

CHAPITRE I :

NOTIONS D'ETHIQUE ET DE DEONTOLOGIE

I.I. Introduction sur l'éthique et déontologie

I.I.I. Définitions

❖ Morale

La morale du latin *mores* (pluriel de *mos*), mœurs, conduite, manière d'agir, genre de vie, habitude. « Le terme morale signifie l'ensemble des règles d'action et des valeurs qui fonctionnent comme normes dans une société » (Margot PHANEUF, 2010). Elle est un ensemble de principes de jugement, de règles de conduite relatives au bien et au mal, de devoirs et de valeurs qui permettent de différencier le juste de l'injuste, l'acceptable de l'inacceptable, qu'une société se donne et qui s'imposent autant à la conscience individuelle qu'à la conscience collective. Ces principes varient selon la culture, les croyances, les conditions de vie et les besoins de la société.

On distingue en général deux grandes conceptions de la morale :

- Objectiviste ; Les lois morales dépendent des lois de la raison. Elles ont un caractère universel, éternel, absolu, normatif. Elles ne peuvent être ni changées, ni supprimées.
- Relativiste ; Les valeurs morales ont une origine humaine. Elles sont définies par l'individu lui-même et varient d'une société à une autre.

Plusieurs sources de la morale :

- La religion: l'agir morale est issue religieux (coran)
- La conscience: C'est ma conscience qui m'indique ce qui est bon ou mal.
- Le sens du devoir: Accomplir le bien ou le rechercher est, avant tout un devoir.
- le devoir, ce qu'il faut faire, peut se baser sur : la raison, le rôle professionnel et le rôle social.
- Le sens du respect: les relations interpersonnelles devraient être régies par le respect. les interdits, les règles, ou les injonctions peuvent beaucoup varier d'une culture à l'autre.
- La justice: nous sommes tous nés égaux en droit, en d'autres termes, il y a qu'une seule règle qui s'applique à tous et à toutes. Mais cette règle n'est pas nécessairement de nature législative.
- La vertu: La vertu est propre au caractère de la personne, à son identité. Une bonne personne, une personne vertueuse n'accomplira que de bonnes choses.

❖ Éthique

- Le mot Éthique vient du Grec Ethos, qui fait référence au comportement et au caractère d'un individu, et sa manière d'être en général.
- 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.
- L'éthique : C'est une discipline philosophique pratique (action) et normative (règles) dans un milieu naturel et humain. Elle se donne pour but d'indiquer comment les êtres humains doivent se comporter, agir et être, entre eux et envers ce qui les entoure. C'est la réalisation raisonnable des besoins qui pourrait dans certaines situations légitimer des actes généralement considérés comme immoraux.
- L'éthique est l'ensemble des principes qui réagissent :
 - Le comportement moral,
 - Les conceptions morales d'une personne,
 - Les exigences morales,
 - Obligations à l'égard d'autrui.
- L'éthique commence toujours par un questionnement interne. Ayons un esprit qui nous questionne en permanence!...
- Signe d'avertissement d'un problème ou dilemme éthique :
 - « Bon, seulement pour cette fois, peut-être... »
 - « Personne ne le saura jamais »
 - « La fin justifie les moyens »
 - « Tout le monde le fait »
 - « Cela ne fera de mal à personne »

L'éthique est basée sur les principes suivants:

- Les bénéfices personnels : l'action produit des effets bénéfiques pour l'individu ou le groupe
- Les bénéfices sociétaux : l'action produit des bénéfices pour la société dans son ensemble
- La générosité : l'action vise à aider ceux qui en ont besoin
- Le paternalisme : l'action vise à porter assistance à ceux qui ne peuvent pas le faire en poursuivant leur meilleur intérêt
- L'absence de tort : l'action ne fait pas de mal aux autres, ne leur cause pas de tort
- L'honnêteté : l'action vise à ne pas décevoir autrui
- La loi : l'action respecte la loi 8. L'autonomie : reconnaître à autrui la liberté de ses actions et de son corps

- La justice : reconnaître à tous un principe d'égalité de répartition des bénéfices (quelle que soit la nature de ces bénéfices)
- Les droits individuels : reconnaître à une personne le droit de vivre, d'accéder à l'information, à avoir une vie privée, à s'exprimer librement, et à être en sécurité

❖ Déontologie

- Le mot Déontologie vient du grec, plus précisément du mot deontos qui signifie devoir. C'est une branche de l'éthique qui établit les fondements des devoirs d'une personne en fonction de la morale.
- Etymologiquement, la déontologie est donc la science des devoirs.
- Ensemble des devoirs, des obligations et des responsabilités qui incombent à une personne lors de l'exercice de ses fonctions.
- La déontologie s'applique au monde professionnel en établissant une série de règles et de devoirs auxquels sont soumis les membres d'une même activité professionnelle ou d'un corps de métier.
- La déontologie professionnelle : est un code de conduite qui s'applique à tous les professionnels.
- La déontologie professionnelle fait référence à l'ensemble de principes et règles éthiques (Code de déontologie) qui gèrent et guident une activité professionnelle.
- Elle désigne l'ensemble de devoirs qu'impose à des professionnels l'exercice de leur métier. Cet ensemble de devoirs peut être formalisé par les instances dirigeantes ou représentatives d'une profession sous la forme d'un code.
- Pourquoi une déontologie ? :
La déontologie est ainsi conçue initialement comme un ensemble de règles que les professionnels doivent respecter afin de garantir la moralité, l'indépendance, la dignité et la probité de leur profession.
- Dans le cadre de la profession la déontologie essaie de trouver des solutions pratiques et précises applicables à des cas de conflit que rencontre le professionnel dans l'exercice de son métier.
- Les codes de déontologie constituent un ensemble de règles dont se dote une profession, ou une partie de la profession, au travers d'une organisation professionnelle, qui devient l'instance d'élaboration, de mise en œuvre, de surveillance et d'application de ces règles
- la fonction primordiale d'un code de déontologie est de protéger et promouvoir le bien-être du professionnelle.

Exemple de règles déontologiques :

- Le secret médical dans les professions de la santé et l'interdiction de dévoiler des informations sur leurs patients
- Le secret professionnel pour les avocats et l'interdiction de dévoiler des informations sur leurs clients
- L'interdiction pour un policier de profiter de sa fonction pour obtenir des avantages en sa faveur.

I.1.2. Distinction entre la morale et l'éthique

Ethique et morale sont deux termes voisins qui sont souvent mal différenciés dans la littérature parce qu'ils sont équivalents étymologiquement. Donc il faut faire la différence entre la morale, qui renvoie aux mœurs telles qu'elles sont pratiquées et la notion d'éthique, qui est le souci de fonder une morale, ce qui fait plutôt référence à la théorie, aux règles et aux principes.

Morale	Ethique
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agir en fonction de ce qui s'impose de l'extérieur comme obligation ▪ Associer l'action à des normes préétablies 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agir en fonction de ce qui est estimé bon ▪ Associer l'action à la recherche d'une vie accomplie
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La morale définit des principes ou des lois générales (Valeur universelle des normes de référence) ▪ Les normes s'imposent à tous 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Est une disposition individuelle à agir selon les vertus, afin de rechercher la bonne décision dans une situation donnée (Valeur individuelle des normes de référence) ▪ Les normes sont élaborées en fonction de ce qu'est pour nous une vie accomplie
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elle porte sur le bien et le mal ▪ Recherche du parfait 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elle porte sur le positif et le négatif ▪ Recherche de l'accord avec sa connaissance individuelle
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elle nous interpelle crée des obligations ▪ N'intègre pas les contraintes de la situation, elle ignore la nuance 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elle nous fait réfléchir et nous responsabilise ▪ Admet la discussion, l'argumentation, les paradoxes

I.1.3. Distinction entre éthique et déontologie

Habituellement, on distingue l'éthique de la déontologie en disant que la première porte sur des valeurs tandis que la seconde porte sur des normes.

Les termes "éthique" et "déontologie" peuvent sembler identiques, mais leurs significations diffèrent. Il y a en fait une nuance que l'éthique et l'éthique ne signifient pas la même chose, même si ce sont des termes complémentaires.

La déontologie une branche de l'éthique qui établit les devoirs d'une personne conformément à la morale.

La déontologie	L'éthique
s'applique au monde professionnel en créant une série de règles et de devoirs auxquels sont soumis les membres d'une même activité professionnelle ou d'un même métier. C'est un code de conduite qui s'applique à tous les professionnels	Définit ce qu'un individu particulier estime comme moralement correct dans sa profession,
Tous devoirs et obligations imposés, il n'y a pas lieu de penser au respect de la morale donc c'est le respect de la règle qui s'impose	L'éthique invite le professionnel à réfléchir aux valeurs qui motivent son travail et à choisir le comportement le plus approprié sur cette base
Les conséquences de la procédure ne font l'objet d'aucune réflexion ou décision particulière	Le professionnel est responsable des conséquences de ses actes et demeure même lorsqu'il choisit de se conformer à la règle. Et il doit justifier en expliquant ses raisons à tous.

Ces différences font de l'éthique et de la déontologie des ressources complémentaires. Chacun a des atouts qui compensent les limites de l'autre.

Conclusion

« 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

Depuis mai 2010, il existe une Charte de l'éthique et de la déontologie universitaires, « émanation d'un large consensus universitaire, et qui réaffirme les principes généraux issus de normes universelles ainsi que de valeurs propres à notre société ». La Charte de l'éthique et de la déontologie universitaires énumère les principes fondamentaux ainsi que les droits et obligations de l'enseignant-chercheur, les droits et devoirs de l'étudiant ainsi que les droits et obligations du personnel administratif et technique.

- ✓ Charte = Codes de bonne conduite
- ✓ Charte ≠ Règlement intérieur
- ✓ Charte : est un outil de cohésion interne permettant de s'accorder sur les objectifs, les droits et les devoirs de chacun au sein de l'entreprise
- ✓ But: améliorer le bien-être au travail.
- ✓ Sanction: le non-respect de la charte peut être sanctionné sous conditions.
- ✓ Contenu = règles d'éthique.

I.2.1. Principes fondamentaux de la charte d'éthique et de déontologie universitaires

❖ L'intégrité et l'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.

❖ La 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.

❖ La responsabilité et la compétence :

Les notions de responsabilité et de compétence sont complémentaires. Elles se développent grâce à une gestion démocratique et éthique de l'institution universitaire. Cette dernière garantit un bon équilibre entre le besoin d'une administration efficace et celui d'encourager la participation des membres de la communauté universitaire en associant l'ensemble des acteurs de l'université au processus de prise de décision. Cependant, les questions scientifiques restent du ressort exclusif des enseignants-chercheurs.

❖ Le 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.

❖ L'exigence de vérité scientifique, d'objectivité et d'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.

❖ L'équité :

L'objectivité et l'impartialité sont les exigences essentielles lors des évaluations, des promotions, des recrutements et des nominations.

❖ Le respect des franchises universitaires :

Toutes les parties prenantes de la communauté universitaire contribuent, dans tous leurs comportements, au rehaussement des libertés universitaires de telle sorte que soient garanties leur spécificité et leur immunité. Elles s'interdisent de favoriser ou d'encourager les situations et les pratiques qui peuvent porter atteinte aux principes, aux libertés et aux droits de l'université. Par ailleurs Elles doivent s'abstenir de toute activité politique partisane au sein de tous les espaces universitaires.

I.2.2. Droits et Obligations :

I.2.2.1. Droits et obligations de l'étudiant :

Qui ?

Est étudiant tout candidat à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur régulièrement inscrit (enlever le point.) dans un établissement d'enseignement supérieur pour suivre un cycle de formation supérieur dont la condition d'accès requise est au moins le diplôme du baccalauréat sanctionnant la fin des études secondaires ou un titre étranger reconnu équivalent.

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.

a. 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
- b. 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.

I.2.2.2. Droits et obligations de l'enseignant-chercheur :

Qui ?

Les enseignants chercheurs sont en position d'activité au sein des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel et dans les établissements publics à caractère administratif assurant une mission de formation supérieure.

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'Etat, 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.

a. 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.

b. 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.

I.2.2.3. Droits et obligations de du personnel administratif et technique :

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.

Qui ?

Sont des personnels non enseignants relevant des établissements et des services administratifs de l'enseignement et de la recherche.

a. 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.

b. 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

Dans le monde professionnel, l'éthique peut être considérée comme l'une des conditions mêmes de l'efficacité et de la rentabilité des entreprises car les relations de travail reposent principalement sur des relations contractuelles, et cela suppose que la confiance s'établit entre les parties contractantes selon laquelle personne n'a aucun intérêt à la trahison dans la mesure où elle apaise les conditions et l'atmosphère dans lesquelles le travail est effectué, et que les hommes s'investissent d'autant plus dans leur travail s'ils sentent que leur dignité personnelle est reconnue. Plusieurs principes et valeurs ont été adoptés par l'ensemble des corps professionnels. Nous pouvons en citer les plus désignés comme fondamentaux :

I.3.1. Confidentialité juridique en entreprise

- La confidentialité est la qualité de ce qui est confidentiel « ce qui est dit ou fait en toute confiance et dans une assurance mutuelle entre deux ou plusieurs personnes ».
- Il s'agit d'une propriété de l'information qui vise à assurer l'accès uniquement aux personnes autorisées.
- En produisant une information confidentielle, les responsables décident qui aura le droit d'accéder à ces données. Les précautions à prendre pour garantir cette confidentialité dépendent du contexte.
- Elle concerne généralement des renseignements sensibles sur l'entreprise tels que:
 - La santé financière,
 - La stratégie commerciale
 - Les contrats en cours de négociation.
- Elle s'applique aussi bien en dehors de l'entreprise qu'en interne : le salarié a alors l'interdiction formelle de divulguer les informations considérées comme confidentielles à un tiers.
- En somme, cela concerne des éléments dont les concurrents pourraient tirer profit.
- Elle continue de courir après la rupture du contrat de travail, et ce, peu importe le type de rupture à condition que cela ait été mentionné.

La Confidentialité se décline sous deux obligations :

- La discrétion

L'Obligation de Discrétion s'impose au salarié sans avoir à être spécifiée dans le contrat de travail. Ainsi, le salarié est tenu à cette obligation accompagnée d'une obligation de secret professionnel vis-à-vis des tiers (clients, concurrents, mais aussi dans certains cas les autres salariés) pour toutes

les informations confidentielles dont il pourrait avoir connaissance dans le cadre de ses fonctions. Les cadres ont une obligation de discrétion plus importante que les autres salariés dans la mesure où ils possèdent des informations confidentielles de la vie de l'entreprise (stratégie commerciale, politique de gestion des ressources humaines). En contrepartie des informations reçues en vue de protéger l'entreprise contre les dangers de la concurrence, les représentants du personnel et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion vis-à-vis de certaines informations : Les informations réputées confidentielles par la loi et Les informations confidentielles par nature et présentées comme telles par l'employeur.

- Le secret

Le Secret Professionnel : est une interdiction pour le salarié de divulguer des informations confidentielles (secret de fabrication) liées à son activité professionnelle. Il ne doit pas divulguer le secret professionnel aux tiers même lorsqu'il cesse d'être employé par l'entreprise qui détient ces informations mais il peut utiliser les connaissances professionnelles qu'il a acquises dans l'entreprise. Dans le cas de révélations sur les secrets de fabrication non brevetés, ces révélations sont assorties de sanctions pénales.

Le Secret de Fabrication : Le dispositif législatif ou réglementaire est loin d'être aussi rigoureux en matière de secret industriel qu'il ne l'est, pour des raisons historiques, dans le domaine de la défense nationale. L'éthique est le système de valeurs spécifiques à l'organisation. Dans chaque entreprise, on sait qu'il y a des choses « qui se font et d'autres qui ne se font pas ». La divulgation des secrets de fabrication est sanctionnée par le Code Pénal.

I.3.2. Fidélité à l'entreprise

- Le terme provient du latin *fidélitas* et permet également de faire allusion à l'exactitude ou ponctualité dans l'exécution d'une action.
- La fidélité est la vertu de mettre en œuvre une promesse. La personne fidèle est celle qui tient ses promesses et qui demeure loyale même au fil du temps et malgré les nombreuses circonstances.
- La fidélité à l'entreprise est 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.
- La loyauté est une obligation inhérente au contrat de travail, imposant au salarié de ne pas commettre des agissements pénalement sanctionnables. Elle s'accompagne d'une obligation de fidélité et de non-concurrence envers l'employeur. Elle s'impose à tout salarié, même en l'absence d'écrit, après la cessation du contrat.

- L'Obligation de Réserve interdit au salarié de critiquer ouvertement les décisions de son employeur. Le non-respect de ces différentes obligations peut être une cause réelle et sérieuse de licenciement, voire constitutive d'une faute grave ou lourde pouvant justifier le départ immédiat du salarié de l'entreprise sans préavis ni indemnités.

I.3.3. Responsabilité au sein de l'entreprise

La responsabilité est le devoir l'obligation (morale ou contractuelle) d'un individu d'être le garant de ces actions directes ou indirectes. Etre responsables; c'est donc agir en toute conscience; assumer ses promesses réparer les dommages que l'on pourrait éventuellement causer et s'il le faut, supporter une sanction satisfaisant sa faute.

I.3.4. Conflits d'intérêt

I.3.4.1. Définition

Le conflit d'intérêts désigne toute situation où les intérêts personnels d'un collaborateur pourraient entrer en conflit avec ceux de l'entreprise. La coexistence d'intérêts distincts, et parfois divergents, crée le risque de choix biaisés et contestables : privilège indu, illégalité, atteinte aux biens ou à la réputation de l'entreprise... Ces « intérêts personnels » peuvent, entre autres, résulter d'une ambition personnelle, d'engagements financiers ou professionnels, de liens d'appartenance politique ou idéologique que le collaborateur a en dehors de l'entreprise. Ils peuvent ainsi être d'ordre associatif, caritatif, culturel, financier, politique, religieux, sportif, résulter de liens familiaux ou sentimentaux, ou même d'un sentiment d'être redevable.

I.3.4.2. Type de conflits

Les formes les plus courantes de conflits d'intérêts sont:

- Contrat avec soi-même :
Lorsque dans une transaction la personne prenant la décision de choisir le fournisseur a elle-même des intérêts chez ce fournisseur. Comme un élu municipal chargé d'appel d'offre attribué à une entreprise... dont il est peut-être lui-même le gérant, l'actionnaire ou le salarié.
- Conflit de mission :
Lorsque deux responsabilités sont exercées simultanément alors qu'elles peuvent entrer en conflit. Par exemple un cabinet d'avocat qui défendrait simultanément le plaignant et le défendeur dans une action en justice. Ou lorsqu'une banque traite un actif financier pour le compte d'un client, mais aussi pour compte propre, ou bien lorsqu'un haut fonctionnaire injecte de l'argent public dans une entreprise et en prend ensuite la direction.
- Intérêts familiaux :
Lorsqu'un conjoint, un enfant ou tout autre proche est employé (ou posant sa candidature) dans une société... justement contrôlée par un membre de la famille. C'est pour cela qu'il faut souvent

spécifier sur le dossier de candidature si l'on a de la famille dans l'entreprise. Si oui, le parent évitera de participer à la prise de décision d'embauche.

- Cadeaux :

Des dons ou cadeaux des amis avec lesquels on est en affaire professionnellement. Par exemple un fournisseur qui inviterait les employés de son entreprise cliente en séjour de vacances. D'autres actes qui sont parfois classés comme des conflits d'intérêts peuvent être classés différemment. Échanger directement une faveur contre de l'argent relève de la corruption. L'utilisation à titre personnel des biens d'une entreprise peut être considérée comme un vol ou un détournement et/ou un abus de biens sociaux.

I.3.4.3. Sanctions :

Les réglementations applicables imposent généralement à ces professions des obligations strictes en matière de prévention et de gestion des conflits d'intérêts. Le but est d'assurer l'impartialité et l'indépendance de jugement du professionnel. La violation de ces règles peut conduire à des sanctions individuelles ou à la nullité des opérations engagées. Au-delà de ces obligations légales, la déclaration des conflits d'intérêts constitue une règle de base pour prévenir les risques et préserver la confiance dans les relations professionnelles.

- Le non-respect par l'agent est passible d'un emprisonnement de six (06) mois à deux (02) ans et d'une amende de 50.000 DA à 200.000 DA.
- La prise illégale d'intérêt Est punie d'un emprisonnement de 02 à 10 ans et d'une amende de 200.000 DA à 1.000.000 DA

I.3.4.4. Modes de lutte contre les conflits d'intérêts :

- Identifier les conflits d'intérêts, actuels ou potentiels, permet d'éviter toute ambiguïté.

Il faut se demander régulièrement si mon pouvoir de décision risque d'être influencé par des considérations personnelles, ce qui permet d'identifier les situations potentielles de conflit d'intérêts et, le cas échéant, de prendre les mesures appropriées.

- Déclarer toute situation de conflit d'intérêts à ma hiérarchie pour me protéger et protéger l'entreprise.

Si j'ai un doute, j'en fais part à mon supérieur hiérarchique en lui expliquant les faits qui peuvent créer un conflit d'intérêts, en particulier si cela me permet d'obtenir des avantages contraires aux intérêts de l'entreprise. Et ce : qu'il y ait ou non un risque d'infraction à la loi, que l'avantage procuré soit réel ou éventuel, personnel ou au profit d'une relation proche: parent, ami(e), personne ayant une quelconque autorité sur moi.

- Prendre les dispositions pour éviter toute situation de conflits d'intérêts.
Dans certains cas, il suffit de se faire temporairement remplacer pour prendre une décision ou suivre un dossier (par exemple, pour le recrutement d'un parent). Dans d'autres, il convient de rechercher des solutions pour empêcher ou faire cesser le conflit d'intérêts.

I.3.5. Intégrité

- L'intégrité est la motivation première à être conforme à ce que l'on est réellement. L'intégrité, c'est aussi l'absence de mauvaise intention. En parlant du caractère intègre d'une personne, ce mot fait référence à son honnêteté.
- L'intégrité désigne aussi la capacité d'une personne à respecter ses engagements et ses principes, malgré des pressions contraires.
- La personne intègre accepte d'être tenue responsable de ses actes.
- L'obligation d'intégrité comporte une série de normes destinées à favoriser l'honnêteté et la probité des rapports qu'entretiennent les professionnels avec leurs clients, le public et leurs confrères.

❖ Corruption dans le travail

a. Définition

La corruption au travail est une problématique importante, présent au niveau mondial, qui touche à la fois les organisations privées et publique elle est reconnue comme un phénomène couteux aux conséquences négatives sur divers aspects du développement économique et humain.

- La définition la plus courante de la corruption en fait cependant un concept très clair et simple : utiliser sa position de responsable d'un service public à son bénéfice personnel (Rose-Ackerman, 1999).
- Une autre définition visant la responsabilité publique est offerte par Jain : « La corruption est un acte dans lequel le pouvoir public est utilisé à fins personnelles d'une manière contraire aux règles du jeu ». Cette définition implique 3 conditions : Un pouvoir discrétionnaire, l'extraction d'une rente économique, et la faiblesse des institutions.
- La corruption est fondée sur un « pacte » qui consiste à proposer ou accorder un avantage indu en échange d'une faveur elle aussi indu. Le caractère indu est lié à la violation d'obligations contractuelles, professionnelles ou légales. L'intention corruptive est déterminante mais le fait de céder à des sollicitations ou à des menaces constitue également un acte de corruption.
- La corruption est de solliciter, agréer ou accepter un(e) don, offre, promesse, présents ou avantages en vue d'accomplir, retarder ou omettre d'accomplir un acte d'une façon directe ou indirecte.

- Les fautes causées par une mauvaise interprétation ou une incompétence ne relèvent pas de la corruption à moins qu'elles ne soient motivées par un gain personnel.

b. Formes de 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 :

- | | |
|--|--------------------------------|
| - Dessous de table ou pot de vin | - Distorsion de la concurrence |
| - Abus de fonctions | - Favoritisme ou Népotisme |
| - Le délit d'informer | - Le paiement accélérateur |
| - Prélèvements illicite | - Surfacturations |
| - L'abus des biens publics | - Factures fictives |
| - Trafic d'influence | - Le clientélisme |
| - Le blanchiment d'argent et du produit du crime | - Extorsion |
| - Détournement de salaires | - Recel |
| - Entrave au bon fonctionnement de la justice | - Fraude |

c. Conséquences de la corruption

La corruption se traduit par un accord « pacte de corruption » entre le corrompu et le corrupteur. 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, freine la croissance économique, distorsion de la concurrence et réduction de l'investissement, environnement des affaires dégradé, les pots-de-vin sont perçus comme un impôt, détourne les recettes de l'État et réduit les dépenses sociales.
 - 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, moins de résultats pour plus d'argent, marginalise le pauvre et le faible.
 - Risques environnementaux :
Si EI 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.
 - Pour la démocratie et la règle de droit :
 - Dévalorise la confiance et la légitimité,
 - Démotive et bouleverse la participation politique,
 - Déforme le résultat des élections,
 - Complique la mise en œuvre des politiques.
 - Favorise l'impunité des coupables et réduit l'intégrité des pouvoirs publics.
- d. Lutte contre la corruption:
- Promouvoir l'intégrité, la responsabilité et la transparence dans la gestion des secteurs public et privé.
 - Ratifier et incorporer la convention des nations unies contre la corruption.

- Savoir ce que la convention exige de votre état et de ses fonctionnaires.
- Informer le public de l'obligation qui incombe à l'état d'être exempt de corruption
- Attirer l'attention du publique; des médias et des pouvoirs publics sur le coût de la corruption pour les services essentielles tels que la santé et l'éducation.
- Refuser de participer à toute activité qui ne soit ni légal ni transparente.
- Signaler les cas de corruption. Il faut créer un environnement dans lequel prévaut l'État de droit.
- Favoriser la stabilité économique en pratiquant la tolérance zéro vis-à-vis de la corruption.

e. Sanctions:

De 02 à 20 ans d'emprisonnement et d'une amende de 200.000 à 1.000.000 DA suivant le crime et la position.

I.3.6. Refuser la fraude :

a. Définition :

La fraude consiste à tromper délibérément autrui pour obtenir un bénéfice illégitime, ou pour se soustraire à une obligation légale. Un comportement frauduleux suppose donc un élément intentionnel (ce n'est pas une erreur) et un procédé de dissimulation de l'agissement non autorisé (personne ne doit le savoir). Le mobile de la fraude peut être matériel - appropriation, gains ou économies - aussi bien que moral - sentiment d'obligation, volonté d'être reconnu(e) ou de préserver une réputation. En pratique, la fraude peut être une action ou une omission. Elle repose le plus souvent sur des falsifications de documents et se traduit par des détournements de fonds, l'utilisation détournée de matériel, ou par des informations ou une comptabilisation erronées. L'entreprise peut en apparaître comme victime ou comme bénéficiaire.

b. Sanctions contre la fraude :

Les manœuvres frauduleuses sont toujours sanctionnées par la loi sous la forme d'infractions spécifiques : vol, escroquerie, détournement de fonds, extorsion, corruption, abus de biens sociaux, abus de confiance, faux et usage de faux, dissimulation de preuves ou de revenus... Ces infractions sont punies d'amendes ou de peines d'emprisonnement.

c. Mode de lutte contre la fraude :

- Entretenir une culture saine pour prévenir les comportements frauduleux
 - ✓ Connaître et faire connaître les règles et procédures applicables dans l'entreprise,
 - ✓ Encourager l'honnêteté et le discernement,
 - ✓ Promouvoir une communication en confiance, reconnaître le droit à l'erreur,
 - ✓ Oser questionner et prendre conseil.

- Sécuriser les processus
 - ✓ Expliciter l'organisation du travail : séparation des fonctions, délégation de pouvoirs, de signature, double contrôle,
 - ✓ Vérifier la réalité des prestations,
 - ✓ Maintenir la traçabilité des opérations et la fidélité des comptes,
 - ✓ Préciser les règles d'utilisation des moyens et ressources de l'entreprise, réprover et sanctionner le détournement de leur objet ou fonction,
 - ✓ Protéger l'information confidentielle,
 - ✓ Empêcher l'appropriation par d'autres des biens et droits de l'entreprise, permettre un contrôle Posteriori et indépendant des systèmes en place.