

Responsabilité Professionnelle, Éthique et Sociale



Table des Matières

PREFACE	3
CODE SUR LA RESPONSABILITE PROFRSSIONNELLE, ETHIQUE ET SOCIALE DES CADRES	
Préambule	6
CADRES	7
<i>Article 1 - Considérations générales</i>	
<i>Article 2 - Viabilité</i>	
<i>Article 3 - Droits humains</i>	
<i>Article 4 - Réglementation et normes</i>	
<i>Article 5 - Intégrité professionnelle</i>	
<i>Article 6 - Démocratie économique Article 7 - Protection des données et de la vie privée</i>	
<i>Article 8 - Information et formation</i>	
<i>Article 9 - Confidentialité</i>	
<i>Article 10 - Conflits moraux</i>	
SYNDICATS NATIONAUX	8
<i>Article 11 - Promotion</i>	
<i>Article 12 - Protection</i>	
<i>Article 13 - Rapports</i>	
LE COMITÉ MONDIAL DES CADRES D 'UNI	9
<i>Article 14 - Dialogue interdisciplinaire</i>	
<i>Article 15 - Application</i>	
<i>Article 16 - Evaluation</i>	
ANNEXE	9
<i>Les 10 conditions d'exercice d'une responsabilité professionnelle et sociale</i>	

Avant Propos

PREFACE

Nous traversons une ère de grandes turbulences, une ère où l'économie, la science et la technologie jouent un rôle essentiel. Les avancées scientifiques et les nouvelles technologies exercent une influence sans précédent sur notre travail et notre vie quotidienne. Les travailleurs sont au cœur de la tourmente. Des atteintes intolérables ont été portées à la nature. Cette évolution exige une redéfinition de la relation de l'homme à son habitat naturel.

Dans cet environnement de concurrence forcenée, la subordination de la science et de la recherche aux intérêts économiques engendre la méfiance. Elle soulève aussi la question de la légitimité de ces activités économiques et la responsabilité sociale et éthique de ceux qui en sont les acteurs.

Les spécialistes, les cadres et les ingénieurs se trouvent au point focal du "dilemme éthique". Ce sont eux qui conçoivent les nouveaux produits, les nouvelles technologies, élaborent les stratégies de marketing et ouvrent de nouveaux marchés. Leurs décisions influencent l'environnement, les conditions de travail et les consommateurs. Ce qui peut paraître économiquement rationnel à quelqu'un peut, dans le pire des scénarios, gaspiller les ressources naturelles, dégrader l'environnement, détruire les emplois, nuire aux consommateurs et court-circuiter les embargos.

Bien entendu, les employés agissent dans les limites d'une relation de travail et sur les instructions de leur employeur, qui porte d'ailleurs la responsabilité ultime. Pour autant, cela ne veut pas forcément dire que les employés sont exemptés de responsabilité individuelle ou collective.

On a récemment recensé plusieurs cas d'employés qui ont refusé d'effectuer des tâches qu'ils jugeaient irresponsables. Les questions d'éthique personnelle, de déontologie professionnelle sont évoquées plus souvent qu'autrefois, notamment par les syndicats. De même, les employés révèlent à l'opinion publique les projets ou situations de leur entreprise qui leur paraissent irresponsables. L'action consistant à éclairer l'opinion publique, connue en anglais sous l'expression "Whistle Blowing", fait à présent l'objet d'une étude attentive dans plusieurs pays industrialisés. Il est plus urgent que jamais de protéger les "lanceurs d'alerte", partout dans le monde. Il doit exister une législation, soutenue par les gouvernements, les employeurs et les syndicats, pour offrir une protection légale à ces "éclaireurs" contre les représailles des employeurs. La pratique va se répandre car les consommateurs et les employés exigent des normes éthiques de plus haut niveau de la part des milieux d'affaires.

Le "Principe de responsabilité" exposé dans le présent document, par lequel chaque individu est tenu d'agir de manière responsable envers la race humaine, semble avoir le potentiel de réunir un consensus, mais atteint vite ses limites dans le monde économique. Il faut encore beaucoup de courage aux individus pour rendre publiques les situations qu'ils jugent contraires à l'éthique dans leurs entreprises ou pour refuser d'accomplir un travail. Les individus qui ont le courage de se montrer fidèles à leurs principes sont souvent accusés de trahison envers leur employeur, ils reçoivent des avertissements, subissent une répression et sont impliqués dans d'interminables procès auprès des tribunaux du travail.

Le mouvement syndical a un rôle majeur à jouer en ce domaine. La reconnaissance du "Principe de responsabilité" en tant que principe d'action individuelle est un pas en direction de la responsabilité envers l'environnement, un pas vers un développement technologique socialement acceptable et vers le respect de valeurs éthiques dans l'action des entreprises. Toutefois, il est inacceptable de faire porter à des individus le fardeau de circonstances qui doivent être traitées et résolues par l'ensemble de la société.

Les normes définissant l'action moralement et éthiquement responsable sont moins explicites. Le seuil qui indique à partir d'où une action cesse de se justifier dépend d'une série de facteurs et peut lui-même varier. Il est par conséquent difficile, pour les individus, de décider si, et à quel moment, certaines réactions sont ou non justifiées, y compris le refus d'accomplir certaines tâches, et si leur jugement individuel sera défendable, le cas échéant, devant les tribunaux.

La présente publication sert l'importante fonction d'offrir une base collective au principe de responsabilité individuelle, par des actions telles que:

- la protection de l'action responsable, en incluant ce point dans les thèmes de négociation collective et, en cas de conflit, en assurant la protection contre le licenciement et la discrimination, et l'offre d'un soutien humain et moral aux personnes en cause;
- l'exercice de pressions visant la création de bases juridiques afin d'étayer le refus du travail pour raisons de conscience;
- la promotion de l'action responsable;
- la promotion du développement de codes d'éthique dans différents secteurs de l'économie;
- l'encouragement au débat sur les questions éthiques dans le monde du travail et l'organisation de réunions ou autres formes d'échanges d'idées et d'informations entre les cadres.

Cette "hyper-concurrence" exige une dimension sociale, sans laquelle il n'y aura plus rien qui compte, hormis les marchés et les parts de marchés que s'arracheront les entreprises.

Pour rester compétitives, les entreprises développent de nouvelles méthodes de gestion qui ont des conséquences sur le tissu social. Les employés et les syndicats qui les représentent ont un rôle crucial à jouer pour le maintien d'un niveau acceptable de responsabilité sociale et éthique dans les activités des entreprises. Le Comité mondial d'UNI pour les cadres espère que cette publication sera un pas de plus dans la bonne direction et une aide concrète à la négociation collective de dispositifs d'alerte professionnelle.



UNI Global Union
General Secretary
Philip J. Jennings





CODE SUR LA RESPONSABILITE PROFESSIONNELLE, ETHIQUE ET SOCIALE DES CADRES

Le Code ne vise pas à modifier les contrats d'emploi passés entre des cadres individuels et leur employeur. Il ne peut non plus se substituer aux obligations prescrites aux cadres par les règlements individuels de leur syndicat, affilié à UNI.

Préambule

Le Comité mondial des cadres d'UNI a décidé de promouvoir le présent Code de responsabilité professionnelle, éthique et sociale à l'intention des cadres membres des organisations affiliées à UNI. Les dispositions de ce Code constituent des normes qui devraient raisonnablement pouvoir être appliquées par les cadres dans l'exercice de leurs fonctions et dans leur domaine de spécialisation. Les affiliés d'UNI représentent une très vaste palette de cadres employés par des multinationales actives dans de nombreux pays du monde. Dans l'exercice de leurs fonctions, les cadres sont amenés à évoluer dans des contextes culturels, économiques et sociaux très différents et sont assujettis à des lois, statuts et règlements variés qui souvent se recoupent ou se télescopent.

La transformation continue et irréversible du contexte économique, des sciences et des technologies marque profondément la vie professionnelle des cadres. Les procédés scientifiques et technologiques exercent une influence plus incisive que jamais sur leur travail et sur leur vie. Il n'est plus aussi certain que la technologie va progressivement résoudre les problèmes qu'elle a dans une certaine mesure créés elle-même. Les cadres se heurtent souvent, aujourd'hui, au scepticisme et à l'incertitude causés par la complexité et souvent, l'irréversibilité apparente des technologies – des situations où le désaccord entre experts sur les conséquences potentielles d'une action fait parfois douter de l'objectivité du développement scientifique.

On conviendra qu'en raison de la diversité des situations que connaissent les cadres dans le monde, tous les objectifs fixés dans le présent Code ne pourront être atteints immédiatement.

Si le présent Code s'attache aux responsabilités des cadres, il ne diminue en rien celles des autres acteurs - employeurs, actionnaires, gouvernements, dirigeants politiques et grand public.

CADRES

Article 1 – Considérations générales

Dans l'exercice de leur activité, les cadres s'attachent non seulement à des considérations scientifiques, techniques et économiques mais aussi aux conséquences sociales, écologiques et éthiques de leur travail.

Les cadres ont une responsabilité dans le maintien d'un environnement de vie acceptable pour la communauté, et cette responsabilité fait partie intégrante de leurs attributions.

Les cadres veillent à ce que leur activité contribue à une répartition équitable des ressources du monde.

Les cadres veillent à ce que leur activité continue à une répartition équitable des ressources du monde.

Article 2 – Viabilité

Les cadres prennent toute mesure utile pour assurer le maintien de procédés de travail viables et pour éviter de faire courir à quelque personne que ce soit des risques d'accidents mortels, de blessures ou de maladies. Ils évitent aussi de porter atteinte à l'environnement naturel ou à ses produits, par action ou par défaut.

Les cadres prennent toute mesure propre à sauvegarder l'intérêt public dans le domaine de la santé et de la sécurité.

Article 3 – Droits humains

Les cadres respectent et défendent les droits humains, y compris les droits syndicaux, en particulier par la promotion des normes internationales.

Ils ont droit à la syndicalisation et prennent une part active au monde du travail, en particulier dans les syndicats, auxquels ils apportent leurs compétences professionnelles.

Article 4 – Réglementation et normes

Les cadres apprennent à connaître la culture, le contexte économique et social, les lois et règlements du pays dans lequel ils travaillent.

Article 5 – Intégrité professionnelle

Les cadres agissent de manière à ne pas (risquer de) compromettre ou entacher leur intégrité professionnelle dans l'exercice de leurs fonctions. Lorsqu'ils

passent des accords, ils veillent à les formuler de manière claire et correcte, y compris les clauses sociales.

Les cadres agissent dans la dignité, l'équité et la loyauté.

Article 6 – Démocratie économique

Les cadres soutiennent le processus démocratique dans leurs secteurs respectifs, en particulier les négociations collectives et la mise en place de dispositifs de participation des salariés dans les entreprises et sur le lieu de travail.

Ils s'efforcent de veiller à ce que les salariés touchés par les réorganisations ou par l'instauration de nouvelles technologies soient convenablement consultés sur la mise en œuvre des changements et des systèmes, et sur les conséquences de ceux-ci au niveau des conditions de travail.

Article 7 – Protection des données et de la vie privée

Les cadres veillent à une protection efficace des données et de la vie privée, notamment par le respect des lois et règlements nationaux et internationaux.

Ils s'opposent à tous systèmes de surveillance qui seraient utilisés à l'insu des salariés.

Article 8 – Information et formation

Les cadres s'efforcent de maintenir et de développer leurs compétences et connaissances professionnelles dans leur domaine de spécialisation, et de rester informés des évolutions dans les disciplines économiques, scientifiques, techniques, sociales et autres disciplines ressortissant à leur secteur d'activité professionnelle.

Les cadres prennent les mesures requises pour développer les possibilités d'éducation et de formation de leurs subordonnés et pour encourager l'employeur à leur faciliter l'accès aux cours et séminaires de formation continue.

Les cadres se familiarisent avec les applications de systèmes sur le lieu de travail et, évaluant leurs répercussions pour les employés, se montrent compréhensifs envers ceux-ci et témoignent de leur volonté de respecter les besoins et intérêts de toutes les parties.

Article 9 – Confidentialité

S'agissant d'informations non encore tombées dans le domaine public, les cadres ne divulguent ni n'autorisent la communication d'informations et de renseignements relevant du "secret professionnel", auxquels ils ont accès dans l'exercice de leurs fonctions, sinon avec le consentement préalable, par écrit, des intéressés.

Les cadres rendent néanmoins leurs informations publiques si l'intérêt général l'exige.

Article 10 – Conflits moraux

Les personnes qui informent le public en vertu des articles ci-dessus, ou refusent de travailler sur des projets qui vont à l'encontre desdits articles, doivent être protégées contre le licenciement et ne seront en aucune façon désavantagées dans leur promotion professionnelle.

SYNDICATS NATIONAUX

Article 11 – Promotion

Les syndicats affiliés à UNI comptant des cadres dans leurs effectifs distribuent le présent Code à leurs membres et promeuvent la responsabilité professionnelle, éthique et sociale dans l'exercice de la mission.

Article 12 – Protection

Les syndicats encouragent la responsabilité professionnelle, éthique et sociale des cadres et protègent leurs membres en cas de conflit, par la consultation et l'action juridiques à partir de la législation et des conventions collectives.

Article 13 - Rapports

Les syndicats font rapport au Comité mondial des cadres d'UNI sur les expériences rassemblées en matière de bonnes pratiques et de conflits liés à la responsabilité professionnelle, éthique et sociale des cadres.

LE COMITE MONDIAL DES CADRES D'UNI

Article 14 - Dialogue interdisciplinaire

UNI utilise ses bons offices pour faciliter la discussion entre personnes de différentes disciplines et spécialisations, afin d'assurer la tenue d'un dialogue sur les sujets choisis par le Comité mondial des Cadres d'UNI. Le compte-rendu de ces débats sera occasionnellement publié.

Article 15 - Application

Le Comité mondial des Cadres d'UNI met en place un dispositif favorisant la discussion et l'application du présent code au niveau régional et mondial.

Le Comité mondial des Cadres d'UNI crée une banque de données sur les expériences rassemblées en matière de bonnes pratiques et de conflits liés à la responsabilité professionnelle, éthique et sociale des cadres.

Le Comité mondial des Cadres d'UNI intervient auprès des organisations et institutions compétentes afin de promouvoir le contenu du présent code et en assurer l'application.

Article 16 - Evaluation

Le Comité mondial des Cadres d'UNI s'engage à évaluer périodiquement l'efficacité et l'adéquation de son code de responsabilité professionnelle, éthique et sociale.

Annexe

Les 10 conditions d'exercice d'une responsabilité professionnelle et sociale

La responsabilité professionnelle et sociale est au cœur des fonctions cadres. La responsabilité est un principe d'action, une responsabilité « de faire et de dire » et non un réflexe de protection ou un prétexte de « laisser faire ». Les cadres disent aujourd'hui être de moins en moins associés aux décisions stratégiques de leurs entreprises, alors que dans le même temps, celles-ci leur demandent plus d'autonomie, une responsabilité accrue, la capacité à faire face à l'imprévu. Les cadres rencontrent alors des dilemmes de responsabilité difficiles à maîtriser.

Il nous faut redéfinir les conditions de l'exercice de la responsabilité professionnelle des cadres pour être syndicalement en capacité de les promouvoir et de les négocier. Responsabilité individuelle et collective, déontologie professionnelle et éthique personnelle sont bien, pour un cadre, au cœur de la relation de travail. C'est en interrogeant collectivement les pratiques managériales et les organisations du travail que nous pourrions redonner aux cadres les moyens de la prévention des risques économiques, sociaux, environnementaux. Nous devons construire des garanties et des dispositifs pour permettre aux cadres d'exercer pleinement leur responsabilité professionnelle, éthique et sociale.

Condition 1 : Garantir l'exercice de la liberté d'expression des cadres

La liberté d'expression des cadres est la contrepartie de leur responsabilité et de leur engagement professionnel, demandés par l'entreprise ou l'administration. C'est la condition indispensable du développement de leur autonomie et de leur initiative.

Garantir l'exercice de la liberté d'expression des cadres dans leur environnement professionnel suppose 5 droits effectifs : le droit de parole, le droit d'intervention, le droit d'alerte, le droit d'opposition, le droit de démission légitime.

Condition 2 : Garantir le droit de parole

Compte tenu de leur rôle, les cadres sont tenus de respecter, une obligation de loyauté et un devoir de

réserve plus strict que celui qui pourrait être imposé aux autres catégories de salariés. Ils peuvent néanmoins user de leur liberté d'expression sur le lieu de travail, faire acte de critique constructive, en vue de l'amélioration du fonctionnement et des résultats de l'entreprise. Le droit de parole peut être qualifié de droit d'expression critique, voire même de « devoir d'expression critique » en certaines circonstances.

Condition 3 : Garantir le droit d'intervention

Afin d'exercer correctement ses missions, un cadre doit disposer d'un droit d'intervention notamment sur l'organisation et les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, pour lui-même et ses collaborateurs éventuels, mais aussi sur certains choix de son entreprise ou administration. Cela suppose qu'il puisse disposer de marges de manœuvres, de réels leviers d'actions, d'un pouvoir d'initiative pour agir sur son environnement de proximité.

Ce droit d'intervention et cette capacité d'initiative doivent être reconnus dans les procédures de fixation d'objectifs mais aussi pris en compte lors de leur évaluation, au moment de la mesure d'atteinte des objectifs.

Condition 4 : Garantir un droit d'alerte professionnelle

Certains cadres rencontrent des situations mettant en cause la pérennité de l'entreprise ou contraires à l'ordre public, situations pouvant mettre en jeu leur responsabilité personnelle, tant sur le plan pénal que civil : manœuvres financières frauduleuses, corruption, pollution de l'environnement, non respect d'une norme technique, du code du travail, mise en danger d'autrui, notamment de ses collaborateurs ... Au risque de voir leur responsabilité engagée, à titre de complicité ou de co-acteur par exemple, les cadres doivent bénéficier d'un droit d'alerte à exercer en priorité auprès des responsables hiérarchiques. Exercer son droit d'alerte est un acte de responsabilité.

Les alertes ne doivent pas être anonymes, mais le système d'alerte professionnelle mis en œuvre doit assurer la confidentialité et la protection interne du lanceur d'alerte. Les modalités de traitement de l'alerte doivent être clairement établies, garantir les droits des personnes concernées. Ces systèmes d'alerte doivent être définis par une négociation avec les organisations syndicales.

Condition 5 : Garantir un droit de retrait d'une situation difficile

Dans certaines situations particulièrement graves, dès lors qu'un ordre hiérarchique serait contraire aux pratiques professionnelles admises (par la loi et les règlements, par les normes professionnelles, par les réglementations ou codes internes) et susceptible de mettre en jeu la responsabilité pénale, disciplinaire ou financière, un cadre doit pouvoir disposer d'un droit d'opposition, droit de dire « non ». Un cadre doit également pouvoir demander une modification de ses délégations ou de ses missions, le cas échéant un changement de poste au sein de l'entreprise ou de l'administration, en pareille circonstance.

Condition 6 : Garantir le droit à démission légitime

Face à un comportement répréhensible ou particulièrement grave de son entreprise, heurtant gravement sa conscience professionnelle, un cadre doit pouvoir protéger son intégrité morale en démissionnant de son entreprise. Dans ces conditions, la loi doit reconnaître un droit à démission légitime, une « clause de conscience », en quelque sorte, permettant à un cadre de démissionner avec des garanties identiques à celle d'un licenciement.

Condition 7 : Garantir par la loi la protection du lanceur d'alerte

Même lorsqu'existe une protection juridique, le salarié lanceur d'alerte se retrouve souvent sur la touche, placardisé ou ultérieurement licencié. Au-delà des dispositions internes aux entreprises, établies notamment lors de la mise en place de système d'alerte professionnelle, il est nécessaire que le principe d'une protection du lanceur d'alerte soit affirmé par la loi, tant pour les alertes internes que pour les signalements de crimes et délits, de malversations, ou de faits présumés comme tels, commis au sein de l'entreprise ou l'administration.

Condition 8 : Structurer les démarches par le dialogue social

L'analyse des situations à risques doit permettre aux dirigeants, aux cadres et aux salariés de s'interroger, en vue de l'action la meilleure possible, sur les valeurs et les principes d'action qui sous-tendent les pratiques managériales, les modes de pilotage, de gouvernance, fondements de la responsabilité sociale, sociétale et environnementale de l'organisation.

Les organisations syndicales doivent être parties prenantes de ces démarches de prévention des risques. Les partenaires sociaux s'engagent à contractualiser leurs engagements réciproques. La négociation collective d'accords de responsabilité sociale des cadres doit contribuer à plus d'engagements réciproques des partenaires sociaux pour promouvoir la responsabilité professionnelle et sociale des cadres.

Condition 9 : Promouvoir des pratiques de management responsable

Le respect de la vie privée, de la dignité des personnes, le maintien de leur employabilité, l'accès à la formation tout au long de la vie, l'accompagnement du changement, la prévention des risques de toutes natures, principalement en matière de santé, d'hygiène et de sécurité, sont autant de pratiques vertueuses et socialement responsables. Mais celles-ci ne se limitent pas aux relations interpersonnelles ; les questions d'intérêt général, de solidarités intergénérationnelles, de lutte contre les discriminations, pour plus de diversité, sont également des actes socialement responsables qui concernent les cadres. Ces derniers s'engageront à être acteurs de telles pratiques s'ils peuvent s'appuyer sur des droits et garanties individuelles préalablement négociées.

Il ne saurait y avoir de responsabilité sociale des entreprises, sans responsabilité sociale des cadres. Il ne saurait y avoir de responsabilité sociale des cadres sans droits et garanties associées, garantissant les conditions d'exercice de cette responsabilité.

Condition 10 : Assurer le respect des normes internationales

Les cadres disposent des moyens permettant de respecter les normes internationales, en matière de droit du travail, de respect de l'environnement, des règles établies et négociées dans le cadre d'accords internationaux. Ils ont droit à la syndicalisation.

Les organisations affiliées à UNI, rassemblées au sein d'UNI Cadres s'engagent à créer les conditions d'une responsabilité professionnelle, éthique et sociale des cadres, partout dans le monde, en prenant en compte les contextes locaux.

Par exemple, pour les pays d'Afrique francophone, la question de la place des acteurs économiques et sociaux dans la lutte contre toutes les formes de corruption est une question centrale.

Plus qu'un objet d'image, il s'agit bien avant tout d'un principe d'action. Encore faut-il que les acteurs soient convaincus, moteurs et relais efficaces de plans d'actions.

Cela suppose qu'ils disposent des moyens réels d'exercice d'une responsabilité citoyenne, sociale. Ce sont ces conditions et ces moyens que nous souhaitons négocier à différents niveaux:

- national interprofessionnel par la loi ou voie d'accord
- entreprise ou branche.

Adopté par la 3e Conférence Mondiale des cadres d'UNI le 28 mars 2008 à Melbourne, Australie