

***CODE SUR  
LA RESPONSABILITE  
PROFESSIONNELLE,  
ETHIQUE ET SOCIALE  
DES CADRES***



# Sommaire

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

UNI  
Av. Reverdil 8-10  
CH - 1260 Nyon 2  
Tel: +41 22 365 21 00 / Fax: +41 22 365 21 21

Geneva 05 - 2000 / Ref. No. 11

---

## 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 coeur de la tourmente. Le processus de mondialisation s'est déployé sauvagement, portant à la nature des atteintes intolérables. 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 de direction 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 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 "éclaireurs de conscience", 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 maxime 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.

Le rôle des cadres est absolument décisif dans le processus de mondialisation. Si la concurrence forcenée est laissée à elle-même, sans contrôle aucun, ses résultats mettent sérieusement en péril l'avenir de l'humanité. 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 impitoyables de gestion qui vont détruire le tissu social si nous n'agissons pas immédiatement. 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.

Philip Jennings  
Secrétaire Général

## CODE SUR

### LA RESPONSABILITE PROFESSIONNELLE,

### ETHIQUE ET SOCIALE

### DES CADRES

#### 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.

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.

## 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.

### *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 oeuvre 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 COMITÉ 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.

***Adopté par le Comité des cadres d'UNI le 13 mai 1997***