

**Étude de cas #2**

Travail présenté à Mme Lise Boudreault, Chargée de cours

Préparé par :

Frédérik Boutin

Gabriel Létourneau

Amélie Duguay

Dans le cadre du cours :

Séminaire 2 (INF30107)

Date : 12 novembre 2023

**Objectif : Créer un code d’éthique et de déontologie pour le personnel de Solutions en Technologies de l’Information**

Notre code d’éthique et de déontologie comprend 5 sections distinctes que nous avons jugées indispensables pour l’organisation Solutions en Technologies de l’Information. Il s’agit tout d’abord de la ***confidentialité***, la ***sécurité***, l’***inclusion***, suivi de la ***transparence*** et de l’***intégrité***. Il est à noter que notre code d’éthique et de déontologie s’inspire du code de l’ *« Association for Computing Machinery’s Committee on Professional Ethics »***(*ACM Code of Ethics and Professional Conduct*, s. d.)**. Cette association a pour but la promotion d’une conduite éthique des acteurs du domaine informatique en offrant une structure avec la publication et l’interprétation de son code.

La ***confidentialité*** peut se définir par la capacité à restreindre une information au sein d’un groupe d’individus qui en possède les privilèges d’accès. Les membres de notre organisation seront confrontés à plusieurs situations différentes où de l’information confidentielle leur sera communiquée. Cette information peut prendre la forme de données personnelles, de stratégies financières et de secrets d’entreprise pour ne parler que de ceux-là. Ainsi, il sera de la responsabilité de nos membres de s’informer sur le degré de restriction des informations qui composeront leurs activités professionnelles. Une fois que la portée d’une information ou d’un groupe d’informations est identifiée, chaque membre aura la responsabilité et l’obligation de respecter celle-ci en s’assurant de restreindre les communications avec le groupe de personnes autorisé. Il est important de mentionner que les échanges incluent tous les types de diffusion de l’information, que ce soit à l’orale, à l’écrit, de manière visuelle, etc. De plus, chacun de nos membres devra s’assurer d’avoir un environnement qui garantit la protection de l’information. Par exemple, dans le cas du travail à distance, il faut éviter une fuite d’information à des membres de la famille ou à des individus qui n’ont pas les autorisations d’accès. La seule dérogation à la confidentialité d’une information est dans le cas où la nature de cette dernière occasionne un ou des manquements à la loi, à des politiques de l'organisation ou à ce code. Nos membres auront donc la responsabilité d’évaluer la conformité de la nature d’une information et de divulguer les cas d’infraction aux autorités compétentes seulement.

La ***sécurité*** se définit, pour notre organisation, par tous les moyens (stratégies, méthodes, outils) mis en œuvre afin de garantir l’intégrité et la confidentialité des données et des systèmes de l’organisation. Cette combinaison de moyens doit permettre la prévention, la détection et la neutralisation des menaces informatiques sur l’organisation. Ainsi, il est de la responsabilité de nos membres de s’informer adéquatement sur les politiques de l’organisation concernant l’utilisation sécuritaire des différents systèmes. Chaque membre devra également inclure et évaluer des moyens sécuritaires dans le déroulement de ses tâches. Ceci afin de protéger et de restreindre le risque d’attaque, d’accès non autorisé à l’organisation ou toutes autres conséquences négatives causées par une défaillance de sécurité. La sécurité ne se restreint pas seulement à la compréhension et à l’utilisation de moyens sécuritaires dans l’organisation. Il y a également l’obligation de dénoncer, aux autorités compétentes, toute vulnérabilité, défaillance ou attaque le plus rapidement possible afin de diminuer le temps de réaction à la problématique.

L’***inclusion*** peut se définir comme un environnement permettant un respect équitable entre les différents groupes d’individus qui le compose. Ceci est possible lorsque chacun a accès aux mêmes possibilités que les autres et lorsqu'il n’y a pas d’obstacle discriminatoire qui s’applique. Il sera donc important pour chacun de nos membres d’encourager les valeurs d’équité et de respect au sein de leur environnement de travail, autant envers leurs collègues, les clients ainsi que tout individu qu’il aura à rencontrer. Chacun aura la responsabilité de favoriser une participation équitable de tous, en portant une attention particulière aux groupes plus marginalisés ou encore sous-représentés. Il sera également nécessaire pour tous d’effectuer un jugement critique de chaque proposition communiquée et de décider collectivement des priorités de changement. À la suite de cela, les membres devront être ouverts à un ajustement constant des pratiques et des façons de faire de l’organisation.

La ***transparence*** peut se définir, au sein de notre organisation, par le fait de distribuer une information complète (sans filtre) sur son fonctionnement, sans limitations hiérarchiques, autres que les limitations touchant la sécurité et la confidentialité. Cet accès à l'information et son degré de simplicité permettront aux membres de mieux comprendre l'orientation et les objectifs de l’organisation. Ainsi, il est du devoir de nos membres de détailler et de documenter tout élément jugé pertinent à la compréhension et à l’amélioration de l’organisation dans sa globalité. De plus, les membres devront permettre l’accessibilité à cette information en utilisant comme seule restriction la sécurité ainsi que la confidentialité. La transparence ne se limitera pas seulement à l’organisation, mais elle devra s’appliquer également envers les clients, les fournisseurs et tous autres intervenants extérieurs qui possèdent un lien avec celle-ci. Il sera possible de réaliser ceci en utilisant des communications claires sur les objectifs et les impacts connus ou potentiels de l’organisation sur ces intervenants, afin de leur permettre de prendre des décisions éclairées.

L’***intégrité*** peut se définir par l’absence d’altération aux qualités ou à l’état d’une chose. Nous y voyons la capacité pour nos membres de détecter, d'identifier et de se soustraire à tout type d'influences extérieures portant atteinte au caractère d’indépendance décisionnelle de l’organisation. C’est ainsi que chacun aura une responsabilité de divulguer une information claire et honnête sur sa connaissance, ses compétences et ses propres limitations reliées à la réalisation d'une activité quelconque. Il ne doit pas y avoir, en aucune circonstance, de la falsification de données ou une orientation altérée des décisions en échange d’un incitatif (ex. : pots-de-vin). Chaque membre a ainsi le devoir de représenter l’organisation par des pratiques et une communication juste et indépendante de toute influence contraignante.

## Bibliographie

*ACM Code of Ethics and Professional Conduct*. (s. d.). Consulté 10 novembre 2023, à l’adresse https://ethics.acm.org/

Dix-Onze. (s. d.). La confidentialité et le secret professionnel. *Avant de craquer*. Consulté 10 novembre 2023, à l’adresse https://www.avantdecraquer.com/contenu/la-confidentialite-et-le-secret-professionnel/

EOL, A. (2020, juillet 10). *La transparence : Un nouveau mode de management*. EDHEC Online. https://online.edhec.edu/fr/blog/transparence-nouveau-mode-de-management/

*Inclusion | Équité, diversité, inclusion | UQAM*. (s. d.). Équité, diversité, inclusion. Consulté 10 novembre 2023, à l’adresse https://edi.uqam.ca/lexique/inclusion/

Larousse, É. (s. d.). *Définitions : Intégrité - Dictionnaire de français Larousse*. Consulté 10 novembre 2023, à l’adresse https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/int%C3%A9grit%C3%A9/43543