

Code d'éthique de l'OMS (2023)



Code d'éthique de l'OMS

L'engagement de l'OMS à atteindre le niveau de santé le plus élevé possible pour tous les peuples doit s'accompagner de l'engagement de son personnel à faire respecter et à promouvoir les normes les plus élevées en matière d'éthique et de conduite. Le Code d'éthique de l'OMS (ci-après le « Code ») décrit les normes de conduite éthiques que l'ensemble du personnel de l'OMS doit respecter à tout moment. En tant que membres du personnel de l'OMS, nous sommes tous personnellement et collectivement responsables du respect de ces normes. Les supérieurs hiérarchiques ont de surcroît la responsabilité supplémentaire de faire respecter ces normes, de donner le bon exemple et de créer un environnement de travail qui soutient et responsabilise le personnel.

Le Code vise à promouvoir, à améliorer et à maintenir un environnement propice et éthique conduisant à la confiance, à la transparence et au respect dans l'ensemble de l'Organisation. Le présent Code est en outre étayé par une vue d'ensemble complète et un cadre directeur sur la mise en œuvre de ces principes et valeurs (le « Cadre directeur »).

Dans cet esprit, nous sommes tenus de nous conduire conformément au présent Code et de confirmer notre adhésion aux principes éthiques et aux valeurs fondamentales de l'OMS, au serment professionnel, à l'engagement de l'OMS à l'égard du Code d'éthique, à la Charte des valeurs de l'OMS, ainsi qu'au cadre réglementaire et politique de l'Organisation.¹

Nous nous engageons à respecter les principes éthiques suivants :

1. Intégrité

Nous faisons preuve des plus hautes qualités d'intégrité et nous nous engageons à agir de bonne foi dans tous les domaines. Nous sommes animés par les qualités que sont l'honnêteté, la bonne foi, l'impartialité et l'incorruptibilité. Nous représentons l'OMS avec loyauté envers la vision et la mission de l'Organisation, agissons avec respect et protégeons la confiance placée dans l'Organisation.

2. Responsabilisation

Nous agissons conformément au cadre réglementaire et politique de l'OMS. Nous sommes responsables de nos actes et de nos décisions, et nous en rendons compte à l'Organisation. Nous respectons et protégeons la confidentialité ; garantissons une utilisation efficace et efficiente des ressources de l'OMS ; et agissons selon les normes de conduite attendues avec toutes les personnes que nous rencontrons, qu'elles soient internes ou externes à l'Organisation. Nous agissons toujours dans le cadre de nos compétences. Nous exerçons un contrôle et une surveillance adéquats sur les questions dont nous sommes responsables, conformément au Cadre de responsabilisation de l'OMS et à toute compétence spécifique qui peut nous être déléguée.

3. Indépendance et impartialité

¹ Le cadre réglementaire et politique de l'OMS désigne le Statut du personnel et le Règlement du personnel de l'OMS, le Règlement financier et les Règles de gestion financière de l'OMS, les politiques, procédures et lignes directrices, ainsi que les obligations contractuelles de l'OMS.

Nous nous comportons en ayant uniquement à l'esprit les intérêts de l'OMS, sous la seule autorité du Directeur général. Nous exerçons la plus grande discrétion dans nos actes, nous nous abstenons de participer à toute activité qui est, ou peut être perçue comme étant, incompatible avec les intérêts de l'OMS, ou qui pourrait nuire à la réputation de l'Organisation. Dans nos communications et notre comportement, nous observons le tact et la réserve qu'exige notre statut de membre du personnel d'une organisation internationale.

4. Respect de la dignité, du mérite, de l'égalité, de la diversité et de la vie privée de tous

Nous nous engageons à favoriser une culture inclusive fondée sur la dignité et le respect de chacun, ainsi que sur la reconnaissance des contributions individuelles et de la vie privée de tous. Nous nous comportons de manière éthique et évitons toute forme de discrimination liée au genre, à l'expression de genre ou à l'identité de genre, à la race, à la religion, aux croyances/convictions politiques, à la nationalité, à la citoyenneté, à l'origine ethnique ou sociale, à l'âge, à la situation de famille, à l'orientation sexuelle, au handicap, à la langue ou à tout autre aspect d'une personne.

5. Déontologie

Nous nous gardons de toute forme d'exploitation ou de comportement abusif et de toute forme de harcèlement et d'inconduite. Nous sommes toujours guidés par l'ambition de ne pas nuire aux populations que l'OMS sert ni aux personnes avec lesquelles nous travaillons. Nous nous efforçons d'assurer un environnement de travail sûr, respectueux, sain et porteur. Notre conduite professionnelle repose sur des principes éthiques et sur notre adhésion à la mission et aux objectifs de l'OMS.

Nous nous engageons à respecter les valeurs fondamentales suivantes :

1. Des personnes chargées de servir la santé publique

- a) Nous plaçons les intérêts sanitaires des individus au premier plan.
- b) Nos actions et recommandations sont indépendantes.
- c) Nos décisions sont équitables, transparentes et opportunes.

2. Des professionnels visant l'excellence dans le domaine de la santé

- a) Nous veillons au plus haut niveau de professionnalisme dans tous les rôles.
- b) Nous agissons en fonction des meilleures connaissances scientifiques, données factuelles et expertise technique disponibles.
- c) Nous nous développons continuellement et innovons pour nous adapter à un monde en constante évolution.

3. Des personnes intègres

- a) Nous appliquons nous-mêmes ce que nous conseillons au monde.
- b) Nous collaborons avec tous en toute honnêteté et bonne foi.
- c) Les autres et nous-mêmes sommes collectivement responsables de nos paroles et de nos actes.

4. Des collègues et des partenaires œuvrant en collaboration

- a) Nous collaborons avec nos collègues et nos partenaires pour renforcer l'impact au niveau des pays.
- b) Nous reconnaissons et utilisons les atouts de la diversité pour accomplir davantage ensemble.
- c) Nous communiquons ouvertement avec tous et tirons des enseignements de chacun d'entre nous.

5. *Des personnes soucieuses des autres*

- a) Nous défendons avec courage et dévouement le droit de chacun à la santé.
- b) Nous faisons preuve de compassion à l'égard de tous les êtres humains et soutenons les approches durables en matière de santé.
- c) Nous nous employons à faire en sorte que chacun se sente en sécurité, respecté, capable de réaliser son potentiel, traité de manière équitable et reconnu à sa juste valeur.
- d) Nous encourageons une culture de la parole lorsque nous sommes victimes ou témoins de toute forme d'inconduite afin que nos efforts collectifs en faveur d'un comportement éthique soient soutenus et couronnés de succès.

En tant que condition de nomination, et comme le reflète l'évaluation de nos services en fin d'année (ePMDS), nous avons lu, accepté et convenu de nous conformer à ce qui suit :

Serment professionnel de l'OMS : *« Je jure solennellement (je prends l'engagement solennel, je fais la déclaration, ou la promesse solennelle) d'exercer en toute loyauté, discrétion et conscience les fonctions qui me sont confiées en qualité de fonctionnaire international de l'Organisation mondiale de la Santé, de m'acquitter de ces fonctions et de régler ma conduite en ayant exclusivement en vue les intérêts de l'Organisation, sans solliciter ni accepter d'instructions d'aucun gouvernement ou autre autorité extérieure à l'Organisation, en ce qui concerne l'accomplissement de mes devoirs. »*

Engagement à l'égard du Code d'éthique : *« Je jure solennellement (je prends l'engagement solennel, je fais la déclaration ou la promesse solennelle) de tenir compte dans tout ce que je fais, tant dans ma vie professionnelle que personnelle, des valeurs, des principes, des engagements et des obligations contenus dans le présent Code et de faire tout ce qui est en mon pouvoir pour respecter les normes de conduite et éviter toute forme d'inconduite qui y sont énoncées, et pour "ne pas nuire" ».*

Charte des valeurs de l'OMS.²

Statut du personnel et Règlement du personnel de l'OMS.³

Code d'éthique de l'OMS : Cadre directeur (ci-dessous).

>>*** <<

² https://www.who.int/docs/default-source/documents/values-charter-fr.pdf?Status=Temp&sfvrsn=4ed75cec_12

³ https://intranet.who.int/admin/srr/documents/staff_regulations_and_staff%20rules_1_january2023_eng.pdf.

Code d'éthique de l'OMS : Cadre directeur

Table des matières

| | |
|---|----|
| Section 1 - Introduction..... | 1 |
| 1.1. Objectif : pourquoi ce Code est-il important ? | 1 |
| 1.2 Champ d'application : à qui s'applique ce Code ? | 1 |
| 1.3 Pourquoi l'éthique est-elle importante ?..... | 2 |
| 1.4. Statut | 2 |
| Section 2 – Les principes éthiques de l'OMS dans la pratique | 2 |
| 2.1 Le personnel de l'OMS..... | 3 |
| 2.2 Les supérieurs hiérarchiques de l'OMS | 4 |
| 2.3 L'Organisation..... | 4 |
| Section 3 – Engagements institutionnels de l'OMS..... | 5 |
| 3.1 Équité et respect sur le lieu de travail | 5 |
| 3.1.1 Pas de manque de respect | 6 |
| 3.1.2 Pas de discrimination..... | 6 |
| 3.1.3 Pas d'abus d'autorité..... | 6 |
| 3.1.4 Pas de harcèlement | 7 |
| 3.1.5 Pas d'inconduite sexuelle | 7 |
| 3.1.6 Pas de violence, d'armes, de drogues ou d'abus d'alcool sur le lieu de travail, et un espace non-fumeur | 8 |
| 3.1.7 Appréciation équitable et respectueuse des services du personnel..... | 9 |
| 3.1.8 Pas d'enregistrement non autorisé | 9 |
| 3.2 Promouvoir la diversité | 10 |
| 3.3 Protection de l'enfant | 10 |
| 3.4 Équité de genre et égalité entre les sexes | 10 |
| 3.5 Équilibre entre vie professionnelle et vie privée | 11 |
| 3.6 Responsabilité environnementale | 11 |
| Section 4 - Conduite éthique..... | 12 |
| 4.1 Respect de la loi | 12 |
| 4.2 Conduite dans la vie privée | 12 |
| 4.2.1 Conduite en dehors du travail..... | 12 |
| 4.2.2 Violence domestique (y compris la maltraitance d'enfants) et violence au sein du couple | 12 |
| 4.2.3 Employés de maison..... | 13 |
| 4.3 Gestion des conflits d'intérêts | 13 |
| 4.3.1 Définitions..... | 13 |
| 4.3.2 Déclarations d'intérêts | 14 |
| 4.3.3 Relations familiales et personnelles sur le lieu de travail | 15 |
| 4.3.4 Emploi à l'extérieur, activités extérieures et poste au sein d'un conseil d'administration | 16 |
| 4.3.5 Activité politique..... | 16 |
| 4.3.6 Droit d'association..... | 17 |
| 4.3.7 Activités sociales ou caritatives | 17 |
| 4.3.8 Activités éducatives | 17 |
| 4.3.9 Acceptation de cadeaux, décorations et distinctions honorifiques | 17 |
| 4.3.10 Dons..... | 18 |
| 4.4 Protéger les ressources de l'OMS..... | 18 |

| | | |
|-------|---|----|
| 4.4.1 | Utilisation des horaires officiels de travail | 18 |
| 4.4.2 | Utilisation et protection de l'information | 19 |
| 4.4.3 | Bureautique | 19 |
| 4.4.4 | Données et archives | 20 |
| 4.4.5 | Financement et achat | 20 |
| 4.4.6 | Actifs physiques et véhicules | 21 |
| 4.4.7 | Fraude | 21 |
| 4.4.8 | Risques d'entreprise | 22 |
| 4.5 | Protéger les intérêts et la réputation de l'OMS | 22 |
| 4.5.1 | Propriété intellectuelle, publications | 22 |
| 4.5.3 | Messageries électroniques et médias sociaux | 23 |
| 4.5.4 | Déontologie et recherche scientifiques..... | 24 |
| 4.5.5 | Relations avec les acteurs non étatiques | 25 |
| 4.5.6 | Relations avec des tiers, des partenaires externes, des prestataires, des ONG, des fournisseurs 25 | |
| 4.5.7 | Relations avec les gouvernements et les autres organisations des Nations Unies..... | 26 |
| 4.6 | Obligations après la cessation de service | 26 |
| | Section 5 - Obligations et conséquences..... | 27 |
| 5.1 | Devoir de conformité..... | 27 |
| 5.2 | Obligation de signaler | 27 |
| 5.3 | Conséquences en cas de non-conformité | 28 |

Annexe – Coordonnées

Section 1 – Introduction

1.1. Objectif : pourquoi ce Code est-il important ?

1. La mission de l'Organisation mondiale de la Santé (ci-après dénommée « l'OMS ») traduit l'une des plus grandes aspirations au monde : amener tous les peuples au niveau de santé le plus élevé possible.
2. En tant que membres du personnel de l'OMS, nous avons la responsabilité de contribuer à la mission et aux objectifs de l'Organisation et de veiller à ce que notre conduite soit conforme au cadre réglementaire et politique de l'OMS et aux Normes de conduite de la fonction publique internationale énoncées par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI)⁴.
3. Ce Code synthétise et résume le cadre qui régit la façon dont nous devons nous comporter les uns avec les autres, ainsi qu'avec nos partenaires, les États Membres, les donateurs et le public, afin de nous conformer aux principes éthiques et de protéger la réputation de l'OMS en tant qu'Organisation digne de confiance et crédible. Ce Code vise également à promouvoir, renforcer et soutenir une culture de la déontologie dans l'ensemble de l'OMS, à souligner l'engagement de l'Organisation en faveur des plus hautes qualités d'intégrité, et à nous aider à prendre des décisions conformes à l'éthique tant dans le cadre de notre travail pour l'Organisation que dans nos interactions personnelles en dehors du travail.
4. Ce Code ne remplace ni n'annule le cadre réglementaire et politique applicable de l'OMS. De plus, il n'a pas pour vocation de recenser toutes les situations ou tous les conflits éventuels. Si vous avez des doutes sur un aspect du présent Code ou sur la manière dont il peut s'appliquer à une situation à laquelle vous êtes confronté, vous êtes encouragé à solliciter l'aide et les conseils de votre supérieur hiérarchique ou de l'Éthique et, le cas échéant, des Ressources humaines, du service juridique ou d'un Ombudsman (voir les coordonnées ci-dessous).

1.2 Champ d'application : à qui s'applique ce Code ?

5. Le présent Code s'applique à l'ensemble du personnel de l'OMS, à tout moment, indépendamment du lieu d'affectation, du grade, de la nature ou de la durée du contrat avec l'Organisation.
6. Aux fins du présent Code, les termes « personnel de l'OMS », « vous » et « nous » désignent tous les membres du personnel, qu'ils aient ou non le statut de fonctionnaire.⁵ « Nous » ou « l'Organisation » sont utilisés parallèlement à « l'OMS » pour désigner l'Organisation mondiale de la Santé. Les autres personnes qui travaillent pour l'OMS doivent appliquer et respecter les dispositions du présent Code et faire preuve d'un professionnalisme qui mette en avant la courtoisie, la décence et le respect des différences culturelles et traiter avec dignité et respect

⁴ [Normes de conduite de la fonction publique internationale](#) 2013.

⁵ Dans le présent Code, l'expression « n'ayant pas le statut de fonctionnaire » inclut, sans s'y limiter, les consultants, les signataires d'accords de services spéciaux, les stagiaires, les volontaires et les personnes titulaires d'un contrat de vacataire de l'UNOPS. Les entités tierces comme les fournisseurs, les prestataires extérieurs ou les partenaires techniques ayant une relation contractuelle avec l'OMS et d'autres partenaires de mise en œuvre sont également tenues de respecter le présent Code dans leur collaboration avec l'OMS.

toutes les personnes avec lesquelles elles entrent en contact dans le cadre de leur travail avec l'OMS.⁶

1.3 Pourquoi l'éthique est-elle importante ?

7. Le succès de l'Organisation et de sa mission dépend de ce que l'Organisation conserve le respect et la confiance des États Membres de l'OMS, du public que nous servons et de nos partenaires et parties prenantes dans le monde entier.
8. Il est fondamental que nous nous acquittions de nos fonctions avec indépendance, honnêteté et intégrité. L'obligation de faire ce qui est juste doit être un élément essentiel du caractère de l'OMS et doit sous-tendre tout ce que nous faisons. Lorsque nous prenons des décisions, nous devons toujours être guidés par une culture qui renforce le choix approprié et éthique.

1.4. Statut

9. Ce Code annule et remplace le Code d'éthique et de déontologie de l'OMS de 2017 et entre en vigueur immédiatement après sa publication.
10. Le présent Code est contraignant pour l'ensemble du personnel de l'OMS et fait partie du cadre juridique et contractuel de l'OMS.
11. Ce Code complète les cadres juridiques et politiques de l'OMS, y compris, mais sans s'y limiter, le Statut du personnel et le Règlement du personnel, le Règlement financier et les Règles de gestion financière, les Normes de conduite de la fonction publique internationale de la CFPI, le Code de conduite pour une recherche responsable et la politique sur la gestion des comportements répréhensibles dans la recherche, la politique visant à prévenir et combattre l'inconduite sexuelle, la politique de prévention et de lutte contre les comportements abusifs, la politique de prévention et de lutte contre les représailles, la politique de prévention, de détection et de réponse à la fraude et la corruption, la politique sur le non-recrutement de fumeurs ou autres consommateurs de tabac, la politique en matière de parité des genres, la politique sur l'aménagement des modalités de travail, la politique mondiale concernant les médias sociaux, le cadre de collaboration avec les acteurs non étatiques, le Cadre de gestion et de développement du personnel, la politique relative à l'usage acceptable des systèmes d'information et de communication, ainsi que la note d'information et les lignes directrices pertinentes sur les activités extérieures.⁷

Section 2 – Les principes éthiques de l'OMS dans la pratique

12. La conduite éthique est essentielle à la réalisation de la vision, de la mission et du mandat de l'OMS.

⁶ Cela inclut notamment, mais pas seulement, les conseillers temporaires ; les prestataires engagés au titre d'un accord pour l'exécution de travaux, d'un accord de services techniques ou d'un accord à long terme ; les bénéficiaires de subventions ; et les partenaires techniques. D'autres entités et personnes qui reçoivent des fonds de l'OMS, mènent un projet ou effectuent tout autre travail ou activité au nom ou au profit de l'OMS ; et d'autres entités entretenant des relations officielles et formelles avec l'OMS, y compris celles opérant en tant que Centre collaborateur de l'OMS.

⁷ Et tous les documents qui leur ont succédé.

13. Nous sommes responsables de notre conduite professionnelle et personnelle. Toutefois, l'engagement à défendre les principes éthiques, les valeurs et la réputation de l'OMS exige les efforts conjugués de tous les membres du personnel, des supérieurs hiérarchiques et de l'Organisation. À chaque niveau, ils doivent adhérer au mandat de l'OMS, s'engager les uns envers les autres et s'employer à créer un milieu de travail conforme aux principes éthiques et aux valeurs fondamentales de l'Organisation.

2.1 Le personnel de l'OMS

14. Nous devons nous informer et mettre en œuvre les dispositions du présent Code. En particulier, nous devons être conscients que nos actions peuvent avoir des conséquences et que nous pouvons en fin de compte en être tenus responsables. Il est de notre devoir de prendre conseil avant d'agir et de veiller à respecter les principes et les valeurs énoncés dans ce Code.

15. En tant que personnel de l'OMS, nous devons :

- a) nous comporter conformément aux principes éthiques et aux valeurs fondamentales de l'OMS et faire preuve des normes de comportement les plus élevées que l'on attend de nous,
- b) agir conformément au cadre réglementaire et politique de l'OMS,
- c) traiter toutes les personnes avec dignité et respect et promouvoir ces valeurs ainsi que des méthodes de travail éthiques auprès de nos collègues afin de garantir un lieu de travail respectueux et ouvert à tous,
- d) déclarer par écrit tout intérêt privé susceptible d'interférer avec notre emploi à l'OMS,
- e) travailler de manière responsable, qui reflète notre engagement professionnel, et assurer notre propre sécurité et celle des autres,
- f) respecter les ressources, les informations et les biens de l'OMS et les protéger, y compris en dehors de notre lieu d'affectation,
- g) préserver la neutralité et l'indépendance et ne pas se laisser influencer par une quelconque partie extérieure à l'OMS,
- h) consulter les services et entités appropriés à notre disposition au sein de l'Organisation pour obtenir des conseils et un soutien, le cas échéant,
- i) signaler toute violation éventuelle du cadre réglementaire et politique de l'OMS conformément aux procédures établies. Il n'y a pas d'excuse (*#NoExcuse*) à ne pas signaler,
- j) savoir que nous représentons l'Organisation à tout moment et que nous devons le faire avec honnêteté et humilité.

16. Nous devons tous être fiers de notre travail à l'OMS. À cet égard, il est important que nous ne présentions jamais de façon trompeuse notre fonction, notre titre officiel ou que nous n'exagérions jamais la nature de nos devoirs envers quiconque, y compris les États Membres, les entités externes ou le public. Nous ne devons jamais non plus exagérer l'importance de notre position ou en abuser à des fins personnelles. Notre position ne doit jamais servir à convaincre ou à contraindre quelqu'un à nous accorder un traitement favorable ou préférentiel. Notre serment professionnel nous oblige à toujours penser à l'intérêt supérieur de l'OMS uniquement dans toutes nos actions et tous nos choix.

2.2 Les supérieurs hiérarchiques de l'OMS

17. Les membres du personnel de l'OMS qui occupent un poste d'encadrement contribuent dans une large mesure à promouvoir une culture professionnelle conforme aux principes d'éthique et aux valeurs fondamentales de l'OMS, ainsi qu'à rendre le cadre de travail sûr, respectueux et sain.
18. En tant que supérieurs hiérarchiques de l'OMS, nous devons :
 - a) promouvoir la mise en œuvre des principes éthiques et des valeurs fondamentales de l'OMS et toujours donner le bon exemple conformément au Code,
 - b) faire preuve d'ouverture, d'honnêteté, de respect et d'exhaustivité dans la communication avec les autres membres du personnel de l'OMS, y compris en ce qui concerne les normes de conduite et de comportement attendues sur le lieu de travail,
 - c) soutenir et contribuer à la mise en place d'une culture, de pratiques et de systèmes sur le lieu de travail conformes aux principes éthiques et aux valeurs fondamentales de l'OMS,
 - d) faire en sorte que le lieu de travail soit équitable et inclusif, exempt de toute forme d'inconduite sexuelle, de harcèlement, de discrimination et d'abus d'autorité,
 - e) soutenir les membres du personnel de l'OMS dans leur droit de faire part de leurs préoccupations, plaintes ou allégations sur le lieu de travail, par les voies appropriées,
 - f) soutenir le personnel de l'OMS qui est sous notre supervision en lui fournissant des objectifs et des devoirs clairs et en veillant à ce qu'il dispose des ressources et du soutien nécessaires pour faire son travail,
 - g) effectuer en temps utile l'évaluation des performances des personnes que nous supervisons et leur fournir régulièrement la possibilité de discuter du retour d'information et d'écouter leurs préoccupations,
 - h) agir rapidement et respecter la procédure régulière concernant les droits de toutes les personnes concernées afin de prévenir et de traiter toute violation du présent Code et d'autres règles, politiques, procédures et lignes directrices pertinentes,
 - i) contribuer au devoir de protection du personnel que nous supervisons.

2.3 L'Organisation

19. La réputation de l'OMS est déterminée par les efforts que nous déployons collectivement pour respecter l'éthique et la déontologie sur le lieu de travail. Pour protéger sa réputation, l'OMS s'engage à :
 - a) respecter et faire respecter le présent Code dans son intégralité,
 - b) montrer l'exemple aux rangs les plus élevés de l'Organisation par une conduite conforme à la déontologie,
 - c) prendre l'initiative en faisant régner un climat d'engagement professionnel, d'équité et de respect,
 - d) reconnaître la contribution de chaque membre du personnel à la réalisation de la mission et des objectifs de l'OMS,
 - e) tenir compte des droits du personnel de l'OMS, y compris le droit à la vie privée et les normes connexes de protection des données personnelles,
 - f) dispenser des cours de formation obligatoires dans les domaines de l'éthique pour tous les fonctionnaires en poste, et informer sur ces questions tous les nouveaux membres du personnel lors des séances d'orientation organisées à leur entrée en fonction,

- g) mettre en place des dispositifs pour que tous les collaborateurs de l'OMS connaissent le Code et leurs obligations connexes,
- h) fournir des conseils et des orientations au personnel de l'OMS sur des questions spécifiques, à leur demande, par l'intermédiaire de fonctions spécialisées (Éthique, Ressources humaines, Santé au travail, Ombudsman, Prévention et lutte contre l'inconduite sexuelle) ou des supérieurs hiérarchiques, selon le cas,
- i) réagir en temps voulu aux violations présumées des principes d'éthique et des valeurs fondamentales de l'OMS, y compris les allégations d'irrégularités, et mettre à disposition des mécanismes impartiaux pour régler les différends,
- j) veiller à ce que toute personne qui signale de bonne foi un cas d'irrégularité présumée ne soit pas victime de représailles et traiter les cas avérés d'allégations malintentionnées comme des fautes graves,
- k) offrir la possibilité aux membres du personnel de l'OMS contre lesquels des accusations sont portées de répondre dans un contexte où ils ne se sentent pas menacés et veiller à ce que leurs droits à une procédure régulière soient protégés,
- l) prendre les mesures administratives qui s'imposent, y compris des sanctions disciplinaires, si les allégations de faute grave sont établies.

20. De plus, en tant qu'institution spécialisée de l'Organisation des Nations Unies (ONU), l'OMS adhère à la Charte des Nations Unies.⁸ Par conséquent, nous sommes censés respecter et défendre les droits consacrés dans les instruments internationaux relatifs aux droits humains. Cela signifie que nous devons respecter la culture locale et nous conformer à la législation locale. Lorsque la culture et la législation locales sont incompatibles avec les droits humains, les normes et les principes reconnus par l'OMS (par exemple, si la culture locale favorise les inégalités de genre), le cadre réglementaire et politique de l'OMS prévaut.

21. Les droits humains figurent au premier rang des priorités de l'OMS en ce qui concerne la santé publique et la recherche. L'OMS s'emploie à faciliter l'élaboration de politiques de santé et de lignes directrices conformes aux normes d'éthique les plus strictes. Elle intègre les droits humains à ses objectifs et à ses activités dans tous les domaines, à commencer par les priorités stratégiques et les domaines d'action définis dans ses documents de planification et ses stratégies de coopération avec les pays.⁹ Les droits humains sont également pris en compte dans sa méthode d'élaboration de lignes directrices, comme l'indique le Guide de l'élaboration de lignes directrices.¹⁰

Section 3 – Engagements institutionnels de l'OMS

3.1 Équité et respect sur le lieu de travail

22. L'OMS est résolue à créer un cadre de travail positif et sûr, conforme à la valeur de l'OMS suivante : « Des personnes soucieuses des autres », où le personnel se conduit d'une manière conforme à la déontologie, digne, courtoise et respectueuse, et où les points de vue professionnels peuvent être exprimés ouvertement et avec courtoisie.

⁸ [Charte des Nations Unies | Organisation des Nations Unies.](#)

⁹ "Leaving no one behind", CCS 2016 Guide.

¹⁰ [WHO handbook for guideline development, 2nd Edition.](#)

3.1.1 Pas de manque de respect

23. Nous représentons une grande diversité de cultures, de religions, de races, d'appartenances ethniques, de genres, d'âges, de handicaps et de parcours professionnels et personnels. Nous devrions saluer et chérir cette diversité chez nos collègues, car elle nous donne une diversité de perspectives qui renforcent et enrichissent notre travail, nos programmes et nos opérations.
24. Le manque de respect ou un comportement, des observations ou des agissements déplacés qui dévalorisent, dénigrent, insultent ou humilient une personne, ou encore déprécient le mérite d'un individu, constitue une violation de nos principes d'éthique et est passible de sanctions disciplinaires.
25. Les comportements irrespectueux peuvent prendre diverses formes : propager des rumeurs ou des mensonges malveillants pour salir la réputation de quelqu'un ; crier ; critiquer, ridiculiser ou traiter avec mépris ce que font les autres ; rabaisser quelqu'un devant d'autres personnes ; parler avec supériorité ou condescendance ; injurier ou insulter quelqu'un ; faire des gestes dédaigneux ou négatifs quand quelqu'un parle ; discréditer les idées ou les opinions d'une personne ; s'attribuer le mérite du travail fait par d'autres ; adopter un comportement peu coopératif ou dominateur ; ou saper délibérément le travail ou l'autorité en brisant la bonne volonté entre collègues. Il est important de rappeler que l'OMS ne tolère aucune forme de manque de respect.

3.1.2 Pas de discrimination

26. L'OMS interdit la discrimination, reconnaît et apprécie la valeur inhérente et l'égalité de chaque personne, sans exception.
27. La « discrimination », telle que définie dans la politique de prévention et de lutte contre les comportements abusifs,¹¹ correspond à tout traitement injuste ou à toute distinction arbitraire sur le lieu de travail, ayant pour fondement le genre, l'expression du genre, l'identité de genre, la race, la religion ou les croyances, la nationalité, l'appartenance ethnique ou l'origine sociale, l'âge, l'orientation sexuelle, la situation matrimoniale, le handicap, la langue ou tout autre aspect de la situation d'une personne.
28. Nous sommes tenus de faire preuve de tact et de respecter la diversité sur notre lieu de travail. Les principes d'éthique et les valeurs de l'Organisation l'emportent sur nos croyances, nos opinions, nos choix ou nos habitudes en toutes circonstances.
29. Pour prouver notre attachement à ce que le personnel soit équilibré et diversifié, nous devons évaluer les candidats en nous appuyant uniquement sur des critères objectifs liés au poste, comme l'expérience, les compétences et l'intégrité, afin de sélectionner les candidats qui répondront le mieux aux besoins de l'Organisation, par le biais d'un processus d'embauche concurrentiel et impartial et d'une évolution de carrière fondée sur le mérite.

3.1.3 Pas d'abus d'autorité

¹¹ Et tous les documents qui lui ont succédé.

30. L'OMS ne tolère pas l'abus d'autorité.
31. L'« abus d'autorité », tel que défini dans la politique de prévention et de lutte contre les comportements abusifs, s'entend de l'utilisation abusive d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité aux dépens d'autrui. Il peut s'agir aussi d'une conduite qui crée un cadre de travail hostile ou choquant, notamment, sans toutefois s'y limiter, l'intimidation, les menaces, l'extorsion ou la coercition.
32. Nous pouvons maintenir un environnement de travail harmonieux, productif et efficace en travaillant ensemble et en nous comportant d'une manière exempte d'intimidation, d'hostilité, d'offense et de toute forme de harcèlement ou d'abus, et marquée par le respect, la compassion et la gentillesse. L'abus d'autorité consiste dans sa forme aggravée dans le fait d'user, pour l'auteur présumé, de son influence, de son pouvoir ou de son autorité pour nuire à la carrière ou aux conditions d'emploi d'autres personnes (notamment, mais pas exclusivement, la nomination, l'affectation, le renouvellement de contrat, l'évaluation des services ou l'avancement). L'abus d'autorité peut consister en un incident unique ou une série d'incidents. Les décisions prises dans l'exercice légitime des fonctions de gestion et d'encadrement ne sont pas considérées comme un abus d'autorité.

3.1.4 Pas de harcèlement

33. Le « harcèlement », tel qu'il est défini dans la politique de prévention et de lutte contre les comportements abusifs, correspond à tout comportement marqué par les aspects suivants : i) il a pour cible une autre personne et a pour effet de blesser, d'humilier ou d'intimider cette personne ; ii) l'individu qui se livre à ce comportement sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il peut blesser, humilier ou intimider la personne visée ; et/ou iii) le harcèlement empêche la personne qui en est la cible de s'acquitter de ses fonctions et/ou crée un environnement de travail intimidant ou hostile.
34. Lorsqu'il s'agit de harcèlement, tout comme d'inconduite sexuelle, ce n'est pas l'intention qui compte, mais la façon dont les comportements ont été ressentis par la victime.
35. Le harcèlement recouvre le harcèlement transversal, l'exclusion, la marginalisation, l'humiliation, les cris, les injures et les menaces physiques. Ces comportements sont tous strictement interdits.

3.1.5 Pas d'inconduite sexuelle

36. La politique de l'OMS sur la prévention de l'inconduite sexuelle et les mesures destinées à y remédier,¹² traite des actes interdits de nature sexuelle commis par le personnel de l'OMS.¹³ Le terme « inconduite sexuelle » recouvre l'exploitation sexuelle, les abus sexuels, le harcèlement sexuel, et d'autres formes de violence sexuelle ou de comportement sexuel interdit. Il englobe

¹² Et tous les documents qui lui ont succédé.

¹³ La politique de l'OMS sur la prévention de l'inconduite sexuelle et les mesures destinées à y remédier définit les actions qui sont considérées comme incompatibles avec les engagements et les normes de l'Organisation. Ainsi, peu importe que certaines pratiques soient légales ou coutumières dans le pays d'origine des membres du personnel ou dans leur lieu d'affectation. Elles sont toujours considérées comme des actions interdites dans le cadre interne de l'OMS.

les relations sexuelles avec un enfant,¹⁴ défini comme « tout être humain âgé de moins de dix-huit ans » dans la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant. L'inconduite sexuelle constitue une infraction aux normes et principes juridiques internationaux universellement reconnus, et l'OMS les considère comme des fautes graves, passibles de sanctions disciplinaires, y compris la révocation immédiate, et de poursuites pénales.

37. L'OMS applique une tolérance zéro à l'égard de l'inconduite sexuelle et de l'inaction à cet égard. L'Organisation adopte une approche centrée sur la victime/le survivant et fondée sur les droits humains, qui place les droits, les besoins, la sécurité, la dignité et le bien-être des victimes/survivants au centre de sa prévention et de son intervention en cas d'inconduite sexuelle, tout en respectant les principes d'une procédure régulière pour toutes les parties.
38. Les membres des communautés locales auxquels l'OMS vient en aide peuvent faire l'objet d'inconduites sexuelles de la part de membres du personnel et de collaborateurs de l'OMS. L'inconduite sexuelle a un impact dévastateur sur les victimes et les survivants et sape la vision et la mission mêmes de l'OMS. Chaque fois qu'une inconduite sexuelle se produit, c'est le signe d'une rupture de la confiance accordée à l'OMS en tant qu'organisation et aux personnes engagées par l'OMS.
39. On s'attend à ce que nous soutenions, dans toute la mesure du possible, l'Organisation, si nécessaire, dans la prévention, la détection et l'action en cas d'inconduite sexuelle. Le personnel de l'OMS qui exerce une fonction de supervision a des responsabilités supplémentaires à cet égard. Nous avons également l'obligation de signaler rapidement tout soupçon d'inconduite sexuelle au Contrôle interne.
40. L'inconduite sexuelle se développe dans une culture de spectateurs silencieux. L'Organisation s'engage à renforcer les connaissances et les compétences des membres du personnel et des collaborateurs afin de prévenir, d'identifier et de signaler toute forme d'inconduite sexuelle, et de garantir la sécurité, le soutien et la protection contre les représailles des victimes, des survivants et des témoins qui signalent des cas d'inconduite sexuelle.
41. Notre travail et notre conduite doivent respecter et faire prévaloir les droits des personnes qui bénéficient des services de l'OMS. Pour cette raison, nous devons être vigilants et nous abstenir de tout acte pouvant laisser penser qu'une faveur sexuelle est exigée en échange d'une protection, d'une aide matérielle ou d'un service.

3.1.6 [Pas de violence, d'armes, de drogues ou d'abus d'alcool sur le lieu de travail, et un espace non-fumeur](#)

42. L'OMS condamne toute forme de violence ou menace de violence dans ses locaux de bureau ou ailleurs. Un tel comportement est un motif de sanction disciplinaire ou autre.

¹⁴ Convention relative aux droits de l'enfant (résolution 44/25 adoptée le 20 novembre 1989 par l'Assemblée générale des Nations Unies). À l'exclusion des cas de relations sexuelles consenties où un membre du personnel de l'OMS est légalement marié à une personne de moins de 18 ans, mais qui a l'âge légal de la majorité ou du consentement dans les deux pays dont le membre du personnel et son conjoint sont ressortissants.

43. Il est strictement interdit de porter ou de transporter des armes ou de fausses armes dans l'enceinte de l'OMS, dans ses véhicules et dans tout endroit où l'OMS mène ses activités.¹⁵ Si l'un d'entre nous enfreint cette disposition, il doit être signalé immédiatement à la gestion de la sécurité ou son équivalent dans le lieu d'affectation.
44. L'usage de drogues illicites et l'usage nocif de l'alcool sont également interdits par l'OMS. L'abus de substances psychoactives est incompatible avec la santé et la sécurité au travail. Nous sommes tous censés faire preuve de jugement et nous abstenir de tout comportement pouvant altérer notre performance et être nocif pour nous-mêmes ou pour nos collègues. Les services de santé au travail ou le médecin du personnel des bureaux régionaux peuvent prodiguer des conseils confidentiels pour toute question ou préoccupation concernant l'abus de drogues et d'alcool.
45. L'OMS est un espace non-fumeur et ne recrute aucun fumeur ni aucun autre consommateur de tabac qui ne manifeste pas son intention de renoncer au tabac conformément à la politique consistant à ne pas embaucher de fumeurs ou autres consommateurs de tabac.¹⁶

3.1.7 Appréciation équitable et respectueuse des services du personnel

46. Les supérieurs hiérarchiques sont responsables de l'obtention de résultats et de la gestion du personnel qu'ils supervisent. À ce titre, ils sont tenus de créer un milieu de travail ouvert et respectueux où nous pouvons exprimer nos opinions et nos préoccupations, et de promouvoir la bonne qualité des services. Il nous incombe également d'évaluer en temps utile les services des membres du personnel que nous encadrons, ce qui suppose d'appréhender les problèmes et d'indiquer les aspects à améliorer. À cet égard, un retour opportun et constructif, l'expression raisonnable d'un désaccord, des réprimandes, des critiques ou toute autre réaction au sujet du travail, de la conduite ou d'une question de cet ordre relèvent des fonctions normales de gestion et d'encadrement et, normalement, ne constituent ni du harcèlement, ni un abus d'autorité, ni de la discrimination.
47. L'OMS est entièrement acquise à un dispositif d'évaluation des services du personnel objectif et équitable. Les désaccords sur des questions relatives au travail ou sur des décisions administratives comme les mutations, les réaffectations, la répartition des tâches, les promotions ou les prolongations de contrat peuvent être abordés via les dispositifs prévus par le Statut du personnel et le Règlement du personnel, comme le Cadre de gestion et de développement du personnel.

3.1.8 Pas d'enregistrement non autorisé

48. L'enregistrement non autorisé des supérieurs hiérarchiques, des collègues, des réunions, des parties prenantes ou du public que nous servons est strictement interdit et peut faire l'objet de sanctions disciplinaires. L'OMS ne tolère pas l'absence de consentement éclairé et les atteintes à la vie privée et à la confiance.

¹⁵ Cette interdiction ne s'applique pas aux forces de l'ordre du gouvernement hôte ni aux agents de sécurité autorisés sur les lieux d'affectation.

¹⁶ Et tous les documents qui lui ont succédé.

3.2 Promouvoir la diversité

49. L'OMS respecte et apprécie la diversité des origines et des cultures de son personnel. Parce que nous opérons dans un environnement multiculturel, nous devons rester attentifs et loyaux envers l'OMS, et veiller à adhérer aux principes éthiques et aux valeurs fondamentales de l'OMS au-delà de nos propres croyances, opinions, choix ou habitudes personnelles. Nous devons être attentifs à la façon dont notre comportement et/ou nos actes peuvent être perçus par autrui et répondre de nos propres actes. Nous devons tenir compte des obstacles et des défis opérationnels et y remédier afin de garantir l'accessibilité et l'inclusion.

3.3 Protection de l'enfant

50. L'OMS a l'obligation fondamentale d'assurer la sécurité et le bien-être des enfants. Cette obligation de diligence implique notamment de protéger les enfants de tout préjudice résultant de mauvaises pratiques, d'une mauvaise conception ou de mise en œuvre des activités et opérations de l'Organisation. L'OMS veille à intégrer la protection des enfants dans ses activités courantes, y compris la surveillance, l'élaboration de politiques et la recherche, ou la lutte contre l'inconduite sexuelle en vertu de sa politique sur la prévention de l'inconduite sexuelle et les mesures destinées à y remédier. L'OMS interdit les comportements de cette nature et accélérera les processus d'instruction des plaintes, collaborera aux procédures juridiques et judiciaires et prendra des sanctions disciplinaires, y compris la révocation immédiate.
51. À cet égard, l'OMS observe la Convention relative aux droits de l'enfant et toutes les lois applicables dans les pays où elle agit.

3.4 Équité de genre et égalité entre les sexes

52. L'OMS est entièrement acquise à l'équité de genre et à l'égalité entre les sexes. Nous favorisons les changements positifs afin d'instaurer une culture du respect sur le lieu de travail, fondée sur la confiance, la dignité et le traitement équitable de tous les collègues, à tous les niveaux.
53. L'équité entre les sexes s'entend du traitement équitable pour chaque individu, quelle que soit son identité de genre déclarée, selon ses besoins. Il peut s'agir d'un traitement égal ou d'un traitement différent, mais considéré comme nécessaire pour que tous participent à parts égales en termes de droits, d'avantages, d'obligations et d'opportunités dans leur vie professionnelle.
54. L'égalité des sexes consiste à prendre pareillement en compte, à considérer comme d'égale importance et à favoriser dans la même mesure les comportements, les aspirations et les besoins différents de chaque individu et à traiter tous les individus sur un pied d'égalité en ce qui concerne leurs droits, leurs responsabilités et les possibilités qui leur sont offertes.
55. L'OMS considère qu'il est crucial d'œuvrer en faveur de l'équité et de l'égalité entre les sexes pour que l'Organisation offre un milieu de travail sans discrimination et sans harcèlement, y compris sans discrimination et sans harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles. La politique en matière de parité des genres au sein du personnel fixe des cibles qui responsabilisent en matière d'égalité des genres dans toute l'Organisation, renforce les pratiques de recrutement soucieuses d'équité

entre les sexes et instaurent une culture institutionnelle propice grâce à des modalités de travail flexibles et à des moyens d'information, à la formation et au perfectionnement, à l'emploi des conjoints et aux programmes de mentorat.

3.5 Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

56. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est le rapport positif entre le travail et d'autres activités d'égale importance dans la vie comme le temps consacré à la famille et aux loisirs.
57. Compte tenu de l'importance et des avantages d'un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée en termes de satisfaction au travail, de motivation, de productivité et de cadre professionnel en général, l'OMS veille à la santé de son personnel et adopte une attitude ouverte vis-à-vis des facteurs pouvant influencer cet équilibre. Elle a mis en place à cette fin une politique sur l'aménagement des modalités de travail¹⁷ pour une main-d'œuvre moderne et productive, qui doit nous aider à obtenir des résultats de manière responsable et efficace.

3.6 Responsabilité environnementale

58. L'OMS s'engage à démontrer qu'elle est une organisation respectueuse de l'environnement en examinant activement les conséquences de ses décisions, politiques et actions sur les écosystèmes et les personnes qui en dépendent et en s'efforçant, dans la mesure du possible, d'améliorer le bien-être des personnes et des écosystèmes et de réduire au minimum les conséquences négatives.
59. À cet égard, nous devons nous efforcer de minimiser l'impact environnemental de tous les aspects de nos activités par les moyens suivants :
- a. L'utilisation efficiente et efficace des ressources et, dans la mesure du possible, l'utilisation durable des ressources renouvelables (p. ex., l'élimination appropriée des matériaux ou de l'équipement).
 - b. Veiller à ce que les décisions prises par les entreprises, notamment en matière d'achats et de transports, tiennent compte de la nécessité de réduire au minimum l'empreinte écologique de l'Organisation, en particulier :
 - (i) Prêter attention aux normes environnementales des entreprises au moment de l'achat des produits et mettre l'accent sur ce point dans les politiques d'achat applicables.
 - (ii) Chercher à limiter le nombre de voyages à ceux qui sont réellement nécessaires, à éviter de multiplier le nombre d'événements, et à réduire la taille des délégations aux événements.
 - (iii) Promouvoir l'utilisation de la téléconférence comme alternative aux réunions physiques.
 - (iv) Travailler avec des partenaires et des fournisseurs dont les pratiques respectent des normes et des critères respectueux de l'environnement et avec ceux qui s'efforcent activement d'adopter de telles pratiques ou lorsque l'OMS voit une opportunité de changement, conformément à l'engagement et à l'exécution des programmes.

¹⁷ Et tous les documents qui lui ont succédé.

- (v) Garantir des pratiques durables de gestion des déchets dans tous les bureaux de l'OMS.

60. Tout problème environnemental (par exemple, l'élimination incorrecte de médicaments que l'OMS achète conformément à la législation nationale du pays et en tenant compte des considérations environnementales) doit être signalé au Contrôle interne par l'intermédiaire du service de signalement des problèmes d'intégrité.

Section 4 – Conduite éthique

61. Notre vie privée est généralement notre propre affaire. Toutefois, dans certaines situations, la manière dont nous nous conduisons et les activités que nous menons en dehors de notre lieu de travail, même si elles sont sans rapport avec l'exercice de nos fonctions, peuvent jeter le discrédit sur l'Organisation. Nous devons par conséquent être conscients des répercussions que notre comportement dans la sphère privée peut avoir sur le prestige et les intérêts de l'OMS.

4.1 Respect de la loi

62. Nous sommes tenus de respecter la législation nationale et d'honorer nos obligations juridiques privées à tout moment. Il s'agit, par exemple, de respecter le code de la route local, de payer nos dettes et nos obligations de pension alimentaire et d'éviter les activités illégales dans le pays où nous sommes affectés. En cas de conflit entre la législation nationale et les normes des Nations Unies, il convient de demander conseil au service juridique.

63. En outre, nous devons éviter tout acte qui pourrait être perçu comme un abus des privilèges et immunités conférés à l'OMS. Les privilèges et immunités pour les actes accomplis au nom de l'OMS peuvent être levés par le Directeur général dans certaines situations. Si l'Organisation est informée que vous avez enfreint la législation locale, elle en référera normalement aux autorités nationales.

4.2 Conduite dans la vie privée

4.2.1 Conduite en dehors du travail

64. Si l'OMS respecte notre vie privée et ne cherche pas à s'immiscer dans notre vie personnelle et notre comportement en dehors du lieu de travail, notre comportement en dehors du travail et le comportement membres de notre famille ou des personnes vivant sous notre toit peuvent néanmoins avoir des conséquences néfastes pour la réputation et les intérêts de l'Organisation.

4.2.2 Violence domestique (y compris la maltraitance d'enfants) et violence au sein du couple

65. La violence domestique et la maltraitance ne sont pas des questions privées. Ces actes sont contraires aux principes et valeurs éthiques de l'Organisation, portent atteinte à l'image et aux intérêts de l'OMS et sapent l'engagement de l'OMS à ne pas nuire. L'OMS considère la violence domestique et la violence au sein du couple comme une grave transgression des normes de conduite attendues et ne tolérera pas de tels comportements de la part de son personnel.

66. Si vous êtes ou pensez être victime de violence domestique ou de maltraitance, vous êtes fortement encouragé à porter plainte à la police de l'endroit où vous vivez. Le service juridique, les Ressources humaines ou le Service de santé au travail peuvent être contactés pour obtenir des conseils à cet égard.
67. Si les autorités locales ou nationales lui signalent l'implication possible de membres de son personnel dans une affaire de violence domestique et de maltraitance ou de maltraitance d'enfants, l'OMS coopérera avec ces autorités. Toute personne dont il s'avère qu'elle s'est livrée à des violences domestiques, de violence ou de maltraitance d'enfants peut également faire l'objet de procédures disciplinaires, y compris un licenciement sommaire, le cas échéant.

4.2.3 Employés de maison

68. Lorsque nous engageons des prestataires de services privés, comme les employés de maison, nous devons être conscients que la situation peut être perçue comme un abus de pouvoir si nous ne faisons pas preuve de la prudence nécessaire et ne respectons pas la législation du travail en vigueur dans le pays où nous nous trouvons. Le fossé économique entre les fonctionnaires internationaux et les populations locales peut faire paraître toute association entre eux comme un privilège et un avantage. C'est la raison pour laquelle nous sommes fortement encouragés à engager nos employés de maison par l'intermédiaire d'organismes locaux reconnus. Si cela est impossible, nous devons veiller à accomplir toutes les formalités nécessaires (notamment en matière d'immigration, si besoin), à rémunérer l'employé selon la législation locale et au moins au salaire minimum au lieu d'affectation considéré, et à nous acquitter de toutes les obligations fiscales, d'assurance locale et d'assurance pour l'employé.
69. Lorsque nous engageons des employés de maison alors que nous travaillons à l'OMS, nous devons veiller à ce que leurs conditions d'emploi soient conformes aux normes locales entérinées par la législation locale ou la coutume. Nous sommes encouragés à évoquer cette relation « patron-employé » avec les Ressources humaines et/ou l'Éthique afin de clarifier une situation qui pourrait s'avérer ambiguë sur le plan de l'éthique.
70. L'OMS ne tolérera aucune violence ou maltraitance envers les employés de maison et les cas de cette nature seront traités conformément au cadre réglementaire et politique de l'OMS et/ou à la législation locale et nationale, si nécessaire.

4.3 Gestion des conflits d'intérêts

71. Il y a conflit d'intérêts lorsque notre intérêt personnel vient nuire à l'exercice de nos fonctions ou remettent en question notre intégrité, notre indépendance et notre impartialité.

4.3.1 Définitions

72. Il y a conflit d'intérêts quand des intérêts privés (financiers, personnels ou autres intérêts ou engagements sans rapport avec l'OMS) affectent ou paraissent affecter notre capacité à agir avec impartialité, à s'acquitter de nos fonctions et à régler notre conduite en ayant exclusivement en vue les intérêts de l'Organisation. L'incompatibilité n'a pas besoin d'être réelle pour qu'il y ait conflit d'intérêts : l'apparence d'un conflit d'intérêts peut suffire à donner une image négative.

Il est donc essentiel de révéler et de traiter rapidement un conflit d'intérêts pour éviter des conséquences potentiellement préjudiciables.

73. Les conflits d'intérêts sont des situations à haut risque qu'il faut régler. L'unité Éthique prodigue des conseils en toute confidentialité pour gérer les conflits d'intérêts potentiels ou mis en évidence, afin de préserver les principes d'intégrité, d'indépendance et d'impartialité.

4.3.2 Déclarations d'intérêts

74. Lorsque nous travaillons pour l'Organisation, nous sommes placés sous l'autorité du seul Directeur général. Autrement dit, nous ne devons solliciter ni accepter d'instructions d'aucun gouvernement ou d'aucune autorité extérieure à l'Organisation. Nous devons toujours fonder nos actions et nos décisions, et régler notre conduite, en ne tenant compte que de l'intérêt de l'OMS. Les priorités de l'Organisation doivent toujours passer avant nos intérêts personnels, ceux de notre famille ou de nos amis, ou ceux d'un gouvernement, d'un État Membre, d'un donateur ou d'un partenaire.
75. Les fonctionnaires de classe P.5 et au-delà, ainsi que ceux de certains départements et fonctions, c'est-à-dire toute personne ayant des droits de « demandeur et d'approbation d'achats », sont tenus de remplir chaque année une déclaration d'intérêts. Tous les nouveaux membres du personnel de l'OMS sont également tenus de remplir une déclaration d'intérêts au moment où ils entrent en service auprès de l'Organisation.
76. Nous devons révéler rapidement et intégralement tout conflit d'intérêts potentiel en demandant conseil à l'Éthique en toute confidentialité, et/ou à notre supérieur hiérarchique, sur les mesures à prendre, et notamment si nous devons nous retirer pour mettre fin à la situation qui crée le conflit ou l'apparence de conflit.
77. La contribution des experts extérieurs aux activités de l'OMS est en outre capitale. Lorsque nous collaborons avec des experts extérieurs, nous devons nous assurer que ces personnes ont indiqué dans une déclaration d'intérêts toutes circonstances pouvant donner lieu à un conflit d'intérêts dans le domaine où elles vont collaborer avec l'OMS. Les intérêts déclarés doivent être examinés par l'OMS avant que l'expert ne soit engagé. Des avis et conseils peuvent être obtenus auprès de l'Éthique afin de déterminer si un intérêt divulgué crée un conflit d'intérêts et si l'expert peut être retenu, et à quelles conditions. Un manquement à la procédure de déclaration d'intérêts par les experts peut avoir des conséquences négatives pour l'OMS, dont l'indépendance et l'impartialité peuvent être mises à mal par une collaboration avec des personnes extérieures qui ont des conflits d'intérêts. Si vous collaborez avec des personnes extérieures, vous devez prendre connaissance des Lignes directrices pour la déclaration d'intérêts (experts de l'OMS)¹⁸ et de la note d'information 22/2014.¹⁹
78. En ce qui concerne les intérêts financiers, nous ne devons pas non plus avoir d'intérêts financiers qui pourraient profiter, ou sembler bénéficier, de notre travail à l'OMS. Les déclarations d'intérêts annuelles, menées par l'Éthique, contribuent à maintenir et à renforcer la confiance dans l'intégrité de l'Organisation en identifiant, en gérant et en atténuant le risque de conflits

¹⁸ [Déclaration d'intérêts \(experts de l'OMS\)](#).

¹⁹ Et tous les documents qui lui ont succédé.

d'intérêts personnels. Lorsqu'un conflit d'intérêts est repéré, l'Éthique prodigue des conseils sur la façon de le traiter. Il peut falloir cesser certaines activités extérieures ou se départir de certains avoires financiers.

4.3.3 Relations familiales et personnelles sur le lieu de travail

79. Les liens familiaux ou les relations personnelles peuvent affecter ou sembler affecter notre impartialité et notre efficacité professionnelle. Nous devons éviter les situations où notre jugement professionnel pourrait être affecté de cette manière (par exemple, la passation d'un contrat avec une entreprise appartenant à un membre de la famille, le recrutement et la sélection de nouveaux membres du personnel, etc.).
80. Pour ces raisons, il ne sera pas accordé d'engagement à une personne ayant avec nous le lien de parenté suivant : père, mère, fils, fille, frère ou sœur. Le conjoint d'un membre du personnel peut toutefois être engagé par l'OMS, s'il est pleinement qualifié pour l'emploi et s'il ne lui est accordé aucune préférence en raison de son lien avec le membre du personnel. Toutefois, il ne peut pas être affecté à un poste hiérarchiquement supérieur ou subordonné à celui occupé par le membre du personnel auquel il est marié conformément à l'article 410.3 du Règlement du personnel.
81. De même, les membres du personnel ne peuvent en aucun cas prendre part à l'embauche, au renvoi ou à une autre mesure disciplinaire, à l'avancement, à la promotion, à la rétrogradation, à l'évaluation ou à l'encadrement de leur conjoint, de leur ex-conjoint ou de toute personne avec laquelle ils sont apparentés par le sang ou le mariage, y compris un précédent mariage, ou avec laquelle ils entretiennent ou ont entretenu une relation personnelle ou une amitié proche.
82. Si nous apprenons qu'une personne avec laquelle nous sommes apparentés par le sang ou le mariage s'est présentée à un poste à l'OMS, nous devons en aviser l'Éthique ou les Ressources humaines au Siège, et le responsable des ressources humaines et le Directeur de l'administration et des finances (DAF) dans les bureaux régionaux et bureaux de pays, le cas échéant.
83. Nous devons également nous retirer des activités de sélection ou d'achat faisant intervenir des personnes que nous connaissons bien sur le plan personnel, afin d'éviter toute allégation de favoritisme ou de partialité dans le processus d'embauche.
84. Les relations intimes entre collègues sur le lieu de travail ne doivent pas avoir d'incidence sur nos responsabilités professionnelles ou l'environnement de travail. Ces relations doivent rester entièrement consensuelles, et ne revêtir aucune forme de coercition, d'exploitation ou d'abus de pouvoir. Si nous nous engageons dans une relation intime qui implique une relation hiérarchique ou de supervision, nous devons en informer notre supérieur hiérarchique, le cas échéant. En tout état de cause, nous devons en informer l'Éthique et le responsable des Ressources humaines afin de garantir que ces relations puissent être traitées conformément au cadre réglementaire et politique de l'OMS. Au sein de l'OMS, les relations intimes avec des stagiaires ou des volontaires de l'OMS ou des Nations Unies sont fortement déconseillées dès lors qu'il existe un déséquilibre de pouvoir.

4.3.4 Emploi à l'extérieur, activités extérieures et poste au sein d'un conseil d'administration

85. Lorsque nous travaillons pour l'OMS, nous sommes censés consacrer tout notre temps et toute notre attention à nos tâches et responsabilités. Nous ne pouvons entreprendre aucun travail ou activité extérieure susceptible d'interférer avec notre capacité à remplir notre rôle à l'OMS, que ce soit en termes de temps et d'énergie ou parce qu'ils sont incompatibles (ou perçus comme tels) avec notre statut de personnel de l'OMS. Toutefois, l'OMS soutient et approuve généralement les activités qui contribuent à notre perfectionnement professionnel et à la réalisation de la mission de l'Organisation.
86. Si nous souhaitons avoir une activité extérieure en plus de notre emploi à l'OMS, nous devons normalement obtenir au préalable l'autorisation écrite de l'Éthique.
87. En règle générale, nous ne pouvons accepter de rémunération financière émanant de sources extérieures, nous engager dans des collectes de fonds pour des entités externes, ou acheter ou démarrer notre propre entreprise. Toutefois, s'il nous est offert une rémunération compatible avec notre statut de fonctionnaire international, par exemple des indemnités et honoraires pour des conférences ou des articles universitaires et à condition que nous obtenions au préalable l'autorisation de l'Éthique, nous pouvons accepter ces rémunérations.
88. Si l'autorisation d'exercer un emploi à l'extérieur, une activité extérieure ou un poste au sein d'un conseil d'administration nous est accordée, nous pouvons être tenus d'agir à titre privé et sur notre temps libre. Nous devons indiquer clairement aux organisateurs et aux participants à ces activités, y compris les employeurs, que nous agissons à titre personnel et non en tant que représentant de l'OMS.
89. L'OMS ne nous permet pas d'assumer des fonctions de gestion ou d'exécution dans une entité extérieure à titre privé. Toute exception, telle que siéger dans un conseil d'administration, sera soumise à l'approbation du Directeur général.
90. Nous devons tous connaître la note d'information 14/2015 – Outside activities (engagement in outside employment or occupation) (en anglais uniquement).²⁰

4.3.5 Activité politique

91. L'OMS soutient notre droit à voter dans nos systèmes nationaux. Si l'adhésion à un parti politique est autorisée, elle ne peut nous obliger à prendre part à une action qui serait incompatible avec l'indépendance et l'impartialité requises par notre statut à l'OMS ou qui aurait un effet négatif sur celles-ci (par exemple, les partis racistes ou les groupes qui prônent la violence).
92. Cela signifie que nous ne pouvons pas prendre part à des manifestations politiques, critiquer publiquement les gouvernements ou briguer ou occuper une fonction politique à quelque niveau que ce soit pendant que nous travaillons pour l'OMS. L'apologie de la violence et l'incitation à la haine à l'égard de certains groupes de la société comme les minorités ethniques, nationales ou

²⁰ Et tous les documents qui lui ont succédé.

religieuses ou toute autre composante de la société ne sont pas acceptées. Si notre conjoint est engagé dans la politique, nous pouvons être amenés à ne pas participer à certaines activités afin de préserver notre indépendance et notre impartialité.

93. Nous ne pouvons participer à des activités politiques, y compris, mais sans s'y limiter, briguer ou occuper une fonction politique locale ou nationale tant que nous sommes employés par l'OMS. Si nous pouvons voter et adhérer à des partis politiques, nous devons faire preuve de discrétion à tout moment dans nos activités et nos opinions politiques personnelles et ne pouvons participer à des campagnes de collecte de fonds ou autres. Il existe des recommandations particulières pour les membres du personnel candidats à des élections à l'OMS. Il convient de contacter le Bureau du Conseiller juridique pour obtenir de plus amples renseignements ou poser des questions à ce sujet.

4.3.6 Droit d'association

94. Conformément à l'article VIII du Statut du personnel et à la section 9 du Règlement du personnel, les membres du personnel ont le droit de constituer une association officielle en vue de mettre sur pied des activités les intéressant et de faire connaître leurs propositions et leur opinion à l'Organisation sur toute question concernant les principes applicables au personnel et les conditions de travail.

4.3.7 Activités sociales ou caritatives

95. Les activités privées non rémunérées à des fins sociales ou caritatives qui n'ont aucun rapport avec nos fonctions officielles ou avec l'OMS et qui ont lieu en dehors des heures de travail ou pendant les périodes de congé autorisé, peuvent être exercées à notre discrétion. Toutefois, nous veillerons dans tous les cas à ce que l'activité soit et reste compatible avec notre statut de fonctionnaire international.

4.3.8 Activités éducatives

96. Nous pouvons, à notre discrétion, améliorer notre formation en dehors de nos heures de travail ou pendant nos congés autorisés.

4.3.9 Acceptation de cadeaux, décorations et distinctions honorifiques

97. Le fait de recevoir des cadeaux, des récompenses, des invitations à des spectacles, des distinctions honorifiques ou de bénéficier de services de réception ou d'hôtellerie dans le cadre de notre travail peut sembler créer une obligation envers le bénéficiaire et nuire à la réputation de l'OMS en remettant en question son indépendance, son intégrité et son impartialité.

98. Nous ne devons jamais solliciter de cadeaux ni de faveurs en rapport avec nos fonctions officielles. Les cadeaux offerts doivent être refusés si leur acceptation pourrait créer une apparence d'irrégularité ou de partialité ou semblerait remettre en question l'indépendance et la réputation de l'OMS. Toutefois, les cadeaux peuvent être acceptés quand un refus serait gênant, surtout s'ils sont peu coûteux.

99. Si sa valeur du cadeau reçu en lien avec notre travail est inférieure à 100 dollars des États-Unis (USD), le cadeau peut être conservé et il n'est pas nécessaire d'en informer l'Éthique. Cependant,

si sa valeur dépasse ou pourrait dépasser 100 USD, nous devons demander l'autorisation du Directeur général ou du Directeur régional, par l'intermédiaire de l'unité Éthique. Cette dernière indiquera si le cadeau peut être conservé ou s'il doit être rendu.

100. Avant d'accepter toute distinction honorifique ou décoration, nous devons informer le Directeur général ou le Directeur régional et demander son autorisation par l'intermédiaire de l'Éthique. Si l'autorisation est accordée, nous devons indiquer, lorsque nous recevons une distinction de ce type, qu'elle nous est décernée en récompense de travaux accomplis pour l'OMS. Dans les cas où la distinction honorifique ou la décoration récompense des services qui sont sans rapport avec nos fonctions officielles ou notre mandat à l'OMS, l'Organisation peut nous autoriser à accepter cette récompense à titre personnel, sous réserve de l'accord préalable de l'Éthique.
101. De même, lorsque nous sommes concernés par l'organisation d'une manifestation ou d'un événement auquel participeront des parties prenantes extérieures, nous devons faire preuve de modération dans l'affectation des ressources de l'OMS à de telles fins. Il convient en principe d'éviter d'offrir des cadeaux aux participants afin d'éviter toute question d'intention.

4.3.10 Dons

102. Les dons monétaires à l'OMS et les dons en nature sont les bienvenus, mais ils doivent toujours être acheminés et reçus par les voies appropriées au sein des Finances. Si vous êtes contacté par une personne extérieure souhaitant faire un don à l'OMS, vous devez l'adresser à l'unité Dotations et comptes, afin que le don puisse être correctement enregistré et reçu par les canaux comptables appropriés.
103. Comme la source des fonds doit toujours être vérifiable, les dons en espèces ne peuvent pas être acceptés.

4.4 Protéger les ressources de l'OMS

104. Nous avons accès aux biens et aux ressources de l'OMS, comme les fonds, les systèmes informatiques, les téléphones, les fournitures, les véhicules, etc. Nous sommes tenus de les utiliser de manière appropriée et de protéger les biens de l'OMS contre la perte, l'utilisation abusive et le gaspillage, conformément à la politique relative à l'usage acceptable des systèmes d'information et de communication.²¹ Outre les biens matériels, les actifs de l'OMS comprennent également des ressources immatérielles comme le temps, l'information et la technologie.

4.4.1 Utilisation des horaires officiels de travail

105. Dans la mesure du possible, les tâches et engagements personnels ne doivent pas être entrepris pendant les heures de travail, que ce soit par nous-mêmes ou par d'autres collègues en notre nom ou à notre demande. De même, nous ne devons pas permettre que des activités

²¹ Et tous les documents qui lui ont succédé.

extérieures affectent notre capacité à exercer nos fonctions pour l'OMS, même lorsque l'activité extérieure a été approuvée.

106. Conformément à l'éthique et à la déontologie, nous devons signaler tous les appels téléphoniques privés passés depuis un téléphone fixe ou portable ou à l'aide d'un appareil analogue appartenant à l'OMS, conformément à la politique relative à l'usage acceptable des systèmes d'information et de communication.²²

4.4.2 Utilisation et protection de l'information

107. Nous sommes tenus d'utiliser et de protéger toute information confidentielle fournie à l'Organisation ou générée par elle. Pour éviter toute divulgation non autorisée, nous devons utiliser les informations confidentielles avec prudence.

108. À moins que la réception ou la divulgation d'informations confidentielles à des parties externes ne fasse l'objet d'un accord ou d'un protocole approuvé par le Service juridique, nous ne devons pas partager les informations confidentielles de l'OMS ou accepter des informations confidentielles d'une autre partie, à moins que cette action ne soit dûment autorisée et approuvée, et que l'autre partie n'ait signé un engagement de confidentialité. Le responsable de la protection de la vie privée ou le Service juridique doit être contacté pour obtenir des conseils et de l'aide.

109. Par ailleurs, nous ne devons pas utiliser les informations dont nous avons connaissance du fait de nos fonctions officielles à des fins privées, par exemple pour nos affaires personnelles. Cette exigence s'applique même après que nous avons cessé nos fonctions à l'OMS. Si, du fait de nos fonctions, nous avons connaissance de renseignements personnels concernant d'autres fonctionnaires, nous nous devons de respecter la vie privée de ceux-ci et d'utiliser les données personnelles avec précaution et discrétion.

110. La divulgation non autorisée d'informations confidentielles de l'OMS ou l'acceptation inappropriée d'informations confidentielles de la part d'une autre partie peut faire l'objet de mesures disciplinaires.

111. Dans le cadre de son travail, y compris à des fins de fixation de normes, l'OMS peut acquérir des informations protégées sur d'autres organisations et entités, ainsi que sur des individus. Ces renseignements sont couverts par le secret professionnel et doivent être traités avec discernement et discrétion. Nous ne devons utiliser ces informations que dans le contexte et aux fins pour lesquelles elles ont été fournies, et nous ne devons les communiquer qu'aux personnes qui ont un besoin légitime de les connaître.

4.4.3 Bureautique

112. La déontologie exige de nous que nous consacrons notre temps de travail aux activités officielles de l'Organisation. Elle exige que tout usage personnel du matériel de bureau, et notamment de l'Internet, du courrier électronique et du téléphone, reste minimal, ne soit pas incompatible avec les intérêts de l'Organisation et soit conforme à la conduite attendue. Par

²² Et tous les documents qui lui ont succédé.

ailleurs, ce type d'usage ne doit pas perturber le travail des collègues ni surcharger les réseaux internes.

4.4.4 Données et archives

113. L'OMS attend de nous que nous enregistrions et communiquions des informations exactes, honnêtes et complètes. Les fausses déclarations et les documents inexacts peuvent entraîner une érosion de la confiance envers l'OMS sur plusieurs fronts, de notre système de justice interne à la manière dont nous rendons des comptes à nos États Membres et à nos partenaires. Si nous avons des doutes sur l'exactitude et l'exhaustivité d'une information, nous ne devrions jamais deviner, mais faire preuve de diligence raisonnable ou demander de l'aide. Si nous pensons qu'une information que nous avons enregistrée ou communiquée à l'OMS ou à d'autres personnes est incorrecte ou peut donner lieu à une fausse déclaration, nous devons en informer dès que possible notre supérieur hiérarchique et l'Éthique, qui détermineront les meilleures mesures à prendre.

114. Tous les documents conservés doivent être exacts, quel qu'en soit le format. Il est important de suivre les orientations de l'OMS en ce qui concerne la tenue des registres et la manière appropriée de les détruire. La soumission de documents frauduleux est un motif de sanction disciplinaire.

4.4.5 Financement et achat

115. L'OMS est tributaire du financement fourni par les États Membres et les donateurs. Ces fonds sont régis par le Règlement financier et les règles de gestion financière de l'OMS, ainsi que par les politiques et procédures en matière de finances, d'achats et de comptabilité. Le cadre financier de l'OMS garantit que tous les fonds sont dépensés de la manière la plus efficace et la plus efficiente possible, aux fins pour lesquelles ils sont prévus.

116. Toute demande de prestations personnelles, de droits ou de dépenses liées au travail, y compris l'assurance-maladie du personnel, les voyages ou les prestations telles que les congés de maladie, doit être sincère, raisonnable et étayée par les documents nécessaires.

117. Les activités d'achat de l'OMS sont régies par les principes fondamentaux, reconnus au niveau international, d'optimisation des ressources, de mise en concurrence à égalité, de transparence et de mise en œuvre de la responsabilité. Par conséquent, lorsqu'il s'agit de choisir entre des fournisseurs concurrents, nous devons faire preuve de neutralité et d'objectivité afin de choisir le meilleur fournisseur. Nous ne devons pas exercer, ou tenter d'exercer, une influence pour obtenir un traitement spécial pour un fournisseur particulier. Même la perception d'une influence peut saper la confiance accordée à l'OMS.

118. Le processus d'achat instauré à l'OMS permet une mise en concurrence transparente des candidats, qui doivent être traités sur un pied d'égalité. En vertu des règles de déontologie qui régissent les achats à l'OMS, toutes les personnes directement ou indirectement associées à la fonction d'achat sont chargées de veiller à l'intégrité du processus, à l'équité, à la transparence et à l'égalité de traitement des fournisseurs potentiels. Le personnel de l'OMS, en particulier les

personnes associées aux fonctions d'achat, est tenu de se comporter conformément aux principes et aux exigences énoncés dans la partie VI du Manuel électronique de l'OMS.

4.4.6 Actifs physiques et véhicules

119. Les biens et avoirs de l'Organisation sont exclusivement destinés aux objectifs officiels de l'OMS. Nous sommes tous chargés de veiller à ce que les ressources de l'OMS, y compris les fournitures et le matériel de bureau, les ordinateurs, l'équipement téléphonique et les véhicules, soient utilisées avec discernement et à des fins officielles. Conformément à l'éthique et à la déontologie, nous devons signaler tous les appels téléphoniques privés passés depuis un téléphone fixe ou portable ou à l'aide d'un appareil analogue appartenant à l'OMS, suivant les instructions figurant sur l'intranet de l'OMS ou conformément à la politique relative à l'usage acceptable des systèmes d'information et de communication.²³

120. Les véhicules de l'OMS ne doivent être utilisés qu'à des fins professionnelles officielles de l'OMS. Nous ne sommes pas autorisés à utiliser les véhicules de l'OMS à des fins personnelles sans l'autorisation expresse du Directeur général ou du Directeur régional. L'autorisation de voyages sans rapport avec le travail de l'OMS est subordonnée au recouvrement de l'intégralité des coûts, y compris le carburant, l'assurance et le kilométrage pour l'usure du véhicule. Nous ne pouvons pas demander à un collègue ou à un subordonné d'utiliser un véhicule de l'OMS à notre profit personnel. Lorsque nous voyageons dans un véhicule de l'OMS, nous devons toujours porter notre ceinture de sécurité et respecter les règles de circulation locales, y compris les limitations de vitesse et les restrictions de stationnement.

4.4.7 Fraude

121. L'OMS adopte une politique de tolérance zéro à l'égard des pratiques frauduleuses et de corruption, ce qui signifie qu'il n'y a aucune excuse acceptable pour que nous nous livrions à la fraude, à la corruption, aux pots-de-vin, à la collusion, à la coercition ou à d'autres comportements similaires.

122. Les cas de fraude et de corruption peuvent gravement nuire à la réputation de l'OMS et éroder la confiance du public à son égard, ce qui pourrait en fin de compte entraîner la suspension ou la perte du financement des donateurs, et donc avoir un impact négatif sur l'accomplissement de la mission de l'Organisation. La fraude et la corruption ont un impact sur notre efficacité, notre motivation et notre moral, ainsi que sur notre capacité à attirer et à retenir des collaborateurs talentueux.

123. Comme le définit la politique OMS de prévention, de détection et de répression de la fraude et de la corruption,²⁴ la fraude ou la pratique frauduleuse est tout acte ou omission, y compris toute fausse déclaration, qui induit ou tente d'induire sciemment en erreur une partie en vue d'obtenir un avantage financier ou autre ou de se soustraire à une obligation, que ce soit pour soi-même ou pour autrui. La corruption ou la manœuvre de corruption est le fait d'offrir, de donner, de recevoir ou de demander, directement ou indirectement, quelque chose de valeur pour

²³ Et tous les documents qui lui ont succédé.

²⁴ Sauf définition contraire dans tout document qui lui a succédé.

influencer indûment les actions d'une autre partie. La corruption peut être le reflet d'un abus de pouvoir et/ou d'une utilisation abusive des ressources à des fins personnelles.

124. Tous les cas présumés de fraude ou de corruption doivent être signalés au Contrôle interne. Sous réserve d'un examen initial par le Contrôle interne, ces rapports feront l'objet d'une enquête conformément au processus d'enquête du Contrôle interne. L'OMS prendra des mesures disciplinaires et d'autres actions à l'encontre des auteurs de fraudes, y compris le recouvrement des fonds, la résiliation d'engagement, le renvoi aux autorités locales ou nationales, aux autorités administratives et judiciaires au niveau national, selon ce que l'Organisation jugera nécessaire et applicable.

4.4.8 Risques d'entreprise

125. L'OMS est exposée à divers facteurs d'influence externes et internes qui engendrent des incertitudes quant à la réalisation des objectifs de l'Organisation. L'effet de ces incertitudes sur les objectifs organisationnels est également appelé « risque ». Certains de ces risques peuvent être de nature éthique, comme le risque de pots-de-vin, de corruption, de fraude, de détournement de fonds, de dessous-de-table, d'utilisation abusive d'informations confidentielles ou exclusives, etc.

126. Nous avons tous l'obligation d'atténuer les risques auxquels l'OMS est confrontée en signalant nos préoccupations (en suivant les procédures prévues dans les cadres réglementaires et politiques de l'OMS) et en appliquant les contrôles et autres mesures prescrites pour réduire l'exposition de l'Organisation à ces risques.

4.5 Protéger les intérêts et la réputation de l'OMS

4.5.1 Propriété intellectuelle, publications

127. Pour toute œuvre produite ou invention que nous avons mise au point dans l'exercice de nos fonctions officielles, tous les droits, y compris la propriété, le droit d'auteur et la propriété industrielle sont dévolus à l'OMS.

128. L'OMS a le droit d'utiliser ces travaux de la façon qu'elle juge opportune, y compris en choisissant de les publier ou non, de les modifier et/ou d'en faire un usage différent que celui envisagé à l'origine. Pour toute documentation que nous avons produite en vue d'une publication externe, nous devons respecter les procédures d'approbation, les droits d'auteur et droits de propriété industrielle, ainsi que la politique de l'OMS en matière de publication. Une contribution à une publication externe est définie comme :

- a) un texte établi dans l'exercice normal des fonctions et attribué au personnel de l'OMS, qui est publié à l'extérieur ; ou
- b) un texte établi en dehors de l'exercice normal des fonctions, mais se rapportant aux activités de l'OMS et attribué au personnel de l'OMS, qui est publié à l'extérieur.

Textes établis en tant que membre du personnel de l'OMS

129. Tous les produits d'information publiés à l'extérieur doivent être scientifiquement fondés et publiés conformément à la politique de libre accès et aux politiques d'assurance qualité de l'éditeur, à savoir notamment l'examen collégial et la divulgation des conflits d'intérêts potentiels. Ces contributions peuvent être des articles de revue, des chapitres de livre, des lettres, des commentaires, des éditoriaux, des préfaces, des analyses ou des avant-propos portant sur le travail du personnel de l'OMS et indiquant qu'ils sont employés par l'Organisation. Nous devons en outre observer les dispositions applicables du Manuel électronique relatives aux thèses et aux dissertations, en étant particulièrement attentifs aux projets qui concernent les travaux du personnel de l'OMS ou qui rendent compte de l'activité de l'Organisation.

Textes écrits à titre personnel

130. Les textes que nous écrivons à titre personnel et durant notre temps de loisir qui sont sans rapport direct avec les travaux de l'Organisation ne sont pas soumis à autorisation et relèvent de la responsabilité personnelle de leur auteur. Dans l'exercice de cette responsabilité, nous devons tenir pleinement compte des conséquences de la publication de ces textes conformément aux dispositions concernant les activités extérieures. Ces textes ne doivent pas mentionner que leur auteur est ou a été membre du personnel de l'OMS. Toute rémunération perçue pour une publication de ce type devra être soumise à l'approbation de l'Éthique avant production du texte écrit.

4.5.2 Relations avec les médias et déclarations publiques

131. L'autorisation de s'exprimer devant les médias ne peut être accordée que sur des sujets relevant de notre compétence. Cela étant dit, nous devons garder à l'esprit que nous parlons au nom de l'OMS et non en tant que particuliers, universitaires ou experts indépendants.

132. Avant de prendre la parole, nous devons solliciter l'avis de notre supérieur hiérarchique, des services chargés de la communication et de l'éthique, selon le cas. Si nous pensons être appelés à nous exprimer devant les médias nous devons suivre la formation à la communication dispensée par l'OMS par l'intermédiaire du service Communication. Par ailleurs, nous devons être conscients que, si elles sont autorisées, les observations faites devant des journalistes peuvent être importantes pour des collègues se trouvant ailleurs dans l'Organisation. Par conséquent, nous devons tenir nos collègues, y compris le service juridique, informés de notre travail auprès des médias, y compris les médias et revues scientifiques.

133. Les collaborateurs de l'OMS ne sont à aucun moment autorisés à s'exprimer devant les médias au nom de l'OMS.

4.5.3 Messageries électroniques et médias sociaux

134. L'OMS encourage l'utilisation de comptes officiels et individuels sur les médias sociaux pour promouvoir les objectifs et les travaux de l'Organisation. Un mauvais usage des messageries électroniques et des médias sociaux à titre privé et professionnel peut exposer l'Organisation à des risques, notamment, mais pas exclusivement : la diffusion de fausses informations préjudiciables, le non-respect du droit d'auteur ou la mise à mal de la réputation, de l'indépendance et de la crédibilité de l'OMS.

135. L'OMS a élaboré une politique concernant les médias sociaux²⁵ afin de promouvoir une utilisation cohérente et conforme à l'éthique des médias sociaux conformément au cadre réglementaire et politique de l'OMS.

136. Nous sommes tous censés anticiper la manière dont nos messages électroniques ou nos activités dans ces médias peuvent être perçus, ainsi que l'impact potentiel et réel de ceux-ci. Nous ne devons jamais nous engager dans des activités sur les médias sociaux susceptibles de nous mettre dans l'embarras, de mettre nos collègues ou l'OMS dans l'embarras. Nous sommes tenus de faire preuve de discernement avant de transmettre des informations par courrier électronique ou de diffuser des informations dans les médias sociaux. En cas de doute, nous devons signaler tout risque perçu aux services chargés de la communication et de l'éthique, selon qu'il conviendra.

4.5.4 Déontologie et recherche scientifiques

137. Comme indiqué en détail dans le Code de conduite pour une recherche responsable et dans la politique de l'OMS sur les pratiques répréhensibles en matière de recherche,²⁶ l'OMS attache une très grande importance à l'intégrité de la recherche et encourage une recherche de grande qualité, conforme à l'éthique, contrôlée par des experts, efficiente, accessible, transparente, et soumise à une surveillance attentive et à une évaluation rigoureuse.

138. L'OMS soutient la recherche de différentes façons et veille à ce que toutes ses interventions en santé publique et dans le domaine de la recherche reposent sur des principes d'éthique solides. Elle a à cœur d'élaborer et de promouvoir des recommandations respectueuses de l'éthique, reposant sur des données factuelles et fondées sur les droits humains pour la mise au point de politiques de santé et de lignes directrices. Tous les projets de recherche de l'OMS impliquant des sujets humains sont officiellement examinés par le Comité d'évaluation éthique de la recherche afin de s'assurer qu'ils sont réalisés dans le respect de la dignité, de la sécurité et des droits des participants.

139. Nous sommes censés avoir un comportement exemplaire dans le domaine de la recherche, en faisant la preuve de notre engagement personnel par une conduite responsable. Nous devons en outre appliquer les normes les plus strictes d'intégrité scientifique, comme indiqué dans le Code de conduite pour une recherche responsable et dans la politique de l'OMS sur les pratiques répréhensibles en matière de recherche, et sommes chargés de veiller à ce que les règles de l'OMS soient observées.

140. Un manquement à la déontologie scientifique et à l'éthique en matière de recherche est considéré comme une faute professionnelle à l'OMS et est passible de mesures disciplinaires. En tant que tel, nous devons le signaler selon les procédures applicables en cas d'allégations de manquement déontologique dans le domaine de la recherche.²⁷ Un manquement à la déontologie scientifique et/ou à l'éthique en matière de recherche fait du tort à la science, revient

²⁵ Et tous les documents qui lui ont succédé.

²⁶ Note d'information 49/2017 de l'OMS ou toute note qui lui succède.

²⁷ Note d'information 49/2017 de l'OMS ou toute note qui lui succède.

à faire une mauvaise utilisation des fonds de l'Organisation et érode la confiance que le grand public a dans l'OMS.

4.5.5 Relations avec les acteurs non étatiques

141. L'OMS collabore avec des acteurs non étatiques, c'est-à-dire des organisations non gouvernementales (y compris des groupes de la société civile), des entités du secteur privé (y compris des associations commerciales), des fondations philanthropiques et des établissements universitaires. Dans les relations qu'elle noue avec ces acteurs, l'OMS doit préserver son intégrité, son indépendance, sa crédibilité et sa réputation, et l'approche scientifique fondée sur des bases factuelles qui sous-tend ses activités ne doit pas être mise à mal.

142. Lorsque nous interagissons avec des acteurs non étatiques, nous devons nous conformer au Cadre de collaboration avec les acteurs non étatiques et aux procédures qui s'y rattachent.²⁸ Celui-ci fournit un ensemble de règles et de procédures visant à faciliter notre collaboration avec les acteurs non étatiques. Le Cadre fournit une base solide permettant de renforcer la collaboration et contribue à un équilibre entre les risques et les avantages escomptés tout en protégeant et préservant l'intégrité, la réputation et le mandat de santé publique de l'OMS.

143. L'OMS a une position stricte à l'égard de certains secteurs. Ainsi, elle ne collabore pas avec l'industrie du tabac ni avec les acteurs non étatiques qui défendent ses intérêts. Elle ne collabore pas non plus avec l'industrie de l'armement. Par ailleurs, l'OMS fera preuve d'une prudence particulière, notamment lorsqu'elle procédera à la vérification diligente, à l'évaluation et à la gestion des risques, avant de collaborer avec des entités du secteur privé et d'autres acteurs non étatiques dont les politiques ou les activités ont une incidence néfaste sur la santé humaine et ne sont pas conformes aux politiques, normes et critères de l'Organisation, en particulier ceux qui portent sur les maladies non transmissibles et leurs déterminants.

4.5.6 Relations avec des tiers, des partenaires externes, des prestataires, des ONG, des fournisseurs

144. L'OMS fait souvent appel à des tiers, notamment des fournisseurs, des ONG, des partenaires ou des organisations du secteur privé. La procédure officielle en matière d'achats, qui comprend généralement un appel d'offres et une procédure d'approbation, doit être respectée et seuls ceux d'entre nous qui sont habilités à le faire peuvent engager l'Organisation dans le cadre d'un contrat avec une tierce partie.

145. Tous les fournisseurs sont tenus de satisfaire, voire de dépasser, les attentes de l'OMS en matière de comportement et de pratiques commerciales éthiques. Ils doivent accepter de se conformer aux dispositions du présent Code et aux autres politiques de l'OMS relatives aux normes de conduite, et de respecter les principes et se conformer aux normes définies dans le Code de conduite des fournisseurs des Nations Unies.²⁹

²⁸ Résolution 69/2016 de l'Assemblée mondiale de la Santé et section XVIII.1 du Manuel électronique de l'OMS.

²⁹ [Code de conduite des fournisseurs des Nations Unies | Division des achats des Nations Unies.](#)

4.5.7 Relations avec les gouvernements et les autres organisations du système des Nations Unies

146. Si nous nous devons d'entretenir de bonnes relations avec les gouvernements des États Membres de l'OMS, nous ne devons pas nous ingérer dans les affaires internes desdits gouvernements. Afin de conserver l'impartialité exigée des fonctionnaires internationaux, nous devons demeurer indépendants de toute autorité extérieure à l'Organisation et notre conduite doit traduire cette indépendance. Pour cette raison, nous ne devons ni solliciter ni obtenir, en aucun cas, d'instructions ou d'aide d'un responsable gouvernemental ou d'une autre autorité extérieure à l'Organisation, notamment dans l'intention :

- a) d'intervenir dans les débats internes ou dans la politique générale de l'Organisation ;
- b) de modifier une mesure ou une décision défavorable telle que le non-recrutement, le non-renouvellement du contrat de travail d'un membre du personnel, la cessation de son emploi ou la résiliation de son engagement ; ou
- c) d'obtenir une promotion, une prestation ou un autre type d'avantage lié à l'emploi.

147. Nous devons faire preuve de prudence et nous abstenir d'exprimer publiquement nos opinions et convictions, y compris nos croyances religieuses, ou d'avoir des activités politiques pouvant empiéter sur les politiques et les affaires gouvernementales. L'apologie de la violence et l'incitation à la haine à l'égard de certains groupes de la société comme les minorités ethniques, nationales ou religieuses ou toute autre composante de la société ne sont pas acceptées.

148. L'OMS collabore régulièrement avec d'autres organisations du système des Nations Unies et des entités étatiques. La collaboration avec d'autres organismes peut présenter un risque pour l'Organisation. L'OMS demande donc aux autres parties avec lesquelles elle collabore de se conformer à nombre de ses lignes directrices et de respecter ses normes exigeantes. Si vous constatez qu'une autre partie agit de manière contraire à l'éthique ou aux normes établies par l'OMS, vous devez le signaler à votre supérieur hiérarchique et à l'Éthique, qui vous indiqueront la marche à suivre.

149. Il est important de se rappeler qu'avant de vous engager avec une entité, qu'il s'agisse d'une organisation du système des Nations Unies ou d'une entité gouvernementale, vous devez vous assurer que la partie avec laquelle vous traitez est bien une organisation du système des Nations Unies, une entité gouvernementale ou un responsable gouvernemental.

4.6 **Obligations après la cessation de service**

150. Les conflits d'intérêts peuvent porter sur les activités en cours, mais aussi sur un emploi passé ou futur éventuel. Par exemple, lorsque nous postulons pour un emploi à l'extérieur de l'OMS ou que nous en discutons, nous devons nous abstenir d'évoquer ou de révéler des informations de l'OMS qui ne sont pas du domaine public. Le personnel de l'OMS doit consulter l'Éthique ou les Ressources humaines pour prendre des mesures d'atténuation (par exemple nous retirer d'activités qui pourraient profiter ou sembler profiter au futur employeur, ou nous accorder un délai de réflexion avant d'assumer de nouvelles fonctions) afin d'éviter de créer une impression risquant de nuire à notre réputation ou à celle de l'OMS. De même, les personnes détachées auprès de l'OMS ne doivent pas exercer de fonctions qui pourraient profiter ou sembler profiter

à leur institution ou gouvernement d'origine, et elles doivent respecter la confidentialité des informations de l'OMS.

151. La cessation de service ne nous dégage pas de l'obligation de discrétion et de confidentialité au sujet des questions officielles. En particulier, nous ne devons communiquer à personne des informations dont nous avons eu connaissance dans l'exercice de nos anciennes fonctions ; nous ne devons pas non plus utiliser ces informations pour en tirer un avantage personnel. Cela comprend l'utilisation d'informations pour influencer les décisions de l'Organisation ou d'entités tierces, dans l'intention de rechercher les possibilités d'emploi auprès d'elles. À cette fin et pour ménager un délai de réflexion, lorsque nous quittons l'OMS, nous ne pouvons, pendant deux ans, rechercher un emploi auprès d'un acteur non étatique qui n'est pas indépendant de l'industrie du tabac ou de l'armement, ou auprès d'une entité commerciale des secteurs pharmaceutique et alimentaire qui a participé aux travaux que nous avons accomplis pour l'OMS sans l'autorisation expresse de l'Éthique. De même, si nos fonctions incluent la fourniture de services juridiques, politiques, d'achat, de conseils ou de représentation du personnel de l'OMS au sein de l'Organisation, nous ne pouvons pas fournir de tels services, conseils ou représentation à titre privé ou commercial sans l'autorisation expresse de l'Éthique pendant une période de deux ans.
152. Les anciens membres du personnel qui font des déclarations publiques dans les médias à propos de l'OMS ou qui publient en qualité d'anciens fonctionnaires de l'OMS doivent demander l'autorisation du service chargé de l'éthique pendant une période de deux ans après leur départ de l'Organisation.

Section 5 – Obligations et conséquences

5.1 Devoir de conformité

153. Si nous ne nous acquittons pas de nos fonctions et de nos responsabilités de manière satisfaisante, le cas peut être résolu par des mesures administratives appropriées. Toutefois, les actes ou les omissions qui constituent une inobservance des normes de conduite définies par le présent Code et le cadre réglementaire et politique applicable de l'OMS feront l'objet d'une enquête. Lorsqu'une faute est établie à la suite d'une enquête, une procédure disciplinaire sera engagée à notre encontre conformément à notre mandat et à notre situation relative à l'embauche.
154. Les supérieurs hiérarchiques doivent en outre i) toujours montrer l'exemple en se comportant conformément au présent Code, s'assurer que leurs équipes ont connaissance du présent Code et agir en conséquence ; ii) prévenir les transgressions du Code et y réagir ; et iii) créer et préserver des environnements de travail où de telles transgressions sont évitées, réduites au minimum et atténuées conformément au cadre réglementaire et politique de l'Organisation.
155. L'OMS, par l'intermédiaire de l'Éthique et d'autres fonctionnaires chargés de fonctions de responsabilité (par exemple, Achats), apporte un soutien personnalisé au personnel et aux supérieurs hiérarchiques de l'OMS en ce qui concerne la mise en œuvre du présent Code et d'autres questions d'ordre éthique, selon les besoins.

5.2 Obligation de signaler

156. Nous avons tous le devoir de signaler les actes répréhensibles, y compris les comportements abusifs, l'inconduite sexuelle, la fraude et la corruption, conformément aux politiques et procédures appropriées. Il n'y a pas d'excuse (*#NoExcuse*) à ne pas signaler.
157. Les plaintes peuvent être soumises par courrier électronique i) à l'adresse : investigation@who.int, ii) par l'intermédiaire du service de signalement des problèmes d'intégrité ou iii) suivant les indications se trouvant dans les politiques et procédures de l'OMS. Toutes les plaintes feront l'objet d'un examen et d'une enquête par le Contrôle interne, au besoin. Nous ne sommes pas autorisés à enquêter nous-mêmes sur les allégations d'actes répréhensibles. Les enquêteurs du Contrôle interne sont spécialement formés et mandatés pour traiter tous les signalements et plaintes pour allégation de faute grave.
158. L'OMS s'engage à veiller au respect du cadre réglementaire et politique de l'OMS. En cas de suspicion d'actes répréhensibles, de besoin de conseils ou de crainte de représailles, nous pouvons nous adresser à différents services (Éthique, Ombudsman, Prévention et lutte contre l'inconduite sexuelle, Ressources humaines, Santé au travail) ou à l'Association du personnel, selon le cas, pour obtenir des conseils et un soutien. Ces ressources nous aideront à comprendre si des informations doivent ou non être signalées, les processus applicables, les options qui s'offrent à nous et les ressources disponibles.
159. L'Organisation entend aider chacun d'entre nous à s'exprimer, faciliter le signalement d'actes répréhensibles, apporter une réponse rapide et efficace aux signalements d'actes répréhensibles, ne pas exercer de représailles et protéger les membres du personnel et les autres personnes qui honorent leur devoir et leur obligation en s'exprimant. En signalant de bonne foi les actes répréhensibles présumés, nous avons droit à une protection contre les représailles, conformément aux dispositions de la politique de l'OMS sur la prévention des représailles et les mesures destinées à y remédier.³⁰ Les représailles constituent en soi une faute et tout membre du personnel de l'OMS qui s'y livre peut faire l'objet de mesures disciplinaires ou d'autres sanctions applicables.

5.3 Conséquences en cas de non-conformité

160. L'intégrité consiste à faire ce qui est juste, même si personne ne regarde.
161. Ce principe est important et attendu de l'ensemble du personnel de l'OMS. L'OMS attend de chacun d'entre nous qu'il agisse honnêtement et professionnellement, avec intégrité, à tout moment. Si nous ne respectons pas le cadre réglementaire et politique de l'OMS, les normes de conduite, la législation locale et/ou nos obligations juridiques personnelles, nous sommes susceptibles de faire l'objet d'une enquête du Contrôle interne et, possiblement, de mesures disciplinaires. Cela inclut la rétrogradation, le recouvrement des fonds, le licenciement (sommaire) ou la résiliation d'engagement, et même le renvoi aux autorités locales pour d'éventuelles poursuites pénales, le cas échéant.

³⁰ Et tous les documents qui lui ont succédé.

Annexe – Coordonnées

Il est recommandé de consulter les services et entités suivants pour obtenir des conseils ou du soutien, le cas échéant :

- **Unité Éthique, Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique (CRE)**
Courriel : ethicsoffice@who.int
Intranet : [About CRE \(who.int\)](#)
- **Bureau des services de contrôle interne (IOS)**
Courriel : investigation@who.int
Intranet : [Office of Internal Oversight Services \(who.int\)](#)
- **Service de signalement des problèmes d'intégrité (géré par IOS)**
Intranet : [WHO Integrity Hotline](#)
- **Bureau de l'Ombudsman et services de médiation**
Courriel : ombudsman@who.int
Intranet : [Office of the Ombudsperson \(who.int\)](#)
- **Service de santé au travail (SHW)**
Courriel : shws@who.int
Intranet : [Staff Health & Wellbeing Services \(who.int\)](#)
- **Département Prévention et lutte contre l'inconduite sexuelle (PRS)**
Intranet : [Preventing and Responding to Sexual Exploitation \(who.int\)](#) et extranet: [Preventing and Responding to Sexual Exploitation, Abuse and Harassment \(who.int\)](#)
Courriel : PRSEAH@who.int
- **Gestion des ressources humaines et des talents**
Intranet : [Human Resources and Talent Management \(who.int\)](#)
- **Bureau du Conseiller juridique (LEG)**
Intranet : [Office of the Legal Counsel \(who.int\)](#)
- **Département Finances**
Intranet : [Department of Finance \(who.int\)](#)
- **Département Communication**
Intranet : [Department of Communications \(who.int\)](#)
- **Association du personnel**
Intranet : [HQ Staff Association \(who.int\)](#)