

Éthique, déontologie et propriété intellectuelle

3. Ethique et déontologie dans le monde du travail :

3.1) 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 inconsiderée 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

3.2) **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.

3.3) Responsabilité au sein de l'entreprise :

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.

3.4) 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 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.

3.5) **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.

1) **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. Le Code pénal distingue ainsi la corruption active, qui est le fait du corrupteur, et la corruption passive, qui est le fait du corrompu. 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.

2) **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

3) **Les conséquences de la Corruption :**

La corruption se traduit par un accord (le « 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.

- ✓ **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.

3.1) 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.

I. Recherche intègre et responsable :

1) Respect des principes de l'éthique dans l'enseignement et la recherche :

Les chercheurs doivent être conscients du fait qu'ils sont responsables envers leurs employeurs, bailleurs de fonds ou d'autres organismes publics ou privés connexes et sont également responsables, pour des motifs éthiques, envers la société dans son ensemble. En particulier, les chercheurs financés par des fonds publics sont également responsables de l'utilisation efficace et raisonnée de l'argent des contribuables».

Suite à ce qu'il était déjà cité dans la charte, on peut résumer sous forme de deux tableaux l'Attitudes éthiques dans les grands domaines d'enseignement et l'Attitudes éthiques dans les modalités d'enseignement.

envers la Société	envers les Etudiants	Domaines	envers les Collègues	envers la Science	
				acquise	en recherche
Etre attentif à ses attentes	Les connaître Avoir des rapports d'adulte fondés sur le respect sans abus de pouvoir ni démagogie Favoriser leur autonomie Etre disponible	Relations	Les connaître Avoir des rapports fondés sur le respect sans abus de pouvoir	Devoir de transmission	Devoir d'information et de susciter la curiosité
Consensuelles et partagées	Explicites car rédigés ou déduits des T.D. des T.P. des annales	Finalités Objectifs opérationnels	Consensuelles et partagées Explicites partagés		
Doit répondre à des besoins d'éducation et/ou de formation et/ou de culture	doit s'appuyer sur des acquis à remobiliser	Contenu	Coordination dans le respect des champs disciplinaires	En conformité	Montrer sa construction
	- laisser place à l'initiative - laisser le temps pour vivre et réfléchir	Modalités : généralités (pour cours, TD, TP, stages, voir tableau 2)	Une organisation d'enseignement ne doit pas en pénaliser une autre		
	Pas d'ambiguïté dans les attentes et les libellés. Notation pertinence et équitable	Contrôles des connaissances	Veiller à la pertinence des coefficients sans dévaloriser un enseignement		
Evaluation Externes	Occasions d'échanges	Evaluations	Occasions d'échanges		

Tableau 1 : Attitudes éthiques dans les grands domaines d'enseignement.

envers les Etudiants	Domaines	envers les Collègues	envers la Science acquise	en recherche
Donner un plan Etre clair et précis Réfléchir sur l'obligation d'assistance aux cours	cours	Coordonner et harmoniser l'ensemble des modalités d'enseignement pour que chacune concoure à constituer le réseau de connaissances. Respecter les	Distinguer - besoins d'information et d'illustration pour la transmission d'une connaissance	Créer les conditions d'appréhender la recherche

Allier exercices et théorie	Enseignements dirigés	particularités	- besoins de formation à un exercice futur professionnel ou de chercheur	
Allier pratique et théorie	Travaux pratiques			
Distinguer histoire et actualité				
Nécessité -d'un matériel satisfaisant en quantité et qualité, - de sécurité				
Ils doivent être pertinents et accessible	Stages			
Corrects et adaptés	Horaires et locaux	Equitablement partagés		
Elles doivent être - pertinentes - accessibles - intellectuellement - financièrement	Ressources	Partager les sources et ne pas créer des outils redondants avec ceux qui existent.	Veiller à la mise à jour des documents	Former à la critique des contenus des ressources.
Actualiser les adresses	Livres, films, vidéos, CD	Ne pas déséquilibrer les charges de travail prévues par un temps excessif de recherche et travail sur des ressources.		
S'assurer de la pertinence	Sites internet			

Tableau 2 : Attitudes éthiques dans les modalités d'enseignement.

2) Responsabilités dans le travail d'équipe :

Dans l'entreprise, pour que l'organisation fonctionne, il est primordial que chacun sache ce qu'il a à faire et connaisse ses responsabilités. Trois types d'outils sont utilisables :

- ✓ Le tableau de répartition des activités permet d'identifier l'ensemble des activités de l'entreprise, leur répartition entre les postes et de qualifier leur nature.
- ✓ La fiche de poste permet de formaliser à un moment donné les missions et responsabilités de chaque salarié. Au fur et à mesure de l'évolution de l'entreprise et des compétences de la personne, les missions vont évoluer. Il convient de vérifier que la fiche de poste est en correspondance avec le contrat de travail.
- ✓ L'organigramme permet de savoir qui fait quoi, au niveau individuel ou au niveau collectif.

Ces trois outils sont à mettre en place et à revisiter régulièrement afin de mettre à jour les modifications.

❖ **Coopération entre l'équipe** : La réalisation des projets de l'entreprise dépend beaucoup de la capacité collective de fonctionner.

Dans le travail artistique, la cohésion entre les équipes est cruciale : la direction doit être attentive à la bonne coopération entre les équipes artistiques, techniques et administratives, et ce, à plus forte raison lorsque les collectifs sont changeants et mobiles dans l'espace et dans le temps. Il en va de même entre l'équipe en tournée et les équipes des lieux de diffusion. C'est une fonction essentielle des responsables d'équipe.

2.1) Egalité professionnelle de traitement.

Il est du devoir des acteurs de la recherche de respecter le cadre réglementaire du travail et de connaître et faire connaître les textes législatifs qui protègent les personnels contre toute forme de discrimination. Si certains de ces textes sont plus particulièrement destinés aux employeurs, d'autres ont un impact sur la vie des laboratoires et concernent aussi les acteurs de la recherche qui participent aux recrutements et promotions de personnel, aux comités de sélection, aux évaluations de projet...

L'égalité professionnelle entre hommes et femmes

Les femmes chercheuses semblent parfois discriminées, de manière indirecte, par rapport aux hommes. Les raisons sont complexes et multiples. Elles tiennent souvent à certaines règles, procédures, pratiques quotidiennes, ou même à certains critères d'évaluation qui, en étant appliqués de

manière identique aux femmes et aux hommes, s'avèrent dans les faits défavorables aux femmes en ne tenant pas compte de leurs difficultés particulières (grossesses, charges familiales, freins à la mobilité ...).

2.2) Conduite contre les discriminations.

1. Définition de la discrimination

La discrimination a une définition légale. Elle consiste « à favoriser ou défavoriser quelqu'un, en raison de certaines de ses caractéristiques ou de certains de ses choix personnels. Sauf exception, la discrimination illégale et des sanctions civiles et pénales sont encourues ». Ci-dessous liste de ces discriminations.

2. Catégories de discriminations interdites :

- L'origine géographique
- L'appartenance ou non-appartenance, réelle ou supposée, à un ensemble de personnes défini comme "ethnie" ou comme "race"
- Les caractéristiques génétiques, le handicap, l'état de santé
- La religion, les convictions politiques ou activités syndicales
- Le sexe ou l'identité sexuelle
- L'âge, le nom de famille, la situation de famille, la grossesse ou la maternité
- L'orientation sexuelle, les mœurs
- L'apparence physique
- Est également interdite toute discrimination touchant une personne qui, dans le cadre du travail, a subi ou refusé de subir un harcèlement moral ou sexuel. Cette interdiction vaut même si l'inégalité de traitement est favorable à la victime

Il y a deux types de discrimination : **directe et indirecte.**

Des Exemples : **L'offre d'emploi**

Les discriminations apparaissent souvent dans les conditions exigées par l'employeur dans l'offre d'emploi.

Quelles exigences doivent attirer ton attention ?

- 1) 'Cherche hôtesse d'accueil pour entreprise organisant des événements.' L'annonce est rédigée uniquement au masculin ou au féminin.
- 2) 'Cherche secrétaire (H/F) célibataire pour poste d'assistant-e de direction.' L'annonce a une exigence par rapport à l'état civil du/de la candidat-e. Avec ce type d'annonce, certaines personnes sont écartées d'office. Aux yeux de la loi, ce sont des « discriminations directes » car elles concernent des critères protégés légalement : l'exemple 1) discrimine sur base du sexe et l'exemple 2) sur base de l'état civil.

Parfois, les annonces contiennent des critères plus subtils, acceptables à première vue et qui ne correspondent pas directement à des critères prévus par la loi.

- 3) 'Poste de responsable commercial-e : le français doit être la langue maternelle du/de la candidat-e.'
- 4) 'Poste de chef de rayon (H/F) : expérience de 10 ans exigée.' Aux yeux de la loi, les exemples 3) et 4) sont des cas de discrimination « indirecte ». Les exigences demandées semblent neutres, pourtant : dans un cas, en exigeant le français comme langue maternelle, on discrimine sur base de l'origine ; dans l'autre cas, on discrimine sur base de l'âge, critère qui n'est pas légitime pour cette fonction.

3. Face à une situation clairement discriminatoire : que faire ?

Il est indispensable de dénoncer la discrimination auprès de ton employeur.

- Soit l'employeur donne une justification juridiquement acceptable au regard des textes légaux. Dès lors, aucune action immédiate n'est possible.

Il faut cependant rester vigilant-e et travailler sur l'aspect préventif en soumettant des propositions alternatives pour éviter de futures discriminations.

- Soit la justification donnée par l'employeur n'est pas acceptable juridiquement. Il faut prévenir l'employeur de sa contravention à la loi et lui demander de modifier sa pratique. deux possibilités s'offrent alors à lui :
 - L'employeur prend des mesures pour mettre fin à la discrimination. Même si elles sont satisfaisantes, il faut rester attentif/ve, travailler sur l'aspect préventif et proposer des alternatives non-discriminatoires.

- L'employeur refuse toute discussion et ne modifie pas sa pratique discriminatoire. Il faut alors lui rappeler les règles légales mais aussi les sanctions, civiles ou pénales, qui pèsent sur lui. Dès lors :
 1. Si ce rappel ne change rien à la situation, il faut chercher une solution négociée. C'est souvent plus efficace qu'une démarche en justice qui risque d'être longue.
 2. Si cette négociation n'aboutit pas et que ton dossier est solide, tu avertis l'employeur de l'intention des représentants des travailleurs d'introduire une action en justice.

Actions préventives et propositions alternatives aux procédures d'embauche habituelles :

- ✓ établir un formulaire de candidature « standard ».
- ✓ Introduire l'utilisation du CV anonyme (sans photo, renseignements personnels, ...).
- ✓ Sensibiliser les personnes associées à la sélection aux stéréotypes et préjugés qui peuvent entraîner une discrimination (proposer des formations, ...).
- ✓ Proposer des balises à respecter aux différentes étapes de l'embauche.
- ✓ Assister aux entretiens d'embauche.
- ✓ Produire un code de conduite à respecter lors du recrutement et de la sélection.....

2.3) La recherche de l'intérêt général.

L'expression "**intérêt général**" désigne les intérêts, valeurs ou objectifs qui sont **partagés** par l'ensemble des membres d'une société. Elle correspond aussi à une situation qui procure un **bien-être à tous les individus d'une société**.

2.4) Conduites inappropriées dans le cadre du travail collectif

L'intimidation, l'abus d'autorité, le harcèlement sexuel ou moral, l'inadaptation aux normes sociales ou culturelles, les discriminations, relèvent d'une conduite inappropriée. Les discriminations et les harcèlements relèvent du droit commun du travail et sont susceptibles d'être sanctionnés si les conditions permettent le dépôt d'une plainte. Les autres cas de « mauvais comportements » sont plus délicats à appréhender.

3) Adopter une conduite responsable et combattre les dérives :

3.1) Adopter une conduite responsable dans la recherche.

La conduite responsable en recherche se rapporte au comportement attendu des différents acteurs ciblés par la Politique alors qu'ils mènent des activités de recherche. Les comportements attendus prennent assises sur des *valeurs telles l'honnêteté, la fiabilité et la rigueur, l'objectivité, l'impartialité et l'indépendance, la justice* (notamment dans la reconnaissance de la contribution des autres), *la confiance, la responsabilité et la bienveillance, l'ouverture et la transparence*. Tous les acteurs de la recherche (chercheurs, boursiers, personnel de recherche, gestionnaires de fonds, établissements de recherche, organismes de financement) doivent s'engager à souscrire et défendre ces valeurs alors qu'ils mènent des activités de recherche, quelle que soit leur discipline. La recherche, menée dans divers champs disciplinaires, a comme dénominateur commun la quête du savoir selon une démarche méthodologique propre à la discipline et reconnue par les pairs (ou en voie de l'être).

3.2) Fraude scientifique.

Un acte de **fraude scientifique** est une action destinée à tromper dans le champ de la recherche scientifique. Elle constitue une violation de la déontologie de la recherche et de l'éthique professionnelle en vigueur à l'intérieur de la communauté scientifique.

On distingue trois formes principales de fraude scientifique : **la falsification des données, la fabrication des données et le plagiat**. À ces formes de fraude s'ajoutent d'autres comportements, comme le non-respect de règles éthiques, la non-déclaration d'éventuels conflits d'intérêt, etc.

3.3) Conduite contre la fraude.

La prise en charge de la fraude scientifique diffère selon les pays. Aux Etats-Unis la fraude est considérée comme un détournement des fonds fédéraux et les fautifs encourent des sanctions juridiques y compris des amendes et des peines de prison. Dans la plupart des pays européens, les cas de fraude sont traités par les institutions concernées.

Le traitement de la fraude scientifique en France. Il n'existe pas, à ce jour, d'instance nationale et les problèmes se traitent actuellement institution par institution. L'alerte à la fraude n'est pas anonyme mais son traitement est couvert par la confidentialité. Elle doit éviter la malveillance et être fondée sur des faits tangibles.

Une fraude par un agent de la recherche ne peut être avérée qu'après instruction du dossier scientifique par un ou plusieurs experts indépendants (non susceptible de conflits d'intérêt). Le statut de l'agent incriminé détermine l'instance qui prend la décision et le type de sanction. Il fera l'objet d'un jugement soit par une Commission Administrative Paritaire soit par une commission disciplinaire ou une commission composée de membres du conseil d'administration de leur université pour les enseignants chercheurs. Dans tous les cas il revient à la Direction de l'institution de prendre les mesures appropriées de sanctions et/ou de réparations, ou au contraire de rétablir la réputation du chercheur mis en cause si la fraude n'est pas avérée. Il n'existe pas de barème défini pour les cas de fraude. Pour l'ensemble des personnels, titulaires ou non, enseignant-chercheur ou non, l'échelle de sanctions relève du statut de la fonction publique selon les modalités communes et spécifiques à chaque corps de métier.

3.4) Le plagiat :

L'étymologie du mot plagiat remonte aux Grecs et au mot plagios, qui signifiait « ce qui est oblique, fourbe ». Chez les Romains, ce mot est devenu plagiarius. Il servait à qualifier celui qui vole ou qui kidnappe les enfants ou les esclaves de quelqu'un d'autre.

- a) **Définition du plagiat :** Le plagiat consiste en l'appropriation d'un contenu (texte, images, tableaux, graphiques...) total ou partiel sans le consentement de son auteur ou sans citer ses sources. Il cible non seulement les publications mais aussi les thèses, rapports... La facilité d'accès aux ressources du Web a banalisé l'usage du « copié/collé » tendant à faire oublier que le plagiat relève de la malhonnêteté intellectuelle et de la fraude.
- b) **Différentes formes de plagiat :**

Il existe différentes formes d'emprunt qui est parfaitement légitimes, sauf lorsqu'elles servent à « masquer » un plagiat qui peut être oral ou écrit, direct ou indirect.

- Copier/recopier
- Citer
- Résumer, paraphraser
- S'inspirer
- Sans indiquer sa source
- Intégrer
- Traduire (y compris avec un logiciel)
- Payer quelqu'un pour faire un travail (ex. finislesdevoirs.free.fr)
- Télécharger un travail sur le net (ex. Oboulo.com)

Principales causes du plagiat scientifique :

Etudiants

- L'ignorance => Ils n'ont pas conscience de l'acte de plagiat sur internet par exemple
- La mauvaise organisation => Il faut rendre ce rapport demain matin, donc je vais m'inspirer....
- Les facilités offertes par l'ère numérique
- La difficulté du travail => Faire des recherches c'est dur et « il y a des gens plus intelligents que moi qui ont déjà réfléchi au problème »
- => J'écris mal le français, donc je recopie le travail d'un autre
- La mauvaise foi => Je pompe pour faire croire que j'ai travaillé
- L'absence de sanctions

Enseignants-chercheurs

- La pression à la publication,
- Le manque de temps,
- Les facilités offertes par l'ère numérique
- La soif de publications => créer sa propre collection, pour la publication de sa production plagiaire.
- La tolérance, tolérance parfois organisée, à tous les niveaux.

Les plagiaires, plus encore les enseignants-chercheurs que les étudiants, bénéficient parfois non seulement de tolérance mais de solides protections.

c) Procédures pour éviter le plagiat involontaire,

Conseils méthodologiques pour éviter le plagiat

- ❖ Commencez le travail de recherche suffisamment à l'avance : dans l'urgence, il est moins facile de veiller à bien citer ses sources.
- ❖ Noter systématiquement où telle idée ou telle phrase a été prise lors du travail de recherche bibliographique, car il est beaucoup plus difficile de le retrouver après coup.
- ❖ Ne jamais utilisez, dans un travail académique, de documents dont ni l'auteur, ou la date, ou le responsable de la publication est connu.
- ❖ Citer seulement les documents lus et utilisés, et non des documents cités par
- ❖ Citer seulement les documents lus et utilisés, et non des documents cités par quelqu'un d'autre. Si quelqu'un est cité par quelqu'un d'autre, il faut le dire. Détection du plagiat,
- ❖ Rédiger le travail essentiellement avec des mots et idées propres à soi: les citations d'autres auteurs sont là pour illustrer et appuyer l'argumentation, pas pour la remplacer.
- ❖ En cas de doute, il vaut toujours mieux citer (mieux vaut une citation inutile – et elles le sont rarement – qu'un cas de plagiat avéré).

Quand et de quelle manière citer?

1. Quand présenter une citation
2. Citer systématiquement ses sources
3. Exploiter intelligemment une source
4. Citer Wikipédia : un problème spécifique

Quand citer?

- ❖ Lorsqu'on cite un auteur en rapportant mot à mot ce qu'il a rapportant mot à mot ce qu'il a dit ou écrit.
- ❖ Lorsqu'on traduit soi-même un extrait d'un ouvrage publié dans une autre langue.
- ❖ Lorsqu'on paraphrase, c'est-à-dire, mettre dans ses propres mots, ce que quelqu'un d'autre a dit ou écrit.
- ❖ Lorsqu'on intègre des photographies, images, données, statistiques, ou graphiques dans un document.

Citer systématiquement ses sources

Prendre l'habitude d'associer la source à chaque information trouvée, au fur à mesure.

Exploiter intelligemment une source

- Toute information a une provenance qui conditionne sa fiabilité : interroger cette provenance.
- Discuter de la qualité des sources et les comparer mène à des développements, par exemple :
 - Comprendre la manière dont les chiffres ont été calculés
 - Prendre l'avis de divers protagonistes d'un même évènement...
 - Prendre l'avis de divers protagonistes d'un même évènement...
 - Etc.
- Ne pas copier-coller directement ce que vous trouvez sur le net:
 - Comparer systématiquement plusieurs sources (qui en général ne donnent pas la même vision des choses)
 - Ce travail constitue votre valeur ajoutée

Citer Wikipédia : un problème spécifique

Est-il possible d'utiliser Wikipédia comme source ?

1. On ne peut pas « citer Wikipédia » puisqu'elle n'est pas un auteur (une page est souvent le travail de centaines d'auteurs différents).
2. Les pages de Wikipédia changent en permanence
3. Wikipédia n'est pas une source primaire mais une source tertiaire.
 - Si vous voulez citer Wikipédia, utiliser le lien de la page en précisant la date de consultation

- Idéalement, Wikipédia sert en première approche d'un sujet et on utilise les références données dans l'article pour trouver des sources primaires ou secondaires de qualité.

Mesures de prévention contre le plagiat (Arrêté n° 933 du 28 juillet 2016)

Art 4 : Les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique sont tenus de prendre des mesures de sensibilisation, notamment :

- l'organisation de stages de formation au profit des étudiants et des enseignants chercheurs et chercheurs permanents sur la documentation scientifique et les modalités de prévention contre le plagiat,
- l'organisation de colloques et journées d'études au profit des étudiants, enseignants chercheurs et chercheurs permanents qui préparent des thèses enseignants chercheurs et chercheurs permanents qui préparent des thèses de doctorat,
- l'insertion d'un module sur la déontologie de la recherche scientifique et de la documentation dans tous les cycles de formation supérieure,
- l'élaboration de guides et supports d'information sur les méthodes de documentation et de prévention contre le plagiat dans la recherche scientifique,
- faire apparaître sur la carte de l'étudiant tout le long de son cursus universitaire, une mention lui rappelant l'engagement de respecter l'intégrité scientifique et les mesures juridiques en cas de plagiat.

d) détection du plagiat :

Vérification d'authenticité manuelle ou avec un logiciel de détection du plagiat

1/ Démarche manuelle

Repérer le plagiat :

- Identifier les ruptures de styles, de syntaxe et de vocabulaire,
- Reconnaître certains passages empruntés.

Trouver les sources de plagiat :

- Copier les passages identifiés dans un moteur de recherche tel que Google, Yahoo, ... (lorsque les sources sont sur Internet).

Démarche lacunaire et laborieuse, fait perdre un temps considérable.

2/ Démarche automatisée

Logiciels de Détection de Plagiat:

Ils effectuent automatiquement une recherche systématique et exhaustive des similitudes et mesurent le taux de copier-coller pour tous les travaux d'une classe sans intervention de l'enseignant.

Critères d'analyse et classification des logiciels

1. Taux de plagiat identifié;
2. Exhaustivité et Pertinence des sources trouvées;
3. Exploitation des URL mentionnées dans le texte Source (TS);
4. Contaminations volontaires du TS : synonymes, fautes d'orthographe, etc.;
5. Qualité de l'analyse;
6. Richesse et Clarté de l'information restituée à l'enseignant;
7. Richesse et Pertinence des fonctionnalités;
8. Capacité à traiter un grand nombre de formats de documents;
9. Convivialité d'utilisation;
10. Rapidité de traitement;
11. Rapport qualité/prix.

Pour un usage ponctuel, les outils **Copyscape**, **Article Checker** et **Dupli Checker** peuvent convenir. Ils sont gratuits mais le principal inconvénient, c'est que les formats pris en charge sont restreints (TXT et/ou Web)

Si l'on veut une solution plus fiable, polyvalente (qui prend en compte tout type de format) et intuitive, celle-ci aura un coût non négligeable. Nous retiendrons parmi les solutions payantes : **Turnitin**, **Compilatio**, **Ephorus** et **Urkund**

e) Sanctions contre les plagiaires,

Toute personne qui « emprunte » sans citer les sources un texte, une phrase, une image, un dessin, tout élément existant s'expose à des sanctions. Les sanctions peuvent varier selon l'importance du plagiat (pourcentage de texte plagié) et le statut du plagiaire (étudiant débutant, doctorant, chercheur).

Elles peuvent être académiques (non validation d'un examen, refus d'autorisation de soutenance de thèse par exemple) ou disciplinaires et même juridiques. Les types de sanction peuvent se cumuler.

Pour avoir intégralement copié le "projet personnel" d'une camarade de l'année Pour avoir intégralement copié le "projet personnel" d'une camarade de l'année précédente, M. B. s'est ainsi fait exclure, en 2003, de son université pour six mois.

Pour avoir recopié dans son mémoire des passages entiers tirés de sites Internet sans utiliser de guillemets, un étudiant a écopé en mars 2004 d'une exclusion avec sursis d'une durée de deux ans.

Une étudiante n'ayant écrit que trois pages de son mémoire de maîtrise a, quant à elle, été condamnée à un an d'exclusion de son université, en juin 2004. () De plus en plus créative, la fraude (..) doit être durement punie

Sanctions (Arrêté n° 933 du 28 juillet 2016)

Art 35 : Sans préjudice des sanctions prévues par la législation et la réglementation en vigueur, notamment celle prévues par les dispositions de l'arrêté n°371 du 11 juin 2014, susvisé, tout acte de plagiat au sens de l'article 3 du présent arrêté et ayant un rapport avec les travaux scientifiques et pédagogiques requis à l'étudiant dans les mémoires de licence, de master, de magistère et thèses de doctorat, avant ou après sa soutenance, expose son auteur à l'annulation de la soutenance ou au retrait du titre acquis.

Art 36: Sans préjudice des sanctions prévues par les dispositions de l'ordonnance n°06-03 du 19 Joumada El Oula 1424 correspondant au 15 juillet 2006, susvisé, tout n°06-03 du 19 Joumada El Oula 1424 correspondant au 15 juillet 2006, susvisé, tout acte de plagiat au sens de l'article 3 du présent arrêté en relation avec les travaux scientifiques et pédagogiques revendiqués par l'enseignant chercheur, l'enseignant-chercheur hospitalo-universitaire et le chercheur permanent lors des activités pédagogiques et scientifiques, les mémoires de magister et les thèses de doctorats et autres projets de recherche ou travaux d'habilitation universitaire, ou toute autre publication scientifique ou pédagogique dument constaté, pendant ou après la soutenance, l'évaluation ou la publication, expose son auteur à l'annulation de la soutenance ou au retrait du titre acquis ou A l'annulation ou au retrait de la publication.

3.5) Falsification et fabrication de données.

La manipulation sélective des données pour les enjoliver et le trucage d'images avec des logiciels appropriés représentent une des facettes de la falsification contre laquelle les éditeurs de journaux scientifiques ont édité des recommandations aux auteurs pour qu'ils présentent les documents originaux lors de la soumission les publications, ou expliquent de quelle manière les images ont été traitées.

La falsification et l'invention des données sont à l'origine des « grandes fraudes » dévoilées ces dernières années. Ces fraudes, rares même si elles sont en progression, sont essentiellement le fait d'un individu agissant isolément, bien que travaillant au sein d'une équipe ou en collaboration. Il est frappant de constater que certains fraudeurs ont à leur actif un nombre sidérant d'articles rétractés, comme si un mécanisme d'entraînement produisait un enchaînement des fraudes. Au-delà des dommages et de la perte de confiance qu'elles génèrent, ces fraudes ont un impact sur les collaborateurs et cosignataires des publications qui ignorent généralement les comportements frauduleux et dont la crédibilité se voit obérée. Aucune discipline n'est épargnée. Les Sciences de la Vie et de la Santé sont fréquemment citées mais les sciences dures et les sciences sociales sont aussi concernées qui fait régulièrement état des articles rétractés. Selon les auteurs, La fraude ne représenterait que 26.6% des articles rétractés et les erreurs et résultats non reproductibles 73.5%. Il ne faut cependant pas négliger les incidences négatives que ces publications peuvent avoir sur les recherches concernées sachant que de 3 à 10 ans peuvent se passer avant leur rétractation !