
Matière : Ethique, déontologie et propriété intellectuelle

1^{ère} année Master – Hydraulique Urbaine

A- Ethique et déontologie

I. Notions d'Ethique et de Déontologie

INTRODUCTION

Avant toute chose, il est indispensable de procéder à une définition de la morale, l'éthique et la déontologie, de voir quels sont leurs objets et si elles sont nécessaires.

I.1. Morale, éthique et déontologie

a. **Morale** (du latin mores, mœurs) :

La morale constitue l'ensemble des règles d'action et des valeurs qui fonctionnent comme norme dans une société.

La morale constitue l'ensemble des normes propres à un groupe social à un moment précis.

- Morale: discipline donnée par la société.
 - Bienveillance et bienfaisance à l'égard d'autrui
 - Valeurs de devoir, d'universalité, de vertu.
- Morale: discipline liée à la société.

La morale varie en fonction de la culture, des croyances religieuses, ainsi que des politiques, de l'économie et de l'avancement technologique.

La morale se nourrit de plusieurs sources :

- La religion
- La conscience
- Le sens du devoir
- Le sens du respect
- La justice
- La vert

b. **Éthique** (du latin *ethos* mœurs) :

L'éthique désigne la partie théorique de la morale.

- L'éthique n'est pas un système juridique ou une loi d'application générale.
- L'éthique doit apporter une façon de faire ainsi que les justifications de nos actions.
- Morale personnelle de l'action:

Ce que l'on estime être bon pour soi.

Démarche visant à répondre aux questions « *que dois-je faire?*

Comment dois-je agir? Comment dois-je vivre ? »

« L'éthique peut être définie comme étant l'étude philosophique du comportement moral, de la prise de décision morale, ou du bien-être ».

« l'éthique peut se distinguer de la morale comprise comme l'activité de choisir et de décider, de juger, de justifier, et de défendre les conduites, pendant que l'éthique étudie comment doivent se faire les choix moraux ».

« Ne fais pas aux autres ce que tu ne voudrais pas que l'on te fasse » Kant (1724-1804)

c. Différences entre morale et éthique

- a une connotation religieuse,
- elle est extérieure à l'individu,
- elle nous interpelle avec autorité,
- elle est référence absolue



- a une connotation laïque,
- elle part de notre intérieur,
- elle nous responsabilise,
- elle est discernement et jugement éclairé.
- elle est jugée au cas par cas



(Jacques Benoit, 2000, p. 33)

d. Déontologie

- ✓ La déontologie est une discipline donnée par la profession.
- ✓ La déontologie désigne l'ensemble de devoirs qu'impose à des professionnels l'exercice de leur métier de façon à faciliter les relations entre professionnels.
- ✓ Concrètement : un ensemble de règles exprimées de façon formelle et explicite et dont la transgression est susceptible de sanction.
- ✓ La fonction primordiale d'un code de déontologie est de protéger et de

promouvoir le bien-être du professionnel.

- **Source de la Déontologie / Ethique :**

La formulation d'un code d'éthique pour la pratique de relation d'aide, sert à établir les normes à suivre dans la formation ou l'exercice de la profession.

- **Principes déontologiques:**

- traditionnels
- fondamentaux
- évolution profession
- Caractère obligatoire (faute → sanction)

En résumé :

« La morale désigne ce que la société juge bon... »

L'éthique désigne ce que je juge bien...

La déontologie désigne ce que la profession m'impose.... »

I.2. Charte de l'éthique et de la déontologie du MESRS :

- **Intégrité et honnêteté :** La quête de la probité et de l'honnêteté signifie le refus de la corruption sous toutes ses formes. Cette quête doit commencer par soi avant d'être étendue aux autres. Le développement de l'éthique et de la déontologie doit ainsi refléter des pratiques exemplaires.
- **Liberté académique :** Les activités universitaires d'enseignement et de recherche ne peuvent se concevoir sans la liberté académique qui en est le fondement. Cette dernière garantit, dans le respect d'autrui et en toute conscience professionnelle, l'expression d'opinions critiques sans risque de censure ni contrainte.
- **Respect mutuel :** Le respect de l'autre se fonde sur le respect de soi. Tous les membres de la communauté universitaire doivent s'interdire toute forme de violence symbolique, physique ou verbale. Ils doivent être traités avec respect et équité et

s'engager à se comporter de la même façon, quel que soit le niveau hiérarchique des partenaires.

- **Exigence de vérité scientifique, d'objectivité et esprit critique** : La quête et la possibilité de l'interrogation des savoirs que l'Université transmet et produit ont pour principes fondamentaux la recherche de la vérité scientifique et l'esprit critique. L'exigence de vérité scientifique oblige à la compétence, à l'observation critique des faits, à l'expérimentation, à la confrontation des points de vue, à la pertinence des sources et à la rigueur intellectuelle. La recherche scientifique doit être fondée sur la probité académique.
- **Equité** : L'objectivité et l'impartialité sont les exigences essentielles lors des évaluations, des promotions, des recrutements et des nominations.

➤ **Droits et obligations de l'étudiant, de l'enseignant, du personnel administratif et technique**

- **Les droits et obligations de l'enseignant-chercheur** :

L'enseignant-chercheur a un rôle moteur à jouer dans la formation des cadres de la nation et dans la participation au développement socio-économique du pays par la recherche.

L'état, en lui permettant d'assumer ses missions, doit le mettre à l'abri du besoin. La sécurité de l'emploi pour l'enseignant-chercheur est garantie par l'Etat à travers les établissements publics d'enseignement supérieur.

- **Les droits de l'enseignant-chercheur** :

Les établissements d'enseignement supérieur doivent garantir l'accès à la profession d'enseignant-chercheur sur la seule base des qualifications universitaires et de l'expérience requises. Ils doivent prendre toutes les dispositions à même de garantir à l'enseignant-chercheur le droit d'enseigner à l'abri de toute ingérence, dès lors qu'il respecte les principes de l'éthique et de la déontologie.

Toutes les questions concernant la définition et l'administration des programmes d'enseignement, de recherche, d'activités péri-universitaires, ainsi que d'allocation de ressources doivent, dans le cadre de la réglementation en vigueur, reposer sur des mécanismes transparents. Lorsque l'enseignant-chercheur est appelé à exercer des fonctions administratives, il doit répondre aux exigences de respect et d'efficacité.

L'évaluation et l'appréciation du travail de l'enseignant-chercheur font partie intégrante du processus d'enseignement et de recherche. L'évaluation doit porter uniquement sur les critères académiques d'appréciation des activités d'enseignement et de recherche et des autres activités professionnelles en relation avec l'université.

L'Enseignant-chercheur bénéficie de conditions de travail adéquates ainsi que des moyens pédagogiques et scientifiques nécessaires qui lui permettent de se consacrer pleinement à ses tâches, et de disposer du temps nécessaire pour bénéficier d'une formation permanente et d'un recyclage périodique de ses connaissances. Le traitement octroyé doit être à la mesure de l'importance que cette fonction, et par conséquent celui qui l'exerce, revêt dans la société pour la formation de l'élite, tout autant qu'à l'importance des responsabilités de toute nature qui incombent à l'enseignant-chercheur, dès son entrée en fonction.

- **Les obligations de l'enseignant- chercheur :**

L'enseignant-chercheur doit être une référence en termes de compétence, de moralité, d'intégrité et de tolérance. Il doit donner une image digne de l'université. L'enseignant-chercheur est, au même titre que les autres membres de la communauté universitaire, également responsable du respect des principes d'éthique et de déontologie universitaires énoncés ci-dessus. Il doit, dans l'exercice de ses fonctions, agir avec soin, diligence, compétence, intégrité, indépendance, loyauté et bonne foi au mieux des intérêts de l'institution universitaire.

En cas de faute professionnelle de l'enseignant-chercheur et de comparution devant les instances disciplinaires habilitées ; celles-ci peuvent, selon le degré de gravité de la faute, et dans le respect des procédures disciplinaires prévue par la réglementation en vigueur, proposer des sanctions pouvant aller jusqu'à sa déchéance de la qualité d'enseignant universitaire. La responsabilité principale de l'enseignant- chercheur est d'assurer pleinement ses fonctions universitaires d'enseignant-chercheur. A cet effet, il doit :

- ✓ S'efforcer de se conformer à des normes aussi élevées que possible dans son activité professionnelle.
- ✓ Veiller au respect de la confidentialité du contenu des délibérations et débats tenus au sein des différentes instances dans lesquelles il siège.
- ✓ Faire preuve de conscience professionnelle dans l'accomplissement de ses tâches.
- ✓ Contribuer à la dynamisation de la fonction d'évaluation des activités pédagogiques et scientifiques à tous les niveaux

- ✓ Consacrer le principe de transparence et celui du droit de recours.
- ✓ Ne pas abuser du pouvoir que lui confère sa profession.
- ✓ S'abstenir d'utiliser son statut d'universitaire et d'engager la responsabilité de l'université à des fins purement personnelles.
- ✓ Gérer honnêtement tous les fonds qui lui sont confiés dans le cadre de l'université, d'activités de recherche ou de toute autre activité professionnelle.
- ✓ Préserver sa liberté d'action en tant qu'universitaire.
- ✓ Faire preuve de disponibilité pour accomplir les tâches de sa fonction et être présent au sein des établissements d'enseignement supérieur pour l'exécution de celles-ci.
- ✓ Agir en professionnel de l'éducation en se tenant au courant des innovations, en veillant à l'actualisation constante de l'état de ses connaissances et de ses méthodes d'enseignement et de formation, en pratiquant son auto-évaluation, en faisant preuve de sens critique et d'autonomie, et en sachant prendre ses responsabilités.
- ✓ Mener l'enseignement et la recherche en conformité avec les normes éthiques et professionnelles universelles, loin de toute forme de propagande et d'endoctrinement.
- ✓ L'enseignant-chercheur est ainsi tenu de dispenser un enseignement aussi efficace que le permettent les moyens mis à sa disposition par les établissements d'enseignement supérieur, dans un esprit de justice et d'équité vis-à-vis de tous les étudiants sans distinction aucune, en encourageant le libre échange des idées, et en se tenant à leur disposition pour les accompagner.
- ✓ Se garder de toute forme de discrimination en rapport avec le genre, la nationalité, l'appartenance ethnique, le statut social, la religion, les opinions politiques, le handicap et la maladie.
- ✓ Exposer clairement les objectifs pédagogiques de ses enseignements, et respecter les règles pédagogiques de la progression (périodicité, durée, barème de notation, consultation des copies et réception des étudiants avant validation définitive des notes.)
- ✓ Avoir une appréciation la plus objective possible des performances des étudiants.
- ✓ Orienter ses activités d'expertise et de conseil vers des travaux susceptibles d'enrichir ses enseignements, de contribuer à l'avancement de ses recherches, ou de participer à son rayonnement en tant qu'universitaire.

- ✓ Fonder ses travaux de recherche sur une quête sincère du savoir, avec tout le respect dû au principe de la preuve et à l'impartialité du raisonnement.
- ✓ Respecter le travail d'érudition de ses collègues universitaires et les travaux des étudiants et en créditer les auteurs. Aussi, le plagiat constitue une faute majeure et inexcusable pouvant conduire à l'exclusion.
- ✓ Contribuer au respect des libertés académiques des autres membres de la communauté universitaire et accepter la confrontation loyale des points de vue différents.
- ✓ Faire preuve d'équité et d'impartialité dans l'évaluation professionnelle ou académique de ses collègues.

➤ **Les droits et devoirs de l'étudiant de l'enseignement supérieur :**

L'étudiant doit disposer de toutes les conditions possibles pour évoluer harmonieusement au sein des établissements d'enseignement supérieur. Il a de ce fait des droits qui ne prennent leur sens que s'ils sont accompagnés d'une responsabilité qui se traduit par des devoirs.

• **Les droits de l'étudiant :**

- ✓ L'étudiant a droit à un enseignement et à une formation à la recherche de qualité. Pour ce faire, il a droit à un encadrement de qualité qui utilise des méthodes pédagogiques modernes et adaptées.
- ✓ L'étudiant a droit au respect et à la dignité de la part des membres de la communauté universitaire.
- ✓ L'étudiant ne doit subir aucune discrimination liée au genre ou à toute autre particularité.
- ✓ L'étudiant a droit à la liberté d'expression et d'opinion dans le respect des règles régissant les institutions universitaires.
- ✓ Le programme du cours doit lui être remis dès le début de l'année. Les supports de cours (références d'ouvrages et photocopiés ...) doivent être mis à sa disposition.
- ✓ L'étudiant a droit à une évaluation juste, équitable et impartiale.
- ✓ La remise des notes, accompagnée du corrigé et du barème de l'épreuve et, au besoin, la consultation de copie, doivent se faire dans des délais raisonnables n'excédant pas ceux fixés par les comités pédagogiques.
- ✓ L'étudiant a le droit de présenter un recours s'il s'estime lésé dans la correction d'une épreuve.

- ✓ L'étudiant en post-graduation a droit à un encadrement de qualité ainsi qu'à des mesures de soutien pour sa recherche.
- ✓ L'étudiant a droit à la sécurité, à l'hygiène et à la prévention sanitaire nécessaires aussi bien dans les universités que dans les résidences universitaires.
- ✓ L'étudiant a droit aux informations concernant la structure d'enseignement supérieur à laquelle il appartient, notamment son règlement intérieur.
- ✓ L'étudiant a accès à la bibliothèque, au centre de ressources informatiques et à tous les moyens matériels nécessaires à une formation de qualité.
- ✓ L'étudiant élit ses représentants aux comités pédagogiques sans entrave ni pression.
- ✓ L'étudiant peut créer, conformément à la législation en vigueur, des associations estudiantines à caractère scientifique, artistique, culturel et sportif. Ces associations ne doivent pas s'immiscer dans la gestion administrative des institutions universitaires en dehors du cadre fixé par la réglementation en vigueur.

• **Les devoirs de l'étudiant :**

- ✓ L'étudiant doit respecter la réglementation en vigueur.
- ✓ L'étudiant doit respecter la dignité et l'intégrité des membres de la communauté universitaire.
- ✓ L'étudiant doit respecter le droit des membres de la communauté universitaire à la libre expression.
- ✓ L'étudiant doit respecter les résultats des jurys de délibération.
- ✓ L'étudiant est dans l'obligation de fournir des informations exactes et précises lors de son inscription, et de s'acquitter de ses obligations administratives envers l'établissement.
- ✓ L'étudiant doit faire preuve de civisme et de bonnes manières dans l'ensemble de ses comportements.
- ✓ L'étudiant ne doit jamais frauder ou recourir au plagiat.
- ✓ L'étudiant doit préserver les locaux et les matériels mis à sa disposition et respecter les règles de sécurité et d'hygiène dans tout l'établissement.
- ✓ L'étudiant est dûment informé des fautes qui lui sont reprochées. Les sanctions qu'il encourt sont prévues par la réglementation en vigueur et le règlement intérieur de l'établissement d'enseignement supérieur. Elles sont du ressort du conseil de discipline et peuvent aller jusqu'à l'exclusion définitive de l'établissement.

➤ **Les droits et obligations du personnel administratif et technique de l'enseignement supérieur :**

L'enseignant-chercheur et l'étudiant ne sont pas les seuls acteurs de l'Université. Ils sont étroitement associés au personnel administratif et technique des établissements qui, tout comme eux, a des droits qu'accompagnent des obligations.

• **Les droits du personnel administratif et technique :**

- ✓ Le personnel administratif et technique doit être traité avec respect, considération, et équité au même titre que l'ensemble des acteurs de l'enseignement supérieur.
- ✓ Le personnel administratif et technique a droit, lors des examens de recrutement, de l'évaluation, de nominations et de promotion, à un traitement objectif et impartial.
- ✓ Le personnel administratif et technique ne doit subir aucun harcèlement ni aucune discrimination dans l'évolution de sa carrière.
- ✓ Le personnel administratif et technique bénéficie de conditions adéquates qui lui permettent d'accomplir au mieux sa mission et, à ce titre, il bénéficie des dispositifs de formation continue et d'amélioration constante de ses qualifications.

• **Les obligations du personnel administratif et technique :**

La mission du personnel administratif et technique est de réunir les conditions optimales permettant à l'enseignant chercheur de s'acquitter au mieux de sa fonction d'enseignement et de recherche, et à l'étudiant de réussir son parcours universitaire.

Cette mission de service public, assurée à travers leur personnel administratif et technique par les établissements d'enseignement supérieur, doit être accomplie dans le respect des valeurs fondamentales de la fonction publique de compétence, d'impartialité, d'intégrité, de respect, de confidentialité, de transparence et de loyauté.

Ces normes de comportement représentent des principes majeurs que chaque membre du personnel administratif et technique doit veiller à respecter et à promouvoir, notamment :

- ✓ **La compétence :** Le personnel administratif et technique s'acquitte de ses tâches avec professionnalisme. Il est responsable de ses décisions et de ses actes ainsi que de l'utilisation judicieuse des ressources et de l'information mises à sa disposition.

- ✓ **L'impartialité** : Le personnel administratif et technique fait preuve de neutralité et d'objectivité. Il prend ses décisions dans le respect des règles en vigueur, et en accordant à tous un traitement équitable. Il remplit ses fonctions sans considérations partisans et évite toute forme de discrimination.
- ✓ **L'intégrité** : Le personnel administratif et technique se conduit d'une manière juste et honnête. Il évite de se mettre dans une situation où il se rendrait redevable à quiconque pourrait l'influencer indûment dans l'exercice de ses fonctions.
- ✓ **Le respect** : Le personnel administratif et technique manifeste de la considération à l'égard de toutes les personnes avec qui il interagit dans l'exercice de ses fonctions. Il fait preuve de courtoisie, d'écoute et de discrétion. Il fait également preuve de diligence et de célérité dans l'accomplissement de sa mission.
- ✓ Ce respect doit également concerner les domaines de compétence de chacun. Ainsi, ce personnel doit s'interdire toute ingérence dans les actes pédagogiques et scientifiques. L'administration des établissements d'enseignement supérieur doit s'interdire toute interférence dans ces domaines.
- ✓ **La confidentialité** : Les dossiers administratifs, techniques, pédagogiques et scientifiques doivent être soumis à l'obligation de confidentialité.
- ✓ **La transparence** : Le personnel accomplit ses fonctions et les différents actes qui en découlent d'une façon qui permette la bonne circulation de l'information utile aux membres de la communauté universitaire, la vérification des bonnes pratiques professionnelles et leur traçabilité.
- ✓ **La performance** : Le service public rendu, à travers leur personnel administratif et technique, par les établissements d'enseignement supérieur doit également obéir à des critères de qualité qui impliquent l'obligation de traiter leurs acteurs avec égards et diligence. En pratique, l'obligation de traiter l'enseignant et l'étudiant avec égards signifie que le personnel administratif et technique adopte un comportement poli et courtois dans ses relations avec eux. Quant à l'obligation de diligence, elle requiert notamment que le personnel administratif et technique s'empresse de traiter les dossiers qui lui sont confiés et qui concernent directement aussi bien l'enseignant que l'étudiant. Le personnel administratif et technique est enfin tenu de donner à ces derniers toute l'information qu'ils demandent et qu'ils sont en droit d'obtenir.

I.3. Ethique et déontologie dans le monde du travail :

✚ Confidentialité juridique en entreprise :

- ***Obligation législative***

Les règles régissant la confidentialité sont consignées aux articles de la Loi. Elles concernent tous les administrateurs, membres de comités et dirigeants des entreprises.

Résumé des textes législatifs sur la confidentialité :

- Devoir de garder le secret sur les renseignements.
- Interdiction d'utiliser les renseignements confidentiels à son propre profit ou avantage.
- Devoir spécifique de confidentialité sur les opérations des sociétaires.
- Exceptions : quand les renseignements peuvent être divulgués.

Les lecteurs sont priés de se reporter au texte de la Loi s'ils désirent une description complète de leurs obligations à l'égard de la confidentialité.

- ***Saines pratiques***

De saines pratiques commerciales et financières exigent que chacun garde le secret le plus absolu sur toutes les opérations de l'établissement et des sociétaires, sauf exceptions prévues par la Loi, les règlements administratifs applicables ou d'autres textes. Outre les règles prévues par la Loi, les documents suivants donnent des directives sur l'utilisation de renseignements confidentiels.

- ***Ententes de confidentialité***

Avant d'assumer des fonctions donnant accès aux dossiers des sociétaires, les administrateurs, les membres de comités et les membres du personnel doivent être priés de signer une entente de confidentialité. Il s'agit d'un engagement écrit à garder le secret le plus absolu sur les questions confidentielles.

- ***Protection des dossiers***

Chaque entreprise doit mettre en place certains contrôles administratifs et matériels permettant de protéger les dossiers contre l'accès ou la divulgation non autorisés, les dégâts matériels ou la destruction. Les contrôles instaurés doivent être proportionnels à la confidentialité des dossiers et permettre, au minimum :

- de tenir les dossiers hors de la vue du public;
- de surveiller, pendant les heures de bureau, l'endroit où les dossiers sont entreposés, afin d'empêcher les personnes non autorisées de pénétrer dans ce secteur ou d'accéder aux documents.

- ***Conduite des employés***

Le directeur général de chaque entreprise doit s'assurer que les membres du personnel relevant de son autorité sont conscients de leur devoir de confidentialité. Les employés doivent savoir ce qu'ils sont tenus de faire pour protéger les renseignements personnels, vérifier si ceux-ci sont exacts, utiles et complets, et éviter toute divulgation non autorisée, soit verbalement, soit par écrit.

- ***Violations de la confidentialité***

Les pratiques suivantes sont des violations de la confidentialité et elles doivent donc être évitées :

- Fournir (vendre, prêter ou rendre disponibles d'une autre manière) des copies du registre ou de la liste de distribution des sociétaires aux personnes non autorisées;
- Discuter de façon inconsidérée des opérations effectuées par un sociétaire ou des activités de la caisse (c.-à-d. faire des commérages) avec des personnes qui n'ont pas droit à ces informations;
- Choisir des endroits inappropriés, tels que des lieux publics (restaurants ou ascenseurs) pour réunir le conseil ou les comités ou s'entretenir avec les employés de questions confidentielles;
- Envoyer par la poste des renseignements confidentiels à l'adresse professionnelle des destinataires quand on n'est pas sûr qu'ils leur seront remis directement;
- Examiner des renseignements confidentiels de telle manière que l'on risque, par négligence, absence de supervision ou imprudence, de les divulguer à des personnes non autorisées (par ex. en les lisant dans un lieu public ou en les laissant traîner);
- Demander à des bénévoles de participer aux tâches administratives sans leur avoir exposé au préalable les règles de confidentialité.
- ***Dérogations aux règles de confidentialité***

Les personnes ayant le droit d'obtenir des renseignements confidentiels de l'entreprise sont citées dans le code de déontologie de l'entreprise

- **Fidélité à l'entreprise :**

La loi définit l'obligation de fidélité comme l'obligation pour le travailleur de sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur. L'obligation de fidélité est avant tout une obligation de ne pas faire. Le travailleur doit donc, sommairement, éviter tout acte pouvant entraîner un dommage économique pour l'employeur.

L'obligation de fidélité générale et les obligations spéciales citées dans la loi vont être traitées en détail ci- après.

- **Les différentes obligations de fidélité :**

- **Obligation générale de fidélité :**

Le travailleur se rend coupable d'une violation de l'obligation de fidélité dans les cas suivants :

- ✓ comportement illicite ou immoral vis-à-vis de l'employeur
- ✓ agitation aux fins de perturber la paix dans l'entreprise ou
- ✓ souillure de la réputation de l'entreprise ou
- ✓ détournement de clients et de fournisseurs ou
- ✓ utilisation des installations de l'entreprise à des fins privées.

- **Traitement avec soin des instruments de travail :**

Le travailleur est, tenu de traiter avec soin le matériel, les machines, les installations techniques, les véhicules etc.

- **Secrets de fabrication et d'affaires :**

Le travailleur ne doit, au cours du rapport de travail, pas utiliser ni révéler à des tiers des faits destinés à rester confidentiels dont il a pris connaissance au service de l'employeur. Sont considérés comme confidentiels tous les faits qui ne sont pas notoires, non généralement accessibles au public et qui sont d'un intérêt confidentiel pour l'employeur.

Le travailleur est tenu de garder le secret même après la fin du contrat. Cette obligation n'existe qu'en tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur.

- **Travail clandestin :**

Au cours de la durée du contrat de travail, le travailleur n'est pas en droit d'effectuer des travaux rémunérés pour un tiers si ce travail constitue une activité concurrentielle pour l'employeur. Il lui est également interdit de travailler à son compte ou de travailler gratuitement.

- **Obligation de rendre compte et de remise :**

Le travailleur doit remettre à l'employeur tout ce qu'il reçoit des tiers pour lui dans l'exercice de son activité contractuelle. Il doit l'informer sur tous ce qu'il a reçus et doit remettre immédiatement tout ce qu'il produit par son activité contractuelle.

- **Sanctions**

Si le travailleur se rend coupable d'une violation de son obligation de fidélité, il est passible de différentes sanctions :

- résiliation (sans préavis uniquement en cas de violation grave)
- responsabilité (uniquement en cas de faute)
- obligation d'exécuter par l'intermédiaire d'une action en justice.
- La Responsabilité au sein de l'entreprise peut se traduire sous forme des devoirs qui peuvent être séparés en trois catégories : l'obligation générale de travail, le devoir de fidélité et de diligence ainsi que les obligations contractuelles individuelles.
- *La première catégorie*, l'obligation générale de travail, comprend l'obligation de travail personnel, l'obligation d'accomplir des heures supplémentaires ou du travail supplémentaire (sous certaines conditions) et l'obligation d'appliquer ordres et indications.
- L'obligation de fournir un travail soigné, de sauvegarder les intérêts de l'employeur et l'obligation de rendre compte et de restituer font partie de *la deuxième catégorie* (devoir de fidélité et de diligence).
- *Les obligations contractuelles individuelles* quant à elles sont très diverses. Elles comprennent par exemple le devoir de signaler des activités accessoires, le devoir de cession d'inventions ou de découvertes ou encore le devoir de formation continue.
- Responsabilité au sein de l'entreprise :
- Conflits d'intérêt :

Un « conflit d'intérêts » existe lorsque les intérêts personnels d'un individu interfèrent ou paraissent interférer, d'une manière ou d'une autre, avec les intérêts de l'Entreprise. Une situation conflictuelle peut exister lorsqu'une personne entreprend des actions ou possède des intérêts qui peuvent rendre difficile l'objectivité et l'efficacité de son travail pour l'Entreprise. Des conflits d'intérêts peuvent également exister lorsqu'un Collaborateur ou un des membres de sa famille, obtient des avantages personnels illicites suite à sa position dans l'Entreprise. Aucun

Collaborateur ne doit accepter de tels avantages de la part de l'Entreprise qui n'ont pas été en bonne et due forme approuvés et autorisés conformément à la politique et à la procédure de l'Entreprise, notamment tout prêt ou caution de dettes personnelles. Les Collaborateurs sont tenus de promouvoir au mieux de leurs capacités les intérêts commerciaux d'entreprise. Aucun Collaborateur ne peut avoir un intérêt personnel, commercial ou financier qui soit incompatible à la fidélité et à la responsabilité dues à l'Entreprise.

Les règles sur le conflit d'intérêts sont établies dans la Loi. Le code de déontologie doit reconnaître ces règles et comprendre également des politiques de protection contre leur violation.

I.4. Intégrité (corruption dans le travail, ses formes, ses conséquences, modes de lutte et sanctions contre la corruption) :

La corruption est un phénomène international, il ne se limite pas aux pays en développement. Même les pays développés ont vécu de fameux scandales. Mais, ce qui a laissé la littérature économique se concentrer sur le cas des pays en développement c'est l'ampleur que la corruption a prise dans la vie quotidienne.

➤ Corruption dans le travail :

La corruption est un comportement pénalement répréhensible par lequel une personne (le corrompu) sollicite, agréé ou accepte un don, une offre ou une promesse, des présents ou des avantages quelconques en vue d'accomplir, de retarder ou d'omettre d'accomplir un acte entrant d'une façon directe ou indirecte dans le cadre de ses fonctions.

L'infraction a une double portée puisqu'elle recouvre l'existence d'un corrompu et d'un corrupteur. Les fonctions du corrompu peuvent être aussi bien publiques que privées mais leur caractère public va entraîner une peine plus lourde que celle prévue pour la corruption privée.

✚ Les formes de la Corruption :

La corruption peut prendre des formes et des types variés.

- **La corruption active :** La corruption active est commise par une personne faisant des offres, promesses, ou accordant des avantages indus à une autre personne pour que cette dernière commette un acte malhonnête ou illégal, en relation avec sa fonction.

- **La corruption passive** : A l'inverse, une personne commet un acte de corruption passive en sollicitant, recevant ou acceptant la promesse d'un avantage indu pour agir d'une certaine façon (c'est-à-dire faire quelque chose, s'abstenir de faire quelque chose, ou encore influencer une décision). La corruption passive est dès lors un abus de pouvoir dans le but d'obtenir un gain personnel.

Les formes les plus répandues de corruption sont :

- Pots-de-vin et commissions occultes (ainsi que paiements de facilitation, cadeaux et frais de représentation, recours à des intermédiaires)
- Conflit d'intérêt
- Fraude
- Prélèvements illicites
- Courtage en information illégal
- Criminalité organisée
- Blanchiment d'argent

Les conséquences de la Corruption :

La corruption se traduit par un accord (le « pacte de corruption ») entre le corrompu et le corrompeur. L'existence même de cet accord est constitutive de l'infraction sans qu'il soit nécessaire de s'attacher à ses effets.

On peut résumer les conséquences de la corruption on :

- **Risques de réputation** : La réputation d'une entreprise est devenue un enjeu majeur et participe à sa valorisation, notamment boursière lorsqu'elle est cotée.
- **Risques économiques** : Le risque économique émerge quand l'entreprise a, par exemple, décidé d'user de corruption dans ses affaires en cherchant à réaliser des bénéfices. L'acte de corruption peut donner ou non les résultats attendus.
- **Risques financiers** : la corruption a un coût et donc une conséquence financière systématique. Financièrement, si le ratio coût /bénéfices de la corruption est supérieur à un, l'entreprise n'a aucun intérêt à recourir à la corruption, la conséquence est une perte sèche.
- **Risques humains** : Si la corruption pratiquée ou subie par un individu a des conséquences personnelles (sanctions pénales, perte d'emploi, réputation individuelle,...),

- **Risques sociétaux** : Un comportement inapproprié de l'entreprise peut provoquer des réactions du corps social ou accentuer des tensions internes allant jusqu'à un rejet de l'opinion publique et de la société. Dans ce domaine, les conséquences de la corruption interne au niveau individuel peuvent dégénérer en crise en fonction du pouvoir des partenaires sociaux.
- **Risques environnementaux** : si E1 sert à obtenir une concession dans une zone naturelle protégée, ou si E2 a pour but de ne pas déclarer la toxicité de certains produits alors que la réglementation locale l'impose.
- **Risques juridiques** : les conséquences juridiques concernent les personnes physiques et morales.

Modes de lutte et sanctions contre la corruption :

- **Peine et sanction**

La corruption est sévèrement sanctionnée par le Code pénal. La loi prévoit que le corrompu et le corrupteur encourent chacun une peine maximale d'emprisonnement ainsi qu'une amende.

Outre ces sanctions, corrompu et corrupteur s'exposent également à des peines complémentaires et notamment à l'interdiction d'exercer une fonction publique ou l'activité professionnelle ou sociale concernée par l'infraction.

- **Sanctions**

Renforcer l'obligation de rendre compte passe nécessairement par la mise en place et l'application de sanctions. En général, celles-ci portent principalement sur des mesures législatives qui criminalisent la corruption. Dans certains pays, le code pénal permet d'intenter des poursuites non seulement lorsqu'il y a des preuves concrètes de corruption, mais également pour « enrichissement illicite », c'est-à-dire la possession de richesses et de revenus dont la provenance ne peut être retracée dans aucune activité licite.

De toute évidence, les sanctions demeureront vaines s'il est impossible de les appliquer.

Les modes de lutte contre la corruption sont :

- **Mobilisation des gestionnaires**

Les gestionnaires et les superviseurs sont responsables de l'intégrité des opérations qu'ils commandent. L'expérience démontre que pour tenir la corruption en échec, il faut une coopération efficace entre les procureurs, les enquêteurs, les gestionnaires et le personnel à tous les paliers.

- ***Réforme judiciaire***

L'obligation de rendre compte exige qu'on applique les sanctions, mais encore faut-il que cette application soit impartiale. Sans cela, les lois contre la corruption n'ont aucun effet et elles ne font que susciter et accroître le cynisme à leur égard. Pour tenir les représentants des secteurs public et privé responsables, l'appareil judiciaire a besoin d'indépendance et il doit pouvoir se prémunir contre l'ingérence extérieure, qu'elle provienne de la direction ou d'ailleurs.

- ***Réforme électorale***

Des élections libres et justes sont un mécanisme important pour obliger les représentants publics à rendre compte. Toutefois, pour être efficace, le processus électoral doit s'accompagner de garanties significatives quant aux libertés civiles qui consistent à voter et à briguer les suffrages. De plus, les procédures de scrutin doivent être équitables.

Le financement des campagnes pose de sérieuses difficultés face à l'équité et il peut être une source importante de corruption. La divulgation des sources de financement, du temps d'antenne gratuit à la télévision et à la radio, des sources de financement extrabudgétaire, qu'elles proviennent du gouvernement ou d'ailleurs, sont une partie importante de l'obligation de rendre compte.