2. Recherche intègre et responsable :

L'intégrité est le pilier de la recherche et de l'enseignement supérieur de haute qualité, Les chercheurs, les enseignants-chercheurs et plus globalement l'institution sont les premiers responsables de la propagation et de la promotion de l'intégrité dans l'enceinte de recherche ou académique.

2.1. Respect des principes de l'éthique dans l'enseignement supérieur et la recherche :

La communauté universitaire et de recherche est tenue de respecter les principes de l'éthique et d'appliquer et agir en apposant les codes de la charte universitaire dans des questions d'ordre conflictuel ou autres. Il est à rappeler que la mission principale des enseignants-chercheurs ou des chercheurs est non seulement d'assurer le transfert du savoir et le développement des connaissances avec fiabilité, mais aussi la participation à la formation initiale et à la formation continue.

2.1.1. Responsabilités dans le travail d'équipe :

Il est clair que les transmetteurs du savoir sont souvent appelés à s'organiser dans des groupes, travailler en équipe et collaborer efficacement. Dans le travail d'équipe, les responsabilités peuvent varier en fonction de la taille de l'équipe, des compétences individuelles et des objectifs spécifiques. Néanmoins, certaines responsabilités sont générales et les membres d'une équipe devraient les prendre en considération pour assurer une collaboration efficiente. Parmi les critères de réussite d'un travail de groupe, on cite :

- La communication : les membres d'une équipe sont tenus de maintenir une communication claire et continue en partageant les informations importantes, en clarifiant les attentes, en résolvant les malentendus et en apportant des mises à jour régulière sur l'avancement des tâches.
- La collaboration : dans une équipe, chacun contribue avec ses idées, en apportant des commentaires constructifs et en travaillant efficacement avec les autres.

- La recherche de l'intérêt général : les membres d'une équipe doivent être engagés et démontrer une volonté active envers la réussite de leur projet, en cherchant des solutions, et en montrant une aptitude et une flexibilité de travailler ensemble malgré les défis. Ils doivent également être prêts à s'adapter aux changements et ajuster les plans en fonction des besoins afin d'atteindre les objectifs communs.
- Egalité professionnelle de traitement : c'est un principe essentiel qui vise à garantir que tous les membres d'une équipe soient traités équitablement sans tenir en compte quelques caractéristiques telles que le genre, l'âge, l'origine, le handicap …

2.1.2. Conduite contre les discriminations :

Dans le but d'éviter toute forme de discriminations (genre, âge, origine…) les procédures d'évaluation des performances doivent être transparentes, objectives et équitables. Les processus de sélection reposent uniquement sur les compétences et l'expérience plutôt que sur des caractéristiques personnelles. Idem, les opportunités de promotion et d'avancement professionnel doivent être basées sur le mérite plutôt que sur des préjugés.

2.1.3. Conduites inappropriées dans le cadre du travail collectif :

Afin de maintenir un environnement de travail sain et productif dans le cadre du travail collectif, il est important d'identifier les comportements inappropriés qui peuvent créer un climat de travail négatif, compromettre le bien-être et nuire à l'efficacité des membres de l'équipe.

- Manque de communication : peut entrainer des malentendus, des frustrations et des erreurs au sein de l'équipe.
- Manque de respect : à l'image des commentaires déplacés, des comportements condescendants et du mépris…
- Manque d'engagement : influe directement sur la productivité et l'efficacité globale.

- Manque de collaboration : il apparait généralement lorsque les membres d'une équipe ne coopèrent pas et ne partagent pas les informations.
- Conflits non résolus : ignorer ou éviter de résoudre des conflits entraine des tensions et une détérioration des relations entre les membres d'une équipe.
- Discrimination : tout comportement de ségrégation basé sur des préférences (genre, race, handicape, âge…) est inadmissible dans le travail collectif.
- Harcèlement : c'est comportement offensif et hostile, le harcèlement peut prendre différentes formes, y compris harcèlement moral, sexuel…

Exemples de comportements inappropriés dans la gestion des données :

Parmi les exemples de comportements inadaptés dans le travail collectif on cite :

- Le refus d'accorder à des membres de l'équipe le droit de consulter les données.
- La production de données biaisées ou arrangées sous la pression d'un membre supérieur.
- L'atteinte ou la gêne du travail des autres, en écartant ou en rendant inutilisables des données, du matériel ou des équipements.