



CODE D'ETHIQUE ET DE DEONTOLOGIE (ABREGÉ)

En tant qu'institution spécialisée des Nations Unies, l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) représente les plus hautes aspirations des peuples du monde et son personnel est lié par les obligations des fonctionnaires internationaux. La réalisation du but premier de l'OMS, « amener tous les peuples au niveau de santé le plus élevé possible »,¹ dépend de son personnel. Les ressources humaines sont l'atout le plus important de l'Organisation et les plus hautes qualités de conduite, de compétence et de services sont attendues de tous les membres du personnel de l'OMS, selon les principes suivants :

Principes d'éthique de l'OMS

- **Intégrité**
- **Responsabilité**
- **Indépendance et impartialité**
- **Respect** de la dignité, du mérite, de l'égalité, de la diversité et de la vie privée de tous
- **Engagement professionnel**

Ces principes s'appliquent à tous les membres du personnel de l'OMS, quels que soient leur lieu d'affectation et leur classe, y compris aux titulaires d'engagements temporaires, aux personnes détachées et aux jeunes cadres. Tous les collaborateurs de l'OMS,² quelle que soit leur situation contractuelle ou leurs modalités de rémunération, doivent aussi s'y conformer.

Le présent document vise les membres du personnel de l'OMS, étant entendu que, dans son esprit et son principe, le Code d'éthique et de déontologie s'applique à toutes les personnes qui collaborent avec l'OMS.

Le [Code d'éthique et de déontologie](#) de l'OMS ne prétend pas être exhaustif. Il vise à rappeler aux membres du personnel les principes fondamentaux d'un comportement conforme à l'éthique et les normes de conduite qui doivent orienter leur réflexion, leurs décisions et leurs actes face aux nombreux problèmes et situations auxquels ils sont susceptibles d'être confrontés durant leur emploi à l'OMS. L'OMS encourage les membres de son personnel à se familiariser avec le Code et, en cas de doute, à demander des éclaircissements et de l'aide au Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique ([CRE](#)) ainsi qu'aux autres bureaux compétents.

1. Intégrité

Se conformer aux principes d'éthique et agir de bonne foi, en faisant preuve d'honnêteté intellectuelle et d'équité.

Les membres du personnel de l'OMS sont censés :

- observer les lois nationales et locales en tout temps ;
- éviter tout acte qui pourrait être perçu comme un abus des privilèges et immunités ;
- faire preuve de la même intégrité dans leurs activités personnelles qu'au travail ;
- ne jamais faire usage de violence physique ou verbale de quelque degré que ce soit ou menacer de violence ;

¹ Constitution de l'OMS.

² Les collaborateurs sont définis comme des personnes qui travaillent pour l'OMS sans être membres du personnel, c'est-à-dire les consultants, les signataires d'accords pour exécution de travaux, d'accords pour services techniques, d'accords de services spéciaux ou de lettres d'accord, les conseillers temporaires, les stagiaires et les volontaires, ainsi que les entités tierces comme les fournisseurs, les prestataires extérieurs ou les partenaires techniques ayant une relation contractuelle avec l'OMS.

- faire preuve d'une intégrité scientifique du plus haut niveau en tant que praticiens de santé publique et/ou chercheurs ;
- veiller à la sécurité de toute information confidentielle fournie à l'OMS ou générée par elle ;
- signaler les irrégularités présumées ou les violations des principes, règles, règlements ou politiques de l'OMS en matière d'éthique en utilisant les mécanismes existants ([Système de signalement des problèmes d'intégrité](#)) ;
- faire preuve de la même discrétion et de la même prudence dans leurs communications, messages électroniques et activités sur les médias sociaux dans les domaines professionnel et privé.

2. Responsabilité

Répondre de ses actes, de ses décisions et de leurs conséquences.

Les membres du personnel de l'OMS sont censés :

- définir des objectifs et des résultats clairs et réalistes pour leurs activités en concertation avec leurs supérieurs hiérarchiques ;
- s'engager à exercer les fonctions attachées à leur poste du mieux qu'ils peuvent ;
- répondre de leurs décisions et des conséquences de leurs actes ;
- dans le cas des superviseurs, s'engager à évaluer les services des membres du personnel de manière juste et factuelle, conformément aux objectifs convenus ;
- veiller à ce que les ressources humaines, financières et matérielles qui leur sont confiées soient utilisées de manière optimale au profit de l'OMS ;
- enregistrer toutes les transactions et établir des relevés exacts et complets, conformément aux procédures établies ;
- conseiller et orienter leurs collègues, au besoin, et exercer une supervision et un contrôle adéquats des tâches qu'ils délèguent ;
- garder à l'esprit qu'ils parlent au nom de l'OMS lorsqu'ils s'expriment devant les médias sur des sujets relevant de leur compétence, demander l'autorisation de leur supérieur hiérarchique et solliciter les conseils des chargés de communication de l'OMS, le cas échéant.

3. Indépendance et impartialité

Se conduire en ayant exclusivement en vue les intérêts de l'OMS et sous la seule autorité du Directeur général et veiller à ce que les opinions et convictions personnelles ne portent pas atteinte aux principes d'éthique, aux fonctions officielles ou aux intérêts de l'OMS.

Les membres du personnel de l'OMS sont censés :

- révéler rapidement et intégralement tout conflit d'intérêts ou conflit d'intérêts potentiel en remplissant une déclaration d'intérêts ou en demandant conseil au CRE à titre confidentiel, et/ou en consultant leur supérieur hiérarchique, le cas échéant, sur les mesures à prendre, y compris une possible récusation ;
- s'abstenir de solliciter ou d'obtenir, en quelque circonstance que ce soit, des instructions ou une aide induue d'un agent de l'État ou de toute autre autorité extérieure à l'Organisation ;
- faire preuve de discrétion en tout temps dans leurs activités politiques personnelles et dans l'expression de leurs opinions et croyances personnelles ;
- s'assurer que tous les experts extérieurs et/ou non-membres du personnel avec qui ils collaborent remplissent des déclarations d'intérêts et examiner celles-ci systématiquement, en demandant conseil au CRE, et répondre de la décision finale concernant leur collaboration avec l'OMS ;

- porter toute relation intime avec un autre membre du personnel de l'OMS ou un autre collaborateur à la connaissance de leur supérieur hiérarchique, du Département HRD ou du CRE s'il y a une relation de hiérarchie entre eux ;
- obtenir l'autorisation écrite de leur supérieur hiérarchique et du CRE avant de s'engager dans toute activité extérieure ;
- refuser les cadeaux d'une valeur supérieure à US \$100, à moins qu'un refus ne soit embarrassant, auquel cas ils doivent déclarer ces cadeaux au CRE ;
- obtenir l'autorisation du Directeur général ou du Directeur régional, par l'intermédiaire du CRE, avant d'accepter une décoration ou une distinction honorifique ;
- démissionner avant d'entreprendre une campagne politique ou un processus de désignation.

4. Respect

Respecter la dignité, le mérite, l'égalité, la diversité et la vie privée de tous.

Les membres du personnel de l'OMS sont censés :

- respecter et apprécier les différences ;
- traiter les autres avec tact, courtoisie et respect ;
- être conscients que les déclarations ou les actes qui ne visent pas nécessairement à être insultants pour une autre personne peuvent être perçus comme tels, et s'abstenir de remarques ou d'actes déplaisants ou désobligeants ;
- maintenir un environnement professionnel caractérisé par de bonnes relations de travail et une atmosphère de courtoisie et de respect mutuel ;
- éviter et décourager activement toutes les formes de harcèlement, y compris la violence verbale, non verbale, écrite ou physique ;
- ne jamais se livrer à des actes de harcèlement sexuel et signaler tout acte de ce type dont ils auraient connaissance ;
- ne jamais se livrer à des actes d'exploitation et de violence sexuelles et signaler tout acte de ce type dont ils auraient connaissance ;
- éviter de se livrer au commérage ; et
- ne jamais rapporter des faits erronés de mauvaise foi.

5. Engagement professionnel

Faire preuve d'un haut niveau de professionnalisme et de loyauté envers l'Organisation, sa mission et ses objectifs.

Les membres du personnel de l'OMS sont censés :

- s'acquitter des fonctions attachées à leur poste dans le respect de l'éthique et avec professionnalisme ;
- avoir à l'esprit les objectifs à long terme de l'OMS lorsqu'ils dirigent des activités ou des opérations à court ou moyen terme ;
- suivre l'évolution professionnelle dans leur domaine d'activité afin de maintenir l'excellence technique ;
- mettre leur compétence professionnelle au service de l'OMS ;
- respecter et promouvoir les règles de leurs codes de déontologie ;
- être ouvert aux idées et méthodes nouvelles et privilégier les modes de pensée et les concepts nouveaux.

6. Utilisation du Code de déontologie

Les membres du personnel de l'OMS doivent observer ces principes en toutes circonstances. Le Code d'éthique et de déontologie est destiné à fournir des orientations pour résoudre les dilemmes d'éthique. L'ensemble de problèmes énumérés dans le Code n'est pas exhaustif et tous les dilemmes potentiels n'y sont pas envisagés. La version complète du Code est disponible [ici](#).

L'OMS tient à disposition une documentation sur les questions d'éthique, qu'il est possible de se procurer auprès des supérieurs hiérarchiques, des administrateurs (Siège) ou des Directeurs de l'administration et des finances dans les bureaux régionaux, auprès du Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique (CRE) à l'adresse ethicsoffice@who.int, auprès du Bureau de l'Ombudsman et des services de médiation, ou encore auprès du Département Gestion des ressources humaines. Vous pouvez faire part de toute préoccupation au service OMS de signalement des problèmes d'intégrité à l'adresse <https://wrs.expolink.co.uk/integrity>.