

Comité du programme et budget

Trente-septième session
Genève, 10 – 14 juin 2024

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

Document établi par le Secrétariat

1. Dans le cadre du processus d'examen ordinaire, la Division de la supervision interne (DSI) a examiné et proposé un certain nombre de modifications de la Charte de la supervision interne, qui ont été communiquées pour consultation à l'Organe consultatif indépendant de surveillance (OCIS) de l'OMPI et au Secrétariat.
2. Les propositions de modification visent principalement à aligner la Charte de la supervision interne sur la version révisée des normes internationales d'audit interne, publiée le 9 janvier 2024. Des modifications supplémentaires sont également proposées pour simplifier la charte et apporter davantage de clarté lorsque cela est jugé nécessaire.
3. La directrice ou le directeur de la DSI soumet ses propositions à l'examen du Comité du programme et budget (PBC) et à l'approbation de l'Assemblée générale de l'OMPI.
4. La proposition de modification de la Charte de la supervision interne fait l'objet de l'annexe I du présent document. L'annexe II contient un tableau dans lequel figurent les propositions de modification en mode "changements apparents".

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

6. Le Comité du programme et budget (PBC) a recommandé à l'Assemblée générale de l'OMPI d'approuver les propositions de modification de la Charte de la supervision interne figurant dans les annexes I et II du document WO/PBC/37/5.

[Les annexes suivent]

PROPOSITION DE MODIFICATION DE LA CHARTE DE LA SUPERVISION INTERNE¹

A. INTRODUCTION

1. La présente charte détermine le cadre de la Division de la supervision interne (DSI) de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle (OMPI) et établit sa mission, son mandat, son autorité, sa responsabilité, son champ d'activité, ainsi que les normes et les procédures applicables.

B. MISSION

2. La DSI a pour mission de fournir des services de supervision indépendants et objectifs qui renforcent les opérations, la gouvernance, la gestion des risques et les contrôles internes de l'OMPI et contribuent à la réalisation de la mission, des buts et des objectifs de l'Organisation.

C. MANDAT

3. La fonction de supervision interne fournit à la direction de l'OMPI des garanties, des analyses, des évaluations, des recommandations, des enseignements, des conseils, des avis et des informations pertinentes de manière indépendante et objective grâce à la réalisation d'audits, d'évaluations et d'enquêtes, ainsi qu'à la prestation de services de conseil. Elle a notamment pour objectif :

- a) de contribuer à ce que l'Organisation atteigne ses objectifs, en améliorant son processus de prise de décisions et de supervision, sa réputation et sa crédibilité auprès des parties prenantes, et sa capacité de servir l'intérêt public;
- b) d'évaluer l'efficacité et l'efficience des processus de gouvernance, de gestion des risques et de contrôle;
- c) de recenser les moyens d'améliorer la pertinence, l'efficacité, l'efficience et l'économie des procédures internes et de l'utilisation des ressources de l'OMPI;
- d) de déterminer si des contrôles d'un bon rapport coût-efficacité sont en place et fonctionnent correctement; et
- e) d'apprécier la conformité avec le Règlement financier de l'OMPI et son règlement d'exécution, le Statut et Règlement du personnel de l'Organisation, les décisions pertinentes de l'Assemblée générale, les normes comptables applicables, les Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux et les politiques et procédures pertinentes.

D. POUVOIRS ET RESPONSABILITE

4. La directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne rend compte au Directeur général sur le plan administratif, mais ne fait pas partie de la direction des opérations. La directrice ou le directeur de la DSI jouit d'une indépendance fonctionnelle et opérationnelle vis-à-vis de la direction dans la conduite de ses activités. Dans l'exercice de ses fonctions, elle ou il prend conseil auprès de l'Organe consultatif indépendant de surveillance de l'OMPI (OCIS). La directrice ou le directeur de la DSI a le pouvoir de prendre toute mesure qu'elle ou il juge nécessaire pour exercer son mandat et en rendre compte.

¹ Modifiée pour la dernière fois le 15 octobre 2021.

5. La directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne et le personnel de supervision sont indépendants de tous les programmes, opérations et activités de l'OMPI, afin d'assurer l'impartialité, l'intégrité et la crédibilité des audits réalisés.
6. La directrice ou le directeur de la DSI et le personnel de supervision conduisent la supervision et la vérification des comptes de manière professionnelle, impartiale et objective et conformément aux bonnes pratiques, aux normes professionnelles et aux règles généralement acceptées et appliquées par les organisations du système des Nations Unies, comme indiqué dans la section F ci-après.
7. Dans l'exercice de ses fonctions, la directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne jouit d'un accès libre, illimité, direct et immédiat à tous les dossiers, fonctionnaires ou agents contractuels de l'OMPI ainsi qu'à tous les locaux de l'Organisation. Les fonctionnaires, prestataires et autres catégories de personnel de l'OMPI doivent collaborer à toute enquête dûment autorisée.
8. La directrice ou le directeur de la DSI a accès à la présidence de l'Assemblée générale, du Comité de coordination, du Comité du programme et budget et de l'OCIS.
9. Les fonctionnaires et autres catégories de personnel de l'OMPI sont tenus de signaler les irrégularités présumées ou potentielles au sein de l'OMPI. La directrice ou le directeur de la DSI établit une structure pour le dépôt, par les fonctionnaires et autres catégories de personnel de l'OMPI, de rapports concernant des irrégularités présumées, des allégations de fautes ou d'autres irrégularités incluant, mais sans s'y limiter les fraudes et la corruption, les gaspillages, l'abus de privilèges et d'immunités, l'abus de pouvoir, le harcèlement et les autres formes de non-respect du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI. Ces rapports transmis à la directrice ou au directeur de la DSI sont reçus à titre confidentiel et peuvent également être déposés de manière anonyme.
10. Nonobstant ce qui précède, le mandat de la directrice ou du directeur de la Division de la supervision interne ne s'étend pas, en règle générale, aux domaines pour lesquels des dispositions distinctes sont prévues pour l'examen, entre autres, des plaintes du personnel découlant de décisions administratives affectant l'engagement d'une ou d'un fonctionnaire, des questions de performance et des désaccords liés aux résultats. Il revient à la directrice ou au directeur de la DSI de déterminer si ces questions peuvent porter sur des actes répréhensibles et doivent relever de la Division de la supervision interne ou si elles doivent être renvoyées à d'autres instances internes.
11. Le droit du personnel de l'OMPI de communiquer avec la directrice ou le directeur de la DSI et de lui fournir des renseignements en toute confidentialité, sans crainte de représailles, est garanti par la Directrice ou le Directeur général en vertu de la Charte de la supervision interne, du Statut et Règlement du personnel² et des ordres de service pertinents³. Tous les membres du personnel de l'OMPI prennent des mesures appropriées pour garantir que la confidentialité de ces communications est maintenue. Cela est sans préjudice des mesures qui peuvent être prises en vertu du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI concernant les allégations qui sont, sciemment et volontairement, fausses ou trompeuses ou qui sont portées délibérément sans se soucier de l'exactitude des informations.

² Article 1.7 du Statut du personnel, 2023, <https://www.wipo.int/export/sites/www/erecruitment/fr/pdf/staff-regulations-and-rules.pdf>.

³ Ordre de service n° 33/2017 Rev.1, intitulé "Politique de protection contre les représailles en raison du signalement d'une faute ou de la collaboration à des audits ou enquêtes dûment autorisés".

12. La directrice ou le directeur de la DSI respecte la nature confidentielle des informations obtenues ou reçues au cours d'un audit interne, d'une évaluation ou d'une enquête, les protège de toute divulgation non autorisée et ne les utilise que dans la mesure nécessaire pour l'exercice de ses fonctions.

13. Afin d'optimiser la couverture de la supervision, de promouvoir l'efficacité et d'éviter les doublons, la directrice ou le directeur de la DSI s'entretiendra régulièrement avec les prestataires internes et externes de services d'assurance. Il s'agit notamment du Bureau de la contrôlease ou du contrôleur, de la vérificatrice ou du vérificateur externe des comptes et du Corps commun d'inspection du système des Nations Unies. La directrice ou le directeur de la DSI s'entretient aussi périodiquement avec la ou le chef du Bureau de la déontologie, la médiatrice ou le médiateur, le Département de la gestion des ressources humaines et le Bureau de la conseillère ou du conseiller juridique.

E. CHAMP D'ACTIVITE

14. La DSI remplit sa fonction de supervision interne au sein de l'OMPI à travers trois sections : la section de l'audit interne, la section de l'évaluation et la section des enquêtes. Les activités de chaque section sont guidées par des normes professionnelles, le cadre réglementaire de l'OMPI et les politiques et procédures pertinentes.

15. Tous les systèmes, processus, opérations, fonctions et activités de l'OMPI font l'objet d'une supervision interne.

F. NORMES PROFESSIONNELLES DE LA SUPERVISION INTERNE

16. Conformément à la définition de l'Institut des auditeurs internes (IIA)⁴, l'audit interne est une activité indépendante et objective qui donne à une organisation une assurance et des services de conseil sur le degré de maîtrise de ses opérations, pour les améliorer, et contribue à créer de la valeur ajoutée. Il aide cette organisation à atteindre ses objectifs en évaluant, par une approche systématique et méthodique, ses processus de gouvernance, de gestion des risques et de contrôle.

17. Les services d'audit interne de l'OMPI sont assurés conformément aux Global Internal Audit StandardsTM, publiées par l'IIA.

18. Conformément à la définition donnée par le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation (GNUE), une évaluation est une analyse aussi systématique et impartiale que possible d'une activité, d'un projet, d'un programme, d'une politique, d'un sujet, d'une thématique, d'un secteur, d'un domaine opérationnel ou de la performance d'une institution. Elle examine le niveau de réalisation des résultats, attendus ou non, en considérant la chaîne de résultats, les processus, les facteurs contextuels et le lien de causalité à l'aide de critères adaptés tels que la pertinence, l'efficacité, l'efficience, l'impact et la durabilité. L'évaluation doit fournir des informations à la fois crédibles, utiles et fondées sur des données avérées, permettant de prendre en compte rapidement les constats, les recommandations et les enseignements dans les processus de prise de décisions des organisations et des parties prenantes.

19. Les évaluations à l'OMPI sont effectuées conformément aux normes élaborées et adoptées par le GNUE.

⁴ Global Internal Audit StandardsTM.

https://www.theiia.org/globalassets/site/standards/editable-versions/globalinternalauditstandards_2024january9_editable.pdf.

20. L'enquête est une procédure officielle permettant d'examiner des allégations de corruption ou de fraude, conformément aux définitions données par le cadre réglementaire de l'OMPI, ainsi que des allégations de faute concernant des fonctionnaires de l'OMPI, et d'en déterminer la véracité⁵.

21. Les enquêtes à l'OMPI sont menées conformément aux Principes et lignes directrices uniformes en matière d'enquête adoptés par la Conférence des enquêteurs internationaux, ainsi qu'au cadre d'enquête de l'OMPI.

G. CONFLIT D'INTERETS

22. Dans l'exécution de leurs missions de supervision, la directrice ou le directeur de la DSI et le personnel de supervision évitent les conflits d'intérêts réels ou apparents. La directrice ou le directeur de la DSI et le personnel de supervision n'ont aucune responsabilité ou autorité opérationnelle directe sur les activités examinées, ni ne s'engagent dans aucune autre activité susceptible de fausser leur jugement. La directrice ou le directeur de la DSI rend compte de toute atteinte importante à l'indépendance et à l'objectivité, y compris des conflits d'intérêts, pour permettre à l'Organe consultatif indépendant de surveillance de les examiner comme il se doit. La directrice ou le directeur de la DSI confirme au moins une fois par an à l'OCIS l'indépendance de la division vis-à-vis de l'Organisation.

23. Toutefois, lorsque les allégations de fautes concernent des fonctionnaires ou d'autres catégories de personnel de la DSI, la directrice ou le directeur de la division demande l'avis de l'OCIS sur la manière de procéder.

24. Les allégations de faute concernant la directrice ou le directeur de la DSI sont communiquées à la Directrice ou au Directeur général, qui en informe dans les meilleurs délais, mais au plus tard dans un délai d'un mois, la présidente ou le président du Comité de coordination et demande l'avis de l'OCIS sur la manière de procéder. L'OCIS procède à une évaluation préliminaire ou en organise une. À la lumière de ses résultats, l'OCIS fait une recommandation à la Directrice ou au Directeur général et à la présidente ou au président du Comité de coordination, pour déterminer s'il convient de clore l'affaire ou de soumettre la question à une instance extérieure indépendante chargée de mener l'enquête. Dans le cas où le renvoi de la question est recommandé, la recommandation inclut le mandat proposé pour l'enquête et une proposition concernant une instance compétente pour la mener. Aucune procédure d'enquête sur des allégations à l'encontre de la directrice ou du directeur de la Division de la supervision interne ou de titulaires précédents ne peut être engagée sans l'accord de l'OCIS.

25. Les allégations de faute dirigées contre des fonctionnaires de l'OMPI occupant des fonctions de vice-directeur général et de sous-directeur général sont communiquées à la directrice ou au directeur de la DSI qui, dans les meilleurs délais, mais au plus tard dans un délai d'un mois, en informe la Directrice ou le Directeur général et la présidente ou le président du Comité de coordination.

26. Les allégations de faute dirigées contre la Directrice ou le Directeur général sont notifiées à la directrice ou au directeur de la DSI qui en informe immédiatement les présidentes ou présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination et demande l'avis de l'OCIS sur la manière de procéder.

⁵ Conférence des enquêteurs internationaux (CII 2009), Principes et lignes directrices uniformes en matière d'enquête, deuxième édition, https://www.ciinvestigators.org/wp-content/uploads/2021/11/CII-Uniform-Principles-and-Guidelines-for-Investigations_2ed.pdf.

27. L'OCIS donne un avis à la directrice ou au directeur de la DSI sur la question de savoir s'il convient de procéder à une évaluation préliminaire ou de faire en sorte qu'une évaluation préliminaire soit menée par une instance extérieure indépendante chargée de mener l'enquête. À la lumière des résultats de l'évaluation préliminaire, l'OCIS fait une recommandation aux présidentes ou présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination sur la question de savoir s'il convient de demander à la directrice ou au directeur de la DSI de clore l'affaire ou de soumettre la question à une instance extérieure indépendante chargée de mener l'enquête. Dans le cas où le renvoi de la question est recommandé, la recommandation inclut le mandat proposé pour l'enquête et une proposition concernant une instance compétente pour la mener. Dans le cas où les présidentes ou présidents ne peuvent trouver un accord ou proposent de s'éloigner de la recommandation de l'OCIS, les vice-présidentes ou vice-présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination sont impliqués dans la décision.

28. Si l'avis de l'OCIS est nécessaire, il est donné dans un délai d'un mois, sauf si la complexité de l'affaire exige davantage de temps.

H. TACHES ET MODALITES DE TRAVAIL

29. Dans l'exercice de son mandat, la directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne procède à des audits, à des évaluations et à des enquêtes. Concernant les audits, il s'agit notamment, mais non exclusivement, d'audits des résultats, d'audits financiers, d'examens des principaux contrôles et de vérifications de la conformité des procédures.

30. Dans l'exercice de son mandat, la directrice ou le directeur de la DSI :

- a) établit des plans de supervision interne à long et à court terme en coordination avec la vérificatrice ou le vérificateur externe des comptes. Le programme de travail annuel en matière de supervision repose, le cas échéant, sur une évaluation des risques effectuée au moins une fois par an, à partir de laquelle est établi le rang de priorité des travaux. Pour préparer le programme de travail annuel en matière de supervision, la directrice ou le directeur de la DSI examine les suggestions faites par la direction, l'OCIS et les États membres. Avant d'arrêter définitivement le programme annuel, la directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne soumet le projet de programme à l'OCIS pour examen et avis;
- b) après examen par l'OCIS et consultation avec les États membres, établit des politiques pour l'ensemble des fonctions de supervision, c'est-à-dire l'audit interne, l'évaluation et les enquêtes. Les politiques établissent des règles et des procédures concernant l'accès aux rapports tout en veillant au respect du droit à l'application régulière de la loi et à la préservation de la confidentialité;
- c) après examen par l'OCIS, publie un manuel d'audit interne, un manuel d'évaluation ainsi qu'un manuel d'investigation. Ces manuels comportent notamment le descriptif des différentes fonctions de supervision et une synthèse des procédures applicables. Ils sont réexaminés régulièrement selon que de besoin;
- d) établit et tient à jour des systèmes de suivi afin de déterminer si des mesures efficaces ont été prises dans un délai raisonnable pour donner effet aux recommandations en matière de supervision⁶;
- e) établit et gère un programme d'assurance et d'amélioration de la qualité portant sur tous les aspects de l'audit interne, de l'évaluation et de l'investigation, y compris des analyses internes et externes et des auto-évaluations permanentes, conformément aux

⁶ On appelle "recommandations en matière de supervision" les recommandations faites par la DSI, l'OCIS et le vérificateur externe des comptes.

normes applicables. Les évaluations externes indépendantes doivent être effectuées au moins une fois tous les cinq ans; et

f) assure la liaison et la coopération avec les services de supervision interne, ou du même type, d'autres organisations du système des Nations Unies et d'institutions financières multilatérales, et représente l'OMPI dans les réunions interinstitutions pertinentes.

31. La directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne évalue en particulier :

a) la fiabilité, l'efficacité et l'intégrité des principaux contrôles de l'OMPI et des autres mécanismes de contrôle interne;

b) l'adéquation des structures, systèmes et processus de l'OMPI pour faire en sorte que les résultats obtenus par l'Organisation soient conformes aux objectifs fixés;

c) la capacité effective de l'OMPI à atteindre ses objectifs et à obtenir des résultats et, le cas échéant, en recommandant de meilleures solutions pour obtenir ces résultats, en prenant en considération les pratiques recommandées et les enseignements tirés;

d) les systèmes visant à assurer le respect des règlements, des politiques et des procédures de l'OMPI;

e) l'utilisation effective, efficiente et économique des ressources humaines, financières et matérielles de l'OMPI et leur préservation; et

f) les risques encourus par l'OMPI, en contribuant à l'amélioration de leur gestion.

32. La directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne mène des enquêtes sur les allégations de fraudes et autres irrégularités. La directrice ou le directeur de la DSI peut décider, à titre préventif, de procéder à des examens reposant sur des évaluations des risques, d'autres activités de supervision ou sur une enquête en cours.

33. La directrice ou le directeur de la DSI peut fournir des services consultatifs, dont la nature et la portée sont convenues avec les parties prenantes concernées et dont l'objet est d'améliorer la gouvernance, la gestion des risques et les processus de contrôle à l'OMPI sans que la DSI donne des assurances ni assume de responsabilités de gestion.

34. Compte tenu de l'étendue des activités menées, la directrice ou le directeur de la DSI émet chaque année une opinion générale⁷ sur le caractère adéquat et l'efficacité de la gouvernance, de la gestion des risques et des processus de contrôle ayant une incidence sur la réalisation des objectifs et des résultats escomptés de l'OMPI.

I. ÉTABLISSEMENT DE RAPPORTS

35. À l'issue de chaque audit, évaluation ou enquête, la directrice ou le directeur de la DSI établit un rapport, qui présente les objectifs, la portée, la méthodologie, les résultats, les conclusions, les mesures correctives ou les recommandations de l'activité concernée et contient, le cas échéant, des recommandations quant aux améliorations à apporter et les enseignements tirés en ce qui concerne cette activité. La directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne assure l'exhaustivité, la régularité, l'objectivité et l'exactitude des rapports d'audit interne, d'évaluation et d'enquête.

⁷ En vigueur à compter de l'année se terminant le 31 décembre 2025.

36. Les projets de rapport d'audit interne et d'évaluation sont présentés à la ou au chef de secteur ou à d'autres fonctionnaires compétents directement chargés du programme ou de l'activité ayant fait l'objet de l'audit interne ou de l'évaluation, qui sont autorisés à répondre dans un délai raisonnable qui doit être indiqué dans le projet de rapport.

37. Les rapports d'audit et d'évaluation finals tiennent compte de tous les commentaires pertinents formulés par les chefs de programme concernés et, le cas échéant, des plans d'action de gestion et des calendriers associés. Si la directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne et la ou le chef de secteur ou les fonctionnaires désignés ne parviennent pas à s'entendre sur les conclusions d'un rapport d'audit et d'évaluation, le rapport final expose l'opinion de la directrice ou du directeur de la Division et des chefs de secteur concernés.

38. La directrice ou le directeur de la DSI soumet les rapports d'audit interne et d'évaluation finals à la Directrice ou au Directeur général, avec copie à l'Organe consultatif indépendant de surveillance et à la vérificatrice ou au vérificateur externe des comptes. Sur demande, il est fourni à la vérificatrice ou au vérificateur externe des comptes toute pièce justificative à l'appui des rapports d'audit interne et d'évaluation.

39. La directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne publie les rapports d'audit interne et d'évaluation, ainsi que les rapports sur la gestion établis à l'issue des enquêtes sur le site Web de l'OMPI dans le mois qui suit leur parution, conformément à la Politique de la DSI en matière de publication des rapports⁸.

40. S'il s'avère nécessaire d'assurer la sécurité, la sûreté ou le respect de la confidentialité, la directrice ou le directeur de la DSI peut, si elle ou il le juge bon, ne pas divulguer un rapport dans son intégralité ou l'expurger. Néanmoins, les États membres peuvent demander l'accès aux rapports non divulgués ou à la version originale des rapports expurgés; cet accès est octroyé, sous réserve du respect de la confidentialité, dans les bureaux de la DSI.

41. Sauf disposition contraire figurant dans la présente charte, la directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne soumet les rapports d'investigation finals à la Directrice ou au Directeur général. En outre,

- a) dans les cas impliquant une ou un fonctionnaire de l'OMPI, une copie du rapport d'enquête est fournie à la directrice ou au directeur du Département de la gestion des ressources humaines et à la conseillère juridique ou au conseiller juridique;
- b) dans les cas impliquant un fournisseur, une copie du rapport d'enquête est fournie au comité des sanctions applicables aux fournisseurs par l'intermédiaire de son secrétaire;
- c) la vérificatrice ou le vérificateur externe des comptes et l'OCIS ont accès aux rapports d'investigation finals sur demande; et
- d) dans les cas où la directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne détermine que l'affaire résulte de faiblesses dans le système de contrôle interne, une copie du rapport à l'intention de la direction peut être transmise à la directrice ou au directeur du Département des finances et de la planification des programmes (contrôleur).

42. La directrice ou le directeur de la DSI soumet les rapports d'investigation finals concernant des fonctionnaires de l'OMPI occupant des fonctions de sous-directeur général ou de vice-directeur général à la Directrice ou au Directeur général, avec copie aux présidentes ou présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination, à l'OCIS et à la vérificatrice ou au vérificateur externe des comptes. La Directrice ou le Directeur général informe dans les

⁸ Politique de la DSI en matière de publication des rapports, 2021 : http://www.wipo.int/export/sites/www/about-wipo/en/oversight/docs/iaod/report_publication_policy.pdf.

meilleurs délais les présidentes ou présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination, ainsi que l'OCIS et la vérificatrice ou le vérificateur externe des comptes, de l'issue définitive de l'affaire et en indique les raisons. Néanmoins, en cas de licenciement, la consultation préalable du Comité de coordination est nécessaire. Au cas où les allégations sont fondées, et sur demande, les États membres se voient octroyer un accès confidentiel aux rapports.

43. Les rapports d'investigation finals concernant la directrice ou le directeur de la DSI sont soumis à la Directrice ou au Directeur général, avec copie aux présidentes ou présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination, à l'OCIS et à la vérificatrice ou au vérificateur externe des comptes. La Directrice ou le Directeur général informe dans les meilleurs délais les présidentes ou présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination, ainsi que l'OCIS et la vérificatrice ou le vérificateur externe des comptes, de l'issue définitive de l'affaire et en indique les raisons.

44. Les rapports d'investigation finals concernant la Directrice ou le Directeur général sont soumis aux présidentes ou présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination, avec copie à l'OCIS, à la vérificatrice ou au vérificateur externe des comptes et à la directrice ou au directeur de la DSI.

45. Si les enquêtes visées au paragraphe 44 ne justifient pas les allégations portées, les présidentes ou présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination, après consultation de l'OCIS, demandent à la directrice ou au directeur de la DSI de clore l'affaire. Si la Directrice ou le Directeur général en fait la demande, la présidente ou le président de l'Assemblée générale informe les États membres de l'issue de l'affaire.

46. Si les enquêtes visées au paragraphe 44 justifient une partie ou la totalité des allégations de faute, l'OCIS, dans les meilleurs délais, informe les États membres, par l'intermédiaire des coordonnateurs de groupes, que ces résultats, conclusions ou recommandations ont été établis. Les présidentes ou présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination :

- a) transmettent aux États membres un résumé expurgé des résultats, conclusions et recommandations issus du rapport, établis de préférence par l'instance chargée de l'enquête;
- b) sur demande d'un État membre, transmettent à cet État membre une version complète du rapport d'investigation final, expurgé, de préférence par l'instance chargée de l'enquête;
- c) donnent aux États membres, sous réserve du respect de la confidentialité, accès au rapport d'investigation final non expurgé et au mandat;
- d) soumettent au Comité de coordination, compte tenu de l'avis écrit donné par l'OCIS, une recommandation comprenant un raisonnement détaillé pour classer l'affaire ou engager une procédure disciplinaire; et
- e) convoquent le Comité de coordination dans un délai de deux mois à compter de la recommandation pour décider de classer l'affaire ou d'engager et de mener une procédure disciplinaire.

47. Les rapports d'investigation finals, les projets, les pièces, les constatations, les conclusions et les recommandations sont totalement confidentiels, sauf si la directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne ou la Directrice ou le Directeur général a autorisé leur divulgation.

48. Pour des questions de supervision de nature courante qui ne nécessitent pas l'établissement d'un rapport formel, la directrice ou le directeur de la DSI peut adresser des communications à tout chef de programme concerné de l'OMPI.
49. La Directrice ou le Directeur général a la responsabilité de veiller à ce qu'il soit donné effet sans tarder à toutes les recommandations de la directrice ou du directeur de la Division de la supervision interne et d'indiquer les mesures prises par la direction à l'égard des différentes conclusions et recommandations figurant dans le rapport.
50. La directrice ou le directeur de la DSI soumet chaque trimestre un rapport à la Directrice ou au Directeur général, avec copie à l'OCIS, concernant l'état d'avancement de la mise en œuvre des recommandations, y compris les recommandations faites par la vérificatrice ou le vérificateur externe des comptes.
51. La directrice ou le directeur de la DSI soumet chaque année un rapport de synthèse à l'Assemblée générale de l'OMPI, par l'intermédiaire du Comité du programme et budget (rapport annuel de la directrice ou du directeur de la DSI). Une version préliminaire du rapport est fournie, pour commentaires le cas échéant, à la Directrice ou au Directeur général et à l'OCIS. Ce rapport annuel rend compte des activités de supervision interne menées au cours de la période considérée, y compris de la portée et des objectifs de celles-ci, des tâches effectuées, ainsi que des progrès réalisés dans la mise en œuvre des recommandations de supervision interne. La Directrice ou le Directeur général peut soumettre les observations sur le rapport annuel final qu'elle ou il juge pertinentes dans un rapport distinct.
52. Le rapport annuel contient notamment les éléments suivants :
- a) une indication de l'opinion émise par la directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne dans la déclaration annuelle sur le contrôle interne⁹;
 - b) la description des questions et des lacunes importantes concernant les activités de l'OMPI en général, ou d'un programme ou d'une opération en particulier, apparues au cours de la période considérée;
 - c) la description des investigations sur les cas considérés comme fondés, y compris leur incidence financière, le cas échéant, ainsi que de leur issue, notamment les mesures disciplinaires, la saisine des autorités nationales chargées de l'application de la loi et les autres sanctions appliquées;
 - d) la description de toutes les constatations et recommandations de supervision interne jugées prioritaires, faites par la directrice ou le directeur de la DSI pendant la période considérée;
 - e) la description de toutes les recommandations qui n'ont pas été acceptées par la Directrice ou le Directeur général ainsi que les explications qu'elle ou il a fournies à cet égard;
 - f) une synthèse de l'état d'application des recommandations de la DSI et de l'audit externe;
 - g) des informations concernant toute décision de gestion importante qui, de l'avis de la directrice ou du directeur de la Division de la supervision interne, constitue un risque sérieux pour l'Organisation;

⁹ En vigueur à compter de l'année se terminant le 31 décembre 2025.

- h) le résumé de tous les cas dans lesquels l'accès de la DSI aux dossiers, fonctionnaires ou agents contractuels et locaux de l'OMPI a été limité;
- i) une confirmation de l'indépendance de la fonction de supervision interne vis-à-vis de l'Organisation, et des informations sur la portée des activités de supervision interne et la question de savoir si les ressources sont adaptées aux objectifs visés; et
- j) une synthèse des résultats du programme d'assurance/d'amélioration de la qualité.

J. RESSOURCES

53. En présentant les propositions de programme de travail et budget aux États membres, la Directrice ou le Directeur général tient compte de la nécessité d'assurer l'indépendance de la fonction de supervision interne et fournit à la directrice ou au directeur de la Division de la supervision interne les ressources nécessaires pour lui permettre de remplir son mandat et d'atteindre les objectifs requis. L'allocation des ressources financières et humaines, y compris l'internalisation, la sous-traitance et le cosourçage des services, doit apparaître dans la proposition de programme de travail et budget, qui tient compte des avis de l'OCIS.

54. La directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne s'assure que la division dispose d'un personnel nommé conformément au Statut et Règlement du personnel de l'OMPI, qui possède l'expérience, les connaissances, les aptitudes et les autres compétences nécessaires à la prestation des services de supervision interne. La directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne encourage la formation professionnelle continue du personnel de supervision afin de s'assurer qu'il continue de s'acquitter de ses fonctions conformément aux dispositions de la présente charte.

K. NOMINATION, EVALUATION ET REVOCATION DE LA DIRECTRICE OU DU DIRECTEUR DE LA DSI

55. La directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne est doté de qualifications et de compétences élevées dans le domaine de la supervision. Son recrutement doit reposer sur un processus de sélection international ouvert et transparent mis en œuvre par la Directrice ou le Directeur général, en concertation avec l'OCIS. L'OCIS s'acquitte des tâches relatives à la nomination, à l'évaluation des performances et à la révocation, le cas échéant, de la directrice ou du directeur de la Division de la supervision interne, conformément aux dispositions de l'annexe III du Règlement financier et de son règlement d'exécution, relative au mandat de l'OCIS¹⁰.

56. La directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne est nommé par la Directrice ou le Directeur général, avec l'aval de l'Organe consultatif indépendant de surveillance et du Comité de coordination. La directrice ou le directeur de la DSI est nommé pour une période déterminée de six ans non renouvelable. Au terme de son mandat, elle ou il ne peut prétendre à un nouvel emploi à l'OMPI. Il convient de faire en sorte, dans la mesure du possible, que le début du mandat de la directrice ou du directeur de la DSI ne coïncide pas avec celui d'une nouvelle vérificatrice ou d'un nouveau vérificateur externe des comptes, et que la période de transition entre les directrices ou directeurs de la DSI sortant et entrant soit la plus courte possible.

57. La Directrice ou le Directeur général ne peut révoquer la directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne que pour des motifs spécifiques et fondés et avec l'aval de l'OCIS et du Comité de coordination.

¹⁰ Règlement financier et règlement d'exécution du Règlement financier de l'OMPI, Mandat de l'OCIS, paragraphe 3.d)vii), https://www.wipo.int/export/sites/www/about-wipo/en/pdf/wipo_financial_regulations.pdf.

58. L'évaluation de la directrice ou du directeur de la Division de la supervision interne est effectuée par la Directrice ou le Directeur général après avis de l'OCIS, et en consultation avec ce dernier.

L. APPROBATION ET REVISION

59. La directrice ou le directeur de la DSI est chargé d'appliquer la présente charte et de la réviser avec l'OCIS tous les trois ans, ou avant si nécessaire. La directrice ou le directeur de la DSI peut publier des directives, politiques ou des orientations supplémentaires pour mettre en œuvre ou compléter la présente charte et accomplir sa mission.

60. Toute modification de la charte proposée par le Secrétariat est examinée par la directrice ou le directeur de la DSI, la Directrice ou le Directeur général et l'OCIS, et est soumise au Comité du programme et budget, qui recommandera à l'Assemblée générale de l'OMPI d'approuver ou non les modifications proposées.

[L'annexe II suit]

PROPOSITIONS DE MODIFICATION DE LA CHARTE DE LA SUPERVISION INTERNE

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
A. INTRODUCTION			
<p>1. La présente charte détermine le cadre de la Division de la supervision interne (DSI) de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI) et établit sa mission : examiner et évaluer, de manière indépendante, les processus et systèmes opérationnels et de contrôle de l'OMPI afin d'identifier les bonnes pratiques et de présenter des recommandations concernant les améliorations à apporter. La DSI fournit ainsi à la direction des garanties et une assistance lui permettant de s'acquitter efficacement de ses responsabilités, de réaliser la mission de l'OMPI et d'atteindre ses buts et objectifs. La présente charte vise aussi à renforcer l'obligation de rendre compte, l'optimisation des ressources financières, l'administration, le contrôle interne et la gestion institutionnelle de l'OMPI.</p>	<p>1. La présente charte détermine le cadre de la Division de la supervision interne (DSI) de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle (OMPI) et établit sa mission : examiner et évaluer, de manière indépendante, les processus et systèmes opérationnels et de contrôle de l'OMPI afin d'identifier les bonnes pratiques et de présenter des recommandations concernant les améliorations à apporter. La DSI fournit ainsi à la direction des garanties et une assistance lui permettant de s'acquitter efficacement de ses responsabilités, de réaliser la mission de l'OMPI et d'atteindre ses buts et objectifs. La présente charte vise aussi à renforcer l'obligation de rendre compte, l'optimisation des ressources financières, l'administration, le contrôle interne et la gestion institutionnelle de l'OMPI.</p> <p><u>1. La présente charte détermine le cadre de la Division de la supervision interne (DSI) de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle (OMPI) et établit sa mission, son mandat, son autorité, sa responsabilité, son champ d'activité, ainsi que les normes et les procédures applicables.</u></p>	<p>1. La présente charte détermine le cadre de la Division de la supervision interne (DSI) de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle (OMPI) et établit sa mission, son mandat, son autorité, sa responsabilité, son champ d'activité, ainsi que les normes et les procédures applicables.</p>	<p>Pour présenter succinctement la charte et renvoyer aux différentes sections qui la composent, dans lesquelles le contenu est présenté plus en détail.</p>
<p>2. La fonction de supervision interne de l'OMPI comprend l'audit interne, l'évaluation et l'investigation.</p>	<p>La fonction de supervision interne de l'OMPI comprend l'audit interne, l'évaluation et l'investigation.</p> <p>Déplacé vers la section E : Champ d'activité, ci-après</p>		

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
	B. MISSION (Nouvelle section)	B. MISSION	
Un nouveau paragraphe a été ajouté.	2. La DSI a pour mission de fournir des services de supervision indépendants et objectifs qui renforcent les opérations, la gouvernance, la gestion des risques et les contrôles internes de l'OMPI et contribuent à la réalisation de la mission, des buts et des objectifs de l'Organisation.	2. La DSI a pour mission de fournir des services de supervision indépendants et objectifs qui renforcent les opérations, la gouvernance, la gestion des risques et les contrôles internes de l'OMPI et contribuent à la réalisation de la mission, des buts et des objectifs de l'Organisation.	Pour résumer succinctement le rôle de la DSI.
B. DÉFINITIONS ET NORMES DE LA SUPERVISION INTERNE	DÉFINITIONS ET NORMES DE LA SUPERVISION INTERNE Déplacé vers la section F : Normes professionnelles de la supervision interne (voir ci-après)		Pour une meilleure organisation du contenu du document.
	C. MANDAT (Nouvelle section)	C. MANDAT	
9. La fonction de supervision interne fournit à la direction de l'OMPI des garanties, des analyses, des évaluations, des recommandations, des enseignements, des conseils et des informations de manière objective grâce à la réalisation d'audits internes, d'évaluations et d'investigations indépendants. Elle a notamment pour objectif :	3. La fonction de supervision interne fournit à la direction de l'OMPI des garanties, des analyses, des évaluations, des recommandations, des enseignements, des conseils, des avis pertinentes et des informations indépendante et objective grâce à la réalisation d'audits internes , d'évaluations et d' investigations indépendants enquêtes, ainsi qu'à la prestation de services de conseil. Elle a notamment pour objectif :	3. La fonction de supervision interne fournit à la direction de l'OMPI des garanties, des analyses, des évaluations, des recommandations, des enseignements, des conseils, des avis et des informations pertinentes de manière indépendante et objective grâce à la réalisation d'audits, d'évaluations et d'enquêtes, ainsi qu'à la prestation de services de conseil. Elle a notamment pour objectif :	Harmonisation avec le libellé adopté dans la nouvelle version des Global Internal Audit Standards, publiée le 9 janvier 2024.

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
<p>Un nouveau paragraphe a été ajouté.</p> <p>a) d'évaluer l'efficacité et l'efficience des processus de gouvernance, de gestion des risques et de contrôle;</p> <p>b) de recenser les moyens d'améliorer la pertinence, l'efficacité, l'efficience et l'économie des procédures internes et de l'utilisation des ressources de l'OMPI;</p> <p>c) de déterminer si des contrôles d'un bon rapport coût-efficacité sont en place; et</p> <p>d) d'apprécier la conformité avec le Règlement financier de l'OMPI et son règlement d'exécution, le Statut et Règlement du personnel de l'Organisation, les décisions pertinentes de l'Assemblée</p>	<p><u>a) de contribuer à ce que l'Organisation atteigne ses objectifs, en améliorant son processus de prise de décisions et de supervision, sa réputation et sa crédibilité auprès des parties prenantes, et sa capacité de servir l'intérêt public;</u></p> <p>a)<u>b)</u> d'évaluer l'efficacité et l'efficience des processus de gouvernance, de gestion des risques et de contrôle;</p> <p>b)<u>c)</u> de recenser les moyens d'améliorer la pertinence, l'efficacité, l'efficience et l'économie des procédures internes et de l'utilisation des ressources de l'OMPI;</p> <p>e)<u>d)</u> de déterminer si des contrôles d'un bon rapport coût-efficacité sont en place <u>et fonctionnent correctement;</u> et</p> <p>e)<u>e)</u> d'apprécier la conformité avec le Règlement financier de l'OMPI et son règlement d'exécution, le Statut et Règlement du personnel de l'Organisation, les décisions pertinentes de l'Assemblée</p>	<p>a) de contribuer à ce que l'Organisation atteigne ses objectifs, en améliorant son processus de prise de décisions et de supervision, sa réputation et sa crédibilité auprès des parties prenantes, et sa capacité de servir l'intérêt public;</p> <p>b) d'évaluer l'efficacité et l'efficience des processus de gouvernance, de gestion des risques et de contrôle;</p> <p>c) de recenser les moyens d'améliorer la pertinence, l'efficacité, l'efficience et l'économie des procédures internes et de l'utilisation des ressources de l'OMPI;</p> <p>d) de déterminer si des contrôles d'un bon rapport coût-efficacité sont en place et fonctionnent correctement; et</p> <p>e) d'apprécier la conformité avec le Règlement financier de l'OMPI et son règlement d'exécution, le Statut et Règlement du personnel de l'Organisation, les décisions pertinentes de l'Assemblée</p>	<p>Harmonisation avec le libellé adopté dans la nouvelle version des Global Internal Audit Standards, publiée le 9 janvier 2024.</p> <p>Correction grammaticale.</p> <p>Harmonisation avec la pratique consistant à évaluer l'existence et l'efficacité opérationnelle des contrôles.</p> <p>Pour compléter le texte et rendre compte de la pratique existante en matière de vérification de la conformité avec les politiques et procédures pertinentes.</p>

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
générale, les normes comptables applicables, les Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux et les bonnes pratiques.	générale, les normes comptables applicables, les Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux et les bonnes pratiques <u>politiques et procédures pertinentes</u> .	générale, les normes comptables applicables, les Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux et les politiques et procédures pertinentes.	
D. POUVOIRS ET RESPONSABILITÉ			
10. Le directeur de la Division de la supervision interne rend compte au Directeur général sur le plan administratif, mais ne fait pas partie de la direction des opérations. Il jouit de l'indépendance dans l'exercice de ses fonctions par rapport à la direction. Dans l'exercice de ses fonctions, il prend conseil auprès de l'Organe consultatif indépendant de surveillance de l'OMPI (OCIS). Il a le pouvoir de prendre toute mesure qu'il juge nécessaire pour exercer son mandat et en rendre compte.	4. <u>La directrice ou le</u> directeur de la Division de la supervision interne rend compte <u>à la Directrice ou</u> au Directeur général sur le plan administratif, mais ne fait pas partie de la direction des opérations. <u>La directrice ou le directeur de la DSI</u> jouit d' <u>une</u> l' indépendance <u>fonctionnelle et opérationnelle vis-à-vis de la direction</u> dans <u>la conduite de ses activités</u> l'exercice de ses fonctions par rapport à la direction . Dans l'exercice de ses fonctions, <u>elle ou il</u> prend conseil auprès de l'Organe consultatif indépendant de surveillance de l'OMPI (OCIS). Le <u>La directrice ou le</u> directeur de la DSI a le pouvoir de prendre toute mesure qu' <u>elle ou il</u> juge nécessaire pour exercer son mandat et en rendre compte.	4. La directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne rend compte à la Directrice ou au Directeur général sur le plan administratif, mais ne fait pas partie de la direction des opérations. La directrice ou le directeur de la DSI jouit d'une indépendance fonctionnelle et opérationnelle vis-à-vis de la direction dans la conduite de ses activités. Dans l'exercice de ses fonctions, elle ou il prend conseil auprès de l'Organe consultatif indépendant de surveillance de l'OMPI (OCIS). La directrice ou le directeur de la DSI a le pouvoir de prendre toute mesure qu'elle ou il juge nécessaire pour exercer son mandat et en rendre compte.	Harmonisation avec la politique linguistique de l'OMPI.
11. Le directeur de la Division de la supervision interne et le personnel de supervision sont indépendants de tous les programmes, opérations et activités de l'OMPI, afin d'assurer l'impartialité et la	5. <u>La directrice ou le</u> Le directeur de la Division de la supervision interne et le personnel de supervision sont indépendants de tous les programmes, opérations et activités de l'OMPI, afin d'assurer	5. La directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne et le personnel de supervision sont indépendants de tous les programmes, opérations et activités de l'OMPI, afin d'assurer	Mise à jour d'ordre grammatical et ajout de l'élément clé qu'est l'intégrité.

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
crédibilité des audits réalisés.	l'impartialité, <u>l'intégrité</u> et la crédibilité des audits réalisés.	l'impartialité, l'intégrité et la crédibilité des audits réalisés.	
12. Le directeur de la DSI et le personnel de supervision conduisent la supervision et la vérification des comptes de manière professionnelle, impartiale et objective et conformément aux bonnes pratiques, aux normes et aux règles généralement acceptées et appliquées par les organisations du système des Nations Unies, comme indiqué dans la section B ci-dessus.	6. Le <u>La directrice ou le</u> directeur de la DSI et le personnel de supervision conduisent la supervision et la vérification des comptes de manière professionnelle, impartiale et objective et conformément aux bonnes pratiques, aux normes <u>professionnelles</u> et aux règles généralement acceptées et appliquées par les organisations du système des Nations Unies, comme indiqué dans la section B <u>F</u> ci-dessus <u>après</u> .	6. La directrice ou le directeur de la DSI et le personnel de supervision conduisent la supervision et la vérification des comptes de manière professionnelle, impartiale et objective et conformément aux bonnes pratiques, aux normes professionnelles et aux règles généralement acceptées et appliquées par les organisations du système des Nations Unies, découlant de décisions administratives affectant l'engagement ci-après.	Correction d'ordre grammatical et clarté quant au type de normes à utiliser.
13. Dans l'exercice de ses fonctions, le directeur de la Division de la supervision interne jouit d'un accès libre, illimité, direct et immédiat à tous les dossiers, fonctionnaires ou agents contractuels de l'OMPI ainsi qu'à tous les locaux de l'Organisation. Les fonctionnaires, prestataires et autres catégories de personnel de l'OMPI sont tenus de collaborer à toute enquête dûment autorisée.	7. Dans l'exercice de ses fonctions, <u>la directrice ou</u> le directeur de la Division de la supervision interne jouit d'un accès libre, illimité, direct et immédiat à tous les dossiers, fonctionnaires ou agents contractuels de l'OMPI ainsi qu'à tous les locaux de l'Organisation. Les fonctionnaires, prestataires et autres catégories de personnel de l'OMPI sont tenus de <u>doivent</u> collaborer à toute enquête dûment autorisée	7. Dans l'exercice de ses fonctions, la directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne jouit d'un accès libre, illimité, direct et immédiat à tous les dossiers, fonctionnaires ou agents contractuels de l'OMPI ainsi qu'à tous les locaux de l'Organisation. Les fonctionnaires, prestataires et autres catégories de personnel de l'OMPI doivent collaborer à toute enquête dûment autorisée.	Harmonisation avec la politique linguistique de l'OMPI. Mise à jour d'ordre grammatical et souci de concision.

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
<p>14. Il a accès à la présidence de l'Assemblée générale, du Comité de coordination, du Comité du programme et budget et de l'OCIS.</p>		<p>8. La directrice ou le directeur de la DSI a accès à la présidence de l'Assemblée générale, du Comité de coordination, du Comité du programme et budget et de l'OCIS.</p>	<p>Modification du numéro de paragraphe.</p>
<p>15. Les fonctionnaires, prestataires et autres catégories de personnel de l'OMPI sont tenus de signaler les irrégularités présumées au sein de l'OMPI. Le directeur de la DSI établit une structure pour le dépôt, par les membres du personnel et toute autre partie interne ou externe, de rapports concernant des irrégularités présumées, des allégations de fautes ou d'autres irrégularités incluant, mais sans s'y limiter : les fraudes et la corruption, les gaspillages, l'abus de privilèges et d'immunités, l'abus de pouvoir, le harcèlement et les autres formes de non-respect des règlements de l'OMPI. Ces rapports transmis au directeur de la DSI sont reçus à titre confidentiel et peuvent également être déposés de manière anonyme.</p>	<p>9. Les fonctionnaires, prestataires et autres catégories de personnel de l'OMPI sont tenus de signaler les irrégularités présumées <u>ou potentielles</u> au sein de l'OMPI. <u>La directrice ou le directeur</u> de la DSI établit une structure pour le dépôt, par les <u>fonctionnaires et autres catégories de personnel de l'OMPI</u> membres du personnel et toute autre partie interne ou externe, de rapports concernant des irrégularités présumées, des allégations de fautes ou d'autres irrégularités incluant, mais sans s'y limiter : les fraudes et la corruption, les gaspillages, l'abus de privilèges et d'immunités, l'abus de pouvoir, le harcèlement et les autres formes de non-respect <u>du Statut et Règlement du personnel des règlements</u> de l'OMPI. Ces rapports transmis <u>à la directrice ou</u> au directeur de la DSI sont reçus à titre confidentiel et peuvent également être déposés de manière anonyme.</p>	<p>9. Les fonctionnaires et autres catégories de personnel de l'OMPI sont tenus de signaler les irrégularités présumées ou potentielles au sein de l'OMPI. La directrice ou le directeur de la DSI établit une structure pour le dépôt, par les fonctionnaires et autres catégories de personnel de l'OMPI, de rapports concernant des irrégularités présumées, des allégations de fautes ou d'autres irrégularités incluant, mais sans s'y limiter, les fraudes et la corruption, les gaspillages, l'abus de privilèges et d'immunités, l'abus de pouvoir, le harcèlement et les autres formes de non-respect du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI. Ces rapports transmis à la directrice ou au directeur de la DSI sont reçus à titre confidentiel et peuvent également être déposés de manière anonyme.</p>	<p>Mise à jour d'ordre grammatical et souci de clarté et de concision.</p>

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
<p>16. Nonobstant ce qui précède, le mandat du directeur de la Division de la supervision interne ne s'étend pas, en règle générale, aux domaines pour lesquels des dispositions distinctes sont prévues pour l'examen, entre autres, des plaintes du personnel découlant de décisions administratives affectant l'engagement d'un fonctionnaire, des questions de performance et des désaccords liés aux résultats. Il revient au directeur de la DSI de déterminer si ces questions peuvent porter sur des actes répréhensibles et doivent relever de la Division de la supervision interne ou si elles doivent être renvoyées à d'autres instances internes.</p>		<p>10. Nonobstant ce qui précède, le mandat de la directrice ou du directeur de la Division de la supervision interne ne s'étend pas, en règle générale, aux domaines pour lesquels des dispositions distinctes sont prévues pour l'examen, entre autres, des plaintes du personnel découlant de décisions administratives affectant l'engagement d'une ou d'un fonctionnaire, des questions de performance et des désaccords liés aux résultats. Il revient à la directrice ou au directeur de la DSI de déterminer si ces questions peuvent porter sur des actes répréhensibles et doivent relever de la Division de la supervision interne ou si elles doivent être renvoyées à d'autres instances internes.</p>	<p>Modification du numéro du paragraphe.</p>
<p>17. Le droit de tous les membres du personnel de communiquer avec le directeur de la Division de la supervision interne et de lui fournir des renseignements en toute confidentialité, sans crainte de représailles, est garanti par le Directeur général. Tous les fonctionnaires de l'OMPI prennent des mesures appropriées pour garantir que la confidentialité de ces communications est maintenue.</p>	<p>11. Le droit de tous les membres du personnel <u>de l'OMPI</u> de communiquer avec <u>la directrice ou</u> le directeur de la Division de la supervision interne et de lui fournir des renseignements en toute confidentialité, sans crainte de représailles, est garanti par <u>la Directrice ou</u> le Directeur général en vertu de la Charte de la supervision interne, du Statut et Règlement du personnel¹¹ et des ordres de service pertinents¹². Tous les fonctionnaires</p>	<p>11. Le droit du personnel de l'OMPI de communiquer avec la directrice ou le directeur de la DSI et de lui fournir des renseignements en toute confidentialité, sans crainte de représailles, est garanti par la Directrice ou le Directeur général en vertu de la Charte de la supervision interne, du Statut et Règlement du personnel¹ et des ordres de service pertinents². Tous les membres du personnel de l'OMPI prennent des</p>	<p>Mise à jour d'ordre grammatical et un souci de clarté et de concision.</p>

¹¹ Article 1.7 du Statut du personnel, 2023, <https://www.wipo.int/export/sites/www/erecruitment/fr/pdf/staff-regulations-and-rules.pdf>.

¹² Ordre de service n° 33/2017 (Politique de protection contre les représailles en raison du signalement d'une faute ou de la collaboration à des audits ou enquêtes dûment autorisés).

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
<p>Cela est sans préjudice des mesures qui peuvent être prises en vertu du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI concernant les allégations qui sont, sciemment et volontairement, fausses ou trompeuses ou qui sont portées délibérément sans se soucier de l'exactitude des informations.</p>	<p><u>Tous les membres du personnel</u> de l'OMPI prennent des mesures appropriées pour garantir que la confidentialité de ces communications est maintenue. Cela est sans préjudice des mesures qui peuvent être prises en vertu du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI concernant les allégations qui sont, sciemment et volontairement, fausses ou trompeuses ou qui sont portées délibérément sans se soucier de l'exactitude des informations.</p>	<p>mesures appropriées pour garantir que la confidentialité de ces communications est maintenue. Cela est sans préjudice des mesures qui peuvent être prises en vertu du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI concernant les allégations qui sont, sciemment et volontairement, fausses ou trompeuses ou qui sont portées délibérément sans se soucier de l'exactitude des informations.</p>	
<p>18. Le directeur de la DSI respecte la nature confidentielle des informations obtenues ou reçues dans le cadre d'un audit interne, d'une évaluation ou d'une investigation, les protège de toute divulgation non autorisée et ne les utilise que dans la mesure nécessaire pour l'exercice de ses fonctions.</p>	<p>12. Le <u>La directrice ou le</u> directeur de la DSI respecte la nature confidentielle des informations obtenues ou reçues <u>au cours</u> dans le cadre d'un audit interne, d'une évaluation ou d'une investigation <u>enquête</u>, les protège de toute divulgation non autorisée et ne les utilise que dans la mesure nécessaire pour l'exercice de ses fonctions.</p>	<p>12. La directrice ou le directeur de la DSI respecte la nature confidentielle des informations obtenues ou reçues au cours d'un audit interne, d'une évaluation ou d'une enquête, les protège de toute divulgation non autorisée et ne les utilise que dans la mesure nécessaire pour l'exercice de ses fonctions.</p>	<p>Mise à jour d'ordre grammatical et souci de concision.</p>
<p>19. Le directeur de la Division de la supervision interne s'entretient régulièrement avec tous les prestataires internes et externes de services d'assurance, de manière à assurer une coordination adéquate des activités (vérificateur externe des comptes, agent chargé de la gestion des risques, agent chargé de la conformité). Il s'entretient</p>	<p><u>13. Afin d'optimiser la couverture de la supervision, de promouvoir l'efficacité et d'éviter les doublons, la directrice ou le</u> directeur de la Division de la supervision interne s'entretiendra régulièrement avec tous les prestataires internes et externes de services d'assurance, de manière à assurer une coordination adéquate des activités <u>(Il s'agit notamment du</u></p>	<p>13. Afin d'optimiser la couverture de la supervision, de promouvoir l'efficacité et d'éviter les doublons, la directrice ou le directeur de la DSI s'entretiendra régulièrement avec les prestataires internes et externes de services d'assurance. Il s'agit notamment du Bureau de la contrôlease ou du contrôleur, de la vérificatrice ou du vérificateur</p>	<p>Mise à jour dans un souci de clarté et afin de rendre compte des principales parties internes et externes avec lesquelles travaille la DSI dans le cadre des audits, enquêtes et évaluations.</p>

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
<p>aussi périodiquement avec l'administrateur principal à la déontologie ainsi qu'avec le médiateur.</p>	<p><u>Bureau de la contrôleuse ou du contrôleur, de la vérificatrice ou du vérificateur externe des comptes,</u> agent chargé de la gestion des risques, agent chargé de la conformité), <u>et du Corps commun d'inspection du système des Nations Unies.</u> La directrice ou le directeur de la DSI s'entretient aussi périodiquement avec l'administrateur principal à la ou le chef du Bureau de la déontologie ainsi qu'avec le médiateur, la médiatrice ou le médiateur, le Département de la gestion des ressources humaines et le Bureau de la conseillère ou du conseiller juridique.</p>	<p>externe des comptes et du Corps commun d'inspection du système des Nations Unies. La directrice ou le directeur de la DSI s'entretient aussi périodiquement avec la ou le chef du Bureau de la déontologie, la médiatrice ou le médiateur, le Département de la gestion des ressources humaines et le Bureau de la conseillère ou du conseiller juridique.</p>	
	<p>E. <u>CHAMP D'ACTIVITÉ</u></p>	<p>E. CHAMP D'ACTIVITÉ</p>	
<p>2. La fonction de supervision interne de l'OMPI comprend l'audit interne, l'évaluation et l'investigation.</p>	<p>14. La <u>La DSI remplit sa</u> fonction de supervision interne <u>au sein de</u> l'OMPI comprend à travers trois sections : <u>la section de</u> l'audit interne, <u>la section de</u> l'évaluation et <u>la section des enquêtes</u> l'investigation. <u>Les activités de chaque section sont guidées par des normes professionnelles, le cadre réglementaire de l'OMPI et les politiques et procédures pertinentes.</u></p>	<p>14. La DSI remplit sa fonction de supervision interne au sein de l'OMPI à travers trois sections : la section de l'audit interne, la section de l'évaluation et la section des enquêtes. Les activités de chaque section sont guidées par des normes professionnelles, le cadre réglementaire de l'OMPI et les politiques et procédures pertinentes.</p>	<p>Pour plus de clarté quant à la portée des activités menées et à leur exécution.</p>

Texte actuel	Propositions de modification (en mode “suivi des modifications”)	Texte final “propre”	Motif de la proposition de modification
<i>Un nouveau paragraphe a été ajouté.</i>	15. Tous les systèmes, processus, opérations, fonctions et activités de l’OMPI font l’objet d’une supervision interne.	15. Tous les systèmes, processus, opérations, fonctions et activités de l’OMPI font l’objet d’une supervision interne.	Pour confirmer le champ d’activité de la DSI.
DÉFINITIONS ET NORMES DE LA SUPERVISION INTERNE	F. DÉFINITIONS ET NORMES PROFESSIONNELLES DE LA SUPERVISION INTERNE	F. NORMES PROFESSIONNELLES DE LA SUPERVISION INTERNE	
3. Conformément à la définition adoptée par l’Institut des auditeurs internes (IIA), l’audit interne est une activité indépendante et objective qui donne à une organisation une assurance sur le degré de maîtrise de ses opérations, lui apporte ses conseils pour les améliorer, et contribue à créer de la valeur ajoutée. Il aide cette organisation à atteindre ses objectifs en évaluant, par une approche systématique et méthodique, ses processus de management des risques, de contrôle, et de gouvernement d’entreprise, et en faisant des propositions pour renforcer leur efficacité. La mission de l’audit interne consiste à améliorer et protéger la valeur de l’Organisation en lui donnant des garanties, des conseils et des orientations fondés sur les risques de façon objective.	16. Conformément à la définition adoptée par l’Institut des auditeurs internes (IIA) ¹³ , l’audit interne est une activité indépendante et objective qui donne à une organisation une assurance et des services de conseil sur le degré de maîtrise de ses opérations, lui apporte ses conseils pour les améliorer, et contribue à créer de la valeur ajoutée. Il aide cette organisation à atteindre ses objectifs en évaluant, par une approche systématique et méthodique, ses processus de gouvernance, de gestion des risques, et de contrôle, et en faisant des propositions pour renforcer leur efficacité. La mission de l’audit interne consiste à améliorer et protéger la valeur de l’Organisation en lui donnant des garanties, des conseils et des orientations fondés sur les risques de façon objective.	16. Conformément à la définition de l’Institut des auditeurs internes (IIA), l’audit interne est une activité indépendante et objective qui donne à une organisation une assurance et des services de conseil sur le degré de maîtrise de ses opérations, pour les améliorer, et contribue à créer de la valeur ajoutée. Il aide cette organisation à atteindre ses objectifs en évaluant, par une approche systématique et méthodique, ses processus de gouvernance, de gestion des risques et de contrôle.	Harmonisation avec la définition figurant dans la version des Global Internal Audit Standards publiée le 9 janvier 2024.

¹³ [Global Internal Audit StandardsTM, https://www.theiia.org/globalassets/site/standards/editable-versions/globalinternalauditstandards_2024january9_editable.pdf](https://www.theiia.org/globalassets/site/standards/editable-versions/globalinternalauditstandards_2024january9_editable.pdf).

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
<p>4. La fonction d'audit interne à l'OMPI est exercée conformément aux dispositions obligatoires du Cadre de référence international des pratiques professionnelles de l'Institut des auditeurs internes (IIA), qui comprennent les normes, les principes fondamentaux pour la pratique professionnelle de l'audit interne, la définition de l'audit interne et le code de déontologie, adoptés par le Réseau des représentants des services d'audit interne des agences des Nations Unies et des institutions financières multilatérales (RIAS).</p>	<p>17. La fonction <u>Les services</u> d'audit interne à <u>de</u> l'OMPI est exercée <u>sont assurés</u> conformément aux dispositions obligatoires du <u>Global Internal Audit StandardsTM, publiées par l'IIA.</u> Cadre de référence international des pratiques professionnelles de l'Institut des auditeurs internes (IIA), qui comprennent les normes, les principes fondamentaux pour la pratique professionnelle de l'audit interne, la définition de l'audit interne et le code de déontologie, adoptés par le Réseau des représentants des services d'audit interne des agences des Nations Unies et des institutions financières multilatérales (RIAS).</p>	<p>17. Les services d'audit interne de l'OMPI sont assurés conformément aux Global Internal Audit StandardsTM, publiées par l'IIA.</p>	<p>Pour préciser les normes mondialement reconnues qui orientent les activités de la Section de l'audit interne de la DSI.</p>
<p>5. L'évaluation est une appréciation systématique, objective et impartiale d'un projet, d'un programme ou d'une politique, en cours ou terminé, de sa conception, de sa mise en œuvre et de ses résultats. Le but est de déterminer la pertinence et l'accomplissement de ses objectifs, son efficacité, son efficacité, son impact et sa durabilité. L'évaluation doit contribuer à l'apprentissage et à la responsabilisation et doit fournir des informations crédibles, basées sur des données avérées, permettant de prendre en compte les</p>	<p>18. L' <u>Conformément à la définition donnée par le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation (GNUE), une</u> évaluation est une appréciation systématique, objective et impartiale <u>analyse aussi systématique et impartiale que possible d'une activité,</u> d'un projet, d'un programme, ou d'une politique, en cours ou terminé, de sa conception, de sa mise en œuvre et de ses résultats <u>d'un sujet, d'une thématique, d'un secteur, d'un domaine opérationnel ou de la performance d'une institution. Elle</u></p>	<p>18. Conformément à la définition donnée par le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation (GNUE), une évaluation est une analyse aussi systématique et impartiale que possible d'une activité, d'un projet, d'un programme, d'une politique, d'un sujet, d'une thématique, d'un secteur, d'un domaine opérationnel ou de la performance d'une institution Elle examine le niveau de réalisation des résultats, attendus ou non, en considérant la chaîne de résultats, les processus,</p>	<p>Harmonisation avec la définition de l'évaluation figurant dans la version des Normes et règles fixées par le GNUE.</p>

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
conclusions et les recommandations dans les processus de prise de décisions de l'OMPI.	<u>examine le niveau de réalisation des résultats, attendus ou non, Le but est de déterminer la pertinence et l'accomplissement de ses objectifs, son efficacité, son, en considérant la chaîne de résultats, les processus, les facteurs contextuels et le lien de causalité à l'aide de critères adaptés tels que la pertinence, l'efficacité, son</u> l'impact et sa durabilité. L'évaluation doit contribuer à l'apprentissage et à la responsabilisation et doit fournir des informations <u>à la fois</u> crédibles, utiles et fondées basées sur des données avérées, permettant de prendre en compte rapidement les <u>constats</u> conclusions , et les recommandations <u>et les enseignements</u> dans les processus de prise de décisions des <u>organisations et des parties prenantes</u> , l'OMPI .	les facteurs contextuels et le lien de causalité à l'aide de critères adaptés tels que la pertinence, l'efficacité, l'efficience, l'impact et la durabilité. L'évaluation doit fournir des informations à la fois crédibles, utiles et fondées sur des données avérées, permettant de prendre en compte rapidement les constats, les recommandations et les enseignements dans les processus de prise de décisions des organisations et des parties prenantes.	
6. Les évaluations à l'OMPI sont effectuées conformément aux normes élaborées et adoptées par le Groupe des Nations Unies sur l'évaluation (UNEG).	19. Les évaluations à l'OMPI sont effectuées conformément aux normes élaborées et adoptées par le Groupe des Nations Unies sur l'évaluation (UNEG) <u>GNUE</u> .	19. Les évaluations à l'OMPI sont effectuées conformément aux normes élaborées et adoptées par le GNUE.	Modification d'ordre rédactionnel après avoir défini le GNUE plus tôt dans le texte.

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
<p>7. L'investigation est une procédure d'enquête officielle permettant d'examiner les allégations de fautes ou autres actes répréhensibles concernant des fonctionnaires de l'OMPI ou des informations à cet égard afin de déterminer s'ils ont été commis et, dans l'affirmative, d'identifier la ou les personnes responsables. Les investigations peuvent également porter sur des allégations d'actes répréhensibles commis par d'autres personnes, parties ou entités, qui sont considérés comme portant préjudice à l'OMPI.</p>	<p>20. L'investigation <u>L'enquête</u> est une procédure d'enquête officielle permettant d'examiner des allégations <u>de corruption ou de fraude, conformément aux définitions données par le cadre réglementaire de l'OMPI, ainsi que des allégations</u> de fautes ou autres actes répréhensibles concernant des fonctionnaires de l'OMPI ou des informations à cet égard afin de déterminer s'ils ont été commis et, dans l'affirmative, d'identifier la ou les personnes responsables. Les investigations peuvent également porter sur des allégations d'actes répréhensibles commis par d'autres personnes, parties ou entités, qui sont considérés comme portant préjudice à l'OMPI <u>concernant des fonctionnaires de l'OMPI, et d'en déterminer la véracité</u>¹⁴.</p>	<p>20. L'enquête est une procédure officielle permettant d'examiner des allégations de corruption ou de fraude, conformément aux définitions données par le cadre réglementaire de l'OMPI, ainsi que des allégations de faute concernant des fonctionnaires de l'OMPI, et d'en déterminer la véracité⁴.</p>	<p>Harmonisation avec la définition des enquêtes établie par la Conférence des enquêteurs internationaux dans les Principes et les lignes directrices uniformes en matière d'enquêtes.</p>

¹⁴ [Conférence des enquêteurs internationaux \(CII 2009\), Principes et lignes directrices uniformes en matière d'enquête, deuxième édition, https://www.ciinvestigators.org/wp-content/uploads/2021/11/CII-Uniform-Principles-and-Guidelines-for-Investigations_2ed.pdf.](https://www.ciinvestigators.org/wp-content/uploads/2021/11/CII-Uniform-Principles-and-Guidelines-for-Investigations_2ed.pdf)

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
<p>8. Les investigations à l'OMPI sont menées conformément aux Principes et lignes directrices uniformes en matière d'enquête adoptés par la Conférence des enquêteurs internationaux, ainsi qu'au Statut et Règlement du personnel de l'OMPI.</p>	<p>21. Les investigations <u>enquêtes</u> à l'OMPI sont menées conformément aux Principes et lignes directrices uniformes en matière d'enquête adoptés par la Conférence des enquêteurs internationaux, ainsi qu'au Statut et Règlement du personnel <u>cadre d'enquête</u> de l'OMPI.</p>	<p>21. Les enquêtes à l'OMPI sont menées conformément aux Principes et lignes directrices uniformes en matière d'enquête adoptés par la Conférence des enquêteurs internationaux, ainsi qu'au cadre d'enquête de l'OMPI.</p>	<p>Pour plus de clarté quant au cadre utilisé.</p>
<p>E. CONFLIT D'INTÉRÊTS</p>	<p>G. CONFLIT D'INTERETS</p>	<p>G. CONFLIT D'INTÉRÊTS</p>	
<p>20. Dans l'exécution de leurs missions de supervision, le directeur de la DSI et le personnel de supervision évitent les conflits d'intérêts réels ou apparents. Le directeur de la DSI et le personnel de supervision n'ont aucune responsabilité ou autorité opérationnelle directe sur les activités examinées, ni ne s'engagent dans aucune autre activité susceptible de fausser leur jugement. Le directeur de la DSI rend compte de toute atteinte importante à l'indépendance et à l'objectivité, y compris des conflits d'intérêts, pour permettre à l'Organe consultatif indépendant de surveillance de les examiner comme il se doit. Le directeur de la DSI confirme au moins une fois par an à l'OCIS l'indépendance de la division vis-à-vis de l'Organisation.</p>	<p>22. Dans l'exécution de leurs missions de supervision, <u>la directrice ou</u> le directeur de la DSI et le personnel de supervision évitent les conflits d'intérêts réels ou apparents. <u>La directrice ou le</u> Le directeur de la DSI et le personnel de supervision n'ont aucune responsabilité ou autorité opérationnelle directe sur les activités examinées, ni ne s'engagent dans aucune autre activité susceptible de fausser leur jugement. <u>La directrice ou le</u> directeur de la DSI rend compte de toute atteinte importante à l'indépendance et à l'objectivité, y compris des conflits d'intérêts, pour permettre à l'Organe consultatif indépendant de surveillance de les examiner comme il se doit. <u>La directrice ou le</u> Le directeur de la DSI confirme au moins une fois par an à l'OCIS l'indépendance de la division vis-à-vis de l'Organisation.</p>	<p>22. Dans l'exécution de leurs missions de supervision, la directrice ou le directeur de la DSI et le personnel de supervision évitent les conflits d'intérêts réels ou apparents. La directrice ou le directeur de la DSI et le personnel de supervision n'ont aucune responsabilité ou autorité opérationnelle directe sur les activités examinées, ni ne s'engagent dans aucune autre activité susceptible de fausser leur jugement. La directrice ou le directeur de la DSI rend compte de toute atteinte importante à l'indépendance et à l'objectivité, y compris des conflits d'intérêts, pour permettre à l'Organe consultatif indépendant de surveillance de les examiner comme il se doit. La directrice ou le directeur de la DSI confirme au moins une fois par an à l'OCIS l'indépendance de la division vis-à-vis de l'Organisation.</p>	<p>Changement d'ordre rédactionnel, pour indiquer une obligation de la directrice ou du directeur de la DSI.</p>

Texte actuel	Propositions de modification (en mode “suivi des modifications”)	Texte final “propre”	Motif de la proposition de modification
<p>21. Toutefois, lorsque les allégations de fautes concernent le personnel de la Division de la supervision interne, le directeur de la division demande l’avis de l’OCIS sur la manière de procéder.</p>	<p>23. Toutefois, lorsque les allégations de fautes concernent des fonctionnaires ou d’autres catégories de le personnel de la Division de la supervision interne DSI, la directrice ou le directeur de la division demande l’avis de l’OCIS sur la manière de procéder.</p>	<p>23. Toutefois, lorsque les allégations de fautes concernent des fonctionnaires ou d’autres catégories de personnel de la DSI, la directrice ou le directeur de la division demande l’avis de l’OCIS sur la manière de procéder.</p>	<p>La DSI peut utiliser des non-fonctionnaires pour mener certaines activités.</p>
<p>22. Les allégations de faute concernant le directeur de la DSI sont communiquées au Directeur général, qui en informe dans les meilleurs délais, mais au plus tard dans un délai d’un mois, le président du Comité de coordination et demande l’avis de l’OCIS sur la manière de procéder. L’OCIS procède à une évaluation préliminaire ou en organise une. À la lumière de ses résultats, l’OCIS fait une recommandation au Directeur général et au président du Comité de coordination, pour déterminer s’il convient de clore l’affaire ou de soumettre la question à une instance extérieure indépendante chargée de mener l’enquête. Dans le cas où le renvoi de la question est recommandé, la recommandation inclut le mandat proposé pour l’enquête et une proposition concernant une instance compétente pour la mener. Aucune procédure</p>	<p>24. Les allégations de faute concernant la directrice ou le directeur de la DSI sont communiquées à la Directrice ou au Directeur général, qui en informe dans les meilleurs délais, mais au plus tard dans un délai d’un mois, la présidente ou le président du Comité de coordination et demande l’avis de l’OCIS sur la manière de procéder. L’OCIS procède à une évaluation préliminaire ou en organise une. À la lumière de ses résultats, l’OCIS fait une recommandation à la Directrice ou au Directeur général et à la présidente ou au président du Comité de coordination, pour déterminer s’il convient de clore l’affaire ou de soumettre la question à une instance extérieure indépendante chargée de mener l’enquête. Dans le cas où le renvoi de la question est recommandé, la recommandation inclut le mandat proposé pour l’enquête et une proposition</p>	<p>24. Les allégations de faute concernant la directrice ou le directeur de la DSI sont communiquées à la Directrice ou au Directeur général, qui en informe dans les meilleurs délais, mais au plus tard dans un délai d’un mois, la présidente ou le président du Comité de coordination et demande l’avis de l’OCIS sur la manière de procéder. L’OCIS procède à une évaluation préliminaire ou en organise une. À la lumière de ses résultats, l’OCIS fait une recommandation à la Directrice ou au Directeur général et à la présidente ou au président du Comité de coordination, pour déterminer s’il convient de clore l’affaire ou de soumettre la question à une instance extérieure indépendante chargée de mener l’enquête. Dans le cas où le</p>	<p>Correction d’ordre grammatical.</p>

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
<p>d'enquête sur des allégations à l'encontre du directeur de la Division de la supervision interne ou de titulaires précédents ne peut être engagée sans l'accord de l'OCIS.</p>	<p>concernant une instance compétente pour la mener. Aucune procédure d'enquête sur des allégations à l'encontre de la directrice ou du directeur de la Division de la supervision interne ou de titulaires précédents ne peut être engagée sans l'accord de l'OCIS.</p>	<p>renvoi de la question est recommandé, la recommandation inclut le mandat proposé pour l'enquête et une proposition concernant une instance compétente pour la mener. Aucune procédure d'enquête sur des allégations à l'encontre de la directrice ou du directeur de la Division de la supervision interne ou de titulaires précédents ne peut être engagée sans l'accord de l'OCIS.</p>	
<p>23. Les allégations de faute dirigées contre des fonctionnaires de l'OMPI occupant des fonctions de vice-directeur général et de sous-directeur général sont communiquées au directeur de la DSI qui, dans les meilleurs délais, mais au plus tard dans un délai d'un mois, en informe le Directeur général et le président du Comité de coordination.</p>		<p>25. Les allégations de faute dirigées contre des fonctionnaires de l'OMPI occupant des fonctions de vice-directeur général et de sous-directeur général sont communiquées à la directrice ou au directeur de la DSI qui, dans les meilleurs délais, mais au plus tard dans un délai d'un mois, en informe la Directrice ou le Directeur général et la présidente ou le président du Comité de coordination.</p>	<p>Modification du numéro du paragraphe.</p>

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
<p>24. Les allégations de faute dirigées contre le Directeur général sont notifiées au directeur de la DSI qui en informe immédiatement les présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination et demande l'avis de l'OCIS sur la manière de procéder. L'OCIS donne un avis au directeur de la DSI sur la question de savoir s'il convient de procéder à une évaluation préliminaire ou de faire en sorte qu'une évaluation préliminaire soit menée par une instance extérieure indépendante chargée de mener l'enquête. À la lumière des résultats de l'évaluation préliminaire, l'OCIS fait une recommandation aux présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination sur la question de savoir s'il convient de demander au directeur de la DSI de clore l'affaire ou de soumettre la question à une instance extérieure indépendante chargée de mener l'enquête. Dans le cas où le renvoi de la question est recommandé, la recommandation inclut le mandat proposé pour l'enquête et une proposition concernant une instance compétente pour la mener. Dans le cas où les présidents ne peuvent trouver un accord ou proposent de s'éloigner de la recommandation de</p>	<p>26. Les allégations de faute dirigées contre la Directrice ou le Directeur général sont notifiées à la directrice ou au directeur de la DSI qui en informe immédiatement les présidentes ou présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination et demande l'avis de l'OCIS sur la manière de procéder.</p> <p>27. L'OCIS donne un avis à la directrice ou au directeur de la DSI sur la question de savoir s'il convient de procéder à une évaluation préliminaire ou de faire en sorte qu'une évaluation préliminaire soit menée par une instance extérieure indépendante chargée de mener l'enquête. À la lumière des résultats de l'évaluation préliminaire, l'OCIS fait une recommandation aux présidentes ou présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination sur la question de savoir s'il convient de demander au directeur de la DSI de clore l'affaire ou de soumettre la question à une instance extérieure indépendante chargée de mener l'enquête. Dans le cas où le renvoi de la question est recommandé, la recommandation inclut le mandat proposé pour</p>	<p>26. Les allégations de faute dirigées contre la Directrice ou le Directeur général sont notifiées à la directrice ou au directeur de la DSI qui en informe immédiatement les présidentes ou présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination et demande l'avis de l'OCIS sur la manière de procéder.</p> <p>27. L'OCIS donne un avis à la directrice ou au directeur de la DSI sur la question de savoir s'il convient de procéder à une évaluation préliminaire ou de faire en sorte qu'une évaluation préliminaire soit menée par une instance extérieure indépendante chargée de mener l'enquête. À la lumière des résultats de l'évaluation préliminaire, l'OCIS fait une recommandation aux présidentes ou présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination sur la question de savoir s'il convient de demander au directeur de la DSI de clore l'affaire ou de soumettre la question à une instance extérieure indépendante chargée de mener l'enquête. Dans le cas où le renvoi de la question est</p>	<p>Correction d'ordre grammatical.</p> <p>Correction grammaticale.</p>

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
l'OCIS, les vice-présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination sont impliqués dans la décision.	l'enquête et une proposition concernant une instance compétente pour la mener. Dans le cas où les <u>présidentes ou</u> présidents ne peuvent trouver un accord ou proposent de s'éloigner de la recommandation de l'OCIS, les vice- <u>présidentes ou vice-</u> présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination sont impliqués dans la décision.	recommandé, la recommandation inclut le mandat proposé pour l'enquête et une proposition concernant une instance compétente pour la mener. Dans le cas où les présidentes ou présidents ne peuvent trouver un accord ou proposent de s'éloigner de la recommandation de l'OCIS, les vice-présidentes ou vice-présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination sont impliqués dans la décision.	
25. Si l'avis de l'OCIS est nécessaire, il est donné dans un délai d'un mois, sauf si la complexité de l'affaire exige davantage de temps.		28. Si l'avis de l'OCIS est nécessaire, il est donné dans un délai d'un mois, sauf si la complexité de l'affaire exige davantage de temps.	La seule modification est le numéro du paragraphe.
F. TÂCHES ET MODALITÉS DE TRAVAIL	H. TACHES ET MODALITES DE TRAVAIL	H. TÂCHES ET MODALITÉS DE TRAVAIL	
26. La fonction de supervision interne contribue à la gestion efficace de l'Organisation et à l'exécution de l'obligation redditionnelle du Directeur général envers les États membres.	La fonction de supervision interne contribue à la gestion efficace de l'Organisation et à l'exécution de l'obligation redditionnelle du Directeur général envers les États membres.		Cet élément est couvert par les sections concernant la mission et le champ d'activité.

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
<p>27. Dans l'exercice de son mandat, le directeur de la Division de la supervision interne procède à des audits, à des évaluations et à des investigations. Concernant les audits, il s'agit notamment, mais non exclusivement, d'audits des résultats, d'audits financiers et de vérifications de la conformité des procédures.</p>	<p>29. Dans l'exercice de son mandat, la directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne procède à des audits, à des évaluations et à des investigations enquêtes. Concernant les audits, il s'agit notamment, mais non exclusivement, d'audits des résultats, d'audits financiers, d'examens des principaux contrôles et de vérifications de la conformité des procédures.</p>	<p>29. Dans l'exercice de son mandat, la directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne procède à des audits, à des évaluations et à des enquêtes. Concernant les audits, il s'agit notamment, mais non exclusivement, d'audits des résultats, d'audits financiers, d'examens des principaux contrôles et de vérifications de la conformité des procédures.</p>	<p>Pour plus de clarté quant à la portée des activités menées par la DSI et pour une harmonisation avec la politique linguistique de l'OMPI.</p>
<p>28. Dans l'exercice de son mandat, le directeur de la DSI :</p> <p>a) établit des plans de supervision interne à long et à court terme en coordination avec le vérificateur externe des comptes. Le plan de travail annuel repose, le cas échéant, sur une évaluation des risques effectuée au moins une fois par an, à partir de laquelle est établi le rang de priorité des travaux. Pour préparer le plan de travail annuel, le directeur de la DSI tient compte des suggestions faites par la direction, l'OCIS ou les États membres. Avant d'arrêter définitivement le plan de supervision interne, le directeur</p>	<p>30. Dans l'exercice de son mandat, la directrice ou le directeur de la DSI :</p> <p>a) établit des plans de supervision interne à long et à court terme en coordination avec la vérificatrice ou le vérificateur externe des comptes. Le plan programme de travail annuel en matière de supervision repose, le cas échéant, sur une évaluation des risques effectuée au moins une fois par an, à partir de laquelle est établi le rang de priorité des travaux. Pour préparer le programme plan de travail annuel en matière de supervision, la directrice ou le directeur de la DSI examine tient compte des suggestions faites</p>	<p>30. Dans l'exercice de son mandat, la directrice ou le directeur de la DSI :</p> <p>a) établit des plans de supervision interne à long et à court terme en coordination avec la vérificatrice ou le vérificateur externe des comptes. Le programme de travail annuel en matière de supervision repose, le cas échéant, sur une évaluation des risques effectuée au moins une fois par an, à partir de laquelle est établi le rang de priorité des travaux. Pour préparer le programme de travail annuel en matière de supervision, la directrice ou le directeur de la DSI examine</p>	<p>Harmonisation avec la politique linguistique de l'OMPI.</p> <p>Souci de clarté et correction d'ordre grammatical.</p>

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
<p>de la Division de la supervision interne soumet le projet de plan à l'OCIS pour examen et avis;</p> <p>b) après examen par l'OCIS et consultation avec les États membres, établit des politiques pour l'ensemble des fonctions de supervision, c'est-à-dire l'audit interne, l'évaluation et l'investigation. Les politiques établissent des règles et des procédures concernant l'accès aux rapports tout en veillant au respect du droit à l'application régulière de la loi et à la préservation de la confidentialité;</p> <p>c) après examen par l'OCIS, publie un manuel d'audit interne, un manuel d'évaluation ainsi qu'un manuel d'investigation. Ces manuels comportent notamment le descriptif des différentes fonctions de supervision et une</p>	<p>par la direction, l'OCIS ou et les États membres. Avant d'arrêter définitivement le <u>programme annuel</u> plan de supervision interne, <u>la directrice ou</u> le directeur de la Division de la supervision interne soumet le projet de <u>programme</u> plan à l'OCIS pour examen et avis;</p> <p>b) [...]</p> <p>c) après examen par l'OCIS, publie un manuel d'audit interne, un manuel d'évaluation ainsi qu'un manuel d'investigation. Ces manuels comportent notamment le descriptif des différentes fonctions de supervision et une</p>	<p>les suggestions faites par la direction, l'OCIS et les États membres. Avant d'arrêter définitivement le programme annuel, la directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne soumet le projet de programme à l'OCIS pour examen et avis;</p> <p>b) après examen par l'OCIS et consultation avec les États membres, établit des politiques pour l'ensemble des fonctions de supervision, c'est-à-dire l'audit interne, l'évaluation et les enquêtes. Les politiques établissent des règles et des procédures concernant l'accès aux rapports tout en veillant au respect du droit à l'application régulière de la loi et à la préservation de la confidentialité;</p> <p>c) après examen par l'OCIS, publie un manuel d'audit interne, un manuel d'évaluation ainsi qu'un manuel d'investigation. Ces manuels comportent notamment le descriptif des différentes fonctions de</p>	<p>Les mises à jour ne sont pas limitées dans le temps et sont effectuées selon que de besoin.</p>

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
<p>synthèse des procédures applicables. Ils sont réexaminés tous les trois ans ou avant;</p> <p>d) établit et tient à jour des systèmes de suivi afin de déterminer si des mesures efficaces ont été prises dans un délai raisonnable pour donner effet aux recommandations en matière de supervision. Le directeur de la DSI rend compte périodiquement par écrit aux États membres, à l'OCIS et au Directeur général des situations dans lesquelles les mesures correctives appropriées n'ont pas été prises en temps voulu;</p> <p>e) assure la liaison et la coordination avec les vérificateurs externes des comptes, ainsi que le suivi de leurs recommandations;</p>	<p>synthèse des procédures applicables. Ils sont réexaminés <u>régulièrement selon que de besoin</u>tous les trois ans ou avant;</p> <p>d) établit et tient à jour des systèmes de suivi afin de déterminer si des mesures efficaces ont été prises dans un délai raisonnable pour donner effet aux recommandations en matière de supervision¹⁵.Le directeur de la DSI rend compte périodiquement par écrit aux États membres, à l'OCIS et au Directeur général des situations dans lesquelles les mesures correctives appropriées n'ont pas été prises en temps voulu;</p> <p>assure la liaison et la coordination avec les vérificateurs externes des comptes, ainsi que le suivi de leurs recommandations;</p>	<p>supervision et une synthèse des procédures applicables. Ils sont réexaminés régulièrement selon que de besoin;</p> <p>d) établit et tient à jour des systèmes de suivi afin de déterminer si des mesures efficaces ont été prises dans un délai raisonnable pour donner effet aux recommandations en matière de supervision⁵.</p> <p><i>Paragraphe supprimé</i></p>	<p>Pour être plus succinct. La note de bas de page indique la portée des recommandations en matière de supervision.</p> <p>Couvert dans la proposition de paragraphe 13</p>

¹⁵ [On appelle "recommandations en matière de supervision" les recommandations faites par la DSI, l'OCIS et le vérificateur externe des comptes.](#)

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
<p>f) établit et gère un programme d'assurance/d'amélioration de la qualité portant sur tous les aspects de l'audit interne, de l'évaluation et de l'investigation, y compris des analyses internes et externes et des auto-évaluations permanentes, conformément aux normes applicables. Les évaluations externes indépendantes doivent être effectuées au moins une fois tous les cinq ans; et</p> <p>g) assure la liaison et la coopération avec les services de supervision interne, ou du même type, d'autres organisations du système des Nations Unies et d'institutions financières multilatérales, et représente l'OMPI dans les réunions interinstitutions pertinentes.</p>	<p>e) établit et gère un programme d'assurance/et d'amélioration de la qualité portant sur tous les aspects de l'audit interne, de l'évaluation et de l'investigation, y compris des analyses internes et externes et des auto-évaluations permanentes, conformément aux normes applicables. Les évaluations externes indépendantes doivent être effectuées au moins une fois tous les cinq ans ; et</p> <p>f) assure la liaison et la coopération avec les services de supervision interne, ou du même type, d'autres organisations du système des Nations Unies et d'institutions financières multilatérales, et représente l'OMPI dans les réunions interinstitutions pertinentes.</p>	<p>e) établit et gère un programme d'assurance et d'amélioration de la qualité portant sur tous les aspects de l'audit interne, de l'évaluation et de l'investigation, y compris des analyses internes et externes et des auto-évaluations permanentes, conformément aux normes applicables. Les évaluations externes indépendantes doivent être effectuées au moins une fois tous les cinq ans; et</p> <p>f) assure la liaison et la coopération avec les services de supervision interne, ou du même type, d'autres organisations du système des Nations Unies et d'institutions financières multilatérales, et représente l'OMPI dans les réunions interinstitutions pertinentes.</p>	<p>Correction d'ordre grammatical.</p> <p>Correction d'ordre grammatical.</p>
<p>29. Le directeur de la Division de la supervision interne évalue en particulier :</p> <p>a) la fiabilité, l'efficacité et l'intégrité des mécanismes de contrôle interne de l'OMPI;</p>	<p>31. La directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne évalue en particulier :</p> <p>a) la fiabilité, l'efficacité et l'intégrité des mécanismes de contrôle interne principaux contrôles de l'OMPI et des autres mécanismes de contrôle interne;</p>	<p>31. La directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne évalue en particulier :</p> <p>a) la fiabilité, l'efficacité et l'intégrité des principaux contrôles de l'OMPI et des autres mécanismes de contrôle interne;</p>	<p>Pour mettre l'accent sur la nécessité de vérifier les principaux contrôles de l'Organisation.</p>

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
<p>b) l'adéquation des structures, systèmes et processus de l'OMPI pour faire en sorte que les résultats obtenus par l'Organisation soient conformes aux objectifs fixés;</p> <p>c) la capacité effective de l'OMPI à atteindre ses objectifs et à obtenir des résultats et, le cas échéant, en recommandant de meilleures solutions pour obtenir ces résultats, en prenant en considération les pratiques recommandées et les enseignements tirés;</p> <p>d) les systèmes visant à assurer le respect des règlements, des politiques et des procédures de l'OMPI;</p> <p>e) l'utilisation effective, efficiente et économique des ressources humaines, financières et matérielles de l'OMPI et leur préservation; et</p>	<p>b) [...]</p> <p>c) [...]</p> <p>d) [...]</p> <p>e) [...]</p>	<p>b) l'adéquation des structures, systèmes et processus de l'OMPI pour faire en sorte que les résultats obtenus par l'Organisation soient conformes aux objectifs fixés;</p> <p>c) la capacité effective de l'OMPI à atteindre ses objectifs et à obtenir des résultats et, le cas échéant, en recommandant de meilleures solutions pour obtenir ces résultats, en prenant en considération les pratiques recommandées et les enseignements tirés;</p> <p>d) les systèmes visant à assurer le respect des règlements, des politiques et des procédures de l'OMPI;</p> <p>e) l'utilisation effective, efficiente et économique des ressources humaines, financières et matérielles de l'OMPI et leur préservation; et</p>	

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
<p>f) les risques encourus par l'OMPI, en contribuant à l'amélioration de leur gestion.</p>		<p>f) les risques encourus par l'OMPI, en contribuant à l'amélioration de leur gestion.</p>	
<p>31. Le directeur de la Division de la supervision interne entreprend également des investigations sur des allégations de fraudes et autres irrégularités. Le directeur de la DSI peut décider, au regard des risques recensés, de lancer des investigations de façon anticipée.</p>	<p>32. <u>La directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne entreprend également des investigations mène des enquêtes sur des allégations de fraudes et autres irrégularités. <u>La directrice ou le directeur de la DSI peut décider, à titre préventif, au regard des risques recensés, de procéder à des examens reposant sur</u> lancer des investigations de façon anticipée. <u>des évaluations des risques, d'autres activités de supervision ou sur une enquête en cours.</u></u></p>	<p>32. La directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne mène des enquêtes sur les allégations de fraudes et autres irrégularités. La directrice ou le directeur de la DSI peut décider, à titre préventif, de procéder à des examens reposant sur des évaluations des risques, d'autres activités de supervision ou sur une enquête en cours.</p>	<p>Mise à jour d'ordre grammatical et précisions concernant d'autres sources pour les activités menées par la DSI.</p>
<p>30. Le directeur de la DSI peut fournir des services consultatifs, dont la nature et la portée sont convenues avec la direction et dont l'objet est d'améliorer la gouvernance, la gestion des risques et les processus de contrôle à l'OMPI sans que la DSI assume de responsabilités de gestion.</p>	<p>33. <u>La directrice ou le directeur de la DSI peut fournir des services consultatifs, dont la nature et la portée sont convenues avec</u> la direction <u>les parties prenantes concernées</u> et dont l'objet est d'améliorer la gouvernance, la gestion des risques et les processus de contrôle à l'OMPI sans que la DSI <u>donne des assurances ni</u> assume de responsabilités de gestion.</p>	<p>33. La directrice ou le directeur de la DSI peut fournir des services consultatifs, dont la nature et la portée sont convenues avec les parties prenantes concernées et dont l'objet est d'améliorer la gouvernance, la gestion des risques et les processus de contrôle à l'OMPI sans que la DSI donne des assurances ni assume de responsabilités de gestion.</p>	<p>En vue d'une harmonisation avec la mise à jour des Global Internal Audit Standards, publiée le 9 janvier 2024, et pour élargir les sources des demandes de conseils, qui peuvent émaner de parties autres que la direction.</p>

Texte actuel	Propositions de modification (en mode “suivi des modifications”)	Texte final “propre”	Motif de la proposition de modification
<p>31. Le directeur de la Division de la supervision interne entreprend également des investigations sur des allégations de fraudes et autres irrégularités. Le directeur de la DSI peut décider, au regard des risques recensés, de lancer des investigations de façon anticipée.</p>	<p><i>Déplacé au paragraphe 32.</i></p>		<p>Pour une meilleure organisation du document.</p>
<p>Un nouveau paragraphe a été ajouté.</p>	<p>34. Compte tenu de l'étendue des activités menées, la directrice ou le directeur de la DSI émet chaque année une opinion générale¹⁶ sur le caractère adéquat et l'efficacité de la gouvernance, de la gestion des risques et des processus de contrôle ayant une incidence sur la réalisation des objectifs et des résultats escomptés de l'OMPI.</p>	<p>34. Compte tenu de l'étendue des activités menées, la directrice ou le directeur de la DSI émet chaque année une opinion générale sur le caractère adéquat et l'efficacité de la gouvernance, de la gestion des risques et des processus de contrôle ayant une incidence sur la réalisation des objectifs et des résultats escomptés de l'OMPI.</p>	<p>La directrice ou le directeur de la DSI, à compter de l'année se terminant le 31 décembre 2025, émettra chaque année une opinion sur la Déclaration de contrôle interne à l'OMPI. Ce passage est conforme à la recommandation formulées de longue date par les vérificatrices et vérificateurs externes des comptes.</p>

¹⁶ [En vigueur à compter de l'année se terminant le 31 décembre 2025.](#)

Texte actuel	Propositions de modification (en mode “suivi des modifications”)	Texte final “propre”	Motif de la proposition de modification
<p>G. ÉTABLISSEMENT DE RAPPORTS</p>	<p>I. ÉTABLISSEMENT DE RAPPORTS</p>	<p>I. ÉTABLISSEMENT DE RAPPORTS</p>	
<p>32. À l’issue de chaque audit, évaluation ou investigation, le directeur de la Division de la supervision interne établit un rapport, qui présente les objectifs, la portée, la méthodologie, les résultats, les conclusions, les mesures correctives ou les recommandations de l’activité concernée et contient, le cas échéant, des recommandations quant aux améliorations à apporter et les enseignements tirés en ce qui concerne cette activité. Le directeur de la DSI assure l’exhaustivité, la régularité, l’objectivité et l’exactitude des rapports d’audit interne, d’évaluation et d’investigation.</p>	<p>35. À l’issue de chaque audit, évaluation ou investigation<u>enquête</u>, <u>la directrice ou</u> le directeur de la Division de la supervision interne établit un rapport, qui présente les objectifs, la portée, la méthodologie, les résultats, les conclusions, les mesures correctives ou les recommandations de l’activité concernée et contient, le cas échéant, des recommandations quant aux améliorations à apporter et les enseignements tirés en ce qui concerne cette activité. <u>La directrice ou</u> le directeur de la DSI assure l’exhaustivité, la régularité, l’objectivité et l’exactitude des rapports d’audit interne, d’évaluation et d’investigation.</p>	<p>35. À l’issue de chaque audit, évaluation ou enquête, la directrice ou le directeur de la DSI établit un rapport, qui présente les objectifs, la portée, la méthodologie, les résultats, les conclusions, les mesures correctives ou les recommandations de l’activité concernée et contient, le cas échéant, des recommandations quant aux améliorations à apporter et les enseignements tirés en ce qui concerne cette activité. La directrice ou le directeur de la DSI assure l’exhaustivité, la régularité, l’objectivité et l’exactitude des rapports d’audit interne, d’évaluation et d’investigation.</p>	<p>Correction d’ordre grammatical.</p>
<p>33. Les projets de rapport d’audit interne et d’évaluation sont présentés au chef de programme et à d’autres fonctionnaires compétents directement chargés du programme ou de l’activité ayant fait l’objet de l’audit interne ou de l’évaluation, qui ont la possibilité de répondre dans un délai raisonnable qui doit être indiqué dans le projet de rapport.</p>	<p>36. Les projets de rapport d’audit interne et d’évaluation sont présentés <u>à la ou</u> au chef de programme et-ou à d’autres fonctionnaires compétents directement chargés du programme ou de l’activité ayant fait l’objet de l’audit interne ou de l’évaluation, qui <u>sont autorisés à</u> ont la possibilité de répondre dans un délai raisonnable qui doit être indiqué dans le projet de rapport.</p>	<p>36. Les projets de rapport d’audit interne et d’évaluation sont présentés à la ou au chef de secteur ou à d’autres fonctionnaires compétents directement chargés du programme ou de l’activité ayant fait l’objet de l’audit interne ou de l’évaluation, qui sont autorisés à répondre dans un délai raisonnable qui doit être indiqué dans le projet de rapport.</p>	<p>Pour plus de clarté quant au rôle des chefs de secteur et pour rendre le texte plus concis.</p>

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
<p>34. Les rapports d'audit et d'évaluation finals tiennent compte de tous les commentaires pertinents formulés par les chefs de programme concernés et, le cas échéant, des plans d'action de gestion et des calendriers associés. Si le directeur de la Division de la supervision interne et le chef de programme ne parviennent pas à s'entendre sur les conclusions d'un rapport d'audit et d'évaluation, le rapport final expose l'opinion du directeur de la Division et des chefs de programme concernés.</p>	<p>37. Les rapports d'audit et d'évaluation finals tiennent compte de tous les commentaires pertinents formulés par les chefs de programme concernés et, le cas échéant, des plans d'action de gestion et des calendriers associés. Si la directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne et la ou le chef de programme ne parviennent pas à s'entendre sur les conclusions d'un rapport d'audit et d'évaluation, le rapport final expose l'opinion de la directrice ou du directeur de la Division et des chefs de programme concernés.</p>	<p>37. Les rapports d'audit et d'évaluation finals tiennent compte de tous les commentaires pertinents formulés par les chefs de programme concernés et, le cas échéant, des plans d'action de gestion et des calendriers associés. Si la directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne et la ou le chef de secteur ou les fonctionnaires désignés ne parviennent pas à s'entendre sur les conclusions d'un rapport d'audit et d'évaluation, le rapport final expose l'opinion de la directrice ou du directeur de la Division et des chefs de secteur concernés.</p>	<p>Pour plus de clarté quant au rôle des chefs de secteur.</p>
<p>35. Le directeur de la DSI soumet les rapports d'audit interne et d'évaluation finals au Directeur général, avec copie à l'Organe consultatif indépendant de surveillance et au vérificateur externe des comptes. Sur demande, il est fourni au vérificateur externe des comptes toute pièce justificative à l'appui des rapports d'audit interne et d'évaluation.</p>	<p>38. La directrice ou le directeur de la DSI soumet les rapports d'audit interne et d'évaluation finals à la Directrice ou au Directeur général, avec copie à l'Organe consultatif indépendant de surveillance et à la vérificatrice ou au vérificateur externe des comptes. Sur demande, il est fourni au vérificateur externe des comptes toute pièce justificative à l'appui des rapports d'audit interne et d'évaluation.</p>	<p>38. La directrice ou le directeur de la DSI soumet les rapports d'audit interne et d'évaluation finals à la Directrice ou au Directeur général, avec copie à l'Organe consultatif indépendant de surveillance et à la vérificatrice ou au vérificateur externe des comptes. Sur demande, il est fourni à la vérificatrice ou au vérificateur externe des comptes toute pièce justificative à l'appui des rapports d'audit interne et d'évaluation.</p>	<p>Correction d'ordre grammatical.</p>

Texte actuel	Propositions de modification (en mode “suivi des modifications”)	Texte final “propre”	Motif de la proposition de modification
<p>36. Le directeur de la Division de la supervision interne publie les rapports d’audit interne et d’évaluation, ainsi que les rapports sur la gestion établis à l’issue des investigations sur le site Web de l’OMPI dans le mois qui suit leur parution. S’il s’avère nécessaire d’assurer la sécurité, la sûreté ou le respect de la confidentialité, le directeur de la DSI peut, s’il le juge bon, ne pas divulguer un rapport dans son intégralité ou l’expurger. Néanmoins, les États membres peuvent demander l’accès aux rapports non divulgués ou à la version originale des rapports expurgés; cet accès est octroyé, sous réserve du respect de la confidentialité, dans les bureaux de la DSI.</p>	<p>39. La directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne publie les rapports d’audit interne et d’évaluation, ainsi que les rapports sur la gestion établis à l’issue des investigations sur le site Web de l’OMPI dans le mois qui suit leur parution, conformément à la Politique de la DSI en matière de publication des rapports¹⁷.</p> <p>40. S’il s’avère nécessaire d’assurer la sécurité, la sûreté ou le respect de la confidentialité, la directrice ou le directeur de la DSI peut, si elle ou il le juge bon, ne pas divulguer un rapport dans son intégralité ou l’expurger. Néanmoins, les États membres peuvent demander l’accès aux rapports non divulgués ou à la version originale des rapports expurgés; cet accès est octroyé, sous réserve du respect de la confidentialité, dans les bureaux de la DSI.</p>	<p>39. La directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne publie les rapports d’audit interne et d’évaluation, ainsi que les rapports sur la gestion établis à l’issue des enquêtes sur le site Web de l’OMPI dans le mois qui suit leur parution, conformément à la Politique de la DSI en matière de publication des rapports⁷.</p> <p>40. S’il s’avère nécessaire d’assurer la sécurité, la sûreté ou le respect de la confidentialité, la directrice ou le directeur de la DSI peut, si elle ou il le juge bon, ne pas divulguer un rapport dans son intégralité ou l’expurger. Néanmoins, les États membres peuvent demander l’accès aux rapports non divulgués ou à la version originale des rapports expurgés; cet accès est octroyé, sous réserve du respect de la confidentialité, dans les bureaux de la DSI.</p>	<p>Pour plus de clarté quant à la source de la disposition.</p> <p>Harmonisation avec la politique linguistique de l’OMPI et correction d’ordre grammatical.</p>

¹⁷ Politique de la DSI en matière de publication des rapports, 2021 : http://www.wipo.int/export/sites/www/about-wipo/en/oversight/docs/iaod/report_publication_policy.pdf.

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
<p>37. Sauf disposition contraire figurant dans la présente charte, le directeur de la Division de la supervision interne soumet les rapports d'investigation finals au Directeur général. En outre,</p> <p>a) dans les cas impliquant un fonctionnaire de l'OMPI, une copie du rapport d'enquête est fournie au directeur du Département de la gestion des ressources humaines;</p> <p>b) dans les cas impliquant un fournisseur, une copie du rapport d'enquête est fournie au Comité des sanctions applicables aux fournisseurs par l'intermédiaire de son secrétaire; et</p> <p>c) Le vérificateur externe des comptes et l'OCIS ont accès aux rapports d'investigation finals sur demande.</p>	<p>41. Sauf disposition contraire figurant dans la présente charte, la directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne soumet les rapports d'investigation finals à la Directrice ou au Directeur général. En outre,</p> <p>a) dans les cas impliquant une ou un fonctionnaire de l'OMPI, une copie du rapport d'enquête est fournie à la directrice ou au directeur du Département de la gestion des ressources humaines et à la conseillère juridique ou au conseiller juridique;</p> <p>b) dans les cas impliquant un fournisseur, une copie du rapport d'enquête est fournie au Comité des sanctions applicables aux fournisseurs par l'intermédiaire de son secrétaire; et</p> <p>c) la vérificatrice ou le vérificateur externe des comptes et l'OCIS ont accès aux rapports d'investigation finals sur demande; et.</p>	<p>41. Sauf disposition contraire figurant dans la présente charte, la directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne soumet les rapports d'investigation finals à la Directrice ou au Directeur général. En outre,</p> <p>a) dans les cas impliquant une ou un fonctionnaire de l'OMPI, une copie du rapport d'enquête est fournie à la directrice ou au directeur du Département de la gestion des ressources humaines et à la conseillère juridique ou au conseiller juridique;</p> <p>b) dans les cas impliquant un fournisseur, une copie du rapport d'enquête est fournie au Comité des sanctions applicables aux fournisseurs par l'intermédiaire de son secrétaire;</p> <p>c) la vérificatrice ou le vérificateur externe des comptes et l'OCIS ont accès aux rapports d'investigation finals sur demande; et</p>	<p>Harmonisation avec la pratique actuelle.</p> <p>Correction d'ordre grammatical.</p> <p>Correction d'ordre grammatical.</p>

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
<p><i>Un nouveau paragraphe a été ajouté.</i></p>	<p>d) <u>dans les cas où la directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne détermine que l'affaire résulte de faiblesses dans le système de contrôle interne, une copie du rapport à l'intention de la direction peut être transmise à la directrice ou au directeur du Département des finances et de la planification des programmes (contrôleur).</u></p>	<p>d) dans les cas où la directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne détermine que l'affaire résulte de faiblesses dans le système de contrôle interne, une copie du rapport à l'intention de la direction peut être transmise à la directrice ou au directeur du Département des finances et de la planification des programmes (contrôleur).</p>	<p>Le Bureau de la contrôleuse ou du contrôleur gère la mise en œuvre des recommandations visant à combler les lacunes du système de contrôle interne.</p>
<p>38. Le directeur de la DSI soumet les rapports d'investigation finals concernant des fonctionnaires de l'OMPI occupant des fonctions de sous-directeur général ou de vice-directeur général au Directeur général, avec copie aux présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination, à l'OCIS et au vérificateur externe des comptes. Le Directeur général informe dans les meilleurs délais les présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination, ainsi que l'OCIS et le vérificateur externe des comptes, de l'issue définitive de l'affaire et en indique les raisons. Néanmoins, en cas de licenciement, la consultation préalable du Comité de coordination est nécessaire. Au cas où les</p>	<p>42. Le <u>La directrice ou le</u> directeur de la DSI soumet les rapports d'investigation finals concernant des fonctionnaires de l'OMPI occupant des fonctions de sous-directeur général ou de vice-directeur général <u>à la Directrice ou</u> au Directeur général, avec copie <u>aux présidentes ou aux</u> présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination, à l'OCIS et <u>à la vérificatrice ou</u> au vérificateur externe des comptes. Le Directeur général informe dans les meilleurs délais les présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination, ainsi que l'OCIS et le vérificateur externe des comptes, de l'issue définitive de l'affaire et en indique les raisons. Néanmoins, en cas de licenciement,</p>	<p>42. La directrice ou le directeur de la DSI soumet les rapports d'investigation finals concernant des fonctionnaires de l'OMPI occupant des fonctions de sous-directeur général ou de vice-directeur général à la Directrice ou au Directeur général, avec copie aux présidentes ou présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination, à l'OCIS et à la vérificatrice ou au vérificateur externe des comptes. La Directrice ou le Directeur général informe dans les meilleurs délais les présidentes ou présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination, ainsi que l'OCIS et la vérificatrice ou le vérificateur</p>	<p>Correction d'ordre grammatical.</p>

Texte actuel	Propositions de modification (en mode “suivi des modifications”)	Texte final “propre”	Motif de la proposition de modification
<p>allégations sont fondées, et sur demande, les États membres se voient octroyer un accès confidentiel aux rapports.</p>	<p>la consultation préalable du Comité de coordination est nécessaire. Au cas où les allégations sont fondées, et sur demande, les États membres se voient octroyer un accès confidentiel aux rapports.</p>	<p>externe des comptes, de l'issue définitive de l'affaire et en indique les raisons. Néanmoins, en cas de licenciement, la consultation préalable du Comité de coordination est nécessaire. Au cas où les allégations sont fondées, et sur demande, les États membres se voient octroyer un accès confidentiel aux rapports.</p>	
<p>39. Les rapports d'investigation finals concernant le directeur de la DSI sont soumis au Directeur général, avec copie aux présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination, à l'OCIS et au vérificateur externe des comptes. Le Directeur général informe dans les meilleurs délais les présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination, ainsi que l'OCIS et le vérificateur externe des comptes, de l'issue définitive de l'affaire et en indique les raisons.</p>	<p>43. Les rapports d'investigation finals concernant la directrice ou le directeur de la DSI sont soumis à la Directrice ou au Directeur général, avec copie aux présidentes ou présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination, à l'OCIS et à la vérificatrice ou au vérificateur externe des comptes. La Directrice ou le Le Directeur général informe dans les meilleurs délais les présidentes ou présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination, ainsi que l'OCIS et la vérificatrice ou le vérificateur externe des comptes, de l'issue définitive de l'affaire et en indique les raisons.</p>	<p>43. Les rapports d'investigation finals concernant la directrice ou le directeur de la DSI sont soumis à la Directrice ou au Directeur général, avec copie aux présidentes ou présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination, à l'OCIS et à la vérificatrice ou au vérificateur externe des comptes. La Directrice ou le Directeur général informe dans les meilleurs délais les présidentes ou présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination, ainsi que l'OCIS et la vérificatrice ou le vérificateur externe des comptes, de l'issue définitive de l'affaire et en indique les raisons.</p>	<p>Correction d'ordre grammatical.</p>

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
<p>40. Les rapports d'investigation finals concernant le Directeur général sont soumis aux présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination, avec copie à l'OCIS, au vérificateur externe des comptes et au directeur de la DSI.</p>		<p>44. Les rapports d'investigation finals concernant la Directrice ou le Directeur général sont soumis aux présidentes ou présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination, avec copie à l'OCIS, à la vérificatrice ou au vérificateur externe des comptes et à la directrice ou au directeur de la DSI.</p>	<p>Modification du numéro du paragraphe.</p>
<p>41. Si les enquêtes visées au paragraphe 40 ne justifient pas les allégations portées, les présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination, après consultation de l'OCIS, demandent au directeur de la DSI de clore l'affaire. Si le Directeur général en fait la demande, le président de l'Assemblée générale informe les États membres de l'issue de l'affaire.</p>	<p>45. Si les enquêtes visées au paragraphe 4044 ne justifient pas les allégations portées, les présidentes ou présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination, après consultation de l'OCIS, demandent à la directrice ou au directeur de la DSI de clore l'affaire. Si la Directrice ou le Directeur général en fait la demande, la présidente ou le président de l'Assemblée générale informe les États membres de l'issue de l'affaire.</p>	<p>45. Si les enquêtes visées au paragraphe 44 ne justifient pas les allégations portées, les présidentes ou présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination, après consultation de l'OCIS, demandent à la directrice ou au directeur de la DSI de clore l'affaire. Si la Directrice ou le Directeur général en fait la demande, la présidente ou le président de l'Assemblée générale informe les États membres de l'issue de l'affaire.</p>	<p>Mise à jour de la référence faisant suite aux mises à jour du document.</p>
<p>42. Si les enquêtes visées au paragraphe 40 justifient une partie ou la totalité des allégations de faute, l'OCIS, dans les meilleurs délais, informe les États membres, par l'intermédiaire des coordonnateurs des groupes régionaux, que ces résultats,</p>	<p>46. Si les enquêtes visées au paragraphe 4044 justifient une partie ou la totalité des allégations de faute, l'OCIS, dans les meilleurs délais, informe les États membres, par l'intermédiaire des coordonnateurs des groupes régionaux, que ces résultats,</p>	<p>46. Si les enquêtes visées au paragraphe 44 justifient une partie ou la totalité des allégations de faute, l'OCIS, dans les meilleurs délais, informe les États membres, par l'intermédiaire des coordonnateurs de groupes, que ces résultats, conclusions ou</p>	<p>Tous les groupes ne correspondent pas à une région. Mise à jour de la référence et correction d'ordre grammatical.</p>

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
<p>conclusions ou recommandations ont été établis. Les présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination :</p> <p>a) transmettent aux États membres un résumé expurgé des résultats, conclusions et recommandations issus du rapport, établis de préférence par l'instance chargée de l'enquête;</p> <p>b) sur demande d'un État membre, transmettent à cet État membre une version complète du rapport d'investigation final, expurgé, de préférence par l'instance chargée de l'enquête;</p> <p>c) donnent aux États membres, sous réserve du respect de la confidentialité, accès au rapport d'investigation final non expurgé et au mandat;</p>	<p>conclusions ou recommandations ont été établis. Les <u>présidentes ou</u> présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination :</p> <p>a) [...]</p> <p>b) [...]</p> <p>c) donnent aux États membres, sous réserve du respect de la confidentialité, accès au rapport d'investigation final non expurgé et au mandat;</p>	<p>recommandations ont été établis. Les présidentes ou présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination :</p> <p>a) transmettent aux États membres un résumé expurgé des résultats, conclusions et recommandations issus du rapport, établis de préférence par l'instance chargée de l'enquête;</p> <p>b) sur demande d'un État membre, transmettent à cet État membre une version complète du rapport d'investigation final, expurgé, de préférence par l'instance chargée de l'enquête;</p> <p>c) donnent aux États membres, sous réserve du respect de la confidentialité, accès au rapport d'investigation final non expurgé et au mandat;</p>	<p>Correction d'ordre grammatical.</p>

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
<p>d) soumettent au Comité de coordination, compte tenu de l'avis écrit donné par l'OCIS, une recommandation comprenant un raisonnement détaillé pour clore l'affaire ou engager une procédure disciplinaire; et</p> <p>e) convoquent le Comité de coordination dans un délai de deux mois à compter de la recommandation pour décider de classer l'affaire ou d'engager et de mener une procédure disciplinaire.</p>	<p>d) [...]</p> <p>e) [...]</p>	<p>d) soumettent au Comité de coordination, compte tenu de l'avis écrit donné par l'OCIS, une recommandation comprenant un raisonnement détaillé pour classer l'affaire ou engager une procédure disciplinaire; et</p> <p>e) convoquent le Comité de coordination dans un délai de deux mois à compter de la recommandation pour décider de classer l'affaire ou d'engager et de mener une procédure disciplinaire.</p>	
<p>43. Les rapports d'investigation finals, les projets, les pièces, les constatations, les conclusions et les recommandations sont totalement confidentiels, sauf si le directeur de la Division de la supervision interne ou le Directeur général a autorisé leur divulgation.</p>		<p>47. Les rapports d'investigation finals, les projets, les pièces, les constatations, les conclusions et les recommandations sont totalement confidentiels, sauf si la directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne ou la Directrice ou le Directeur général a autorisé leur divulgation.</p>	<p>Modification du numéro du paragraphe.</p>
<p>44. Pour des questions de supervision de nature courante qui ne nécessitent pas l'établissement d'un rapport formel, le directeur de la DSI peut adresser des communications à tout chef de programme concerné de l'OMPI.</p>		<p>48. Pour des questions de supervision de nature courante qui ne nécessitent pas l'établissement d'un rapport formel, la directrice ou le directeur de la DSI peut adresser des communications à tout chef de programme concerné de l'OMPI.</p>	<p>Modification du numéro du paragraphe.</p>

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
<p>45. Le Directeur général a la responsabilité de veiller à ce qu'il soit donné effet sans tarder à toutes les recommandations du directeur de la Division de la supervision interne et d'indiquer les mesures prises par la direction à l'égard des différentes conclusions et recommandations figurant dans le rapport.</p>		<p>49. Le La Directrice ou Directeur général a la responsabilité de veiller à ce qu'il soit donné effet sans tarder à toutes les recommandations de la directrice ou du directeur de la Division de la supervision interne et d'indiquer les mesures prises par la direction à l'égard des différentes conclusions et recommandations figurant dans le rapport.</p>	<p>Modification du numéro du paragraphe.</p>
<p>46. Le directeur de la DSI soumet chaque trimestre un rapport au Directeur général, avec copie à l'OCIS, concernant l'état d'avancement de la mise en œuvre des recommandations, y compris les recommandations faites par le vérificateur externe des comptes.</p>	<p>50. La directrice ou le directeur de la DSI soumet chaque trimestre un rapport à la Directrice ou au Directeur général, avec copie à l'OCIS, concernant l'état d'avancement de la mise en œuvre des recommandations, y compris les recommandations faites par la vérificatrice ou le vérificateur externe des comptes.</p>	<p>50. La directrice ou le directeur de la DSI soumet chaque trimestre un rapport à la Directrice ou au Directeur général, avec copie à l'OCIS, concernant l'état d'avancement de la mise en œuvre des recommandations, y compris les recommandations faites par la vérificatrice ou le vérificateur externe des comptes.</p>	<p>Correction d'ordre grammatical, afin de rendre le texte plus concis.</p>
<p>47. Le directeur de la DSI soumet chaque année un rapport de synthèse à l'Assemblée générale de l'OMPI, par l'intermédiaire du Comité du programme et budget (rapport annuel). Une version préliminaire du rapport annuel est fournie, pour commentaires le cas échéant, au Directeur général et à l'OCIS. Le rapport annuel rend compte des activités de supervision interne menées au cours de la période</p>	<p>51. Le La directrice ou le directeur de la DSI soumet chaque année un rapport de synthèse à l'Assemblée générale de l'OMPI, par l'intermédiaire du Comité du programme et budget (rapport annuel de la directrice ou du directeur de la DSI). Une version préliminaire du rapport annuel est fournie, pour commentaires le cas échéant, à la Directrice ou au Directeur général et à l'OCIS. Le</p>	<p>51. La directrice ou le directeur de la DSI soumet chaque année un rapport de synthèse à l'Assemblée générale de l'OMPI, par l'intermédiaire du Comité du programme et budget (rapport annuel de la directrice ou du directeur de la DSI). Une version préliminaire du rapport est fournie, pour commentaires le cas échéant, à la Directrice ou au Directeur général et à l'OCIS. Le</p>	<p>Mise à jour d'ordre grammatical, dans un souci de concision et pour plus de clarté quant au rapport auquel il est fait référence.</p>

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
<p>considérée, y compris de la portée et des objectifs de celles-ci, du calendrier des travaux ainsi que des progrès réalisés dans la mise en œuvre des recommandations de supervision interne. Le Directeur général peut soumettre les observations sur le rapport annuel final qu'il juge pertinentes dans un rapport distinct.</p>	<p>rapport annuel rend compte des activités de supervision interne menées au cours de la période considérée, y compris de la portée et des objectifs de celles-ci, du calendrier des travaux ainsi que des progrès réalisés dans la mise en œuvre des recommandations de supervision interne. Le La Directrice ou le Directeur général peut soumettre les observations sur le rapport annuel final qu'il qu'elle ou il juge pertinentes dans un rapport distinct.</p>	<p>rapport annuel rend compte des activités de supervision interne menées au cours de la période considérée, y compris de la portée et des objectifs de celles-ci, des tâches effectuées, ainsi que des progrès réalisés dans la mise en œuvre des recommandations de supervision interne. La Directrice ou le Directeur général peut soumettre les observations sur le rapport annuel final qu'elle ou il juge pertinentes dans un rapport distinct.</p>	
<p>48. Le rapport annuel contient notamment les éléments suivants :</p> <p><i>Un nouveau paragraphe a été ajouté.</i></p>	<p>52. Le rapport annuel contient notamment les éléments suivants :</p> <p>a) une indication de l'opinion émise par la directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne dans la déclaration annuelle sur le contrôle interne¹⁸.</p>	<p>52. Le rapport annuel contient notamment les éléments suivants :</p> <p>a) une indication de l'opinion émise par la directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne dans la déclaration annuelle sur le contrôle interne⁸ ;</p>	<p>À compter de l'année se terminant le 31 décembre 2025, la directrice ou le directeur de la DSI émettra une opinion sur la Déclaration de contrôle interne. Ce passage est conforme à la recommandation formulée de longue date par les vérificatrices et vérificateurs externes des comptes.</p>

¹⁸ [Entrée en vigueur à compter du 31 décembre 2025.](#)

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
<p>a) la description des questions et des lacunes importantes concernant les activités de l'OMPI en général, ou d'un programme ou d'une opération en particulier, apparues au cours de la période considérée;</p>	<p>a)b) [...]</p>	<p>b) la description des questions et des lacunes importantes concernant les activités de l'OMPI en général, ou d'un programme ou d'une opération en particulier, apparues au cours de la période considérée ;</p>	<p>Modification du numéro du paragraphe.</p>
<p>b) la description des investigations sur les cas considérés comme fondés, y compris leur incidence financière, le cas échéant, ainsi que de leur issue, notamment les mesures disciplinaires, la saisine des autorités nationales chargées de l'application de la loi et les autres sanctions appliquées;</p>	<p>b)c) [...]</p>	<p>c) la description des investigations sur les cas considérés comme fondés, y compris leur incidence financière, le cas échéant, ainsi que de leur issue, notamment les mesures disciplinaires, la saisine des autorités nationales chargées de l'application de la loi et les autres sanctions appliquées ;</p>	<p>Modification du numéro du paragraphe.</p>
<p>c) la description de toutes les recommandations de supervision interne jugées prioritaires, faites par le directeur de la DSI pendant la période considérée;</p>	<p>e)d) la description de toutes les <u>constatations et recommandations</u> de supervision interne jugées prioritaires, faites par <u>la directrice ou</u> le directeur de la DSI pendant la période considérée;</p>	<p>d) la description de toutes les constatations et recommandations de supervision interne jugées prioritaires, faites par la directrice ou le directeur de la DSI pendant la période considérée ;</p>	<p>Pour améliorer le contenu du rapport annuel.</p>

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
<p>d) la description de toutes les recommandations qui n'ont pas été acceptées par le Directeur général ainsi que les explications qu'il a fournies à cet égard;</p> <p>e) l'indication des recommandations jugées prioritaires dans des rapports précédents, au sujet desquelles des mesures correctives n'ont pas été mises en œuvre;</p> <p>f) des informations concernant toute décision de gestion importante qui, de l'avis du directeur de la Division de la supervision interne, constitue un risque sérieux pour l'Organisation;</p> <p>g) le résumé de tous les cas dans lesquels l'accès de la DSI aux dossiers, fonctionnaires ou agents contractuels et locaux de l'OMPI a été limité;</p>	<p>e)<u>e)</u> la description de toutes les recommandations qui n'ont pas été acceptées par <u>la Directrice ou</u> le Directeur général ainsi que les explications qu'il-qu'elle ou il a fournies à cet égard;</p> <p>e)f) l'indication des recommandations jugées prioritaires dans des rapports précédents, au sujet desquelles des mesures correctives n'ont pas été mises en œuvre<u>e)</u> <u>une synthèse de l'état d'application des recommandations de la DSI et de l'audit externe;</u></p> <p>f)g)<u>g)</u> des informations concernant toute décision de gestion importante qui, de l'avis <u>de la directrice ou</u> du directeur de la Division de la supervision interne, constitue un risque sérieux pour l'Organisation;</p> <p>g)h)<u>h)</u> le résumé de tous les cas dans lesquels l'accès de la DSI aux dossiers, fonctionnaires ou agents contractuels et locaux de l'OMPI a été limité;</p>	<p>e) la description de toutes les recommandations qui n'ont pas été acceptées par la Directrice ou le Directeur général ainsi que les explications qu'elle ou il a fournies à cet égard ;</p> <p>f) une synthèse de l'état d'application des recommandations de la DSI et de l'audit externe ;</p> <p>g) des informations concernant toute décision de gestion importante qui, de l'avis de la directrice ou du directeur de la Division de la supervision interne, constitue un risque sérieux pour l'Organisation ;</p> <p>h) le résumé de tous les cas dans lesquels l'accès de la DSI aux dossiers, fonctionnaires ou agents contractuels et locaux de l'OMPI a été limité ;</p>	<p>Harmonisation avec la politique linguistique de l'OMPI et correction d'ordre grammatical.</p> <p>Les recommandations sont déjà couvertes par les alinéas d) et e).</p> <p>Correction d'ordre grammatical.</p> <p>Correction d'ordre grammatical.</p>

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
<p>h) une synthèse de l'état d'application des recommandations de l'audit externe;</p> <p>i) une confirmation de l'indépendance de la fonction de supervision interne vis-à-vis de l'Organisation, et des informations sur la portée des activités de supervision interne et la question de savoir si les ressources sont adaptées aux objectifs visés; et</p> <p>j) une synthèse des résultats du programme d'assurance/d'amélioration de la qualité.</p>	<p>a) une synthèse de l'état d'application des recommandations de l'audit externe;</p> <p>h) i) [...]</p> <p>h) j) [...]</p>	<p><i>Paragraphe supprimé.</i></p> <p>i) une confirmation de l'indépendance de la fonction de supervision interne vis-à-vis de l'Organisation, et des informations sur la portée des activités de supervision interne et la question de savoir si les ressources sont adaptées aux objectifs visés ; et</p> <p>j) une synthèse des résultats du programme d'assurance/d'amélioration de la qualité.</p>	<p>Déjà couvert par l'alinéa f).</p> <p>Modification du numéro du paragraphe.</p> <p>Modification du numéro du paragraphe.</p>
<p>H. RESSOURCES</p>	<p>J. RESSOURCES</p>	<p>J. RESSOURCES</p>	
<p>49. Lorsqu'il présente les propositions de programme et budget aux États membres, le Directeur général tient compte de la nécessité d'assurer l'indépendance de la fonction de supervision interne et fournit au directeur de la Division de la supervision interne les ressources nécessaires pour lui permettre de remplir son mandat et d'atteindre les objectifs requis. L'allocation des ressources financières et humaines,</p>	<p>53. Lorsqu'il présente <u>En présentant</u> les propositions de programme <u>de travail</u> et budget aux États membres, <u>la Directrice ou</u> le Directeur général tient compte de la nécessité d'assurer l'indépendance de la fonction de supervision interne et fournit <u>à la directrice ou</u> au directeur de la Division de la supervision interne les ressources nécessaires pour lui permettre de remplir son mandat et d'atteindre les objectifs requis.</p>	<p>53. En présentant les propositions de programme de travail et budget aux États membres, la Directrice ou le Directeur général tient compte de la nécessité d'assurer l'indépendance de la fonction de supervision interne et fournit à la directrice ou au directeur de la Division de la supervision interne les ressources nécessaires pour lui permettre de remplir son mandat et d'atteindre les objectifs</p>	<p>Pour une référence correcte au programme de travail et budget et pour des mises à jour d'ordre grammatical, ainsi que pour une harmonisation avec la politique linguistique de l'OMPI.</p>

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
<p>y compris l'internalisation, la sous-traitance et le cosourçage des services, doivent apparaître clairement dans la proposition de programme et budget, qui tient compte des avis de l'OCIS.</p>	<p>L'allocation des ressources financières et humaines, y compris l'internalisation, la sous-traitance et le cosourçage des services, doivent apparaître clairement dans la proposition de programme <u>de travail</u> et budget, qui tient compte des avis de l'OCIS.</p>	<p>requis. L'allocation des ressources financières et humaines, y compris l'internalisation, la sous-traitance et le cosourçage des services, doit apparaître dans la proposition de programme de travail et budget, qui tient compte des avis de l'OCIS.</p>	
<p>50. Le directeur de la Division de la supervision interne s'assure que la Division dispose d'un personnel nommé conformément au Statut et Règlement du personnel de l'OMPI, qui possède les connaissances, les aptitudes et les autres compétences nécessaires à l'exercice de leurs fonctions de supervision interne. Il encourage une formation professionnelle continue pour satisfaire aux critères de la présente charte.</p>	<p>54. La directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne s'assure que la Ddivision dispose d'un personnel nommé conformément au Statut et Règlement du personnel de l'OMPI, qui possède les connaissances, les aptitudes et les autres compétences nécessaires à l'exercice de leurs fonctions de supervision interne. <u>à la prestation des services de supervision interne.</u> La directrice ou <u>Le</u> directeur de la Division de la supervision interne soutient <u>encourage</u> la formation professionnelle continue du personnel de supervision afin de s'assurer qu'ils continuent à <u>de</u> s'acquitter de leurs-ses <u>leurs</u> fonctions professionnelles conformément aux dispositions de la présente charte.</p>	<p>54. La directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne s'assure que la division dispose d'un personnel nommé conformément au Statut et Règlement du personnel de l'OMPI, qui possède l'expérience, les connaissances, les aptitudes et les autres compétences nécessaires à la prestation des services de supervision interne. La directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne encourage la formation professionnelle continue du personnel de supervision afin de s'assurer qu'il continue de s'acquitter de ses fonctions conformément aux dispositions de la présente charte.</p>	<p>Référence à la nécessité de l'expérience, et harmonisation avec le libellé actuel des Global Internal Audit Standards, publiées le 9 janvier 2024, concernant le rôle de la directrice ou du directeur en tant que directrice ou directeur de l'audit de l'Organisation.</p>

Texte actuel	Propositions de modification (en mode “suivi des modifications”)	Texte final “propre”	Motif de la proposition de modification
<p>H. NOMINATION, ÉVALUATION ET RÉVOCATION DU DIRECTEUR DE LA DSI</p>	<p>K. NOMINATION, ÉVALUATION ET RÉVOCATION DE LA DIRECTRICE OU DU DIRECTEUR DE LA DSI</p>	<p>K. NOMINATION, ÉVALUATION ET RÉVOCATION DE LA DIRECTRICE OU DU DIRECTEUR DE LA DSI</p>	
<p>51. Le directeur de la Division de la supervision interne est doté de qualifications et de compétences élevées dans le domaine de la supervision. Son recrutement doit reposer sur un processus de sélection international ouvert et transparent mis en œuvre par le Directeur général, en concertation avec l’OCIS.</p>	<p>55. Le <u>La directrice ou le</u> directeur de la Division de la supervision interne est doté de qualifications et de compétences élevées dans le domaine de la supervision. Son recrutement doit reposer sur un processus de sélection international ouvert et transparent mis en œuvre par <u>la Directrice ou</u> le Directeur général, en concertation avec l’OCIS. <u>L’OCIS s’acquitte des tâches relatives à la nomination, à l’évaluation des performances et à la révocation, le cas échéant, de la directrice ou du directeur de la Division de la supervision interne, conformément aux dispositions de l’annexe III du Règlement financier et de son règlement d’exécution, relative au mandat de l’OCIS¹⁹.</u></p>	<p>55. La directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne est doté de qualifications et de compétences élevées dans le domaine de la supervision. Son recrutement doit reposer sur un processus de sélection international ouvert et transparent mis en œuvre par la Directrice ou le Directeur général, en concertation avec l’OCIS. <u>L’OCIS s’acquitte des tâches relatives à la nomination, à l’évaluation des performances et à la révocation, le cas échéant, de la directrice ou du directeur de la Division de la supervision interne, conformément aux dispositions de l’annexe III du Règlement financier et de son règlement d’exécution, relative au mandat de l’OCIS⁹.</u></p>	<p>Harmonisation avec le sous-titre et les dispositions du mandat de l’OCIS.</p>

¹⁹ [Règlement financier et règlement d’exécution du Règlement financier de l’OMPI, Mandat de l’OCIS, paragraphe 3.d\)vii\), https://www.wipo.int/export/sites/www/about-wipo/en/pdf/wipo_financial_regulations.pdf.](https://www.wipo.int/export/sites/www/about-wipo/en/pdf/wipo_financial_regulations.pdf)

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
<p>52. Le directeur de la Division de la supervision interne est nommé par le Directeur général, avec l'aval de l'Organe consultatif indépendant de surveillance et du Comité de coordination. Le directeur de la DSI est nommé pour une période déterminée de six ans non renouvelable. Au terme de son mandat, il ne peut prétendre à un nouvel emploi à l'OMPI. Il convient de faire en sorte, dans la mesure du possible, que le début du mandat du directeur de la DSI ne coïncide pas avec celui d'un nouveau vérificateur externe des comptes.</p>	<p>56. <u>La directrice ou le</u> directeur de la Division de la supervision interne est nommé par <u>la Directrice ou le</u> Directeur général, avec l'aval de l'Organe consultatif indépendant de surveillance et du Comité de coordination. <u>La directrice ou le</u> Le directeur de la DSI est nommé pour une période déterminée de six ans non renouvelable. Au terme de son mandat, <u>elle ou il</u> il ne peut prétendre à un nouvel emploi à l'OMPI. Il convient de faire en sorte, dans la mesure du possible, que le début du mandat <u>de la directrice ou</u> du directeur de la DSI ne coïncide pas avec celui d'un d'une nouvelle <u>vérificatrice ou d'un</u> nouveau vérificateur externe des comptes, <u>et que la période de transition entre les directrices ou directeurs de la DSI sortant et entrant soit la plus courte possible.</u></p>	<p>56. La directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne est nommé par la Directrice ou le Directeur général, avec l'aval de l'Organe consultatif indépendant de surveillance et du Comité de coordination. La directrice ou le directeur de la DSI est nommé pour une période déterminée de six ans non renouvelable. Au terme de son mandat, elle ou il ne peut prétendre à un nouvel emploi à l'OMPI. Il convient de faire en sorte, dans la mesure du possible, que le début du mandat de la directrice ou du directeur de la DSI ne coïncide pas avec celui d'une nouvelle vérificatrice ou d'un nouveau vérificateur externe des comptes, et que la période de transition entre les directrices ou directeurs de la DSI sortant et entrant soit la plus courte possible.</p>	<p>Pour examiner la nécessité de réduire au minimum la période de transition entre les directrices ou directeurs sortant et entrant.</p>
<p>53. Le Directeur général ne peut révoquer le directeur de la Division de la supervision interne que pour des motifs spécifiques et fondés et avec l'aval de l'OCIS et du Comité de coordination.</p>		<p>57. Le <u>La Directrice ou le</u> Directeur général ne peut révoquer <u>la directrice ou le</u> directeur de la Division de la supervision interne que pour des motifs spécifiques et fondés et avec l'aval de l'OCIS et du Comité de coordination.</p>	<p>Modification du numéro du paragraphe.</p>

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
54. L'évaluation du directeur de la Division de la supervision interne est effectuée par le Directeur général après qu'il a reçu l'avis de l'OCIS, et en consultation avec ce dernier.	58. L'évaluation <u>de la directrice ou du directeur de la Division de la supervision interne</u> est effectuée par <u>la Directrice ou le Directeur général</u> après qu'il a reçu l'avis de l'OCIS, et en consultation avec ce dernier.	58. L'évaluation de la directrice ou du directeur de la Division de la supervision interne est effectuée par la Directrice ou le Directeur général après avis de l'OCIS, et en consultation avec ce dernier.	Correction d'ordre grammatical.
I. CLAUSE DE RÉVISION	L. CLAUSE <u>APPROBATION ET DE RÉVISION</u>	L. APPROBATION ET RÉVISION	
55. La présente charte fait l'objet d'une révision tous les trois ans, ou avant si nécessaire, par le directeur de la Division de la supervision interne et l'OCIS. Toute modification de la charte proposée par le Secrétariat est examinée par l'OCIS et le Directeur général et est soumise au Comité du programme et budget pour approbation.	59. La présente charte fait l'objet d'une révision tous les trois ans, ou avant si nécessaire, par le directeur de la Division de la supervision interne et <u>La directrice ou le directeur de la DSI est chargé d'appliquer la présente charte et de la réviser avec l'OCIS tous les trois ans, ou avant si nécessaire. La directrice ou le directeur de la DSI peut publier des directives, politiques ou des orientations supplémentaires pour mettre en œuvre ou compléter la présente charte et accomplir sa mission.</u>	59. La directrice ou le directeur de la DSI est chargé d'appliquer la présente charte et de la réviser avec l'OCIS tous les trois ans, ou avant si nécessaire. La directrice ou le directeur de la DSI peut publier des directives, politiques ou des orientations supplémentaires pour mettre en œuvre ou compléter la présente charte et accomplir sa mission.	Harmonisation avec les dispositions de la version des Global Internal Audit Standards publiée le 9 janvier 2024.
	60. Toute modification de la charte proposée par le Secrétariat est examinée par <u>la directrice ou le directeur de la DSI, la Directrice ou le Directeur général</u> et l'OCIS, et le Directeur général et est soumise au Comité du programme et budget pour approbation, qui	60. Toute modification de la charte proposée par le Secrétariat est examinée par la directrice ou le directeur de la DSI, la Directrice ou le Directeur général et l'OCIS, et est soumise au Comité du programme et budget, qui recommandera à l'Assemblée	Pour inclure expressément la directrice ou le directeur de la Division de la supervision interne dans l'examen de toute proposition de

Texte actuel	Propositions de modification (en mode "suivi des modifications")	Texte final "propre"	Motif de la proposition de modification
	recommandera à l'Assemblée générale de l'OMPI d'approuver ou non les modifications proposées.	générale de l'OMPI d'approuver ou non les modifications proposées.	modification de la charte et rendre compte du processus de gouvernance jusqu'à l'Assemblée générale avant l'adoption des modifications de la charte.

[Fin des annexes et du document]