

II. Charte de l'éthique et de la déontologie du MESRS

1. Principes fondamentaux de la charte d'éthique et de déontologie universitaires :

L'intégrité et l'honnêteté : La quête de la probité et de l'honnêteté signifie le refus de la corruption sous toutes ses formes. Cette quête doit commencer par soi avant d'être étendue aux autres. Le développement de l'éthique et de la déontologie doit ainsi refléter des pratiques exemplaires.

La liberté académique : Les activités universitaires d'enseignement et de recherche ne peuvent se concevoir sans la liberté académique qui en est le fondement. Cette dernière garantit, dans le respect d'autrui et en toute conscience professionnelle, l'expression d'opinions critiques sans risque de censure ni contrainte.

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

Le respect mutuel : Le respect de l'autre se fonde sur le respect de soi. Tous les membres de la communauté universitaire doivent s'interdire toute forme de violence symbolique, physique ou verbale. Ils doivent être traités avec respect et équité et s'engager à se comporter de la même façon, quel que soit le niveau hiérarchique des partenaires.

L'exigence de vérité scientifique, d'objectivité et d'esprit critique : La quête et la possibilité de l'interrogation des savoirs que l'Université transmet et produit ont pour principes fondamentaux la recherche de la vérité scientifique et l'esprit critique. L'exigence de vérité scientifique oblige à la compétence, à l'observation critique des faits, à l'expérimentation, à la confrontation des points de vue, à la pertinence des sources et à la rigueur intellectuelle. La recherche scientifique doit être fondée sur la probité académique.

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

2. Droits et Obligations :

A/ Droits et obligations de l'étudiant : L'étudiant doit disposer de toutes les conditions possibles pour évoluer harmonieusement au sein des établissements d'enseignement supérieur. Il a de ce fait des droits qui ne prennent leur sens que s'ils sont accompagnés d'une responsabilité qui se traduit par des devoirs.

1. Les droits de l'étudiant :

-  L'étudiant a droit à un enseignement et à une formation à la recherche de qualité. Pour ce faire, il a droit à un encadrement de qualité qui utilise des méthodes pédagogiques modernes et adaptées.
-  L'étudiant a droit au respect et à la dignité de la part des membres de la communauté universitaire.
-  L'étudiant ne doit subir aucune discrimination liée au genre ou à toute autre particularité.
-  L'étudiant a droit à la liberté d'expression et d'opinion dans le respect des règles régissant les institutions universitaires.

- ✿ Le programme du cours doit lui être remis dès le début de l'année. Les supports de cours (références d'ouvrages et photocopies ...) doivent être mis à sa disposition.
- ✿ L'étudiant a droit à une évaluation juste, équitable et impartiale.
- ✿ La remise des notes, accompagnée du corrigé et du barème de l'épreuve et, au besoin, la consultation de copie, doivent se faire dans des délais raisonnables n'excédant pas ceux fixés par les comités pédagogiques.
- ✿ L'étudiant a le droit de présenter un recours s'il s'estime lésé dans la correction d'une épreuve.
- ✿ L'étudiant en post-graduation a droit à un encadrement de qualité ainsi qu'à des mesures de soutien pour sa recherche.
- ✿ L'étudiant a droit à la sécurité, à l'hygiène et à la prévention sanitaire nécessaires aussi bien dans les universités que dans les résidences universitaires.
- ✿ L'étudiant a droit aux informations concernant la structure d'enseignement supérieur à laquelle il appartient, notamment son règlement intérieur.
- ✿ L'étudiant a accès à la bibliothèque, au centre de ressources informatiques et à tous les moyens matériels nécessaires à une formation de qualité.
- ✿ L'étudiant élit ses représentants aux comités pédagogiques sans entrave ni pression.
- ✿ L'étudiant peut créer, conformément à la législation en vigueur, des associations estudiantines à caractère scientifique, artistique, culturel et sportif. Ces associations ne doivent pas s'immiscer dans la gestion administrative des institutions universitaires en dehors du cadre fixé par la réglementation en vigueur.

2. Les devoirs de l'étudiant :

- ✿ L'étudiant doit respecter la réglementation en vigueur.
- ✿ L'étudiant doit respecter la dignité et l'intégrité des membres de la communauté universitaire.
- ✿ L'étudiant doit respecter le droit des membres de la communauté universitaire à la libre expression.
- ✿ L'étudiant doit respecter les résultats des jurys de délibération.
- ✿ L'étudiant est dans l'obligation de fournir des informations exactes et précises lors de son inscription, et de s'acquitter de ses obligations administratives envers l'établissement.
- ✿ L'étudiant doit faire preuve de civisme et de bonnes manières dans l'ensemble de ses comportements.
- ✿ L'étudiant ne doit jamais frauder ou recourir au plagiat.
- ✿ L'étudiant doit préserver les locaux et les matériels mis à sa disposition et respecter les règles de sécurité et d'hygiène dans tout l'établissement.

L'étudiant est dûment informé des fautes qui lui sont reprochées. Les sanctions qu'il encourt sont prévues par la réglementation en vigueur et le règlement intérieur de l'établissement d'enseignement supérieur. Elles sont du ressort du conseil de discipline et peuvent aller jusqu'à l'exclusion définitive de l'établissement.

B/ Droits et obligations de l'enseignant-chercheur : L'enseignant-chercheur a un rôle moteur à jouer dans la formation des cadres de la nation et dans la participation au développement socio-économique du pays par la recherche. L'Etat, en lui permettant d'assumer ses missions, doit le mettre à l'abri du besoin. La sécurité de l'emploi pour l'enseignant-chercheur est garantie par l'Etat à travers les établissements publics d'enseignement supérieur.

1. Les Droits de l'Enseignant- Chercheur :

-  Les établissements d'enseignement supérieur doivent garantir l'accès à la profession d'enseignant-chercheur sur la seule base des qualifications universitaires et de l'expérience requises. Ils doivent prendre toutes les dispositions à même de garantir à l'enseignant-chercheur le droit d'enseigner à l'abri de toute ingérence, dès lors qu'il respecte les principes de l'éthique et de la déontologie.
-  Toutes les questions concernant la définition et l'administration des programmes d'enseignement, de recherche, d'activités péri-universitaires, ainsi que d'allocation de ressources doivent, dans le cadre de la réglementation en vigueur, reposer sur des mécanismes transparents.
-  Lorsque l'enseignant-chercheur est appelé à exercer des fonctions administratives, il doit répondre aux exigences de respect et d'efficacité.
-  L'évaluation et l'appréciation du travail de l'enseignant-chercheur font partie intégrante du processus d'enseignement et de recherche. L'évaluation doit porter uniquement sur les critères académiques d'appréciation des activités d'enseignement et de recherche et des autres activités professionnelles en relation avec l'université.
-  L'Enseignant-chercheur bénéficie de conditions de travail adéquates ainsi que des moyens pédagogiques et scientifiques nécessaires qui lui permettent de se consacrer pleinement à ses tâches, et de disposer du temps nécessaire pour bénéficier d'une formation permanente et d'un recyclage périodique de ses connaissances. Le traitement octroyé doit être à la mesure de l'importance que cette fonction, et par conséquent celui qui l'exerce, revêt dans la société pour la formation de l'élite, tout autant qu'à l'importance des responsabilités de toute nature qui incombent à l'enseignant-chercheur, dès son entrée en fonction.

2. Les Obligations de l'Enseignant- Chercheur :

-  L'enseignant-chercheur doit être une référence en termes de compétence, de moralité, d'intégrité et de tolérance. Il doit donner une image digne de l'université.
-  L'enseignant-chercheur est, au même titre que les autres membres de la communauté universitaire, également responsable du respect des principes d'éthique et de déontologie universitaires énoncés ci-dessus. Il doit, dans l'exercice de ses fonctions, agir avec soin, diligence, compétence, intégrité, indépendance, loyauté et bonne foi au mieux des intérêts de l'institution universitaire.
-  En cas de faute professionnelle de l'enseignant-chercheur et de comparution devant les instances disciplinaires habilitées, celles-ci peuvent, selon le degré de gravité de la faute, et dans le respect des procédures disciplinaires prévue par la réglementation en vigueur, proposer des sanctions pouvant aller jusqu'à sa déchéance de la qualité d'enseignant universitaire.
-  La responsabilité principale de l'enseignant-chercheur est d'assurer pleinement ses fonctions universitaires d'enseignant-chercheur. A cet effet, il doit :

Éthique, déontologie et propriété intellectuelle

- ✓ S'efforcer de se conformer à des normes aussi élevées que possible dans son activité professionnelle.
- ✓ Veiller au respect de la confidentialité du contenu des délibérations et débats tenus au sein des différentes instances dans lesquelles il siège.
- ✓ Faire preuve de conscience professionnelle dans l'accomplissement de ses tâches.
- ✓ Contribuer à la dynamisation de la fonction d'évaluation des activités pédagogiques et scientifiques à tous les niveaux
- ✓ Consacrer le principe de transparence et celui du droit de recours.
- ✓ Ne pas abuser du pouvoir que lui confère sa profession.
- ✓ S'abstenir d'utiliser son statut d'universitaire et d'engager la responsabilité de l'université à des fins purement personnelles.
- ✓ Gérer honnêtement tous les fonds qui lui sont confiés dans le cadre de l'université, d'activités de recherche ou de toute autre activité professionnelle.
- ✓ Préserver sa liberté d'action en tant qu'universitaire.
- ✓ Faire preuve de disponibilité pour accomplir les tâches de sa fonction et être présent au sein des établissements d'enseignement supérieur pour l'exécution de celles-ci.
- ✓ Agir en professionnel de l'éducation en se tenant au courant des innovations, en veillant à l'actualisation constante de l'état de ses connaissances et de ses méthodes d'enseignement et de formation, en pratiquant son auto-évaluation, en faisant preuve de sens critique et d'autonomie, et en sachant prendre ses responsabilités.
- ✓ Mener l'enseignement et la recherche en conformité avec les normes éthiques et professionnelles universelles, loin de toute forme de propagande et d'endoctrinement.
- ✓ L'enseignant-chercheur est ainsi tenu de dispenser un enseignement aussi efficace que le permettent les moyens mis à sa disposition par les établissements d'enseignement supérieur, dans un esprit de justice et d'équité vis-à-vis de tous les étudiants sans distinction aucune, en encourageant le libre échange des idées, et en se tenant à leur disposition pour les accompagner.
- ✓ Se garder de toute forme de discrimination en rapport avec le genre, la nationalité, l'appartenance ethnique, le statut social, la religion, les opinions politiques, le handicap et la maladie.
- ✓ Exposer clairement les objectifs pédagogiques de ses enseignements, et respecter les règles pédagogiques de la progression (périodicité, durée, barème de notation, consultation des copies et réception des étudiants avant validation définitive des notes.)
- ✓ Avoir une appréciation la plus objective possible des performances des étudiants.
- ✓ Orienter ses activités d'expertise et de conseil vers des travaux susceptibles d'enrichir ses enseignements, de contribuer à l'avancement de ses recherches, ou de participer à son rayonnement en tant qu'universitaire.
- ✓ Fonder ses travaux de recherche sur une quête sincère du savoir, avec tout le respect dû au principe de la preuve et à l'impartialité du raisonnement.
- ✓ Respecter le travail d'érudition de ses collègues universitaires et les travaux des étudiants et en créditer les auteurs. Aussi, le plagiat constitue une faute majeure et inexcusable pouvant conduire à l'exclusion.
- ✓ Contribuer au respect des libertés académiques des autres membres de la communauté universitaire et accepter la confrontation loyale des points de vue différents.
- ✓ Faire preuve d'équité et d'impartialité dans l'évaluation professionnelle ou académique de ses collègues.

C/ Droits et obligations de du personnel administratif et technique : L'enseignant-chercheur et l'étudiant ne sont pas les seuls acteurs de l'Université. Ils sont étroitement associés au personnel administratif et technique des établissements qui, tout comme eux, a des droits qu'accompagnent des obligations.

1. Les droits du personnel administratif et technique :

- ✿ Le personnel administratif et technique doit être traité avec respect, considération, et équité au même titre que l'ensemble des acteurs de l'enseignement supérieur.
- ✿ Le personnel administratif et technique a droit, lors des examens de recrutement, de l'évaluation, de nominations et de promotion, à un traitement objectif et impartial.
- ✿ Le personnel administratif et technique ne doit subir aucun harcèlement ni aucune discrimination dans l'évolution de sa carrière.
- ✿ Le personnel administratif et technique bénéficie de conditions adéquates qui lui permettent d'accomplir au mieux sa mission et, à ce titre, il bénéficie des dispositifs de formation continue et d'amélioration constante de ses qualifications.

2. **Les obligations du personnel administratif et technique :** La mission du personnel administratif et technique est de réunir les conditions optimales permettant à l'enseignant chercheur de s'acquitter au mieux de sa fonction d'enseignement et de recherche, et à l'étudiant de réussir son parcours universitaire. Cette mission de service public, assurée à travers leur personnel administratif et technique par les établissements d'enseignement supérieur, doit être accomplie dans le respect des valeurs fondamentales de la fonction publique de compétence, d'impartialité, d'intégrité, de respect, de confidentialité, de transparence et de loyauté. Ces normes de comportement représentent des principes majeurs que chaque membre du personnel administratif et technique doit veiller à respecter et à promouvoir, notamment :

- ✿ **La compétence :** Le personnel administratif et technique s'acquitte de ses tâches avec professionnalisme. Il est responsable de ses décisions et de ses actes ainsi que de l'utilisation judicieuse des ressources et de l'information mises à sa disposition.
- ✿ **L'impartialité :** Le personnel administratif et technique fait preuve de neutralité et d'objectivité. Il prend ses décisions dans le respect des règles en vigueur, et en accordant à tous un traitement équitable. Il remplit ses fonctions sans considérations partisans et évite toute forme de discrimination.
- ✿ **L'intégrité :** Le personnel administratif et technique se conduit d'une manière juste et honnête. Il évite de se mettre dans une situation où il se rendrait redevable à quiconque pourrait l'influencer indûment dans l'exercice de ses fonctions.
- ✿ **Le respect :** Le personnel administratif et technique manifeste de la considération à l'égard de toutes les personnes avec qui il interagit dans l'exercice de ses fonctions. Il fait preuve de courtoisie, d'écoute et de discrétion. Il fait également preuve de diligence et de célérité dans l'accomplissement de sa mission. Ce respect doit également concerner les domaines de compétence de chacun. Ainsi, ce personnel doit s'interdire toute ingérence dans les actes pédagogiques et scientifiques. L'administration des établissements d'enseignement supérieur doit s'interdire toute interférence dans ces domaines.

-  **La confidentialité** : Les dossiers administratifs, techniques, pédagogiques et scientifiques doivent être soumis à l'obligation de confidentialité.
-  **La transparence** : Le personnel accomplit ses fonctions et les différents actes qui en découlent d'une façon qui permette la bonne circulation de l'information utile aux membres de la communauté universitaire, la vérification des bonnes pratiques professionnelles et leur traçabilité.
-  **La performance** : Le service public rendu, à travers leur personnel administratif et technique, par les établissements d'enseignement supérieur doit également obéir à des critères de qualité qui impliquent l'obligation de traiter leurs acteurs avec égards et diligence. En pratique, l'obligation de traiter l'enseignant et l'étudiant avec égards signifie que le personnel administratif et technique adopte un comportement poli et courtois dans ses relations avec eux. Quant à l'obligation de diligence, elle requiert notamment que le personnel administratif et technique s'empresse de traiter les dossiers qui lui sont confiés et qui concernent directement aussi bien l'enseignant que l'étudiant. Le personnel administratif et technique est enfin tenu de donner à ces derniers toute l'information qu'ils demandent et qu'ils sont en droit d'obtenir.

III. Éthique et déontologie dans le monde du travail

1. **Confidentialité, Protection et Utilisation correcte des biens de l'entreprise** : Tous les Collaborateurs sont responsables pour l'utilisation correcte des biens de l'Entreprise, aussi bien ses informations confidentielles, ses renseignements exclusifs que les informations des tiers que l'Entreprise a convenu de protéger.
 -  **Biens et Installations de l'Entreprise** : Il est de la responsabilité de chaque Collaborateur de préserver les biens de l'Entreprise et de s'assurer d'une utilisation rationnelle de ceux-ci. Le vol, la négligence et le gaspillage ont un impact direct sur la rentabilité de l'Entreprise. Tous les biens de l'Entreprise doivent être utilisés dans le cadre d'activités commerciales légitimes.
 -  **Informations Confidentielles** : Les informations confidentielles comprennent toutes les informations non destinées au public qui pourraient être utiles aux concurrents ou dommageables à l'Entreprise ou à ses clients si elles venaient à être publiées, les informations telles que celles relatives aux aspects financiers, commerciaux et techniques de l'Entreprise. Les informations confidentielles peuvent comporter des propriétés intellectuelles telles que des secrets industriels, des inventions, des demandes de brevet, de même que des plans d'exploitation et des stratégies commerciales, des idées d'ingénierie et de fabrication, des designs, des tarifications, des produits et des services en cours de développement, des bases de données, des archives, des informations relatives aux salaires, des informations concernant toute acquisition éventuelle par l'Entreprise ou dessaisissement et toutes les données financières et rapports financiers qui n'ont pas encore été publiés. L'utilisation ou la distribution non autorisée de ses renseignements est interdite, et peut être illégale et entraîner des condamnations d'ordre civil et/ou pénal. L'obligation de protéger les informations confidentielles continue même après avoir quitté l'Entreprise.
 -  **Propriétés Intellectuelles** : L'Entreprise est légalement autorisée à tous les droits sur les idées, inventions et créations intellectuelles qui ont été créés par ses employés au cours de leur période d'embauche chez l'Entreprise ou en utilisant les ressources de l'Entreprise «Propriétés intellectuelles».

2. Fidélité à l'entreprise, Responsabilité au sein de l'entreprise.

Les Obligations Spécifiques :

 **L'Obligation de Loyauté :** est une obligation inhérente au contrat de travail, imposant au salarié de ne pas commettre des agissements pénalement sanctionnables. Elle s'accompagne d'une obligation de fidélité et de non-concurrence envers l'employeur. Elle s'impose à tout salarié, même en l'absence d'écrit, après la cessation du contrat.

 **L'Obligation de Discretion** s'impose au salarié sans avoir à être spécifiée dans le contrat de travail. Ainsi, le salarié est tenu à cette obligation accompagnée d'une obligation de secret professionnel vis-à-vis des tiers (clients, concurrents, mais aussi dans certains cas les autres salariés) pour toutes les informations confidentielles dont il pourrait avoir connaissance dans le cadre de ses fonctions. Les cadres ont une obligation de discrétion plus importante que les autres salariés dans la mesure où ils possèdent des informations confidentielles de la vie de l'entreprise (stratégie commerciale, politique de gestion des ressources humaines). En contrepartie des informations reçues en vue de protéger l'entreprise contre les dangers de la concurrence, les représentants du personnel et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion vis-à-vis de certaines informations : Les informations réputées confidentielles par la loi et Les informations confidentielles par nature et présentées comme telles par l'employeur.

 **L'Obligation de Réserve** interdit au salarié de critiquer ouvertement les décisions de son employeur.

Le non-respect de ces différentes obligations peut être une cause réelle et sérieuse de licenciement, voire constitutive d'une faute grave ou lourde pouvant justifier le départ immédiat du salarié de l'entreprise sans préavis ni indemnités.

Les Secrets :

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

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

3. **Conflits d'intérêt :** Le conflit d'intérêt est la situation dans laquelle se trouve un individu qui est chargé de prendre une décision ou de donner un avis en application de critères objectifs sur un sujet donné, dans l'intérêt général ou dans l'intérêt d'une personne en particulier, et dont la décision ou l'avis sont susceptibles d'être orientés par l'interférence de critères subjectifs liés à son intérêt propre, c'est-à-dire aux avantages qu'il peut retirer directement ou indirectement de cet avis ou de cette décision».

 **Types de conflits d'intérêts** : Voici les formes les plus courantes de conflits d'intérêts :

 **Contrat avec soi-même** : lorsque dans une transaction la personne prenant la décision de choisir le fournisseur a elle-même des intérêts chez ce fournisseur. Comme un élu municipal chargé d'appel d'offre attribué à une entreprise... dont il est peut-être lui-même le gérant, l'actionnaire ou le salarié.

 **Conflit de mission** : lorsque deux responsabilités sont exercées simultanément alors qu'elles peuvent entrer en conflit. Par exemple un cabinet d'avocat qui défendrait simultanément le plaignant et le défendeur dans une action en justice. Ou lorsqu'une banque traite un actif financier pour le compte d'un client, mais aussi pour compte propre, ou bien lorsqu'un haut fonctionnaire injecte de l'argent public dans une entreprise et en prend ensuite la direction.

 **Intérêts familiaux** : lorsqu'un conjoint, un enfant ou tout autre proche est employé (ou posant sa candidature) dans une société... justement contrôlée par un membre de la famille. C'est pour cela qu'il faut souvent spécifier sur le dossier de candidature si l'on a de la famille dans l'entreprise. Si oui, le parent évitera de participer à la prise de décision d'embauche.

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

4. **Intégrité** : Agir avec intégrité se manifeste notamment par le professionnalisme, c'est-à-dire par un engagement à agir avec compétence et rigueur en toute circonstance et à ne prendre position que lorsqu'on a objectivement analysé la question et qu'on est en mesure d'exercer un jugement éclairé. L'intégrité, c'est éviter toute situation de conflit d'intérêts susceptible d'influencer la prise de décision ou l'exercice des fonctions.

 **Définitions de la corruption** : mésusage du pouvoir, de l'autorité ou de fonctions publiques en vue de l'obtention d'avantages privés, d'extorsion, de trafic d'influence, de népotisme, de fraude, de paiements « de facilitation » ou de détournement de fonds. Bien que souvent considérée comme le fait d'instances et de fonctionnaires gouvernementaux, la corruption est également répandue dans le secteur privé. Les fautes causées par une mauvaise interprétation ou une incompétence ne relèvent pas de la corruption à moins qu'elles ne soient motivées par un gain personnel.

 **Les formes de la corruption** : Corruption d'agents publics nationaux et étrangers, Corruption dans le secteur privé, Trafic d'influence, Extorsion, appropriation et autre diversion de la propriété, Abus de fonctions, Obstruction à la justice. Autres formes : Extorsion, Favoritisme, Népotisme.

 **Conséquences de la corruption** : La corruption est particulièrement coûteuse. Dans le monde en développement, elle se chiffre en milliards de dollars par an, détourne des ressources rares et réduit les possibilités de développement des pays. Dans les pays où elle est endémique, ses conséquences pèsent de manière disproportionnée et cruelle sur les pauvres, défavorisés par rapport à ceux qui ont les moyens de donner un pourboire et qui sont disposés à le faire.

La corruption resserre le carcan de la pauvreté sur les pays qui en souffrent déjà et qui ont besoin de toutes les ressources disponibles pour financer leurs programmes sociaux et économiques. Elle mine également les efforts visant à la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement et constitue l'un des grands obstacles qui s'opposent aux prestations efficaces de services publics.

-  **Freine la croissance économique et décourage l'investissement étranger direct.** Elle mine les activités, l'intégrité et l'efficacité du secteur privé. D'après une étude du FMI, les distorsions résultant de la corruption se traduisent par une réduction des investissements et de la croissance économique.
-  **Détourne les recettes de l'État et réduit les dépenses sociales.** La corruption dans les organismes producteurs de recettes vient réduire la part de l'État et, par suite, les ressources disponibles pour répondre aux besoins sociaux, en particulier ceux des pauvres et notamment par les filets de protection sociales, et pour appuyer le développement. Elle détourne indûment les fonds déjà limités alloués aux dépenses sociales au bénéfice de quelques individus.
-  **Diminue l'efficacité des règlements officiels.** Le non-respect des exigences réglementaires dans les domaines de la santé publique, de la protection et l'environnement et d'autres peut avoir des conséquences catastrophiques pour les moyens d'existence des gens et pour l'environnement et la biodiversité du pays et de la région.
-  **Favorise l'impunité des coupables et réduit l'intégrité des pouvoirs publics.** Les fonctionnaires et les magistrats qui acceptent des donner pourboire renforcent l'emprise des éléments criminels et corrompus sur la société et leur influence. La corruption au sein du système judiciaire favorise l'instauration d'une culture d'impunité et expose à l'incertitude et à l'imprévisibilité ceux qui recourent à la justice, tout particulièrement les pauvres et les défavorisés.
-  **Porte atteinte aux droits de l'homme.** La corruption de l'État enferme celui-ci dans un cercle vicieux où il perd rapidement son autorité et son aptitude à gouverner pour le bien commun. La corruption, par les dénis de justice qu'elle entraîne, permet de faire taire les critiques et laisse les atteintes aux droits de l'homme impunies. Quand la corruption règne, les libertés et les droits fondamentaux de la personne sont menacés et l'exécution des contrats sociaux et économiques devient imprévisible.
-  **Modes de lutte et sanctions contre la corruption :** Le degré de corruption est très variable selon les sociétés; elle peut être rare, généralisée, ou même systémique. Rare, elle peut être assez facile à détecter, sanctionner et isoler. Systémique, elle devient plus difficile à déceler et à punir, et les incitations à s'y livrer davantage se multiplient.

Le coût des actes de corruption, initialement croissant, devient ensuite décroissant, ce qui peut donner lieu à des équilibres différents selon que la société est relativement épargnée par la corruption, ou qu'elle y est endémique. Le passage du deuxième état au premier risque d'être plus difficile que la répression de ces abus lorsqu'ils sont répandus, sans être encore systémiques. Lorsque ce dernier stade est atteint, les institutions, les règles et les normes de comportement se sont déjà adaptées à un mode de fonctionnement corrompu, où les fonctionnaires et les autres agents suivent souvent les exemples prédateurs, ou même les instructions, de la classe politique qu'ils servent.

On pense souvent que la corruption « fait partie des mœurs ». Or, chaque société, chaque secteur et chaque individu aurait tout à gagner en disant « non » à ce crime. Les quelques exemples ci-après illustrent comment dire « non » à la corruption:

- ✿ Ratifier et incorporer la Convention des Nations Unies contre la corruption. Les pays qui s'attaquent avec succès à la corruption voient leur légitimité considérablement renforcée aux yeux de leur population, ce qui instaure stabilité et confiance.
- ✿ Savoir ce que la Convention exige de votre État et de ses fonctionnaires. L'éradication de la corruption permet à un pays de se développer socialement et économiquement.
- ✿ Informer le public de l'obligation qui incombe à l'État d'être exempt de corruption. Une justice égale et équitable pour tous est cruciale pour la stabilité et la croissance d'un pays. Elle contribue également à lutter efficacement contre la criminalité.
- ✿ Attirer l'attention du public, des médias et des pouvoirs publics sur le coût de la corruption pour les services essentiels, tels que la santé et l'éducation. Lorsque les services de base fonctionnent, toute la société y gagne.
- ✿ Apprendre aux jeunes de votre pays ce qu'est un comportement éthique, ce qu'est la corruption et comment la combattre, et les encourager à revendiquer le droit à l'éducation. Élever les futures générations de citoyens dans l'idée que les pays doivent être exempts de corruption est un des moyens les plus efficaces de leur garantir un avenir meilleur.
- ✿ Signaler les cas de corruption. Il faut créer un environnement dans lequel prévaut l'État de droit.
- ✿ Refuser de participer à toute activité qui ne soit ni légale ni transparente. Accroître les investissements tant nationaux qu'étrangers. Tout le monde préfère investir dans un pays dont on voit que les fonds ne disparaissent pas dans les poches de fonctionnaires corrompus.
- ✿ Favoriser la stabilité économique en pratiquant la tolérance zéro vis-à-vis de la corruption. Un milieu d'affaires transparent et ouvert est la pierre angulaire d'une démocratie solide.