



Code de conduite

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE



Table des matières

Déclaration de la Secrétaire Générale	3
Principes directeurs	4
Partie I – Intégrité.....	5
Indépendance.....	6
Probité.....	7
Responsabilité.....	9
Partie II – Respect	11
Dignité	12
Diversité	13
Discrétion	14



Déclaration de la Secrétaire Générale

Depuis plus de 70 ans, le Conseil de l'Europe est un phare pour les droits de l'homme, la démocratie et l'Etat de droit. Tout au long de cette période, l'Organisation s'est appuyée sur le professionnalisme et l'intégrité de ses agentes et agents. Ces dernières années, la culture au sein de nos sociétés a évolué, ce qui a entraîné des attentes différentes quant à la manière dont les collègues doivent effectuer leur travail et interagir les uns avec les autres. Afin de répondre à ces attentes, des normes claires et des systèmes transparents sont nécessaires.

Notre réponse est un nouveau cadre éthique complet, dont le présent Code de conduite est le pilier central.

Le Code de conduite est conçu comme un ensemble de normes comportementales et éthiques et s'applique à tous les membres du personnel. Il vise à créer un meilleur environnement de travail pour chacun d'entre nous. Je vous demande de prendre le temps de vous familiariser avec lui, de le respecter et de contribuer à garantir des normes élevées dont chacun bénéficiera.

Principes directeurs

Le Conseil de l'Europe est une organisation internationale comptant 46 États membres qui œuvre pour protéger et promouvoir l'État de droit, les droits de l'homme et la démocratie, en Europe et au-delà. Il est essentiel que tous les membres du personnel de l'Organisation, et toutes les personnes qui participent à nos activités et à la réalisation de nos objectifs, partagent la vision du Conseil de l'Europe : l'importance de l'État de droit, des droits de l'homme et de la démocratie.

Pour faire de cette vision une réalité et pour remplir son mandat, le Conseil de l'Europe dépend dans une large mesure de l'expertise, des connaissances et des compétences de son personnel, ainsi que du respect de normes éthiques élevées. Dans notre fonctionnement interne, et dans nos relations avec le monde extérieur, nous nous efforçons d'agir en accord avec nos valeurs fondamentales de **professionnalisme**, d'**intégrité** et de **respect**. En tant que membres du Secrétariat du Conseil de l'Europe, nous partageons ces valeurs et les appliquons dans notre travail quotidien. Elles orientent nos efforts pour atteindre les standards les plus élevés de compétences professionnelles, ainsi que notre engagement dans notre travail et dans notre développement personnel, et elles nous guident dans nos relations interpersonnelles sur le lieu de travail.

Le présent Code de conduite énonce les principes et les règles de comportement qui découlent de cette éthique commune. Il précise ce qui est attendu des agent-e-s et de toutes les personnes qui collaborent avec le Conseil de l'Europe à divers titres. Au niveau individuel, les membres du Secrétariat et les personnes associées aux activités de l'Organisation doivent faire preuve du plus haut degré d'**intégrité** et de **respect**, en se comportant conformément à ces valeurs fondamentales et aux valeurs qui les sous-tendent : **indépendance**, **probité**, **responsabilité**, **dignité**, **diversité** et **discrétion**. Ces valeurs sont étroitement liées et imbriquées, et dans de nombreuses situations, les normes de conduite attendues sont dictées par plusieurs d'entre elles.

Il est de la plus haute importance que, en toutes circonstances, non seulement le comportement de l'ensemble du personnel du Conseil de l'Europe soit conforme aux règles en vigueur mais également qu'il soit perçu par tous – collègues, partenaires, interlocuteurs et grand public – comme étant conforme à ces règles. Le présent Code de conduite est juridiquement contraignant pour tou-t-e-s les agent-e-s et tout manquement peut entraîner des sanctions disciplinaires.

En outre, il est attendu de toutes les personnes qui participent aux activités de l'Organisation de se conformer aux valeurs et aux règles énoncées dans le présent Code de conduite, dans la mesure où celles-ci leur sont applicables.

Le Code de conduite s'applique dans tous les locaux de l'Organisation, ainsi que dans tous les lieux où se déroulent des activités du Conseil de l'Europe ou dans lesquels des membres de son personnel sont présents.



Partie I – Intégrité

L'INTÉGRITÉ, l'une des valeurs fondamentales du Conseil de l'Europe, est synonyme de PROBITÉ et de RESPONSABILITÉ. Elle nécessite d'agir conformément aux devoirs et aux responsabilités qui nous incombent. Ces devoirs et ces responsabilités peuvent émaner de lois internationales ou nationales, des règles de l'Organisation ou des valeurs unissant les agent·e·s du Conseil de l'Europe et toutes les personnes participant à ses activités, qui forment une communauté éthique. En leur qualité de fonctionnaires internationaux, les agent·e·s occupent une position de confiance ; tant l'Organisation que le grand public sont en droit d'attendre de nous que nous ne trahissions pas cette confiance, et que nous agissions avec une totale intégrité en toutes circonstances. Dans le contexte spécifique du Conseil de l'Europe, l'INDÉPENDANCE, par rapport aux États, aux gouvernements et à toutes les autres tierces parties, est un aspect fondamental de l'intégrité. Notre loyauté doit toujours être envers l'Organisation. Sans une intégrité totale de chacun de ses agent·e·s, le Conseil de l'Europe ne peut pas préserver sa crédibilité ni remplir efficacement son mandat.

Indépendance

L'indépendance est la pierre angulaire de la fonction publique internationale, dont le personnel du Conseil de l'Europe fait partie. L'on ne saurait trop insister sur le fait que les agent-e-s du Conseil de l'Europe ne représentent ni les gouvernements ni aucune autre entité ou autorité et qu'ils-elles ne sont pas non plus des défenseurs de leurs politiques ou de leurs actions. Si nous ne préservons pas notre indépendance par rapport à toutes les autorités et entités extérieures, nous ne pouvons pas faire notre travail avec l'impartialité indispensable au statut d'organisation internationale du Conseil de l'Europe. Il est donc impératif que nos actes, nos paroles et notre comportement témoignent de notre indépendance en toutes circonstances.

1. Indépendance par rapport aux gouvernements

Les agent-e-s du Conseil de l'Europe sont nommés à titre individuel et non pas en tant que représentants de gouvernements. Les agent-e-s ne doivent ni solliciter ni accepter d'instructions ou de rétributions de la part d'aucun gouvernement. Si des instructions leur sont données ou si une rétribution leur est proposée, ils-elles doivent en informer leur hiérarchie immédiatement. Avant d'accepter une distinction honorifique ou une décoration offerte par un représentant d'un gouvernement, les agent-e-s doivent en demander l'autorisation préalable au-à la Secrétaire Général-e.

2. Indépendance par rapport aux tierces parties

Les agent-e-s doivent également rester totalement indépendants de toute organisation non gouvernementale et de toute autorité ou autre tierce partie. Comme dans le cas précédent, cette indépendance totale implique l'obligation de ne pas solliciter ni accepter d'instructions ou de rétributions, et d'informer sa hiérarchie immédiatement si des instructions sont données ou si une rétribution est proposée. En outre, les agent-e-s ne doivent accepter aucune distinction honorifique, décoration, cadeau, faveur ou autre avantage d'une tierce partie qui pourrait être perçu comme affectant leur impartialité ou leur intégrité ou qui pourrait faire peser un risque pour la réputation du Conseil de l'Europe.

3. Interdiction de solliciter une intervention

Il est strictement interdit aux agent-e-s de faire du lobbying ou de solliciter une quelconque intervention de la part d'un gouvernement, d'une autorité ou d'une autre tierce partie, en vue d'obtenir un avantage, tel qu'une promotion ou un avancement de carrière, pour eux-mêmes ou pour toute autre personne. De même, les agent-e-s ne doivent pas solliciter l'intervention de collègues, ou de toute personne interne à l'Organisation, en vue d'obtenir un tel avantage.



4. Conflits d'intérêts

Tou-t-e-s les agent-e-s doivent faire primer les intérêts de l'Organisation dans son ensemble sur leur intérêt personnel et sur tout intérêt sectoriel qu'ils-elles pourraient avoir, et doivent s'acquitter de leurs tâches de manière indépendante et impartiale. A ce titre, tou-t-e-s les agent-e-s doivent veiller à éviter les conflits d'intérêts, puisque ceux-ci nuisent à la perception par le public de l'intégrité du Conseil de l'Europe et de son personnel. Un conflit d'intérêts naît d'une situation dans laquelle un-e agent-e a un intérêt personnel de nature à influencer, ou paraître influencer, sur l'exercice impartial et objectif de ses fonctions. Tout conflit d'intérêts, qu'il soit réel, potentiel ou susceptible d'apparaître comme tel, doit être déclaré, conformément aux dispositions juridiques applicables, afin de pouvoir être dûment identifié et géré.

Probité

Le Conseil de l'Europe, ses partenaires et le grand public nous font confiance pour remplir les obligations qui nous incombent. Notre conduite se doit d'être à la hauteur de cette confiance et de la préserver en toutes circonstances. Pour ce faire, nous devons nous conformer à nos devoirs et à nos responsabilités et respecter les lois et règles applicables, qu'elles soient externes ou internes à l'Organisation. Cela signifie également agir de manière honnête et sincère, et défendre les valeurs communes du Conseil de l'Europe.

5. Respect des lois nationales

Les agent-e-s du Conseil de l'Europe doivent agir avec intégrité dans tous les domaines de leurs vies. Ils-elles doivent ainsi se conformer aux lois du pays dans lequel ils-elles travaillent ou vivent, et de tout autre pays dans lequel ils-elles se rendent, que ce soit pour des raisons personnelles ou professionnelles. Les privilèges et immunités dont jouissent les agent-e-s ne les dispensent ni de se conformer aux lois et règles nationales ni de s'acquitter de leurs obligations juridiques et financières privées. La condamnation d'un-e agent-e par une juridiction pénale nationale constituera généralement, mais pas toujours, une preuve convaincante des actes pour lesquels cet-te agent-e a été condamné-e. Les actes qualifiés d'infractions pénales par les juridictions nationales, hormis les infractions très mineures, seront en principe, et sauf exception, présumés constituer des manquements au présent Code de conduite et, en tant que tels, exposeront l'agent-e condamné-e à des sanctions disciplinaires.

6. Fraude et corruption

L'importance que le Conseil de l'Europe accorde à l'intégrité et les normes qu'il promeut auprès de ses États membres impliquent nécessairement d'imposer une politique de tolérance zéro en matière de fraude et de corruption à l'égard de ses agent-e-s, ainsi qu'à l'égard de tout tiers avec lequel l'Organisation entretient des relations. Tout comportement d'un-e agent-e relevant de la fraude ou de la corruption sera traité par l'Organisation comme une faute grave. Les agent-e-s doivent s'abstenir de commettre des actes de fraude ou de

corruption et sont tenus de signaler toute suspicion raisonnable de fraude ou de corruption conformément aux dispositions juridiques applicables. Dans leurs domaines de responsabilité, les managers doivent prendre les dispositions nécessaires pour identifier les secteurs à risque, mettre en œuvre des mesures d'atténuation des risques et mettre en place des contrôles internes dans le but de prévenir la fraude et la corruption.

7. Interdiction des représailles et devoir de coopération

7.1 Les agent·e·s sont tenu·e·s de coopérer pleinement à toute enquête menée conformément aux dispositions juridiques applicables, et de ne pas l'entraver d'une quelconque manière, que les faits allégués sur lesquels porte l'enquête leur soient reprochés ou qu'ils soient reprochés à une autre personne. Ce devoir de coopération s'entend sans préjudice du droit de toute personne de se défendre contre les allégations dirigées contre elle, ou du droit de ne pas s'incriminer.

7.2 Les membres du personnel ne doivent pas exercer de représailles, ni menacer d'en exercer, contre une personne qui a signalé un acte répréhensible sur la base d'une suspicion raisonnable, qu'il s'agisse de harcèlement ou autre, ou qui coopère à une enquête sur un tel acte répréhensible. Les membres du personnel ne doivent pas discréditer une autre personne, notamment à titre de représailles pour avoir porté des allégations d'acte répréhensible, ni manipuler une autre personne pour l'amener à retirer ou à modifier les allégations qu'elle a pu formuler.

8. Abus de privilèges, d'immunités ou de statut

En tant qu'organisation internationale, le Conseil de l'Europe bénéficie de privilèges et immunités destinés à faciliter la poursuite de ses objectifs. Certains de ces privilèges et immunités s'étendent aux agent·e·s de l'Organisation, mais ceux-ci leur sont accordés uniquement dans l'intérêt de l'Organisation et non à leur avantage personnel. Les agent·e·s doivent utiliser ces privilèges et immunités dans l'esprit dans lequel ils leur ont été accordés – c'est-à-dire dans le but de permettre à l'Organisation de poursuivre ses objectifs – et ne doivent pas en faire un usage abusif. En outre, les agent·e·s ne doivent pas non plus profiter, ou tenter de profiter, de leur statut de membre du Secrétariat du Conseil de l'Europe pour obtenir des avantages provenant de sources extérieures à l'Organisation ou pour influencer des tierces parties. Tout abus des privilèges et immunités, ou du statut de membre du personnel du Conseil de l'Europe, constitue un abus de confiance et porte atteinte à l'image et à la réputation de l'Organisation aux yeux du public.

9. Vie privée

Bien que la vie privée des agent·e·s ne regarde qu'eux·elles, ils·elles doivent cependant garder à l'esprit que, dans certaines situations, la manière dont ils·elles se conduisent dans leur vie privée peut avoir des répercussions sur l'Organisation. En plus de respecter les normes d'intégrité les plus élevées dans leur vie professionnelle, les agent·e·s doivent donc aussi agir avec intégrité dans leur vie privée, et éviter tout comportement susceptible de compromettre l'image ou la réputation du Conseil de l'Europe ou d'entamer la confiance du

public à l'égard du personnel de l'Organisation. Les agent-e-s doivent aussi veiller à ce que tous les membres de leur foyer soient conscients de la nécessité d'éviter tout comportement susceptible de nuire à l'image ou aux intérêts du Conseil de l'Europe.

Responsabilité

La responsabilité est un aspect de l'intégrité qui implique de se comporter de manière fiable et de bien faire les choses. Cela implique de s'acquitter de ses tâches et de mener sa vie en tenant dûment compte des autres personnes et de notre environnement. Nous agissons de manière responsable lorsque nous remplissons nos obligations et que nous sommes à la hauteur de ce que l'Organisation, nos partenaires et le public sont en droit d'attendre de nous.

10. Utilisation des ressources de l'Organisation

Les ressources du Conseil de l'Europe sont destinées à lui permettre de poursuivre ses objectifs et doivent être utilisées dans le seul intérêt de l'Organisation. Les agent-e-s doivent préserver les ressources de l'Organisation et veiller à ce qu'elles ne soient ni détournées ni gaspillées ; cela signifie de les utiliser avec le soin nécessaire et de manière diligente, et de ne les utiliser qu'aux fins autorisées. Une utilisation limitée de certaines ressources à des fins personnelles, telles que les outils informatiques et de communication, est autorisée dans le respect des dispositions juridiques applicables.

11. Consommation d'alcool ou de substances illicites

11.1 Le devoir de se comporter de manière responsable interdit aux agent-e-s de prendre des substances illicites ou de consommer de l'alcool dans le cadre de leurs fonctions professionnelles ; une consommation modérée de boissons alcoolisées est cependant autorisée en accompagnement d'un repas ou à l'occasion d'un événement festif. Les agent-e-s ne doivent pas se rendre au travail sous l'influence de l'alcool ou d'une substance illicite. Si un tel état est constaté chez un-e agent-e, cette situation sera traitée conformément aux dispositions juridiques applicables.

11.2 Si un-e manager suspecte une situation d'alcoolisation chronique ou de dépendance à la drogue chez un membre de son équipe, il ou elle doit en parler avec cette personne et l'encourager à se faire aider.

12. Sécurité et sûreté

Le Conseil de l'Europe accorde une importance primordiale à la sécurité et à la sûreté de ses agent-e-s, de toutes les personnes qui participent à ses activités et du grand public. Dans les domaines d'activité relevant de leur responsabilité, les managers ont un devoir de vigilance et de protection et doivent veiller à ce qu'aucune personne ne soit exposée à un risque pour sa sécurité ou sa sûreté. De plus, tou-t-e-s les agent-e-s doivent, dans la mesure du possible,

prendre en charge leur propre sécurité et sûreté et doivent être conscients des répercussions que leur comportement peut avoir sur la sécurité et la sûreté d'autrui, notamment de leurs collègues et de toutes les personnes qui participent aux activités du Conseil de l'Europe. Les agent-e-s doivent éviter tout risque inutile ; chaque fois qu'ils-elles prennent une décision susceptible d'influer sur leur propre sécurité et sûreté ou sur celle d'autrui, ils-elles doivent envisager soigneusement quelle est l'option la plus sûre. Les agent-e-s doivent respecter toutes les dispositions juridiques applicables et s'adapter à l'évolution des circonstances ou des risques. À cette fin, ils-elles doivent appliquer immédiatement les consignes qui peuvent leur être données en vue d'assurer leur propre sécurité et sûreté ou celle d'autrui.

13. Responsabilité environnementale

Les agent-e-s doivent respecter la législation nationale et internationale relative à l'environnement, ainsi que les dispositions juridiques internes à l'Organisation. Ils-elles doivent s'efforcer de réduire autant que possible leur propre impact, et l'impact de l'Organisation, sur l'environnement.



Partie II – Respect

Le RESPECT, qui est l'une des valeurs fondamentales du Conseil de l'Europe, doit orienter toutes les relations interpersonnelles que nous entretenons au sein de l'Organisation ou pour son compte. Cette notion englobe l'attention et la considération pour nous-mêmes, pour autrui et pour l'Organisation. Le respect implique également de veiller à prendre dûment en considération les droits, les souhaits et les sentiments d'autrui. En se conduisant en toutes circonstances avec respect, les agent·e·s se conforment également aux valeurs associées que sont la DIGNITÉ, la DIVERSITÉ et la DISCRÉTION.

Dignité

La dignité est une valeur intrinsèque à tout être humain. L'importance que le Conseil de l'Europe accorde au respect de la dignité humaine découle naturellement de son objectif central – la protection des droits de l'homme en Europe – puisque les droits de l'homme sont ancrés dans la reconnaissance de la valeur intrinsèque de toute personne. Dans le contexte interne à l'Organisation, comme sur tout lieu de travail, ce sont principalement le harcèlement et les autres comportements irrespectueux qui risquent de porter atteinte à la dignité d'autrui.

14. Relations de travail

14.1 Toutes les personnes qui travaillent pour le Conseil de l'Europe ont l'obligation de traiter les autres, y compris et particulièrement leurs collègues, dans le respect de leur dignité humaine, de leur intimité et de leur vie privée.

14.2 Toutes les relations entre collègues doivent se fonder sur des échanges francs et dépourvus d'ambiguïté et être empreintes d'une courtoisie mutuelle. Des critiques dûment justifiées sont importantes pour le développement professionnel ; elles doivent toujours être formulées de manière constructive et polie, comme tout type de commentaire à l'égard d'une autre personne, qu'il soit négatif ou positif. La contribution de tous les collègues doit être reconnue et valorisée, et aucun membre du personnel ne doit s'attribuer le mérite d'un travail qui a été réalisé par un-e autre. Il incombe à chaque agent-e de veiller à la libre circulation des informations dont leurs collègues ont besoin pour faire leur travail au mieux, dans les meilleures conditions possibles.

15. Rôles des managers

Il est particulièrement important que les managers, compte tenu de leur position hiérarchique, donnent l'exemple à leurs collègues en se conformant rigoureusement à toutes les exigences du présent Code de conduite. Les managers ont notamment pour rôle de favoriser des relations de travail harmonieuses entre les collègues qui sont sous leur responsabilité et de promouvoir l'esprit d'équipe. Ils-elles doivent orienter et motiver leurs équipes et leur expliquer clairement ce qui est exigé d'elles. Ils-elles doivent reconnaître les contributions des membres de leurs équipes lorsqu'ils-elles font rapport à leur hiérarchie ; ils-elles doivent exprimer des commentaires positifs en reconnaissance des mérites de chacun et formuler des critiques constructives lorsque cela est nécessaire. Les managers doivent traiter tou-t-e-s les agent-e-s relevant de leur responsabilité de manière égale et sans discrimination. De plus, les managers doivent veiller au bien-être de leurs équipes, ce qui nécessite d'être à l'écoute et de proposer leur aide à tout membre de l'équipe qui leur semble rencontrer des difficultés. Cela inclut d'orienter cette personne vers les services internes ou externes compétents lorsque cela est nécessaire.



16. Abus d'autorité

Les agent-e-s ne doivent pas abuser de leur autorité en traitant une personne, qu'il s'agisse d'un-e collègue ou d'une personne extérieure à l'Organisation, d'une manière qui porte atteinte à sa dignité humaine. En particulier, un-e agent-e ne doit pas demander à des collègues qui sont ses subordonnés d'effectuer pour lui-elle des tâches ayant trait à sa vie privée, ou des tâches qui ne font pas partie de leur travail. Le cas échéant, les agent-e-s ont le droit de refuser d'effectuer ce type de tâches, qu'elles soient demandées par leurs supérieurs hiérarchiques ou d'autres collègues.

17. Harcèlement

Le harcèlement, qui est une violation du droit au respect de la dignité humaine, n'a sa place nulle part, et moins encore dans une organisation telle que le Conseil de l'Europe qui considère le respect et la dignité humaine comme des valeurs fondamentales. Le harcèlement ne doit pas être toléré et doit être traité comme une faute grave par l'Organisation. Le harcèlement sexuel et le harcèlement de subordonnés par leurs supérieurs hiérarchiques seront considérés comme particulièrement répréhensibles. Le fait de tolérer sciemment des faits de harcèlement commis par une autre personne constitue également une violation des valeurs du Conseil de l'Europe pouvant donner lieu à des sanctions disciplinaires. Il est du devoir de tou-t-e-s les managers, du Secrétaire Général ou de la Secrétaire Générale à la base de la hiérarchie, partout dans l'Organisation, de favoriser un environnement de travail sûr et bienveillant pour tou-t-e-s et un climat dans lequel le harcèlement ne peut pas se développer. Il incombe à tou-t-e-s les agent-e-s de signaler tout soupçon de harcèlement. Les agent-e-s doivent se garder de porter de fausses accusations de harcèlement contre une autre personne, volontairement ou par négligence.

Diversité

Puisque nous reconnaissons l'égalité de valeur de tout être humain, quelles que soient ses caractéristiques personnelles ou ses origines, nous devons traiter toutes les personnes de manière égale, sans aucune discrimination contre un individu ou un groupe. Le Conseil de l'Europe est formé par des États membres très divers, formant ainsi toute une mosaïque de langues, de cultures, de traditions et de modes de pensée. En tant que membres du Secrétariat, nous reflétons cette diversité et la mettons à profit pour mieux atteindre nos objectifs. Le respect mutuel nous amène à accueillir nos différences et à considérer notre diversité comme l'un de nos principaux atouts. Le respect de la diversité figure parmi nos valeurs fondamentales.

18. Non-discrimination

Les agent-e-s du Conseil de l'Europe sont tenus de veiller collectivement à favoriser un environnement de travail inclusif et exempt de discrimination. À cette fin, ils-elles doivent se conformer à toutes les dispositions juridiques applicables qui interdisent la discrimination et qui visent à promouvoir la diversité et l'inclusion. Les agent-e-s doivent traiter les autres personnes de manière égale et sans aucune discrimination directe ou indirecte fondée sur

quelque motif que ce soit, tel que la « race », l'origine nationale, ethnique ou sociale, la couleur, la citoyenneté, le handicap, l'âge, l'état civil ou le statut parental, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre ou les caractéristiques sexuelles, ou les opinions politiques, philosophiques ou religieuses. Ils-elles sont tenu-e-s de respecter la diversité d'autrui, y compris les traits de caractère, les convictions et les opinions qui peuvent différer des leurs.

Discrétion

La discrétion est une valeur fondamentale qui doit régir la manière dont les informations sont traitées par les agent-e-s du Conseil de l'Europe et par toutes les personnes qui participent à ses activités. Sont concernées les informations confidentielles – c'est-à-dire les informations que l'on donne à autrui en partant du principe qu'elles ne seront divulguées qu'aux seules personnes autorisées à les recevoir - mais aussi les informations qui, sans être nécessairement confidentielles, risqueraient cependant de nuire à l'Organisation si elles étaient divulguées. En outre, la discrétion nous oblige à faire preuve de retenue et de discernement dans nos relations avec le public, quel que soit le moyen de communication utilisé.

19. Confidentialité

Les agent-e-s ont le devoir de ne pas divulguer d'informations confidentielles car, en les divulguant, ils-elles porteraient préjudice au Conseil de l'Europe et trahiraient la confiance de ses interlocuteurs, de ses partenaires et du grand public. La divulgation d'informations confidentielles risquerait de compromettre gravement l'efficacité et la crédibilité de l'Organisation. De plus, les agent-e-s doivent veiller à ce que les informations et documents confidentiels qu'ils-elles détiennent soient dûment protégés. Lorsque les agent-e-s ne savent pas si certaines informations sont confidentielles ou non, ils-elles doivent consulter leur hiérarchie ou les collègues compétents.

20. Non-divulgence d'informations

Dans l'exercice de leurs fonctions au Conseil de l'Europe, les agent-e-s peuvent recevoir des informations qui, sans être nécessairement confidentielles, sont néanmoins sensibles et qui ne devraient donc pas être rendues publiques. Les informations étant une ressource clé du Conseil de l'Europe, elles doivent être protégées et respectées, sous réserve de l'exercice du droit d'accès aux informations officielles et du principe de transparence de nos travaux. Les agent-e-s ne doivent pas divulguer d'informations sans y avoir été autorisés ; ils-elles ne doivent pas non plus utiliser à leur avantage personnel, ou à l'avantage d'une autre personne, des informations qui ne sont pas publiques mais dont ils-elles ont connaissance du fait de leur emploi au Conseil de l'Europe. Ces obligations subsistent même lorsqu'une personne ne travaille plus pour l'Organisation, ce qui signifie que les ancien-ne-s agent-e-s ne doivent pas utiliser ou divulguer des informations dont ils-elles ont eu connaissance en raison des fonctions qu'ils-elles ont exercées au sein de l'Organisation. Ils-elles sont également tenu-e-s de ne pas prendre contact avec leurs anciens collègues en vue d'obtenir des informations. Les membres actuels du personnel doivent s'abstenir de donner des informations sensibles à

d'ancien-ne-s collègues, qui doivent être traité-e-s comme toute autre personne extérieure à l'Organisation.

21. Protection des données à caractère personnel

Il incombe à chaque agent-e de garantir la protection des données à caractère personnel dans son domaine d'activité, conformément aux dispositions juridiques applicables.

22. Relations publiques

22.1 Les agent-e-s sont tenus de s'employer constamment à promouvoir une meilleure connaissance du Conseil de l'Europe, de ses buts et de ses activités, et à en donner une bonne image. Ils-elles doivent s'abstenir de dénigrer publiquement l'Organisation, ses valeurs ou ses objectifs, ou encore de faire des commentaires négatifs sur des aspects de leur travail d'une manière qui risque d'entamer la confiance du public dans l'Organisation ou de nuire à la réputation ou à l'action du Conseil de l'Europe. Les agent-e-s doivent se considérer comme des « ambassadeurs » de l'Organisation. Toutefois, ils-elles ne peuvent parler au nom de l'Organisation que s'ils-elles y ont été expressément autorisé-e-s et, même dans ce cas, ils-elles ne doivent pas divulguer d'informations privées, confidentielles ou sensibles ni d'informations réservées uniquement à un usage interne. Il importe tout particulièrement que les agent-e-s respectent ces règles dans le cadre de leurs relations avec les médias. Lors de tout contact avec un média, les agent-e-s doivent avoir à l'esprit qu'ils-elles représentent l'Organisation et doivent veiller à en donner une image positive.

22.2 Lorsqu'ils-elles utilisent les réseaux sociaux ou des moyens de communication numériques, y compris à partir de leurs comptes personnels, les agent-e-s doivent éviter tout comportement susceptible de jeter le discrédit sur le Conseil de l'Europe. Ils-elles ne doivent pas divulguer des informations sensibles ou réservées uniquement à un usage interne et doivent respecter les règles de confidentialité et de protection de la vie privée. Les agent-e-s doivent s'abstenir d'exprimer sur les réseaux sociaux des points de vue qui pourraient raisonnablement être compris comme mettant en cause l'Organisation, ses valeurs ou ses objectifs, comme portant atteinte à sa réputation ou comme compromettant d'une autre manière sa capacité à remplir sa mission ou à atteindre ses objectifs.

22.3 Les agent-e-s peuvent accepter des invitations qui leur sont faites de participer, en leur qualité professionnelle, à des événements académiques et sociaux.

Version anglaise signée par la
Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe
le 21 décembre 2022

