

### 3. Ethique et déontologie dans le monde du travail

*Confidentialité juridique en entreprise. Fidélité à l'entreprise. Responsabilité au sein de l'entreprise, Conflits d'intérêt. Intégrité (corruption dans le travail, ses formes, ses conséquences, modes de lutte et sanctions contre la corruption)*

#### **3.1 La confidentialité en entreprise**

*Une entreprise quelle qu'elle soit, pour les besoins de son développement, voire même pour sa survie doit être compétitive. Elle est donc constamment en concurrence avec les autres entreprises. De ce fait elle doit assurer la confidentialité de certaines informations liées aux avancées de son activités notamment dans ce qui est en rapport avec l'innovation mais aussi d'autres types d'informations jugées par les dirigeants de cette entreprises comme devant être confidentielles.*

*Les informations classées confidentielles doivent être protégées et empêchées d'être divulguées ; cette protection est valable que ce soit vis-à-vis de l'extérieur de l'entreprise qu'au sein même de l'entreprise pour les personnes non autorisées. La divulgation de telles informations sont préjudiciables et peuvent créer des incidences graves sur la compétitivité de l'entreprise qui peuvent influencer sur sa rentabilité et sur son devenir et même sur sa survie.*

*L'entreprise doit donc s'assurer de confidentialité juridique.*

#### **Le juriste de l'entreprise :**

*Le Responsable de l'entreprise doit être assisté d'un juriste. Celui-ci doit conseiller, proposer, dans le cadre de la loi, toutes les possibilités à même d'assurer les intérêts de l'entreprise.*

#### **La confidentialité des avis du juriste :**

*Les avis rendus par le juriste d'entreprise, au profit de son employeur et dans le cadre de son activité de conseil juridique, sont confidentiels ; la confidentialité des avis du juriste lui a été attribuée dans l'intérêt général.*

*Le juriste d'entreprise remet un avis juridique conforme à la loi, en toute indépendance et en totale connaissance de tous les éléments. L'employeur consulte son juriste en toute franchise, sans courir le risque que l'avis demandé ne se retourne contre lui.*

*Le juriste prodigue ses conseils **en respectant le code de déontologie.***

*De la sorte, l'entreprise ou l'employeur est informé des affaires juridiques de façon la plus pertinente possible et des droits et devoirs qui en découlent. Il revient à l'entreprise ou à l'employeur de décider des suites à donner à l'avis du juriste d'entreprise. Ce dernier examine chaque cas de manière*

intellectuellement indépendante, en ne visant que l'intérêt que l'entreprise a à agir conformément à la loi.

### **3.2 Fidélité à l'entreprise :**

*Qu'est ce qu'est la fidélité à son entreprise ?*

*Dans la **fidélité à l'entreprise**, on distingue l'engagement affectif, l'engagement rationnel et l'engagement normatif*

*Engagement affectif : c'est se sentir fier d'appartenir à l'entreprise, avoir des sentiments positifs vis-à-vis de ce que constitue l'entreprise et avoir même des attraits émotionnels.*

*Engagement rationnel : cela est basé sur la raison ; être réfléchi et agir de façon à mettre en place des conditions qui, tout en planifiant son intérêt, tenir compte de tout ce qui en relation avec l'environnement de l'entreprise (organisation, énergie dépensée, passé, présent, avenir,..)*

*Engagement normatif :*

*Un membre de l'entreprise réagissant de sorte que même si dans le cas où un autre environnement qui serait plus intéressant se présente, il ne serait pas juste de quitter son entreprise.*

*Celui-ci pensant à son équipe et ses collègues de l'entreprise, va se dire qu'ils ne comprendraient pas les raisons de son départ, ou que ces personnes seraient déçues.*

*Pour résumer, un collaborateur ne reste pas forcément dans son entreprise parce qu'il en est satisfait et qu'il estime avoir une bonne place et de bons avantages.*

### **3.3 Responsabilité au sein de l'entreprise :**

*La responsabilité est le devoir d'un individu qui agit en toute conscience, qui prend des initiatives et des décisions et être le garant de ses actions directes ou indirectes. C'est en même temps une obligation morale ou contractuelle qui implique d'assumer les résultats et les conséquences de ses actes devant sa hiérarchie, ses collaborateurs, ses pairs et sa conscience.*

*La responsabilité pour un cadre en entreprise implique aussi de répondre des actes de ceux qui agissent sous son autorité ou par délégation. Un responsable ne doit pas s'abriter derrière la responsabilité d'un collaborateur.*

*Dans l'univers du travail, la responsabilité peut être de différentes formes.*

**\*\* la responsabilité dans les actions opérationnelles :** il s'agit sous cet angle de pouvoir mener à bien ses projets et de trouver et se donner les moyens d'atteindre cet objectif.

Cependant, ici, il faut mener cette responsabilité en sachant mener les projets en y consacrant les efforts nécessaires, en sachant vis-à-vis des collaborateurs assurer une quantification de la charge du travail en évitant les abus(exemple, forte pression sur les individus) qui peuvent nuire (surmenage, burnout, ...).

**\*\*La responsabilité éthique et sociale au travail :**

La responsabilité doit tenir de l'univers social de l'entreprise. Tout en étant et en s'imposant un sérieux exemplaire, être responsable c'est aussi savoir transmettre et appliquer ce sérieux aux autres tout en s'imposant l'obligation de traiter autrui selon les valeurs et les principes généraux régissant notre société dans un cadre éthique assurant principalement l'équité.

Il faut assurer le respect, venir en aide et assurer un soutien à ceux qui en ont besoin ; il convient également d'assister les personnes souffrantes ou faibles.

Il s'agit enfin d'arriver à construire une association entre l'environnement du travail, le bonheur et le respect pour tous, au mieux du possible.

**\*\*La responsabilité de l'entreprise citoyenne dans le contexte actuel :** développement durable, éthique, morale et déontologie

La responsabilité sociale de l'entreprise tout en s'inscrivant et en agissant dans le cadre de la loi, doit assurer et/ou contribuer au développement durable en tenant compte de :

- la protection des intérêts de toutes les parties prenantes sur le long terme
- l'Éthique : introduire et appliquer les règles et les principes de management intègres
- la déontologie : veiller au code de bonne conduite pour tout et par tous
- la morale : s'imprégner et tenir compte du jugement de valeur au sens collectif.

### **3.4 Conflits d'intérêt. Intégrité (corruption dans le travail, ses formes, ses conséquences, modes de lutte et sanctions contre la corruption)**

Lorsqu'on exerce une responsabilité, il arrive des situations dans lesquelles les intérêts de l'entreprise ou de l'institution et les intérêts personnels du responsable peuvent se présenter **simultanément de façon liée mais contradictoire**, dans cette situation un **conflit d'intérêt** peut se poser.

On peut définir alors le conflit d'intérêt une situation dans laquelle un jugement ou une prise de décision relative à un intérêt général ou public est influencé par un intérêt personnel ou privé.

*C'est une situation qui se **présente** lorsqu'une **décision n'est pas prise avec objectivité, impartialité et en toute neutralité et indépendance** alors qu'il y'a visiblement une interférence entre l'intérêt de l'entreprise ou de l'institution et l'intérêt personnel ou privé de celui qui a la fonction ou la responsabilité de prendre la décision.*

*Ce problème peut exister dans tous les domaines mais il est remarqué plus souvent rencontré dans certaines entreprises ou institutions, en particulier dans les institutions et les entreprises publiques.*

*On entend par intérêt personnel (ou privé) du responsable (il peut s'agir également de tout autre fonctionnaire ou acteur dans une entreprise) ce qui englobe tout avantage pour lui-même ou en faveur de sa famille, de parents, d'amis ou de personnes proches, ou de personnes ou organisations avec lesquelles il a des relations communes (affaires, politiques,...).*

*Remarque : Il faut distinguer entre conflit d'intérêts et prise illégale d'intérêts ; la prise illégale d'intérêts est passible de jugement pénal.*

*On distingue généralement trois types de conflits d'intérêts :*

- ***le conflit réel** : c'est lorsqu'il est clairement prouvé que le responsable peut privilégier son intérêt personnel au détriment de l'intérêt pour lequel il exerce sa fonction*
- ***le conflit potentiel** : c'est un cas où un conflit d'intérêt est susceptible de se produire mais qui ne l'est pas encore pour différentes raisons (cas, par exemple, où le responsable en question n'a pas encore pris ses fonctions)*
- ***le conflit apparent** : c'est lorsque l'opinion publique peut interpréter la situation comme susceptible d'un conflit d'intérêt*

*Exemple de formes les plus courantes de conflits d'intérêts :*

*Lorsque dans le choix d'attribution d'un marché à un fournisseur ou un entrepreneur, la personne qui prend la décision a des intérêts chez cet entrepreneur ou fournisseur.*

*Un responsable ou un élu dans une Institution publique qui attribue une subvention à une association (exemple, sportive, club de football) dans laquelle son frère, son fils ou un proche évolue*

*Dans le cadre d'un recrutement, lorsqu'un membre de la famille (conjoint, fils, fille, frère,...) pose sa candidature dans une structure contrôlée par un membre de cette même famille.*

### **3.5 Intégrité:**

*L'intégrité c'est faire preuve d'honnêteté, de probité, de vertu et d'éthique, c'est être sincère et authentique dans ses valeurs et principes, impartial et incorruptible. Une personne intègre est une personne crédible.*

*L'intégrité, dans une entreprise ou dans une institution implique des normes favorisant et assurant l'honnêteté et la probité, loin de toute mauvaise intention, dans les rapports avec les vis-à-vis (clients, collègues, public, ...).*

## **Corruption dans le travail, ses formes, ses conséquences, modes de lutte et sanctions contre la corruption**

### **La corruption :**

*Le manque d'éthique et de déontologie peut mener à la corruption.*

*La corruption est un acte répréhensible de la part d'une personne bénéficiant d'un pouvoir de décision dans une institution publique, dans une entreprise ou toute autre structure, consistant à abuser de ce pouvoir pour obtenir une somme d'argent indue ou des avantages illicites à son bénéfice personnel.*

*La personne qui pratique ces actes est dite « corrompue », il peut s'agir d'un responsable ou d'un fonctionnaire ou agent public, un chef ou un cadre d'entreprise, une autorité ou même un simple citoyen. Il peut être aussi un sportif, un arbitre, un médecin, un syndicaliste ou une personnalité politique.*

*Les différentes formes de corruption :*

*La corruption peut être une corruption active ou une corruption passive*

– **La corruption passive** c'est lorsqu'une personne profite de la fonction ou de la responsabilité qu'il exerce en sollicitant ou en acceptant des dons ou des avantages en vue d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir un acte de sa fonction ; cette personne est désignée du qualificatif de **corrompue**.

– **La corruption active** c'est lorsqu'un individu obtient ou essaie d'obtenir, moyennant des dons, des promesses ou avantages, d'une personne qui exerce une fonction ou une responsabilité dans une institution ou dans une entreprise.

*La corruption active est provoquée par la personne qui corrompt celui qui occupe une fonction.*

*Cet individu est désigné par le qualificatif de **corrupteur**.*

*La corruption se présente sous différents aspects : l'enrichissement illicite, la prise ou l'octroi d'avantage injustifié, le trafic d'influence, acceptation de cadeau illicite, le favoritisme, abus de fonction, etc...*

### **Les conséquences, les modes de lutte et sanctions contre la corruption :**

*Les conséquences de l'existence de la corruption sont multiples et très graves.*

*Que ce soit dans une institution publique, comme l'Université, ou dans une entreprise les conséquences sont néfastes :*

- *Sur le moral des personnes et leur motivation au travail qui se retrouvent diminués voire même altérés*
- *Cela implique un découragement, un malaise généralisé*
- *Une marginalisation des bonnes volontés*
- *Une pauvreté dans certains cas*

*Pour l'entreprise, cela peut mener à une démotivation des travailleurs et des cadres de l'entreprise qui se répercutera sur le fonctionnement et la vie de l'entreprise pouvant compromettre son avenir ou toute son existence (manque à gagner, diminution du chiffre d'affaires, diminution des bénéfices, endettement,...)*

*Pour les institutions publiques :*

- *Cela va induire surtout un manque de confiance sur la communauté à l'intérieur et à l'extérieur de l'institution*
- *Cela engendre des problèmes de natures diverses*
- *Disfonctionnement*
- *Marginalisation, faible niveau de vie, pauvreté, ...*
- *Autres nombreuses conséquences sur le développement en général (pour le cas de l'Université, cela peut induire une baisse de niveau de formation, une recherche scientifique médiocre, plagiat, dévalorisation des diplômes, ...)*

### **Les modes de lutte et les sanctions contre la corruption :**

*La corruption sous toutes ses formes est combattue par la loi, la corruption avérée est combattue par la justice, les auteurs sont jugés en pénal.*

*Cependant, le meilleur moyen de combattre la corruption est de faire de la prévention, ceci en :*

- *Instaurant **la transparence dans l'administration et la gestion** et ce, à tous les niveaux de l'entreprise ou de l'institution*
- *En inculquant et en respectant les valeurs d'éthique et de déontologie*
- *Création de chartes d'éthique et de déontologie*
- *Mise en place de commissions d'éthique et de déontologie*

*Pour les cas récalcitrants, protéger l'entreprise ou l'institution par **le recours à la justice**. Les lois algériennes ont des dispositions sévères à la mesure du niveau des infractions de corruption commises et notamment des peines d'emprisonnement.*