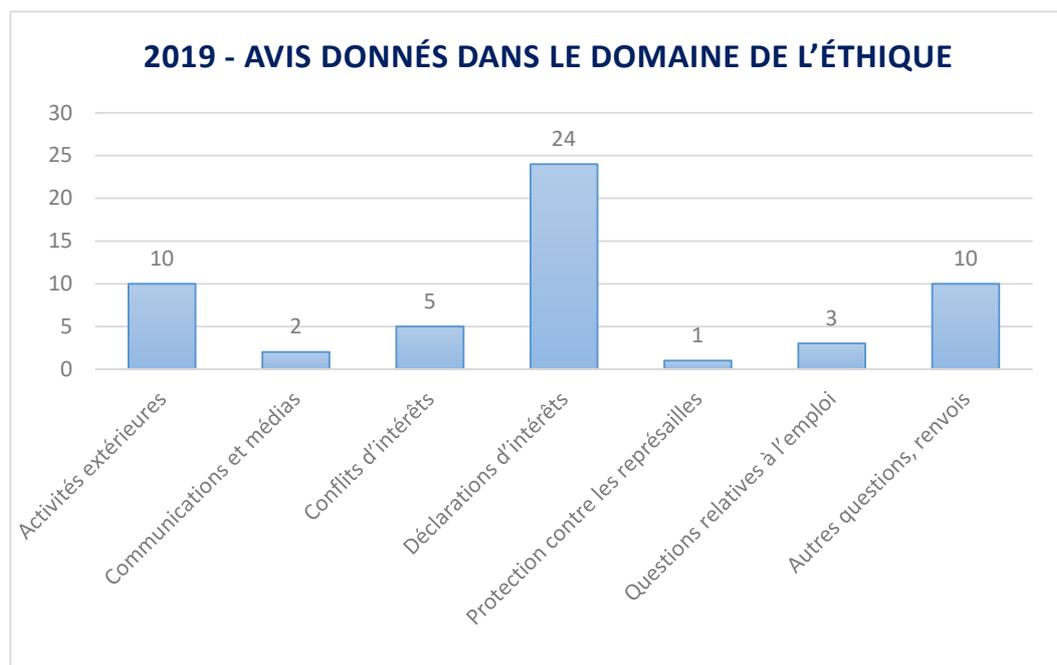
16. Les activités de formation et de sensibilisation à l'éthique et à l'intégrité ont compris un examen des principes et valeurs éthiques applicables à l'OMPI, et ont mis l'accent sur des domaines, des exemples et des études de cas particuliers, ainsi que sur des modèles de prise de décisions en matière d'éthique. Toutes ces activités comprenaient systématiquement une présentation du Bureau de la déontologie, de ses activités et des services qu'il offre aux fonctionnaires, ainsi que des informations sur la permanence téléphonique en service 24 heures sur 24 et sept jours sur sept. Toutes les activités ont donné lieu à des discussions interactives sur les obstacles courants à une conduite éthique et les meilleurs moyens d'y remédier.

17. Dans l'ensemble, les manifestations relatives à l'éthique et à la sensibilisation ont été bien accueillies par les fonctionnaires.

III. AVIS CONFIDENTIELS AU PERSONNEL

18. Sur demande, le Bureau de la déontologie communique des avis confidentiels aux fonctionnaires. En 2019, le Bureau de la déontologie a donné des avis concernant 55 cas. Ces avis portaient sur les domaines suivants :

Activités extérieures : 10;
Communication et média : 2;
Conflits d'intérêts : 5;
Déclarations d'intérêts : 24;
Protection contre les représailles (enquête) : 1;
Questions relatives à l'emploi : 3;
Autres questions, renvois : 10.



19. Ces avis ont été donnés à la satisfaction des fonctionnaires concernés.

IV. ÉTABLISSEMENT DE NORMES ET ÉLABORATION DE POLITIQUES

Protection contre les représailles

20. Conformément aux principes qui visent à s'assurer les services de personnes éminemment qualifiées en raison de leur intégrité, et afin d'appuyer les valeurs essentielles de l'OMPI, 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*, promulguée en 2017, définit le cadre général pour la protection contre d'éventuelles représailles de tous les membres du personnel qui collaborent à une activité de supervision ou qui, de bonne foi, signalent une faute qui, si elle était établie, nuirait manifestement 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

21. 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 mise 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.

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

Protection contre les représailles

22. 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.

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

24. Conformément à 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) fait office d'examineur externe pour les requêtes en réexamen concernant les décisions issues des examens préliminaires du Bureau de la déontologie de l'OMPI.

25. En 2019, le Bureau de la déontologie a reçu une demande d'enquête, a achevé deux examens préliminaires dans des cas où des fonctionnaires en poste ou d'anciens fonctionnaires faisaient état de représailles et demandaient à être protégés. Le Bureau de la déontologie a déterminé, dans ces deux cas, qu'il n'existait pas de présomption de représailles, soit parce que le requérant n'avait pas participé à une activité protégée au titre de la politique, soit parce que l'activité protégée n'avait pas été un facteur des représailles présumées.

26. Dans les deux cas pour lesquels les examens préliminaires avaient été achevés, les requérants ont demandé à ce que le Bureau de la déontologie de l'UNOPS réexamine ces examens préliminaires. Dans les deux cas, les décisions rendues par le Bureau de la déontologie de l'OMPI ont été confirmées. En 2019, l'UNOPS a également confirmé une décision prise par le Bureau de la déontologie de l'OMPI en 2018, affirmant que ce cas ne présentait pas de présomption d'acte de représailles.

Déclaration de situation financière et déclaration d'intérêts

27. En 2019, 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 2018 dans le cadre de la Politique en matière de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts.

28. Cette politique vise les objectifs suivants :

- à promouvoir la transparence et la responsabilité;
- à renforcer la confiance interne et celle du grand public dans l'intégrité de l'Organisation; et
- à 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.

29. Le Bureau de la déontologie est chargé de l'administration des déclarations de situation financière et déclarations d'intérêts. Ces déclarations sont examinées par un examineur 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 a remis un rapport au Directeur général.

30. L'examineur externe a indiqué que l'examen et l'analyse des formulaires de déclaration des participants s'étaient 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 intérêts déclarés. En outre, l'examineur externe a organisé des discussions de suivi avec les participants afin d'obtenir des informations complémentaires utiles.

31. S'agissant des formulaires de divulgation faisant 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

32. Poursuivant la pratique initiée en 2018, en 2019, les déclarations de situation financière et déclarations d'intérêts ont été soumises en ligne. L'examineur externe a lancé un site Web dédié au programme de déclarations de situation financière et déclarations d'intérêts de 2019 à l'intention des participants de l'OMPI le 11 juin 2019.

33. La date de lancement a été fixée plus tôt que pour la précédente période de déclaration. Lors de l'examen de l'année précédente, un retard avait été constaté dans le délai de réponse des participants et il s'est avéré que ce retard était dû à la pause estivale traditionnelle que prenaient la plupart des participants. La date de lancement plus précoce en 2019 a permis aux participants d'achever la soumission de leurs formulaires de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts avant les vacances d'été, ce qui a réduit le temps de latence des réponses des participants. Ce changement de date semble donc avoir contribué à la réponse en temps opportun des participants.

34. Donnant suite à la recommandation de l'examineur externe et aux retours d'information des déclarants, et après une analyse approfondie suivie de discussions avec le Bureau du conseiller juridique et la Division de la sécurité et de l'assurance de l'information de l'OMPI, l'obligation pour les participants d'utiliser un alias de courriel anonyme pour la déclaration de situation financière et la déclaration d'intérêts a été supprimée de la période de déclaration de 2019. L'année précédente, une adresse de courriel "alias" anonyme avait été utilisée en vue de préserver la vie privée et l'anonymat des participants. Ce système avait suscité une grande confusion parmi les participants, comme en avait témoigné le nombre élevé d'appels et de courriels reçus à des fins d'assistance pour des questions de connexion. En outre, de nombreux participants avaient néanmoins choisi d'utiliser leurs courriels personnels pour ces demandes et pour communiquer avec l'examineur externe. Une enquête menée par le Bureau de la déontologie a révélé que la grande majorité des déclarants n'avaient aucune objection à la suppression de cette exigence. Le fait d'autoriser les participants à utiliser leurs courriels personnels de l'OMPI dans le cadre du programme relatif à la déclaration de situation financière de 2019 a permis de réduire considérablement 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 leurs courriels personnels de l'OMPI les années suivantes.

35. Dans le programme relatif à la déclaration de situation financière de 2019, l'examineur externe a maintenu l'anonymat dans son système d'examen grâce à un identifiant anonyme automatiquement attribué par le système de déclarations de situation financière et de déclarations d'intérêts à chaque participant. Lors de ses discussions sur les différents cas avec le Bureau de la déontologie de l'OMPI, l'examineur externe a utilisé cet identifiant de déclarant anonyme (généré par son système de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts), au lieu de faire référence aux noms ou aux adresses de courrier électronique personnelles de l'OMPI.

36. Afin de maintenir une confidentialité aussi stricte que possible autour des informations et des déclarations des participants, l'examineur externe a pris un certain nombre de mesures. Pour protéger la vie privée des participants, l'examineur externe a mis en place une équipe de projet fermée, une sécurité physique des documents, des restrictions d'accès au système et d'impression, des accords de confidentialité et un régime rigoureux de test de sécurité des applications et du réseau. Ces pratiques resteront en place pour les futures périodes de déclaration de situation financière et d'intérêts.

37. Cent cinq (105) fonctionnaires de l'OMPI ont participé au programme 2019 (couvrant la période de déclaration de 2018). Le programme est resté ouvert pendant environ six semaines et la date de clôture officielle était fixée au 24 juillet 2019. L'ensemble des 105 fonctionnaires ont rempli leurs formulaires de déclaration avant la date officielle de clôture, permettant ainsi un taux de 100% de dépôt pour la période de déclaration de 2018 (menée en 2019). Environ 91% des déclarations des fonctionnaires examinées ont été classées dans la catégorie "Aucune observation à signaler", ce qui signifie que l'examineur externe n'a pas identifié d'éventuel conflit d'intérêts lors de son examen de la déclaration. Les 9% restants ont fait l'objet d'une discussion avec le Bureau de la déontologie de l'OMPI afin de déterminer les conflits d'intérêts et de prendre les mesures correctives nécessaires.

Vérification supplémentaire

38. Environ 5% (six participants) des formulaires de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts sélectionnés de façon aléatoire ont été soumis à une procédure de vérification pour 2019 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. La remise de ces documents supplémentaires a été réclamée afin de vérifier l'exactitude et l'exhaustivité des informations communiquées 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.

39. Le Bureau de la déontologie, en collaboration avec l'examineur externe, a organisé des séances d'information et d'appui à l'intention du personnel tenu de soumettre des déclarations de situation financière et des déclarations d'intérêts. Ces séances d'information ont eu lieu à des dates les plus proches possible de la date de lancement des déclarations de situation financière et d'intérêts afin d'optimiser la participation et d'encourager la soumission précoce des formulaires. Des diapositives d'information tirées de ces séances ont également été publiées sur le site Intranet du Bureau de la déontologie. Le Bureau de la déontologie a fourni un appui technique et des conseils aux personnes concernées. Il a en outre donné des conseils en personne sur la gestion des conflits d'intérêts.

40. 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" figurant sur le site Web de ce dernier, ou par téléphone en appelant le Centre

d'assistance de l'examineur externe. 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 au site Web dédié aux déclarations de situation financière et déclarations d'intérêts. L'examineur externe a indiqué avoir répondu à toutes les demandes dans un délai de deux jours ouvrables.

Normes IPSAS

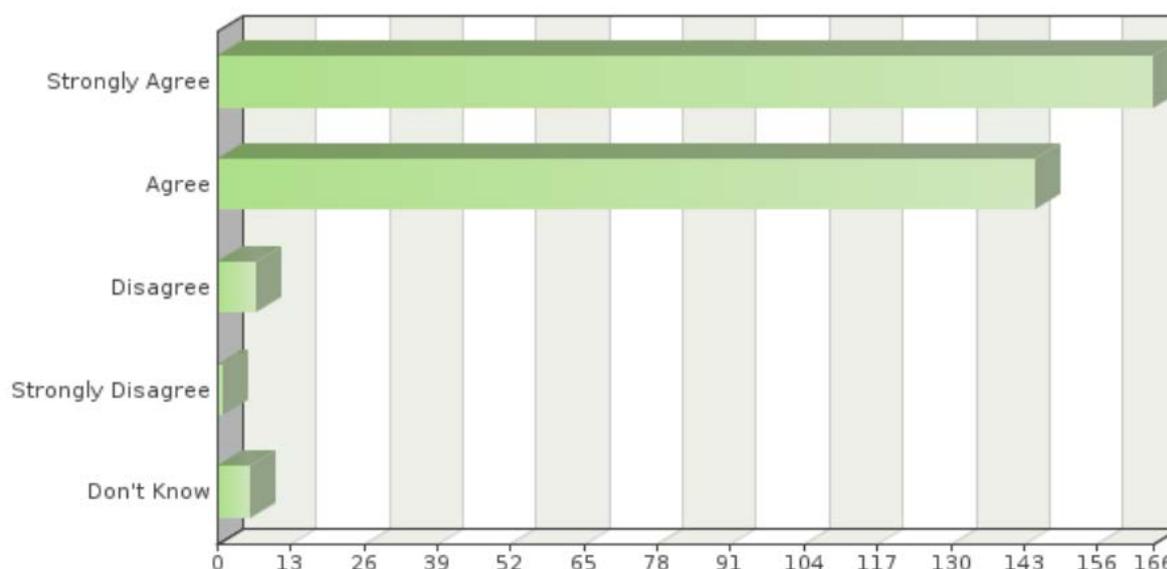
41. La conformité avec les normes IPSAS a créé de nouvelles règles de divulgation pour les fonctionnaires des catégories D-2 et supérieures. Un taux de conformité de 100% avec les règles de divulgation des normes IPSAS, concernant les transactions du personnel de l'OMPI avec une partie liée, a été obtenu en 2019 pour la période de déclaration de 2018.

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

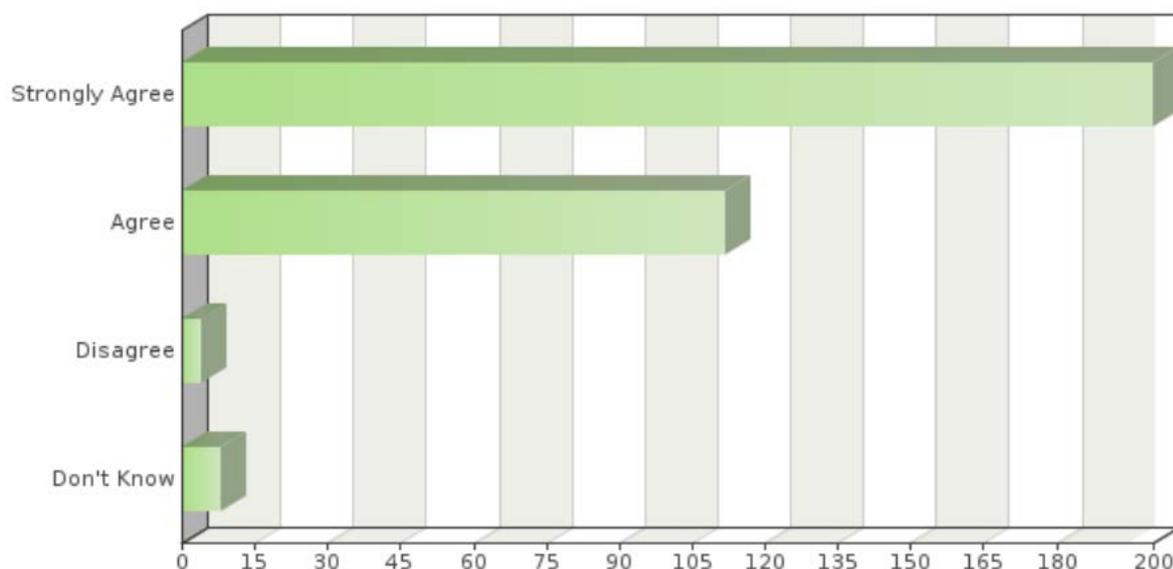
VI. MESURE DE L'ÉTHIQUE ET DE L'INTÉGRITÉ À L'OMPI

43. En 2019, une enquête a été menée sur les principes de l'OMPI en matière d'éthique et l'attachement à ces principes. Quatre-vingt-seize pour cent des personnes interrogées ont répondu qu'elles connaissaient les principes éthiques, et 96% ont également indiqué qu'elles y adhéraient. Quatre-vingt-six pour cent des personnes interrogées ont répondu qu'elles connaissaient les procédures de signalement d'irrégularités.

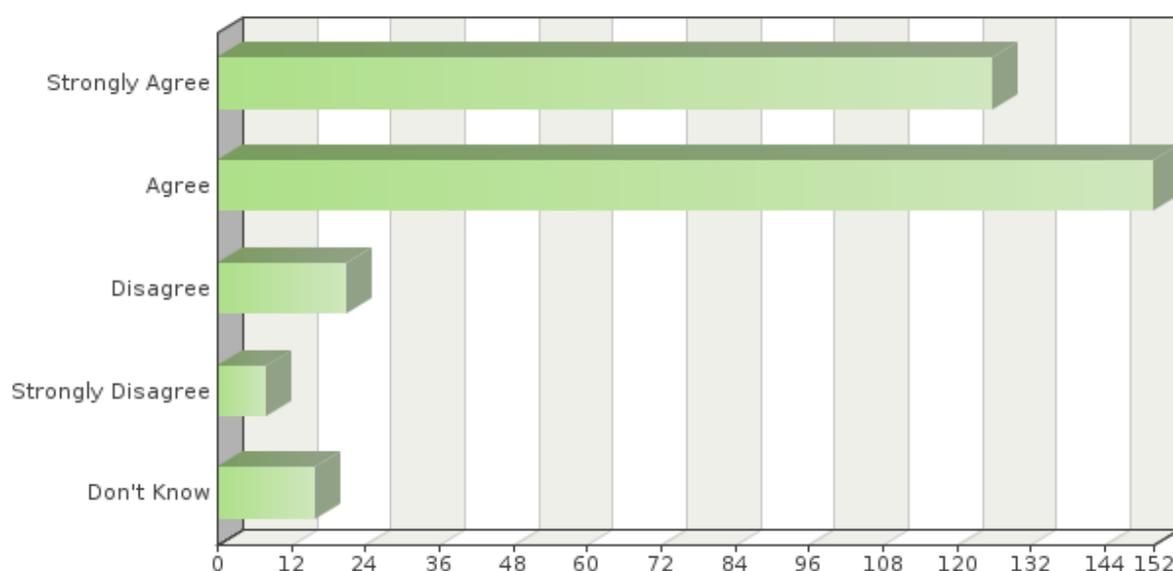
44. En réponse à la question 1, *Je connais les principes éthiques de l'OMPI*, 51,08% des personnes interrogées ont répondu "Tout à fait d'accord", et 44,62% ont répondu "D'accord".



45. En réponse à la question 2, *Je respecte les principes éthiques de l'OMPI*, 61,73% des personnes interrogées ont répondu "Tout à fait d'accord", et 34,57% ont répondu "D'accord".



46. En réponse à la question 3 : *Je connais la procédure de signalement d'irrégularités*, 39,01% des personnes interrogées ont répondu "Tout à fait d'accord", et 47,06% ont répondu "D'accord".



47. Il a été tenu compte des conclusions de l'enquête en vue de l'établissement de nouveaux programmes de formation et de sensibilisation à l'éthique.

VII. AUTRES ACTIVITÉS DU BUREAU DE LA DÉONTOLOGIE

48. 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.

49. Tout au long de 2019, le Bureau de la déontologie a collaboré avec l'Organe consultatif indépendant de surveillance (OCIS) de l'OMPI.

50. Durant cette même année, le Bureau de la déontologie a coopéré à des initiatives menées à l'échelle du système. En particulier, le Bureau de la déontologie, en sa qualité de

coordonnateur de l'OMPI désigné pour les examens réalisés par le Corps commun d'inspection des Nations Unies (CCI) au sujet des "politiques et pratiques concernant les lanceurs d'alerte dans les organismes du système des Nations Unies", reste impliqué dans ce processus au niveau du système des Nations Unies. Le Bureau de la déontologie a également coopéré avec le CCI en ce qui concerne ses "Comités d'audit et de contrôle des entités des Nations Unies" et l'"examen de la situation de la Section des enquêtes". Le programme de travail du CCI pour 2020 prévoit un examen de la "Situation actuelle de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies".

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

51. 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 de déontologie pour les organismes participants relevant de ce système. 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]