

L'éthique des affaires au Congo

Tisser une culture d'intégrité
en Afrique Centrale

Corneille Ntamwenge O.P.

L'éthique des affaires au Congo
Tisser une culture d'intégrité en Afrique Centrale

L'éthique des affaires au Congo
Tisser une culture d'intégrité en Afrique Centrale

Corneille Ntamwenge

Globethics.net Focus

Editeur de la série: Christoph Stückelberger. Fondateur et Directeur de Globethics.net et Professeur d'Éthique, Université de Bâle

Globethics.net Focus 11

Corneille Ntamwenge, *L'éthique des affaires au Congo*

Genève : Globethics.net, 2013

ISBN 978-2-940428-56-4 (version on-line)

ISBN 978-2-940428-57-1 (version imprimée)

© 2013 Globethics.net

Couverture : Juan Pablo Cisneros

Editeur : Sibilla La Spina

Globethics.net Secrétariat International

150 route de Ferney

1211 Genève 2, Suisse

Site Internet : www.globethics.net

E-mail : info@globethics.net

Ce livre peut être téléchargé gratuitement de la bibliothèque de Globethics.net, la première bibliothèque numérique globale en éthique: www.globethics.net.

© *Cet ouvrage est publié sous la licence Creative Commons 2.5* : Globethics.net donne le droit de télécharger et d'imprimer la version électronique de cet ouvrage, de distribuer et de partager l'œuvre gratuitement, cela sous trois conditions: 1. Attribution: l'utilisateur doit toujours clairement attribuer l'ouvrage à son auteur et à son éditeur (selon les données bibliographiques mentionnées) et doit mentionner de façon claire et explicite les termes de cette licence; 2. Usage non commercial: l'utilisateur n'a pas le droit d'utiliser cet ouvrage à des fins commerciales, ni n'a le droit de le vendre; 3. Aucun changement dans le texte: l'utilisateur ne peut pas altérer, transformer ou réutiliser le contenu dans un autre contexte. Cette licence libre ne restreint en effet en aucune manière les droits moraux de l'auteur sur son œuvre.

L'utilisateur peut demander à Globethics.net de lever ces restrictions, notamment pour la traduction, la réimpression et la vente de cet ouvrage dans d'autres continents.

Table des matières

Avant-propos	9
1 Introduction	13
1.1. <i>Introduction générale</i>	13
1.2. <i>Aux origines du code de conduite des affaires au Congo (RDC)</i>	19
2 Contexte socioéconomique, motivations et finalité du CDCA	25
2.1. <i>Contexte socioéconomique : la tragédie congolaise</i>	25
2.2. <i>Motivations et finalité du CDCA</i>	33
3 Valeurs choisies, signification et culture organisationnelle d'intégrité	39
3.1. <i>Valeurs du CDCA et leur signification</i>	39
3.2. <i>Culture organisationnelle d'intégrité</i>	46
3.3. <i>Portée de l'intégrité morale et devoirs de l'entreprise commerciale congolaise</i>	51
4 La culture d'intégrité dans l'entreprise et la société congolaises	57
4.1. <i>Quelques préalables</i>	57
4.2. <i>Des exigences notables</i>	60
5 Application effective des valeurs du CDCA au Congo	67
5.1. <i>Trois remarques essentielles</i>	67
5.2. <i>Rôle de la connaissance et mise en œuvre du code</i>	68
5.3. <i>Des tâches prioritaires</i>	77
6 Conclusion	83
Annexes	93
Cartes géographiques	99
1. <i>L'Afrique centrale en 2012</i>	99
2. <i>Congo, RDC: entre les océans atlantique et indien</i>	100
3. <i>Transport des minerais par avion</i>	101
4. <i>Les corridors d'accès à l'Est de la RDC</i>	102
5. <i>Pays importateurs de minerais de l'est de la RDC</i>	103
Notes bibliographiques	105
A. <i>Rapports des travaux de préparation du Code de conduite des affaires en RDC</i>	105
B. <i>Bibliographie</i>	105
Tisser une culture d'intégrité en Afrique centrale	127

Abréviation et sigles

AICC :	African Institute of Corporate Citizenship
BAfD :	Banque Africaine de Développement
BSR :	Business for Social Responsibility
CDCA :	Le code de conduite des affaires (en RDC)
EthicSA :	Ethics Institute of South Africa
FEC :	Fédération des entreprises du Congo
GIZ :	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
GTZ :	Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit/Coopération technique allemande
HRW :	Human Rights Watch
IREP :	Initiative pour l'Investissement Responsable des entreprises Privées en RDC
OCDE :	Organisation de Coopération et de Développement Economique
ONG :	Organisation Non Gouvernementale
PDG / ADG :	Président Directeur Général/Administrateur Directeur Général
PNUD/UNPD :	Programme des Nations Unies pour le Développement/United Nations Development Programme
RDC :	République Démocratique du Congo
USIP :	United States Institute of Peace
UN/NU :	United Nations/ Nations Unies

A ma Mère

&

A mon Père

Ils nous ont appris à aimer, gérer, protéger
et à monter une entreprise commerciale

AVANT-PROPOS

Les réflexions énoncées dans les pages suivantes se présentent comme une invitation à concevoir un nouveau système commercial et une nouvelle culture organisationnelle en Afrique centrale. La mise en œuvre des instruments pertinents de la bonne gouvernance et la promotion effective de la culture d'intégrité morale exigent, en effet, une rupture avec le passé commercial et politique dans tous les pays de l'Afrique centrale, de l'océan Atlantique à l'océan Indien. Compte tenu de la situation tragique de cette région, toutes les organisations sociales qui y sont actives devraient créer un espace favorable aux valeurs morales comme l'intégrité, la justice, le respect et la responsabilité. Refuser de répondre favorablement à cet appel pourrait paraître comme un rejet délibéré de la raison : faire l'éloge de l'immoralité. Les valeurs morales adoptées par les entreprises privées opérant au Congo, RDC, ainsi que par certaines organisations internationales sérieuses, soutiennent ce changement nécessaire souhaité. Elles rejettent en fait les abus liés à la corruption et au mouvement des seigneurs de guerre, lesquels tendent à caractériser actuellement la Région des Grands Lacs Africains de notre temps.

Cet opuscule pourrait ainsi intéresser non seulement les défenseurs de l'intégrité morale et de la dignité humaine en Afrique centrale mais aussi toute personne éprouvée par les abus de pouvoir, tels que la corruption, la terreur, le mensonge, l'autocratie, la falsification,

10 *L'éthique des affaires au Congo*

l'impérialisme sociopolitique et la collusion. En effet, conçues plus particulièrement pour les opérateurs économiques actifs en Afrique centrale et pour les chercheurs en éthique des affaires et des organisations, les réflexions suivantes mettent en évidence l'importance d'examiner sérieusement la gestion et l'exploitation des ressources naturelles en Afrique centrale et le système commercial dominant dans la région comprise entre les océans Atlantique et Indien.

En effet, les idées rassemblées en cet ouvrage s'inscrivent dans la ligne de nos recherches en éthique des affaires et des organisations et en histoire des transactions commerciales en Afrique centrale. Leur conception a été motivée par des riches discussions avec quelques experts en éthique appliquée de l'Europe du nord et de l'Afrique centrale et australe, et par le rêve personnel de participer à la création d'un institut d'éthique des affaires et des organisations à Kinshasa. D'autre part, la rédaction de cet opuscule a été inspirée et encouragée par les discussions occasionnées par l'Atelier de Kinshasa du mois de juillet 2010, focalisé sur l'élaboration d'un code de conduite des affaires commun à toutes les entreprises du secteur privé opérant au Congo, et par certaines réactions à nos réflexions éthiques publiées entre 2009 et 2011. L'enthousiasme de certains lecteurs du texte final et la prudence d'autres m'ont déterminé à le mettre sur le marché du livre accessible au public cible.

Ce petit livre écrit à partir de la Région des Grands Lacs Africains a été réalisé grâce au concours de plusieurs personnes intéressées au respect des valeurs humaines dans les transactions commerciales et les organisations sociales du XXI^e siècle. Nous nous sentons ainsi redevable aux organisations qui nous ont permis de participer à quelques séances du travail de préparation du *Code de conduite des affaires en RDC*. Sans le contact direct avec quelques représentants des entreprises du secteur privé au Congo, ce texte aurait été privé d'une source non négligeable. Nous pensons ensuite à deux amis qui ont eu l'amabilité de

contrôler la conformité des données de ce texte relatives au Code de conduite considéré. Qui plus est, l'apport des chercheurs tels que Richard Friedli, Léopold Kamundu, Symphorien Ntibatirirwa et Peter Verhezen à la finalisation de ces réflexions est inestimable. En effet, leurs remarques et suggestions ont contribué au développement des idées initialement énoncées. Nous avons particulièrement tiré profit de travaux de Verhezen sur l'intégrité morale. Nous pensons également à Mr Joseph M. Kalambaie qui nous a ouvert aux réalités de la gestion des ressources humaines dans les organisations commerciales congolaises, à partir de l'entreprise brassicole UNIBRA-Zaïre/BRAKIN, 1991/1992.

Par ailleurs, nous devons témoigner notre gratitude aux amis de l'Université de KwaZulu-Natal, Afrique du Sud. Ils nous ont permis de comprendre l'histoire de l'Afrique australe. Nos remerciements s'adressent enfin à Mmes Haza Kitumaini et Ndamuso Nzale ya Lwanzo et à M. Bisangwa Kalimba ka Nyenyezi qui ont soigneusement facilité notre réintégration dans la Région des Grands Lacs Africains après plusieurs années d'absence. Grâce à leur soutien, nous avons pu observer attentivement les conséquences néfastes des leaders corrompus et des seigneurs de guerre sur les communautés politiques d'Afrique centrale.

INTRODUCTION

1.1. Introduction générale

Les scandales provoqués par certaines grandes entreprises américaines comme *Enron* et *WorldCom* ont suscité des réflexions diverses dans les milieux des chercheurs en sciences sociales, en droit, en économie et en éthique. Ils ont ainsi rappelé des abus et erreurs de quelques firmes multinationales dans les pays en voie de développement comme le Congo (RDC) et l’Afrique du Sud. Evoquant le cas d’*Enron* dans sa réflexion sur *La pertinence (ou la non pertinence) de l’intégrité dans les organisations*, Peter Verhezen (2008a: 133) écrit : « [...] *the reality saw Enron executives flagrantly flouting the spirit of the culture they had created [...]. Their lack of integrity led directly to the demise of Enron. Poor governance helped to destroy the reputation of Enron and [Arthur] Andersen and in addition demolished the personal reputations of board members and management* ».

Au moment où l’entreprise *Enron* s’enlisait dans les « irrégularités systémiques » connues actuellement (Valasquez et al., 2002), d’autres grandes entreprises commerciales sans scrupules se complaisaient dans la corruption systémique, l’opacité, la fraude et dans le mouvement des seigneurs de guerres en Afrique centrale (Onana, 2012 ; Kabamba, 2011 ; Kisiaky, 2011 ; Abadie, 2010 ; Muhigirwa, 2009 ; Mantz, 2008 ; Bahri, 2007 ; Papaionnou, 2005 ; Naidoo, 2003 et Mayemba, 2002). Cette corruption, ce mouvement des seigneurs violents et leurs

conséquences participent à l'explication de la culture dominant actuellement le système congolais des affaires et la société congolaise. Ces deux paramètres sociaux renforcent et protègent le développement de la culture de l'amoralité (ou de l'immoralité)¹ dans les transactions commerciales, formelles et informelles, et dans les services publics de certains pays d'Afrique centrale.

En effet, le cas du Congo aura permis aux générations actuelles de voir comment les transactions commerciales dominées par la cupidité, non contrôlées par les pouvoirs publics et appuyées par les réseaux et la logique de l'économisme globalisant, se transforment vite en guerre commerciale violente, une guerre décentralisée donnant naissance à plusieurs seigneurs impitoyables en compétition accrue. En Afrique centrale, la compétition sauvage entre les grandes entreprises d'une part et entre les seigneurs de guerre d'autre part, ainsi que l'interdépendance entre ces deux types d'organisations ont jeté l'opprobre sur les peuples de cette région. Mais cette guerre n'est qu'une face du commerce sans aucune référence à la moralité et à l'autorité publique. Ce cas du Congo aura aussi montré comment l'abus de pouvoir politique et celui de pouvoir économique se compénètrent et se renforcent le plus souvent au grand dam d'une grande partie de la communauté humaine (Standing, 2007). Cela peut contribuer, croyons-nous, à une bonne compréhension de la mégestion, observée en Afrique centrale, relative aux ressources humaines, financières, minières et matérielles (par ex. : la logistique technologique et militaire), et à l'oubli des générations futures et de la dignité humaine.

Le *code de conduite des affaires en RDC* (CDCA), projet des entreprises du secteur privé, apparaît comme un antidote contre les pratiques immorales véhiculées et soutenues par la culture dominante dans le système congolais des affaires. Il vient ainsi enrichir la série des

¹ Il convient de distinguer l'*amoralité* de l'*immoralité*. Si le premier concept rend compte de l'indifférence aux valeurs et principes moraux, le second traduit clairement l'opposition à ces valeurs et principes.

instruments conçus et adoptés aux niveaux multilatéral et national en vue de promouvoir l'intégrité, la justice, la responsabilité et la conformité aux instruments de la bonne gouvernance. On pourrait néanmoins se demander si les entreprises du secteur privé pourront réussir là où l'administration publique congolaise a échoué à intégrer les valeurs éthiques dans sa pratique quotidienne. D'ailleurs, certaines personnes soutiennent que ce nouveau code n'est rien d'autre qu'une simple réaction polie à la critique externe, à la pression de la société civile et à l'opinion publique. C'est donc, pour ces personnes, un lénifiant sans aucun effet réel sur le problème posé. En fait, le secteur privé est-il capable d'identifier et de maîtriser les entreprises privées ne reconnaissant pas les valeurs morales et les droits humains ? Est-ce maintenant le moment pour ce secteur de reconnaître effectivement les instruments de la bonne gouvernance et la responsabilité morale ?

En examinant la finalité de ce CDCA et ses quatre valeurs fondamentales, à savoir l'intégrité, la bonne gouvernance, le respect et la transparence, ce travail cherche à mettre en évidence l'intégrité morale et la culture organisationnelle d'intégrité. Une fois acceptées, approfondies, intériorisées et appliquées raisonnablement, ces valeurs peuvent largement contribuer à la construction des sociétés justes et responsables en Afrique centrale. Telle est notre profonde conviction. Le but de ces réflexions consiste en fait à clarifier l'intégrité morale comme valeur fondamentale pivot de ce code, et la culture organisationnelle d'intégrité comme une des finalités de l'institutionnalisation de l'éthique dans les affaires. Nous soutenons ainsi que l'intégrité morale justifie la raison d'être des trois autres valeurs choisies et qu'elle ne pourrait jamais se réduire à la simple conformité aux instruments définis et adoptés de la bonne gouvernance. En transcendant le légalisme moral et juridique, l'intégrité morale appelle le sens de responsabilité et l'excellence.

On comprend par conséquent que cette valeur morale convie les hommes d'affaires opérant au Congo à aller au-delà du minimum moral et légal traduit par l'observation effective des instruments pertinents de la bonne gouvernance. Bien plus, comme le Congo est lié à plusieurs pays d'Afrique centrale et dépend généralement de trois voies commerciales, c'est-à-dire les voies de l'Ouest (océan Atlantique), de l'Est (océan Indien) et du Sud (océans Indien et Atlantique), ces valeurs devraient être proposées à tous les agents actifs dans les transactions commerciales et la coopération économique en Afrique centrale et australe. D'où la raison de dépasser ce code en tissant une culture d'intégrité dans tous les pays de l'Afrique centrale et australe. Nous justifierons, ensuite, la pertinence de l'éthique dans les transactions commerciales et les organisations sociales congolaises, formelles et informelles, publiques et privées.

L'examen minutieux des motivations du CDCA et du contexte socioéconomique de son émergence au Congo dévoile les conditions essentielles pour transformer le désir de la culture d'intégrité, manifeste dans certains milieux d'Afrique centrale, en réalité vécue. Tenant compte de ce contexte et de l'apport de l'éthique des affaires sur l'intégrité dans la vie organisationnelle, cet opuscule mesure, d'autre part, la distance réelle entre ce projet éthique des entreprises du secteur privé opérant au Congo et sa réalisation effective probable. D'où la notion du processus de tissage de la culture d'intégrité et la pertinence des valeurs morales de patience, courage et détermination. Il dégage ainsi des difficultés réelles dans les efforts de promouvoir l'intégrité au Congo, lesquelles sont dues à la culture dominante dans l'administration publique, l'entreprise commerciale et dans les transactions commerciales en Afrique centrale. Il relève aussi des préalables et exigences sans lesquels le tissage de la culture d'intégrité serait inconcevable dans l'entreprise et la société congolaises. Ce travail indique par ailleurs des tâches prioritaires dans le processus de ce tissage

à quelques parties prenantes engagées en ce projet. En fait, le Groupe de travail institué en mars 2010, les entrepreneurs opérant au Congo et les défenseurs de la culture d'intégrité ont des tâches spécifiques en vue d'améliorer le climat des affaires en Afrique centrale. Toutefois, il importe de le noter, aucun des agents du secteur privé ne peut remplacer le pouvoir public congolais. Malgré le dysfonctionnement de son administration publique, son rôle demeure irremplaçable dans l'organisation, la protection et la moralisation des affaires.

Les réflexions de ce texte reposent en effet sur les données de trois ordres différents : le contexte socioéconomique du Congo, le CDCA et l'éthique des affaires. Et il convient de savoir que la description et la compréhension achevée de ce contexte ne pourraient pas résulter de travaux d'une seule discipline; elles requièrent la multidisciplinarité et l'interdisciplinarité. On pourrait de cette façon comprendre que le processus de changement moral désiré au Congo et la conception indiquée de l'intégrité morale constituent les fils conducteurs de nos réflexions.

Compte tenu de l'état actuel du pays considéré et de la moralité de ses agents organisationnels dominants, le tissage d'une culture d'intégrité doit s'inscrire dans un long processus de transformations spirituelle, morale et socioéconomique. Rappelons que la corruption et la violence systémiques touchent presque toutes les grandes organisations sociales actives au Congo. Ce tissage exige par conséquent la détermination, la patience, la rationalité, le courage, l'espérance et un autre type de leadership. Toutefois, le premier pas à accomplir en cette direction demande nécessairement la renonciation résolue aux habitudes développées depuis quelques décennies sous l'influence de la corruption et des entreprises guerrières. Il exige une autocritique sincère à chaque niveau de l'organisation sociale congolaise. Les entreprises opérant au Congo ne pourraient pas se soustraire à cette nécessité éthique.

Nos réflexions sont réparties en six chapitres. Le premier est une introduction générale à l'ensemble des questions étudiées et des réflexions qu'elles suggèrent. Il indique par ailleurs la source du CDCA. Ensuite, le contexte socioéconomique, les motivations et la finalité déclarée de ce code sont décrits dans le deuxième chapitre. En effet, ce code d'éthique commun aux entreprises opérant au Congo a un double but. A l'intérieur, il concerne trois actions majeures, qui sont : (1) « conscientiser dans le but de créer des pratiques éthiques d'excellence dans le milieu des affaires », (2) « assurer que toutes les entreprises en RDC conduisent les affaires de manières responsables et éthiques [sic] » et (3) « décourager la conduite des affaires non conformiste ». Tandis qu'à l'extérieur de l'entreprise ou des entreprises du secteur privé, c'est-à-dire dans la société congolaise et dans le milieu des affaires international, le CDCA veut « améliorer la réputation de la RDC dans le monde pour attirer plus d'investissements » et « réduire le niveau de la corruption en RDC ». En d'autres termes, ce Code voudrait susciter la confiance entre les différentes parties prenantes de l'entreprise et attirer par conséquent les investisseurs, les consommateurs, les fournisseurs, les chercheurs et la main d'œuvre qualifiée.

Quant aux deux chapitres suivants, ils examinent les quatre valeurs de base du CDCA, pour le troisième, et quelques préalables et exigences de la culture d'intégrité dans les organisations sociales congolaises, pour le quatrième. Le cinquième chapitre relève, de son côté, trois remarques essentielles relatives à l'application effective du CDCA au Congo. Les deux premières remarques concernent le rôle de la connaissance dans la lutte contre les pratiques immorales et la mise en œuvre du code par les entreprises opérant au Congo. Ensuite, comme troisième remarque, les défenseurs de la culture d'intégrité morale sont priés d'entreprendre six tâches principales pour bien entrer dans le processus de tissage de la culture d'intégrité en Afrique centrale. Les quatre premières tâches sont axées sur l'étude des crimes déplorés au Congo et la clarification des

abus et valeurs retenus, tandis que par les deux dernières tâches, nous exhortons les experts en éthique des affaires à aller au-delà du légalisme moral en privilégiant la compréhension et l'intériorisation des valeurs morales choisies et à respecter la spécificité de l'éthique dans son application à l'entreprise et aux affaires commerciales. La récapitulation des idées essentielles développées constitue le dernier chapitre, à savoir le sixième.

1.2. Aux origines du code de conduite des affaires au Congo (RDC)²

Lancé officiellement le 25 mai 2011, le CDCA résulte des idées partagées entre certains agents de grandes entreprises opérant au Congo sur le défi de l'intégrité dans les transactions commerciales congolaises, d'une part, et de travaux préparatoires allant de 2008 à 2010, d'autre part. Les réflexions portant sur la moralisation des grandes entreprises actives au Congo sont en fait antérieures à 2011. Par la suite, elles ont été soutenues et renforcées par certains rapports pertinents des Nations Unies et de quelques ONG actives en Afrique centrale sur l'exploitation illégale et le pillage des ressources naturelles. Nous avons là une des sources d'inspiration, implicites, des auteurs du code d'éthique commun pour les entreprises opérant au Congo.

En effet, les projets de réforme de l'administration publique et la pression de la société civile congolaise semblent avoir finalement incité les hommes d'affaires actifs en Afrique centrale à s'ouvrir à l'éthique en s'adressant explicitement aux experts en éthique appliquée. La présentation de ces travaux préparatoires et des auteurs clés du CDCA

² Le code de conduite des affaires en RDC sous ses deux versions, anglaise et française, et le rapport de l'atelier de suivi du 9 novembre 2010 sont disponibles sur Internet en format PDF : <http://www.baacafrika.org/m/files/> (consulté en mai 2011). On peut aussi le trouver sous sa version anglaise sur <http://www.gtz.de/en/weltweit/afrika/regionale-themen/34596.htm> (consulté le 15 juin 2011).

20 *L'éthique des affaires au Congo*

permet de dégager le processus d'émergence de ce nouveau code (voir annexe a). Nous tâcherons, ensuite, en cette deuxième partie du premier chapitre, d'indiquer les valeurs retenues, de les justifier et de désigner les destinataires du code.

Dans le rapport de l'atelier du 9 novembre 2010, on remarque que de 2008 à 2009 quelques entreprises du Congo se sont rencontrées plusieurs fois pour discuter de l'amélioration du climat des affaires et de la promotion de l'intégrité morale en République Démocratique du Congo. Comme résultats de ces discussions préliminaires, nous aurons l'organisation des travaux successifs suivants à Kinshasa : la table de discussion du 30 mars 2010, l'atelier des 27 et 28 juillet 2010 et l'atelier du 9 novembre 2010. Bien avant ces travaux, les discussions de 2008/2009 avaient abouti à la création du projet dénommé *Initiative pour l'Investissement Responsable des Entreprises Privées en RDC*, IREP en sigle. Les difficultés rencontrées par les animateurs de ce projet poussa AICC (*African Institute of Corporate Citizenship*), EthicSA (*Ethics Institute of South Africa*), USIP (*United States Institute of Peace*) et la FEC (Fédération des entreprises du Congo) à prendre la relève en organisant ces travaux de 2010 (voir annexe a). Il revenait en effet à l'atelier du mois de novembre 2010 de finaliser le code esquissé en juillet et de répondre aux questions en rapport avec la mise en application du code, son nom, son but et ses destinataires. Il a été convenu, toutefois, que ce code d'éthique commun aux entreprises du secteur privé ne remplacera pas les codes propres existant dans certaines entreprises et associations d'entreprises. En 2007, à titre d'exemple, la FEC avait adopté un code d'éthique contenant « les valeurs relatives à l'intégrité morale, à l'éthique, à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la bonne gouvernance » (Geerts & Losango, 2010b : 2). Ce code particulier demeure donc en vigueur pour les entreprises membres de la FEC. Ainsi, le CDCA suit logiquement la discussion du 30 mars 2010 qui était focalisée « sur l'identification des défis majeurs

de la corruption et le développement des stratégies pratiques dans la lutte contre la corruption dans le secteur privé [au Congo] ».

Suivant les rapports de ces différentes séances de travail, les acteurs clés dans le processus d'émergence du *code d'éthique commun pour les entreprises du Congo* sont de deux catégories. En effet, nous avons d'abord les entreprises congolaises du secteur privé, et plus particulièrement celles affiliées à la *Fédération des entreprises du Congo*, et le *Groupe de travail* institué en mars 2010 (voir annexe b). Ensuite, il y a les partenaires externes comprenant *GTZ* (coopération technique allemande), *EthicSA*, *AICC* et *USIP*.

En fait, le CDCA repose essentiellement sur quatre valeurs éthiques sélectionnées par les participants à l'atelier de juillet 2010 et avalisées par celui de novembre de la même année. Ce sont *l'intégrité, la bonne gouvernance, le respect et la transparence*. Telles sont les valeurs morales devant désormais transformer la culture de l'entreprise et de la société congolaises du 21^e siècle, si les acteurs influents de cette société les acceptaient réellement. Il convient de savoir que les valeurs retenues par les participants à l'atelier du 28 juillet 2010 comprenaient, selon l'ordre d'énumération, l'intégrité, la responsabilité, le respect, l'équité-impartialité, la diversité (respect pour tous les peuples) et la bonne gouvernance. Les quatre valeurs adoptées résultent du travail d'appréciation (amendement) d'un grand nombre de ces mêmes participants en concertation avec leurs entreprises respectives (Geerts & Losango, 2010a :6). Autrement dit, la responsabilité, l'équité-impartialité et la diversité ont disparu sur la liste sans toutefois être écartées de l'esprit du code. Ces trois valeurs sont d'ailleurs utilisées pour expliquer la bonne gouvernance et le respect.

L'adoption de ces quatre valeurs et leur pertinence dans le monde des affaires justifient la place de l'éthique dans la vie organisationnelle congolaise. En d'autres termes, c'est l'éthique qui est réclamée dans l'entreprise opérant au Congo et dans les régions environnantes. Cette

nécessité de l'éthique semble en effet s'expliquer par certains facteurs sociaux nuisibles au développement des affaires tels que la corruption systémique et ses conséquences directes (Ntamwenge, 2009 ; PNUD, 2010), la culture amoralisée dans le système congolais des affaires, le mouvement des seigneurs de guerre et ses conséquences, de 1996 à nos jours, et l'image ternie de l'entreprise congolaise. Nous reviendrons sur ces facteurs en examinant le contexte socioéconomique relatif à la production du CDCA.

Avant d'aborder le contexte, les motivations et la finalité de ce code, il importe de connaître ses destinataires majeurs. Ce sont, en fait, les entreprises du secteur privé, formelles et informelles, les associations des affaires et les entreprises parastatales. Toutefois, le CDCA peut être utilisé par (ou peut inspirer) d'autres organisations sociales comme les entreprises du secteur public, les associations sans but lucratif et les ONGs.

Tableau synthétique de l'évolution de l'idée du Code de conduite des Affaires en RDC³

1. Commission de Lutte contre la Corruption, la Fraude et la Contrebande ainsi que contre la Contrefaçon de la Monnaie et des Marques (Décret présidentiel no 116/2002 du 29 août 2002)
2. Commission d'Ethique et de Lutte contre la Corruption/ Dialogue inter-Congolais
3. 2002 : Publication officielle du Code de conduite de l'Agent public de l'Etat congolais, RDC (Journal Officiel du 15 janvier 2003 sous le décret-loi no 017-2002)
4. Décret-loi no 5/006 du 18 novembre 2006 portant création, organisation et fonctionnement du Comité National de l'Initiative pour la Transparence dans la Gestion des Industries Extractives en RDC.
5. Code d'éthique de la FEC adopté en 2007
6. 2008-2009 : Discussion entre certaines entreprises opérant au Congo aboutissant au lancement du projet connu sous le nom d'Initiative pour l'Investissement Responsable des Entreprises privées en RDC, IREP/RDC en sigle.
7. 2010 : Travaux focalisés sur l'élaboration et la mise en œuvre du CDCA.
8. 2011, le 25 mai : Lancement officiel du CDCA.

Figure 1 : 1-4 : Gouvernement congolais ; 5-8 : Secteur privé.

³ Tous les projets du Gouvernement congolais en rapport avec la lutte contre la corruption ont échoué, spécialement de 2002 à nos jours. Il convient par ailleurs de noter que durant cette même période le Congo a souscrit à un certain nombre d'instruments anti-corruption au niveau multilatéral, tels que la Convention africaine sur la prévention et la lutte contre la corruption et la Convention des Nations unies contre la corruption (Chêne, 2010 :6).

CONTEXTE SOCIOECONOMIQUE, MOTIVATIONS ET FINALITE DU CDCA

2.1. Contexte socioéconomique : la tragédie congolaise

Sans la connaissance du contexte socioéconomique du Congo, on ne pourrait bien saisir ni les motivations de ce code d'éthique ni sa finalité dans la société congolaise. Ainsi importe-t-il de décrire d'abord ce contexte avant de relever les motivations, implicites et explicites, et la finalité du CDCA.

Le contexte socioéconomique du Congo des trois dernières décennies pourrait bien se définir par six phénomènes principaux, c'est-à-dire (1) la corruption systémique, (2) l'informalisation de la société, (3) le dysfonctionnement de l'administration publique, (4) le mouvement des seigneurs de guerre, (5) les violations massives des droits humains et (6) la pauvreté abjecte. Mais, on ne peut bien comprendre l'émergence, le développement et la complexification de ces phénomènes qu'en examinant froidement l'histoire des transactions commerciales en Afrique centrale depuis, au moins, le 19^e siècle.

De nos jours, l'étude de ces phénomènes sociaux a donné naissance à de nouvelles idées dans l'évaluation du comportement des agents sociaux impliqués dans la commission de certains grands crimes, comme les massacres des populations civiles, déplorés ces dernières années dans plusieurs régions du monde. Aussi permet-elle d'apprécier judicieusement l'appropriation illégitime des ressources naturelles du

Congo par les grandes entreprises avec l'appui des seigneurs de guerre. A titre d'illustration, l'étude des crimes commis au Congo sur la période allant de 1996 à nos jours a enrichi la recherche en sciences sociales, en droit et en éthique des affaires et des organisations. Il importe de s'y arrêter afin de bien saisir la nécessité du changement moral réclamé.

En fait, la recherche scientifique des dix dernières années a montré le rôle joué par la publication des rapports du Groupe d'experts des Nations Unies sur *l'exploitation illégale des ressources naturelles et autres formes de richesses du Congo*, de 2001 à 2003. Cette publication a donné une impulsion considérable à la recherche sur l'exploitation et le commerce des ressources naturelles, sur le comportement des firmes multinationales intéressées par ces ressources et sur celui des seigneurs de guerre, sur la complicité dans la commission des crimes dans les transactions commerciales internationales et sur l'éthique des affaires et des organisations. Elle a plus particulièrement attiré l'attention de l'opinion publique internationale sur l'opprobre frappant le peuple congolais, sur sa tragédie et sur les mécanismes utilisés par les puissantes organisations commerciales afin de maîtriser ce peuple et ses ressources. Sur la liste des ressources ayant surexcité ces organisations figurent le Coltan, l'Or, la Cassitérite, le Niobium, le Cobalt, le Diamant, le Pétrole et les terres rares, entre autres.

Notons toutefois que ces rapports n'ont fait que confirmer ce qui est connu en Afrique centrale depuis le début de la guerre en octobre 1996. L'opinion publique de la Région des Grands Lacs africains ne s'était pas trompée sur les motivations premières essentielles de cette guerre. Des éditeurs courageux avaient déjà publié quelques données fiables sur les enjeux majeurs de la guerre au Congo, de 1996 à 2000. Aucun opérateur économique congolais ne peut prétendre ignorer le débat de ces quatre premières années et l'impact négatif du génocide rwandais sur le Congo. Les rapports d'enquêtes des Nations Unies et de quelques ONGs sur la période allant de 1993 à nos jours, les témoignages des victimes (e.g.

Mukwege, dans Braeckman, 2012, et Efinda, 2009 : voir annexe b bis) et les études indépendantes sérieuses portant sur cette période au Congo relèvent des tableaux horribles de divers crimes commis tels que la tragédie des enfants soldats, communément appelés *Kadogo* en Swahili, celle des femmes violées et les massacres des populations civiles (Haut-Commissariat des Nations Unies pour les Droits Humains, 2010 ; Nations Unies, 2008, HRW, 2005 ; Nations Unies, 2001-2003).

On peut s'imaginer les conséquences fâcheuses des décennies 1990 et 2000 sur la société congolaise et ses institutions sociales. La destruction des infrastructures publiques et privées conjuguée à la brisure du lien social, à l'errance et à l'humiliation des communautés, participe à l'explication du développement de plusieurs maux socioéconomiques actuels comme la pauvreté, l'expansion du VIH/Sida, la croissance du nombre d'enfants abandonnés dans les rues, la corruption et la violence. Soulignons par ailleurs que durant la période considérée, le Rwanda, le Burundi, l'Angola, le Congo/ Brazzaville, le Soudan et l'Ouganda n'arrivaient pas à gérer leurs conflits internes. De cette façon, l'intérieur de l'Afrique centrale ressemblait (et ressemble encore) à un enfer créé artificiellement par les hommes et contre les hommes. Et les architectes de cet enfer sont encore là. On aimerait connaître leurs sincères sentiments. Que pensent-ils de l'état actuel des communautés du Congo et de l'avenir de l'entreprise commerciale en Afrique centrale ? Du point de vue éthique, on pourrait se poser d'autres questions.

Un des résultats majeurs de la recherche scientifique sur ces deux décennies de souffrance du peuple congolais, c'est la reconnaissance presque unanime de la cause principale de la destruction du Congo : le contrôle des ressources naturelles stratégiques et l'action des grandes entreprises. Et une des conséquences de cette reconnaissance, c'est la déchéance progressive des thèses défendues de 1996 à 2007 pour justifier l'invasion violente du Congo, invasion appelée indécemment

libération. De nos jours, l'évidence des faits semble s'imposer. La relecture attentive de toutes les études empiriques sérieuses accumulées sur cette période de 16 ans pourraient effectivement démontrer que la culture du système commercial dominant au Congo ne s'écarte pas de la logique de la force, de la jungle. Les faibles, les pacifiques et ceux qui sont attachés aux valeurs retenues par le CDCA réussiraient très difficilement sur le marché congolais. Observable dans les villes du Congo telles que Matadi, Kinshasa, Kisangani, Bunia, Beni, Lubumbashi, Goma et Bukavu, ce marché pourrait impressionner celui qui vient directement des centres de recherche dédiés à l'éthique appliquée, à l'écologie, au droit des affaires et à la criminologie.

Les noms des entreprises impliquées en cette tragédie congolaise sont disponibles sur divers sites Internet (Snow, 2009 ; Snow & Barouski, 2006; Miller, 2009 ; Custers et al. 2009 ; *United Nations*, 2008 ; Montague, 2002 ; Nations Unies, Rapport final du 16 octobre 2002: Annexes I et III). Notons à titre d'exemples certaines entreprises de plus importantes: Barrick Gold Corporation, Banron Resources et AMF (Nabudere) ; *Bechtel : the Engineering and Construction Group*, *Kemet Electronics Corporation*, *Cabot Corporation et Heritage Oil (The Adventure Capitalist)* ; *AngolGold Ashanti et Metalor Technologies (HRW, 2005)*⁴.

⁴ *Congo Resources: Cabot Makes Ten Years Conflict Free Claim: Breaking the Silence*. 13 Dec 2010. <http://conflictminerals.org> (consulté le 12 janvier 2011), Harbulot, Christian, 2008. *La guerre du coltan en RDC : Repositionner le jeu des acheteurs dans le paradigme des stratégies de puissances*. Ecole de guerre économique, Novembre. <http://www.aege.fr> (consulté le 6 août 2011), Montague and Berrigan. *The Business of War in the Democratic Republic of Congo. Dollars and Sense Magazine*, July/August 2001. *Third World Traveler*. <http://www.thirdworldtraveler.org> (consulté en 2003), Nabudere Dani W. 3. *Conflict over Mineral Wealth: Understanding the Second Invasion of the DRC*. www.igd.org.za/pub/OP/OP37.chap3Nabudere.rtf (consulté en 2004), The Adventure Capitalist from the 11-parts Series Making a Killing: The Business of War. *The Center for Public Integrity Website*. <http://www.thirdworldtraveler.com> (consulté en 2003).

En effet, le Groupe d'experts des Nations Unies voit « le moteur du conflit [au Congo] » dans « certaines sociétés se consacrant au commerce des ressources minérales ». Il souligne ensuite en mettant en évidence les rebelles : « La volonté de réussir en affaires l'emporte maintenant sur le souci de la sécurité. Seul le peuple *congolais est perdant au regard de cette gigantesque entreprise* » (*Rapport d'avril 2001*), laquelle sera plus tard appelée *The Congolese Warlords' Corporation*. Ce premier rapport du Groupe d'experts, c'est-à-dire celui du 12 avril 2001, décrit en effet l'organisation du pillage systématique du Congo par le Rwanda et l'Uganda dans les termes suivants : Cette organisation « comprend des structures administratives, des nouvelles compagnies aériennes (au moins onze), des entreprises financières (les banques) et plusieurs entreprises commerciales privées des produits miniers congolais, dont nous avons parmi les plus importantes Trinity et Victoria pour l'Uganda et Rwanda Metals et Grands Lacs Metals pour le Rwanda ».

Quant au rapport d'enquête de HRW, il concerne exclusivement une partie de la RDC, à savoir les Districts d'Ituri et du Haut Uélé dans la Province Orientale. Cet organisme met en relief deux grandes entreprises intéressées à l'Or -*AngloGold Ashanti* (voir annexe c) et *Metalor Technologies* (voir annexe d), les seigneurs de guerre de l'Ituri, certains de leurs partenaires commerciaux et leurs victimes. Le nœud du conflit, c'est l'Or des bassins des rivières Kibali, Ituri et Abu. Il est reproché à ces deux entreprises le non-respect des droits humains et des normes requises dans la gestion des affaires conformistes (voir les instruments de la bonne gouvernance) et l'oubli des recommandations des Nations Unies et des Principes directeurs de l'OCDE. En effet, dans ce rapport, les défenseurs des droits humains « documente[nt] les abus des droits humains liés aux efforts de contrôler deux espaces miniers clés d'Or, c'est-à-dire Mongbwalu (District d'Ituri) et Durba (District du Haut Uélé) » (HRW, 2005 :1).

Le chapitre III du *Projet Mapping*, 2010, du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les Droits Humains se termine par un paragraphe exprimant un souhait logique en ces termes : « il serait nécessaire d'entreprendre une analyse détaillée sur l'interconnexion entre l'exploitation des ressources naturelles et la commission des violations » relatives aux droits de l'homme et au droit international humanitaire (no 778). En d'autres termes, l'étude de l'impact de cette exploitation sur la personne humaine, son milieu de vie, la société congolaise (Jackson, 2003) et sur les peuples d'Afrique centrale reste à faire. Ce souhait de 2010 s'inscrit dans la ligne des résultats de l'étude de HRW citée. En 2005, les défenseurs des droits humains affirment : « Given the troubling allegations described in the U.N. panel of experts reports and in this report, it is imperative that further steps be taken to deal with the issue of natural resources and conflict in the Congo and beyond » (page 2).

On peut dès lors comprendre que la plupart des rapports ou études considérés (voir références bibliographiques) appellent les chercheurs en criminologie à s'intéresser davantage aux crimes commis et aux interactions entre leurs agents. Les crimes des agents organisationnels (*corporate or organizational crimes*) en Afrique centrale devraient être examinés minutieusement (Mullins, and Rothe, 2008 : 98). Il serait non-pertinent de s'enfermer dans l'évaluation des crimes des personnes physiques individuelles en refusant de voir la réalité de la vie organisationnelle et la responsabilité des personnes morales. Entre la criminologie et l'éthique, il y a certes une distance (et non pas une muraille). Cependant, les résultats de la recherche en criminologie peuvent éclairer l'évaluation éthique. L'inverse me semble être aussi vrai.

Revenons à l'Est du Congo, lieu des minerais ayant attiré toutes sortes d'entreprises en Afrique centrale. Passons de la Province Orientale aux deux Kivu. En effet, le rapport final des experts des

Nations Unies de 2008 focalisé sur quatre minerais, à savoir le Coltan, l'Or, la Cassitérite et la Wolframite, décrit avec détails les réseaux de complicité dans l'exploitation, le transport, le commerce et la transformation de ces minerais du Kivu. Parmi les agents actifs de ces réseaux, le rapport relève plusieurs comptoirs d'achat ou entreprises d'exportation de ces minerais, les négociants et les seigneurs de guerre de la région (nos 57-65 ; 72-101 et 127-135).

Suscitée par ce rapport, l'étude de Custers et al. n'est pas parvenue à confirmer ou infirmer les résultats de 2008, essentiellement sur les entreprises belges examinées : « unfortunately, in the course of our research we have not been able to gather documented evidences confirming or denying the Panel's allegations » (2009 :19) (voir annexe e). Autrement dit, cette étude reconnaît implicitement la consistance du travail des experts des Nations Unies de 2008. Aussi apporte-t-elle quelques détails sur certaines entreprises opérant au Kivu considérées en ce rapport. On remarque, d'ailleurs, sur la liste des entreprises commerciales citées, des entreprises membres de la FEC, dont le code d'éthique date de 2007.

Intéressée principalement par les réseaux du Coltan de l'Est du Congo, Bannister (2008:31) conclut sa réflexion en s'accordant avec d'autres chercheurs ayant séjourné dans les territoires miniers situés autour de centres urbains de Goma, Bukavu et Kalemie. Ainsi soutient-il : « The continued conflict and its neverending casualties should send out the signal for a call to action across the globe. Just as many are answering their cell phones to stay connected, they must answer a more important call; one that recognizes the connection of coltan to this devastating conflict and therefore, connects the conflict to their everyday lives. This connection cannot be ignored, neither can the ever-growing number of victims in the DRC. The overarching purpose of this paper has been to highlight this connection and encourage further research that will observe the relationship between coltan, the conflict in the

Democratic Republic of the Congo, and cell phones in the pockets of the world community».

Pour bien comprendre le problème du système commercial congolais et contrôler intelligemment la culture immorale qui s'y développe depuis quelques décennies, il importe de répondre urgemment à l'appel susmentionné des défenseurs des droits humains et d'établir une cartographie systématique de toutes les entreprises liées de près ou de loin à la misère du peuple congolais⁵. En fait, cet appel de Bannister et des experts des Nations Unies devrait attirer l'attention des consommateurs des produits finis des industries de la haute technologie et surtout celle des investisseurs des industries extractives. Cette cartographie des entreprises impliquées dans la tragédie congolaise peut faciliter des études spécialisées concernant les divers abus des entreprises commerciales et les réseaux du crime en Afrique centrale. La connaissance des agents et réseaux de la corruption et de la violence systémiques au Congo et celle des agents et réseaux de l'exploitation illégitime des ressources du Congo constituent dès lors l'un des défis majeurs de notre temps en Afrique centrale. Aucune entreprise responsable intéressée par le marché congolais ne pourrait s'opposer à ce souhait partagé. Aucune entreprise citoyenne, ayant signé un contrat de plus de 10 ans avec le gouvernement congolais, ne pourrait plus se complaire dans les irrégularités systémiques du système commercial dominant en Afrique centrale.

Considérant toutes les entreprises citées dans les différentes études réalisées depuis 1996 et la compétition entre certaines puissances économiques en Afrique centrale, il est des raisons de se demander si l'adoption de la culture d'intégrité dans la société congolaise peut intéresser tous les partenaires du Congo. L'idée d'un Etat congolais responsable, juste et libre est-elle soutenable par les entreprises opérant au Congo ? Pour ne considérer que cette dernière question, le CDCA et

⁵ Voir aussi la réflexion d'Emmanuel Ntakarutimana, 1999.

ses travaux préparatoires semblent pencher vers la réponse positive. Il convient de dégager, en fait, certaines idées essentielles de ce contexte avant d'examiner les motivations précises et la finalité du code d'éthique commun aux entreprises du Congo. Certes, cette note est très condensée et peut-être ennuyeuse pour celui qui ne s'intéresse pas à l'Afrique centrale. Elle a néanmoins le mérite de clarifier la problématique exposée en ce chapitre et de rendre intelligibles, pour le lecteur non averti, les idées soulignées et les remarques conséquentes.

2.2. Motivations et finalité du CDCA

Les travaux préparatoires du CDCA, leurs auteurs clés et la justification des valeurs morales retenues semblent suggérer les phénomènes majeurs ayant considérablement influé sur la conception et l'acceptation de ce nouveau code des affaires. Trois types de paramètres sociaux pourraient, en effet, expliquer la pertinence de l'éthique dans le monde des affaires et dans les organisations du Congo et de l'Afrique centrale. Pensons, d'une part, aux études indiquées portant sur l'exploitation des ressources naturelles et sur les crimes connexes, sur les violations massives des droits humains et sur le lien entre les crimes commis au Congo, l'exploitation des ressources naturelles et la poursuite de la guerre. Ayons aussi à l'esprit les résultats cumulés des études consacrées à la corruption systémique et la fraude au Congo et à leurs conséquences désastreuses sur l'Etat et le peuple congolais, de 1970 à nos jours.

Le deuxième type de ces paramètres met en relief l'influence de quatre facteurs déterminants, à savoir (1) l'action des agents du mouvement anti-corruption, plus particulièrement celle de *Transparency International* et de la Banque mondiale, et des ONGs affiliées, (2) l'impact de la recherche en éthique appliquée aux affaires et aux organisations sociales, (3) l'action de la société civile congolaise et alliées dans les questions relatives à la révision des contrats miniers au

Congo et à la transparence des industries extractives et (4) les exigences des partenaires externes et du marché international : Etats, actionnaires, entreprises, et défenseurs des droits humains.

Les cinq derniers facteurs, troisième type de paramètres, comprennent en effet (1) l'adoption et la diffusion des instruments multilatéraux visant à la réduction (ou à la suppression) des pratiques corruptives : les différentes conventions anti-corruption pertinentes en Afrique centrale, les Principes directeurs de l'OCDE, 2000, et ceux des Nations Unies, 2011, etc., (2) les réflexions sur la responsabilité des entreprises d'exploitation des minerais et des hydrocarbures dans les pays en conflit, le Congo (RDC) notamment, (3) les réflexions sur le scandale de certaines grandes entreprises américaines dans les années 2000, (4) l'institutionnalisation progressive de l'éthique dans certaines entreprises commerciales de notre temps et (5) les réflexions sur les complicités dans la chaîne de l'exploitation, de l'approvisionnement et de commercialisation des produits miniers et autres du Congo.

C'est dans ce processus de prise de conscience de l'impact négatif de la culture amoralisée ou immorale des affaires sur l'entreprise commerciale elle-même, le marché des biens et des services, la société et sur la personne humaine qu'on voit se développer au Congo, et ailleurs, des nouvelles idées essayant de privilégier la justice, la transparence et la légalité dans l'exploitation et le commerce des ressources minières et forestières du Congo, de sa partie orientale plus particulièrement. Sur la liste de ces idées figurent la certification, la traçabilité, la diligence raisonnable ou le devoir de diligence, la cartographie des activités criminelles du Congo, la responsabilité dans la chaîne d'approvisionnement, la chaîne de responsabilité des droits humains (*human rights chain responsibility*) (Kisiaky, 2011), la justice restaurative, la responsabilité de l'entreprise et les devoirs et droits des

communautés congolaises⁶. Cette prise de conscience dans les centres de recherche et les milieux des affaires pourrait influencer le leadership congolais, dont la vision de la gestion et de l'exploitation des ressources naturelles du pays n'est pas du tout claire pour tout le monde. On pourrait même se demander raisonnablement si les leaders sociaux congolais pensent aux hommes et femmes qui habiteront l'Afrique centrale dans 50 ans, aux études centrées sur les produits en cours d'exploitation et à l'impact de cette exploitation sur la société congolaise et sur la Nature. La question de la solidarité horizontale et verticale reste ainsi entièrement posée en Afrique centrale.

Qui plus est, cette problématique de l'exploitation et du commerce des produits miniers du Congo a généré une série des nouveaux concepts dans le milieu des chercheurs intéressés aux défis de l'Afrique centrale et à l'industrie d'extraction des ressources naturelles de ces dix dernières années. Sur la liste de ces concepts, nous n'en retenons que neuf, c'est-à-dire (1) l'entreprise des seigneurs de guerre congolais (*Congolese Warlords' Corporation*), (2) le commercialisme militaire (*International Alert*, 2009), (3) l'économie cannibale (Mantz, 2008), (4) la guerre du Coltan (Harbulot, 2008), (5) la déresponsabilisation des leaders sociaux (ou des peuples), (6) la contestation du nouveau code minier congolais (Abadie, 2010 et Muhigirwa, 2009), (7) la revendication responsable de l'autonomie socioéconomique des communautés congolaises (contre les abus d'un Etat fort centralisé) (Kabamba, 2011 ; Mantz, 2008), (8) les entrepreneurs de la guerre/ ou de la violence (war entrepreneurs or entrepreneurs of violence) (Jackson, 2003) et (9) la dénonciation de certains pièges socioculturels (Mayemba, 2002) et économiques renfermant des germes d'autodestruction.

⁶ Voir aussi les travaux de recherche stratégique dans les milieux des affaires intéressés par les ressources du Congo comme le Coltan, le Cobalt, le Niobium, la Cassitérite, la Wolframite, l'Or, le Diamant et les terres rares. Aussi importe-t-il de consulter certaines propositions des ONGs actives au Congo dans le domaine de l'exploitation des ressources naturelles.

Nous croyons dès lors que les phénomènes et paramètres sociaux dégagés pourraient faciliter la compréhension de ce nouveau code d'éthique commun à toutes les entreprises opérant au Congo. Aussi pourraient-ils consolider la nécessité de l'éthique dans les transactions commerciales et dans l'administration publique congolaise. Néanmoins, il convient de souligner que ce sont toutes les organisations sociales du Congo qui sont conviées au changement moral désiré dans le CDCA : toutes devraient devenir citoyennes, responsables, en renonçant résolument aux pratiques illégitimes et indignes. En effet, par ce code, les entreprises du secteur privé appellent indirectement la société congolaise à défendre les valeurs morales d'intégrité, de dignité et d'excellence.

Dans sa présentation de ce code le 25 mai 2011⁷, le Prof. Deon Rossouw a bien démontré l'importance qu'il y a à l'adopter et à l'appliquer raisonnablement. Suivant ce qui précède, les efforts conjugués des défenseurs des valeurs humaines de l'intégrité morale et du respect des droits humains comptent parmi les éléments ayant motivé l'acceptation du CDCA. Il en est de même des exigences économiques et éthiques du marché dans certains Etats de droit, partenaires du Congo, et de celles de la société civile du Congo.

Cependant, les hommes d'affaires actifs au Congo sont principalement motivés par les objectifs assignés à ce code d'éthique dans les affaires et dans l'entreprise. Le CDCA a en effet un double but, interne et externe à l'entreprise ou au secteur privé de l'entreprise. A l'intérieur, il concerne trois actions majeures qui sont: (1) « conscientiser dans le but de créer des pratiques éthiques d'excellence dans le milieu des affaires », (2) « assurer que toutes les entreprises en RDC conduisent les affaires de manières responsables et éthiques [sic] » et (3) « décourager la conduite des affaires non conformiste ».

⁷ Atelier de Formation du Code de Conduite des Affaires en RDC : adoption et mise en application.

A l'extérieur de l'entreprise ou des entreprises du secteur privé, c'est-à-dire dans la société congolaise et dans le milieu des affaires international, le CDCA veut « améliorer la réputation de la RDC dans le monde pour attirer plus d'investissements » et « réduire le niveau de la corruption en RDC ». En d'autres termes, ce code voudrait susciter la confiance entre les différentes parties prenantes de l'entreprise et attirer par conséquent les investisseurs, les consommateurs, les fournisseurs, les chercheurs et la main d'œuvre qualifiée.

On comprend ainsi qu'en acceptant ce nouveau code de conduite et ce qu'il suppose, c'est-à-dire l'institutionnalisation de l'éthique dans les affaires, les hommes d'affaires du secteur privé au Congo veulent participer à la responsabilisation de toutes les parties prenantes de l'entreprise commerciale. En fait, veulent-ils soutenir les projets dédiés à la promotion de la culture de l'intégrité morale et de la paix dans l'entreprise et les transactions commerciales congolaises, et à l'émergence d'un climat de confiance entre l'entreprise commerciale, l'Etat congolais et la société civile congolaise.

Qui plus est, les entreprises opérant au Congo donnent ainsi l'impression d'avoir compris la fonction de l'éthique dans les affaires : prévenir les pratiques immorales, consolider les sentiments civiques de loyauté et d'honneur dans l'entreprise et la société, soigner la réputation de l'entreprise et du marché et éviter, à l'entreprise, des poursuites judiciaires, certaines pénalités, le harcèlement fiscal et l'enlèvement dans des systèmes corrompus.

Avec ce deuxième chapitre, le contexte socioéconomique, les motivations et la finalité du CDCA sont bien connus. Nous savons ainsi pourquoi les opérateurs économiques du secteur privé au Congo ont pris l'engagement d'*appliquer, soutenir et promouvoir* l'intégrité, la bonne gouvernance, le respect et la transparence comme valeurs de base. Cependant, pour ceux qui connaissent bien le pays concerné, il convient d'être patient et courageux. Le changement moral souhaité doit

s'inscrire dans un long processus de transformation socioéconomique et spirituelle ; il a énormément besoin des héros, de l'affirmation de l'autorité de l'Etat et des communautés responsables, lesquelles reconnaissent effectivement la logique et la force des longues interactions sociales et la valeur de la solidarité, horizontale et verticale. L'effectivité de ce changement moral désiré ne réclame-t-elle pas, ainsi, des Congolais intègres dans des organisations sociales intègres, des entreprises responsables dans des Etats responsables ? Tous les pays liés directement ou indirectement aux entreprises énumérées dans les différentes études mentionnées ne devraient-ils pas se sentir interpellés par la tragédie congolaise ?

Il convient dès lors de reconnaître la responsabilité de chaque agent dans l'interaction sociale, aussi bien au niveau local que global, et la fonction du pouvoir public ou de l'Etat dans le monde des affaires. La présentation de quatre valeurs fondamentales du CDCA nous introduira à la culture d'intégrité dans la vie organisationnelle et au rôle de la personne physique dans cette vie.

VALEURS CHOISIES, SIGNIFICATION ET CULTURE ORGANISATIONNELLE D'INTEGRITE

3.1. Valeurs du CDCA et leur signification

Les valeurs fondamentales du CDCA ne sont pas nouvelles, la plupart d'entre elles se retrouvent dans d'autres codes publiés après l'an 2000, notamment *SAPPI Code of Ethics*, 2008 et *South African Charter of Ethical Business Practice*, 2009. En effet, les valeurs de base de SAPPI sont l'excellence, l'intégrité et le respect. Tandis que celles de la Charte sud-africaine sont la responsabilité, l'intégrité, le respect et l'équité (*fairness*). En adoptant ces valeurs universelles, les auteurs de différents codes de nos jours essaient de les adapter au contexte historique et socioéconomique de chaque région ou pays considéré et aux défis respectifs. Telle pourrait être une justification de la diversité des codes d'éthique reposant sur les mêmes valeurs humaines. Telle est par conséquent la raison du choix opéré par les auteurs du CDCA. On comprend ainsi que les propriétaires de ce code ne devraient pas négliger le contexte historique de l'Afrique centrale et les réalités socioculturelles locales.

Après avoir indiqué ce rapport de ressemblance entre le CDCA et les autres codes d'éthiques pertinents, il importe d'expliquer directement les valeurs fondamentales choisies par les auteurs du CDCA à travers les

travaux présentés de 2010. Le regard sur les autres codes existants nous aidera à dégager, ensuite, la place de l'intégrité morale en ce code et sa richesse sémantique par rapport aux trois autres valeurs. Pour consolider cette explication portant sur l'intégrité morale, nous tâcherons d'esquisser la notion de culture organisationnelle d'intégrité. Une pareille notion rappelle ce qui est évident dans le CDCA et dans ses travaux préparatoires : le désir de promouvoir la culture d'intégrité dans l'entreprise et la société congolaises du 21^e siècle. Renversons l'ordre d'énumération de ces valeurs pour bien les comprendre. Commençons ainsi par la dernière, à savoir la transparence⁸. Suivant l'intelligence de ce code, la transparence comme valeur fondamentale exige trois choses, c'est-à-dire : (1) donner ou publier l'information adéquate à temps, (2) être clair dans la communication et (3) s'abstenir de toute forme de concurrence déloyale. Quant au respect, il tend à traduire le respect de la dignité humaine et des droits humains découlant de cette dignité. Il intègre, d'autre part, des valeurs relatives à la justice et à la responsabilité telles que l'équité et la responsabilité environnementale.

Pour les auteurs et propriétaires de ce code, la bonne gouvernance comme valeur majeure appelle la responsabilité, le respect des lois et règlements du pays et l'excellence dans la pratique quotidienne. La plupart des valeurs susmentionnées comme l'excellence, la responsabilité, la justice, la transparence et le respect font penser immédiatement à la première valeur de base du CDCA, à savoir l'intégrité morale. Ce code paraît simplement expliquer cette valeur par trois propositions qui sont : (1) dire la vérité et agir de manière intègre

⁸ Se référant à Warren Bennis, James O'Toole (2008) écrit sur ce concept ce qui suit : « *transparency cannot be legislated. Instead, it only occurs "when an organization creates a culture of candor, one in which followers are free to speak truth to power and leaders are willing to hear it". In fact, there really is no need for any secrets in organizations beyond protecting plans for new products and processes and other sources of competitive advantage.* » Pour bien comprendre la transparence dans la vie organisationnelle de notre temps, on pourrait se référer à Verhezen et Morse, 2010a et Bennis et al., 2008).

dans toutes nos actions, (2) combattre les activités malhonnêtes et criminelles comme le vol, la fraude et la corruption et (3) éviter les conflits d'intérêts. Pour bien comprendre l'intégrité morale en ce code, il importe de souligner ce par quoi ses auteurs entrevoient la richesse sémantique de l'intégrité morale. Citons : « Conduire les affaires avec intégrité requiert de notre part un engagement total au respect des normes éthiques les plus élevées dans la pratique quotidienne ».

Il résulte de cette brève présentation des valeurs de base du CDCA que l'intégrité morale incorpore les trois autres, les renforce et paraît mettre en relief le caractère éthique du code. Nous voulons, de cette façon, souligner l'interaction entre les valeurs morales, notamment les quatre décrites ci-dessus. En fait, avant de clarifier brièvement la prééminence de l'intégrité morale, jetons un regard attentif sur les valeurs de base de certains codes d'éthique et sur les principes fondamentaux d'autres codes.

Dans le code d'éthique de SAPPI et la Charte sud-africaine, l'intégrité occupe la première place, pour cette dernière, et la deuxième, pour le code. Dans la Charte, cette valeur est suivie par la responsabilité, l'équité et le respect. Tandis que dans le code de SAPPI, l'intégrité est précédée par l'excellence et suivie du respect. Comme ce dernier code, celui des Nations Unies⁹ datant de 2002 s'arrête également à trois valeurs de base, à savoir l'intégrité, le professionnalisme et le respect pour la diversité. Notons la similitude, dans ce code, entre le professionnalisme et l'excellence. Certes, le professionnalisme comme valeur des NU relève essentiellement de l'ordre de la compétence, de la maîtrise technique de la profession. Cette excellence professionnelle ne manque pas néanmoins de connexions avec l'excellence éthique. En fait, pour les Nations Unies, « l'intégrité est une valeur fondamentale dans tous les aspects de notre vie personnelle et professionnelle. Elle inclut,

⁹ *Ethics Office: Working together, Putting ethics to work.*

entre autres, la probité, l'impartialité, l'équité, l'honnêteté et la véracité dans toutes les matières relatives au travail ».

Les principes privilégiés par le code de conduite des ONGs et Eglises du Cameroun (1999/2002), d'une part, et ceux défendus par le Conseil mondial des Eglises (2009), d'autre part, peuvent contribuer à la bonne compréhension de la richesse et de la pauvreté du CDCA. Opposé à la fraude et à la corruption, ce Conseil mondial des Eglises a défini quatre principes majeurs dans la conduite des affaires. Ce sont la justice et l'équité, le respect mutuel, l'intendance (*stewardship*) (Smith, 2004) et l'honnêteté. Sur les huit principes de base des ONGs et Eglises du Cameroun, retenons seulement les quatre premiers à titre d'illustration. Suivant l'ordre d'énumération, nous avons (1) le respect de la dignité humaine, (2) le respect de l'intégrité morale, (3) la promotion de la justice et (4) celle de la transparence (Stückelberger, 2010 : 210-211, 221-223). Par ailleurs, on ne devrait pas négliger les principes 1-2, 8 et 10 du *Pacte global* des Nations Unies, principes en rapport avec la dignité humaine, la responsabilité et l'intégrité.

Il convient de remarquer que les valeurs morales de dignité humaine et de justice ne semblent pas directement intéresser les hommes d'affaires (voir les codes d'éthiques présentés). Elles n'ont pas été élevées au rang des valeurs de base dans le CDCA. Soulignons, cependant, que ce code d'éthique commun aux entreprises du secteur privé opérant au Congo recourt à ces deux valeurs pour expliquer le respect comme valeur fondamentale. Pourtant, la dignité humaine et la justice sont intimement liées à l'intégrité morale. Le non-respect de ces deux valeurs signifie donc l'ignorance de l'intégrité morale et le non-respect d'autres valeurs humaines.

Eu égard à la situation réelle des populations de l'Afrique centrale, arrêtons-nous au rapport entre la dignité humaine et l'intégrité morale. Dans sa réflexion sur *l'intégrité comme idéal moral et point de référence (ou norme) des affaires*, Gerhold K. Becker (2009 :81) dégage ce

rapport nécessaire en ces termes : « The core notion of integrity [...] derives its meaning from the firm commitment to the principles of an ethics of respect for the dignity of the human person. The specific implications of such reason, which includes not only “a proper understanding of the variables that caused a situation,” but also “of what a good life consists of” and how “movement in the direction of a good life” can be facilitated [...]. After all, we “praise people for having integrity not only because they are consistent, aware of relationships, and able to include different theories and claims, but also because they are pursuing something that is worthwhile [...]. »

Le lien intime entre la dignité humaine et l'intégrité morale se manifeste en fait par certaines valeurs morales participant à leur explication : ce sont principalement le respect, la justice, l'équité et l'honneur. L'apport de la notion de dignité humaine dans le développement historique de l'éthique et du droit est incontestable. C'est dans ce développement qu'il faut inscrire l'idée de l'intégrité morale comme valeur fondamentale dans l'interaction sociale. En s'opposant aux abus de pouvoirs, l'intégrité morale renforce le respect de la dignité humaine et de la justice. Ainsi dégage-t-elle un espace propice au respect et au sens de l'honneur dans l'interaction humaine. On peut ainsi comprendre cette thèse de Becker (2011 :156) : « Human dignity [...] serves [...] as the platform upon which arguments can be constructed that help preserve a rich idea of human goodness and probity ». Il résulte de cette réflexion qu'aucune entreprise partenaire des seigneurs de guerre et des agents de la corruption ne peut prétendre observer les valeurs centrées sur l'intégrité morale ou se conformer aux différents instruments pertinents de la bonne gouvernance.

Les principes et valeurs éthiques soutenus et défendus par quelques membres de la société civile et du mouvement anti-corruption et par certaines entreprises commerciales à travers le monde entier montrent clairement la nécessité d'introduire l'éthique dans les transactions

commerciales et dans l'entreprise congolaise du 21^e siècle. Ils devraient interpellier les leaders sociaux de l'Afrique centrale. Derrière cette créativité conceptuelle dans le mouvement anti-corruption et dans les centres de recherche focalisés sur l'Afrique centrale, et au-delà de l'engouement apparent, dans certaines organisations de notre temps, pour les valeurs et principes éthiques, il y a en fait une soif réelle de la culture de l'intégrité morale et de la paix. Il y a le désir d'avoir des organisations sociales bonnes, justes et responsables.

Il convient de savoir qu'une bonne conception de la culture d'intégrité passe par une bonne conception de l'intégrité morale et de la culture organisationnelle. Sans négliger, cependant, cette dernière, tâchons de concentrer la réflexion sur l'intégrité morale dans une perspective téléologique aristotélicienne. Autrement dit, l'intégrité est une vertu morale capable de fermenter la culture d'une entreprise ou de n'importe quelle autre organisation sociale donnée, lucrative ou non lucrative, publique ou privée. Cette vertu a diverses facettes et dimensions qu'on ne saurait pas exposer en cette réflexion¹⁰.

Mais, on pourrait partiellement expliquer l'intégrité par les valeurs morales suivantes : l'honnêteté, la loyauté, la capacité à résister, la flexibilité, la dépendance, la justice, la sagesse et l'attention. L'intégrité appelle, d'autre part, du caractère, du courage moral et une vision intégrative de la vie. Elle s'oppose, par contre, à l'hypocrisie, à l'opportunisme et au caméléonisme ; et se produit, par conséquent, dans la jonction créatrice (souvent difficile) des valeurs sociales et individuelles, dans le dialogue continu entre l'indépendance personnelle et la dépendance sociale, dans une communauté particulière définie, une entreprise ou un Etat (Ntamwenge, 2010). L'intégrité morale suppose une vision intégrale de la personne humaine, de la société politique et de la vie organisationnelle.

¹⁰ Voir les travaux de Brown, Audi et Murphy (Ntamwenge, 2010) et de Verhezen, 2008a.

C'est ainsi que Robert C. Solomon (2003 : 38-39 ; 1997 : 215-216) soutient que « l'intégrité est comme la base de toutes les vertus, la clé de leur unité ou, en conflit ou en désaccord, l'ancre contre la désintégration personnelle ». Revenant plus tard sur le même thème, il précise sa pensée en ces termes : « Le mot intégrité signifie totalité ou intégralité, intégralité de vertu, totalité comme une personne, totalité dans le sens d'être une partie intégrale de quelque chose plus large que la personne—la communauté, l'entreprise, la société, l'humanité, le cosmos. (...) L'intégrité comme « totalité » a simplement autant à faire avec ses connexions cohérentes et ses relations avec les autres personnes et institutions qu'avec ses relations à soi-même ».

Cette brève clarification conceptuelle tend à indiquer la différence entre l'approche éthique de la vie organisationnelle et les approches juridique et administrative de cette même vie. Autrement dit, l'évaluation éthique des activités professionnelles, du personnel d'une organisation et de l'entreprise a sa spécificité qu'on ne devrait pas dissoudre dans les deux autres approches méthodologiques, ou dans l'une ou l'autre de celles-ci. Une telle remarque ne nie pas la complémentarité de ces trois approches dans le monde des affaires. Elle attire plutôt l'attention sur le risque réel d'entretenir une confusion entre l'éthique, le droit et le management. On comprend, par ailleurs, que l'intégrité morale présuppose les notions de vision, de finalité riche, de relation et d'interaction sociales, et se manifeste concrètement par une toile sociale : la culture d'intégrité. Bien plus, cette clarification met en relief la pertinence de l'intégrité morale dans l'entreprise et la société congolaises¹¹. Elle montre dès lors la nécessité de la réflexion et du

¹¹ A ceux qui veulent plus d'argumentation sur la pertinence de l'intégrité dans la vie organisationnelle, on peut recommander les travaux de recherche de Verhezen de 2008 et 2010. Concluant sa réflexion dans l'article déjà cité de 2008a, ce penseur soutient : « [...] *integrity is relevant for global organizations if it transcends its beneficial functionality and pursues nonfinancial objectives that legitimize its operations within society at large. Integrity as good reputation is useful for organizations as an insurance policy against*

discernement¹² dans la conduite des affaires et dans la gestion des organisations. Un discernement minutieux de l'intégrité morale doit en fait déboucher sur deux questions cruciales de notre temps, surtout dans les grands centres des affaires, à savoir le sens de la vie et du travail et la signification de la vie professionnelle intégralement accomplie, de la vie heureuse dans les affaires. Ces deux thèmes transcendent les objectifs lucratifs de l'entreprise et devraient par conséquent orienter la pratique quotidienne dans le monde des affaires.

3.2. Culture organisationnelle d'intégrité

L'étude des crimes commis par certaines grandes entreprises à travers le monde entier, celle des mauvaises pratiques de quelques organisations sociales congolaises et l'évaluation méticuleuse de la vie organisationnelle peuvent aider à bien comprendre l'idée de la culture organisationnelle et celle de la culture d'intégrité (Bennis et al., 2008 ; Kaptein, 1998 : 11). On ne peut en effet appliquer le concept d'intégrité qu'à une culture privilégiant concrètement les valeurs morales défendues dans cette réflexion. Une organisation sociale dont les membres excellent (généralement) dans la pratique des valeurs d'honnêteté, de véracité, de confiance, de loyauté, de coopération, d'excellence et de responsabilité, entre autres, peut prétendre détenir une culture d'intégrité. En fait, une telle pratique organisationnelle suppose l'existence des instruments de bonne gouvernance justes et adéquats.

reputational risk. While integrity may increase the intangible value of the organization in the process, it also incorporates intrinsic value worth pursuing for its own sake » (2008a: 144).

¹² Concluant sa réflexion sur le discernement dans une perspective spirituelle, Johan Verstraeten (2009) soutient: « *Even in business one should open oneself to the suffering of the victims of history. So, instead of focusing unilaterally on the success stories of business, one must also look at the consequences of decisions for those who are often unjustly considered as losers, or for those who are victimized by well-intended profit-oriented decisions. Christian spirituality makes us conscience [sic] of this* ».

Les stratégies pharisaïques sont ainsi rejetées. Cette organisation peut par conséquent se définir comme une organisation intègre et responsable. Il convient néanmoins de souligner que la culture est dynamique du fait que ses agents sont actifs, vivent en interactions diverses et sont souvent confrontés à différents contextes socioéconomiques (Verhezen, 2008a). D'où la raison de consolider et protéger la culture d'intégrité là où elle existe.

Qui plus est, la culture d'intégrité apparaît effectivement comme la résultante dynamique de l'interaction horizontale et verticale de tous les agents actifs d'une organisation. Elle repose en fait sur la moralité des membres individuels de l'organisation, celle de l'organisation et sur celle de la société accordant à cette organisation un espace d'opération, la société politique. En effet, si l'on veut saisir clairement la culture organisationnelle d'une entreprise, il convient d'examiner ses différentes facettes, notamment son leadership, ses structures organisationnelles, ses objectifs, ses systèmes de récompense et de promotion, ses critères de recrutement et de séparation (de l'entreprise), ses programmes de formation et d'orientation, sa procédure de prise de décision, son langage, ses produits ou services livrés à la société, ses mythes et métaphores, ses normes, son rituel, ses valeurs et symboles défendus, ses membres et leurs habitudes respectives et son système de communication interne et externe (Bennis et al., 2008 ; Llopis et al., 2005 : 3-5 ; O'Toole, 2005). En outre, importe-t-il d'examiner la culture politico-administrative et commerciale de la société où elle opère. Les entreprises congolaises devraient ainsi reconnaître l'importance de la recherche, surtout, suivant ce qui précède, en sciences de l'organisation, en criminologie et en éthique appliquée.

Toutes ces facettes de l'entreprise évoquées renferment des questions éthiques et suggèrent la complexité de la vie organisationnelle. La qualité morale de chaque facette participe à la culture éthique de l'entreprise. Toutefois, comment peut-on tisser cette culture dans les

pays dominés par la corruption et la violence systémiques ? Ou encore, est-il possible pour une entreprise d'être intègre et responsable dans une société soumise à la logique de la corruption et de la violence systémiques ? Bien plus, comment protéger et renforcer l'intégrité morale dans une entreprise respectueuse des valeurs et principes éthiques ? Quels sont les premiers responsables de la promotion de l'intégrité dans une entreprise commerciale ?

Il n'est pas possible de répondre à ces questions en cette réflexion sur le CDCA. Cependant, le chapitre précédent semble avoir dégagé quelques données relatives aux réponses attendues. L'adoption, la mise en application effective des instruments anti-corruption cités et l'intériorisation des valeurs fondamentales présentées paraissent comme une démarche correspondant à cette problématique. Limitons-nous ainsi à la dernière question, sans pour autant négliger les trois premières.

Certains codes d'éthique des entreprises, celui de *Instituto de Consejeros-Administradores/Espagne*¹³ compris, ont décrit le rôle des acteurs majeurs dans l'entreprise décidée à institutionnaliser l'éthique et à promouvoir l'intégrité morale. Selon ce code espagnol, le rôle des actionnaires ou propriétaires, de l'équipe de direction et de différents managers est d'importance capitale dans la promotion et la protection de la culture d'intégrité dans l'entreprise. En soulignant le rôle de ces trois catégories des membres de l'entreprise, on ne pourrait pas, néanmoins, négliger celui des autres parties prenantes, les travailleurs de la classification générale compris. Quoique les fonctions et les responsabilités diffèrent dans une organisation, chaque membre participe à la vie organisationnelle. Toutes les parties prenantes de l'entreprise sont donc priées de veiller à son bien-être social, économique et éthique. Aussi importe-t-il de souligner que le tissage d'une culture d'intégrité requiert la conjugaison des forces dans une société donnée. D'où la raison de souscrire à cette réflexion nourrie de

¹³ www.iconsejeros.com (consulté en avril 2011).

l'expérience sud-africaine: « *Unless business enterprises, as well as municipalities and state departments, consciously build an ethical culture, we shall lose the struggle against unethical practices such as corruption to the disadvantage of all* (Landman, 2010).

On comprend ainsi que le code d'éthique dans une entreprise concerne tout le monde, sans aucune exception. Ses valeurs doivent être observées et intériorisées par tout le personnel, du Président directeur général (PDG) ou Administrateur directeur général (ADG) à l'Huissier. De nos jours, un nombre important de chercheurs semble, cependant, s'accorder pour souligner le rôle capital du leadership de l'entreprise, celui des PDGs/ou ADGs, Directeurs et Cadres supérieurs dans la promotion et la protection de la culture éthique de l'entreprise (Bennis et al., 2008 ; Peterson, 2007 ; Llopis et al., 2005 : 11 ; O'Toole, 2005). Nous avons ici une mise en évidence du modèle, de l'exemple vivant dans la vie organisationnelle.

Réfléchissant sur l'*Ethique du capital humain*, dans le contexte des Etats-Unis des années 2000, James O'Toole (2005) aborde cette question de la culture éthique de l'entreprise en rapport avec le leadership en ces termes : « [...] *I believe it can be argued reasonably that the creation of an ethical culture is the prime role, task, and responsibility of a virtuous leader. For that to be the case, an ethical corporate culture would be defined as one in which all the stakeholders of an organization are treated with due respect. That is, the legitimate needs of customers, owners, suppliers, host communities, and employees would be both acknowledged and addressed by an organization* ». Plus loin ajoute-t-il : « *Ultimately, the creation of an ethical culture depends on leadership. Particularly, on leaders who show respect for their people.* »

Examinant *les aspects spirituels de développement du leadership*, Javed I. Shah aboutit à nous faire comprendre le besoin croissant des dirigeants vertueux dans l'entreprise de notre temps. Son évaluation du

dirigeant d'entreprise fait penser aux sept péchés mortels de l'entreprise décrits par Larry D. Alexander, lesquels sont présents dans la presse tant nationale qu'internationale (Ntamwenge, 2010 ; Solomon, 1997: 223-224). En effet, à côté de ces péchés de l'entreprise, Shah nous fait découvrir sept vices empêchant quelqu'un de devenir dirigeant ou leader. Ce sont l'arrogance, la médisance, la vantardise, l'avarice/l'extravagance, l'égoïsme, le désespoir et la moquerie/la calomnie ou la diffamation. A l'opposé de ces vices, il existe sept vertus caractérisant le dirigeant d'entreprise. Selon l'étude de Shah, ces vertus sont la vision et le futurisme, la contemplation et la sagesse, le courage, l'intelligence émotionnelle (*emotional intelligence*), la crédibilité (honnêteté/loyauté/véracité), la justice, et la solitude et le service (2009 : 401-407). Il convient de savoir que Shah arrive à cette classification après avoir dégagé succinctement huit aspects spirituels de développement du leadership, à savoir le but ou la finalité de la vie, la créativité, l'enthousiasme, la gentillesse ou la bonté, l'amour pour les gens, la chaîne de relations/réseaux (*connectedness*), la générosité et la gratitude ou la reconnaissance (2009 : 395-401).

Compte tenu de l'espace défini pour cet opuscule, nous nous interdisons de commenter cette réflexion de Shah. Il convient toutefois de remarquer que ce penseur apporte un développement intéressant sur l'intégrité morale et la culture d'intégrité dans la vie organisationnelle. Son tableau des vices et vertus dégage l'idée d'un dirigeant d'entreprise vertueux, intègre et respectueux ; celui qui se respecte et respecte les parties prenantes de l'entreprise, les lois publiques et les valeurs sociales. On comprend dès lors que l'entreprise du 21^e siècle réclame des dirigeants vertueux, intègres ; des modèles pour leurs collaborateurs et subordonnés et pour la société. Cela vaut aussi pour d'autres organisations sociales comme les associations sans but lucratif et les partis politiques. Aucune personne normale ne souhaiterait, en fait, être gouvernée par un dirigeant dominé par les vices indiqués. Nous rejetons

de cette façon les métaphores relatives à la guerre et aux fauves dans la gestion des organisations sociales (Solomon, 1993) et le modèle de leadership autocrate vanté pour les communautés africaines durant les dernières décennies du siècle passé.

La description de la signification de quatre valeurs de base du CDCA a débouché sur des réflexions intéressantes sur l'intégrité morale et la culture organisationnelle d'intégrité. Etant une vertu morale pluridimensionnelle, l'intégrité s'est révélée comme la clé de voûte ou le pivot de quatre valeurs du CDCA. Par voie de conséquence, elle est le pivot de la culture organisationnelle éthique.

Avant d'attirer l'attention sur les exigences et préalables du tissage de la culture d'intégrité, il convient de faire quelques remarques conséquentes à propos de ce qui précède. En fait, après le lancement officiel du CDCA, il appartient maintenant à chaque secteur d'activités commerciales, à chaque type d'industries, à chaque entreprise et à chaque organisation sociale opérant au Congo de s'approprier raisonnablement ce code.

3.3. Portée de l'intégrité morale et devoirs de l'entreprise commerciale congolaise

En effet, on devrait bien souligner que l'intégrité morale s'oppose non seulement à la corruption et à la fraude mais aussi à toutes les infractions morales telles que le vol, la négligence, la falsification, le mensonge, le pillage, le mépris de la personne humaine, la destruction de la vie, l'instrumentalisation brute de la personne humaine, le manque de soin requis (*carelessness*), etc. (Ntamwenge, 2010 et 2009). Nous devons, bien plus, mettre l'accent sur l'interaction entre le code de conduite des affaires et les autres instruments éthiques, légaux et administratifs existant pertinemment. Autrement dit, l'acceptation, la mise en application et le respect du CDCA exigent le respect de certains instruments anti-corruption évoqués ci-dessus (Charte sud-africaine, 2 ;

SAPPI, B). Les entreprises commerciales opérant au Congo devraient dès lors considérer sérieusement les Principes directeurs de l'OCDE, 2000, et des Nations Unies, 2011, le *Pacte global* de ces Nations et les lois et valeurs morales des pays hôtes (parties prenantes).

Si l'on comprenait bien ce qu'est l'intégrité morale, on ne pourrait plus se complaire dans des systèmes criminogènes ni se contenter de la simple conformité aux instruments cités ci-dessus relatifs à la bonne gouvernance. L'intégrité morale demande plus, elle transcende la normativité morale et légale, elle appelle une culture, une vision et l'intériorisation des valeurs choisies ou partagées dans un contexte particulier. L'intégrité encourage le dialogue, la compréhension et la réflexion en vue de tendre toujours vers la perfection humainement réalisable, vers l'excellence. L'institutionnalisation de l'éthique dans l'entreprise congolaise ne devrait pas perdre de vue ce sens intégral de l'intégrité morale. Il est, en effet, dans l'intérêt de cette entreprise de veiller à la responsabilité morale en considérant ainsi la conformité aux instruments éthiques, administratifs et juridiques de la bonne gouvernance (*accountability*) comme le minimum légitimement requis (Verhezen, 2010b : 13-16 et 25). La dimension spirituelle de la culture permet de bien saisir le rôle des personnes physiques dans la conception, le tissage et la protection de la culture d'intégrité.

Si les entreprises accusées d'être complices dans la tragédie congolaise et leurs dirigeants avaient développé une conscience nourrie de cette compréhension de l'intégrité, ils auraient déjà pris leur distance avec les dirigeants politiques corrompus et avec le mouvement des seigneurs de guerre. De ce fait, ils auraient probablement évité de se complaire dans le commerce des minerais de sang comme le Coltan, l'Or, le Cobalt et le Diamant congolais de deux dernières décennies. Ces entreprises et leurs leaders auraient par conséquent refusé d'encourager la violence systémique en Afrique centrale et les transactions financières non conformes aux normes morales et légales.

Si ces entreprises accusées avaient, d'autre part, développé la réflexion éthique dans leurs vies organisationnelles, elles auraient dû éviter ce que Larry D. Alexander considère comme péchés mortels de l'entreprise et les sept vices de l'étude de Shah empêchant quelqu'un de devenir dirigeant d'entreprise (voir ci-dessus). Ces péchés mortels sont au nombre de sept, c'est-à-dire : (1) ignorer les problèmes sociaux majeurs, (2) placer la responsabilité/le reproche sur un autre (agent), (3) discréditer les critiques externes, (4) renvoyer les auteurs des troubles, (5) supprimer l'information, (6) contre-attaquer avec la campagne de l'agent chargé des relations publiques et (7) nier les charges (Solomon 1997a: 223-224). Il serait intéressant d'examiner les réactions et le comportement des entreprises incriminées dans la tragédie congolaise en rapport avec ces péchés et vices.

Notons par ailleurs qu'une des tâches prioritaires du Groupe de travail institué en mars 2010 consisterait à motiver les chercheurs à bien clarifier les quatre valeurs fondamentales du CDCA et à démontrer la nécessité de cette clarification aux chefs d'entreprises actives au Congo. Il est aussi du devoir de ce Groupe de travail de faire comprendre à ces chefs d'entreprises que le changement éthique désiré au sein de l'entreprise congolaise doit commencer par une évaluation sans complaisance de son fonctionnement organisationnel, de ses relations internes et externes et de ses objectifs à court et à long termes. Tenant compte de résultats de cette évaluation, on peut raisonnablement concevoir une institutionnalisation adéquate de l'éthique dans l'entreprise et convaincre les différentes parties prenantes attentives à ses activités quotidiennes¹⁴.

¹⁴ Dans leur réflexion intéressante sur *la création d'une culture de franchise (ou de sincérité)*, Warren Bennis et al. (2010: 41) soutiennent : « Before an organization can develop a culture of candor, it must examine the cultural rules that currently govern it. Such cultural rules run deep, and they typically resist change ».

Qui plus est, il convient de noter que la grande faiblesse de ce projet éthique du secteur privé ressemble fort à celle des projets du gouvernement congolais relatifs à l'éthique publique et à la bonne gouvernance. Nous pensons ici à deux facteurs sociaux non suffisamment pris en compte : ce sont l'ancrage socioculturel des valeurs de base choisies et le contexte historique des entreprises congolaises. Le CDCA manque en fait de support socioculturel et politique solide au Congo. La plupart des études portant sur l'évaluation des projets anti-corruption au Congo depuis 2002 reconnaissent l'échec de ces projets. Aussi s'accordent-elles en concluant raisonnablement qu'il n'existe pas encore de volonté politique réelle pour défendre l'intégrité morale au Congo. Si ce projet éthique était porté par des organisations congolaises non partisans comme certains organes de presse, universités et centres de recherche, il y aurait plus de raison d'espérer opérer un changement moral notable dans quelques années.

D'autre part, la réussite de ce projet éthique du secteur privé suppose un travail d'autocritique sincère au sein de l'entreprise privée au Congo. Les leaders du secteur privé gagneraient plus en commençant par évaluer sincèrement les mythes, les métaphores et les priorités de l'entreprise commerciale des années passées en Afrique centrale, et en tirant des conclusions responsables de l'expérience de son partenariat avec les dictateurs et les seigneurs de guerre. Bien plus, chaque entreprise opérant au Congo devrait regarder avec courage sa propre histoire en Afrique centrale : les échecs, les réussites, les erreurs, les conflits, les dilemmes et les obstacles connus. C'est de cette façon, croyons-nous, que les entreprises privées peuvent créer un espace favorable à l'institutionnalisation de l'éthique et au tissage de la culture d'intégrité. En plus de la connaissance du contexte historique de l'entreprise commerciale au Congo, il importe d'être attentif aux traditions socioculturelles locales et à l'environnement socioéconomique de l'Afrique centrale.

Nous croyons dès lors avoir explicité les quatre valeurs de base du code d'éthique commun aux entreprises du secteur privé au Congo. La prééminence de l'intégrité morale comme valeur fondamentale pivot a été soulignée. En approfondissant la réflexion sur cette valeur dans l'entreprise, nous avons décrit la culture organisationnelle d'intégrité et ses différents agents. Comment promouvoir une telle culture dans la société congolaise ?

LA CULTURE D'INTEGRITE DANS L'ENTREPRISE ET LA SOCIETE CONGOLAISES

4.1. Quelques préalables

Ceux qui travaillent pour la promotion de l'intégrité morale dans la société congolaise devraient commencer par jeter un regard attentif sur l'histoire d'autres sociétés ou organisations sociales. Nous sommes en fait convaincus que l'expérience de l'Eglise dans la promotion de la justice du 9^e siècle à nos jours pourrait être une source d'inspiration considérable. Ensuite, l'expérience des Etats-Unis d'Amérique dans la lutte contre les pratiques immorales au niveau national, du 19^e siècle à nos jours, ne manquerait pas de contribuer à la construction des politiques raisonnables pour résister aux crimes socioéconomiques. L'histoire de l'Indonésie de 1998 à 2010 est aussi riche de leçons pour les agents du mouvement anti-corruption au Congo. Une autre référence historique notable sur ce thème, c'est l'expérience de la Finlande des 100 dernières années. Chacune de ces expériences comporte, certes, des difficultés organisationnelles en vue de promouvoir l'intégrité, des mécanismes de résistance des agents de la corruption et des échecs évidents, mais aussi des réussites non négligeables. Il ne serait ainsi pas sage d'ignorer les expériences accumulées dans la lutte contre la corruption et les autres crimes connexes dans les différentes régions du

monde au moment où ces régions sont en interactions permanentes grâce aux réseaux de la mondialisation du marché.

Une fois revisitées sereinement, ces différentes expériences pourraient nous aider à tempérer nos rêves, à rationaliser le désir légitime de défendre la culture de l'intégrité morale et à entreprendre une lutte responsable contre les pratiques immorales de l'entreprise et d'autres organisations sociales. Elles pourraient nous permettre de bien mesurer la force des longues interactions sociales et de nous faire une idée claire sur l'avenir du CDCA au Congo et en Afrique centrale. Nous devons toutefois souligner que les différentes expériences susmentionnées ne constituent pas de modèles pour le Congo. Elles ont été choisies parce qu'elles peuvent nous aider à concevoir des solutions appropriées aux phénomènes de la corruption et de la fraude en Afrique centrale.

Bien plus, le regard attentif sur les Etats-Unis d'Amérique et l'Indonésie peut nous ramener à l'expérience commerciale du Congo, il peut motiver l'évaluation de plus de 100 ans de transactions commerciales internationales au Congo. En effet, à l'ère de la globalisation du marché, le CDCA ne s'adresse pas seulement aux opérateurs économiques du Congo mais à ceux d'autres pays d'Afrique centrale¹⁵. N'oublions pas que certaines entreprises opérant au Congo sont aussi actives dans les pays comme l'Angola, le Congo/Brazzaville, l'Uganda, la Zambie et le Rwanda. Sans l'engagement réel d'autres pays d'Afrique centrale et australe dans les efforts de promouvoir des cultures organisationnelles d'intégrité, le Congo ne pourrait pas avancer dans la bonne direction. Toutefois, il importe de souligner que cet engagement souhaité ne concerne pas seulement les pays africains mais aussi leurs

¹⁵ Les transactions commerciales d'Afrique centrale dépendent principalement de huit ports suivants, à savoir Banana, Boma et Matadi en RDC, Luanda et Lobito en Angola, Pointe noire en République du Congo, Dar es Salaam en Tanzanie et Mombasa au Kenya (Cartographie ISEMAR : Les ports Ouest-africains.<http://www.isemar.asso.fr/fr/pdf> ; <http://www.isemar.asso.fr/fr/ressources/carthographie.php> (29/11/2012).

partenaires externes tels que les Etats Unis d'Amérique, l'Union Européenne, le Canada, la Chine et l'Inde. Il y a là une nécessité de coopérer sur les plans régional et international. Dans cette perspective, on doit par ailleurs se demander s'il existe une volonté politique réelle, tant au niveau local que global, de promouvoir l'intégrité dans les transactions commerciales internationales. La multiplication des instruments anti-corruption, souvent non mis en application ou non respectés, n'apparaît-elle pas désormais comme une stratégie de diversion ? La négligence observée des résolutions pertinentes des Nations Unies sur la tragédie congolaise pourrait-elle signifier autre chose ?

On pourrait dès lors comprendre que le projet de réduire les pratiques immorales au Congo demande beaucoup de ressources, humaines et financières notamment. Concentrons-nous sur ce pays, le Congo (RDC). Il convient, en fait, de souligner que les militants de la culture d'intégrité au Congo doivent aller au-delà de l'adoption et du respect du CDCA en intégrant l'éthique dans la pratique quotidienne des affaires : secteurs privé et public. Le Groupe de travail¹⁶ institué en mars 2010 devrait amener les entreprises congolaises à reconnaître l'importance de cinq sortes d'études évaluatives pertinentes pour la lutte contre l'illégalité et l'immoralité dans les affaires. En effet, ces études à

¹⁶ Dans ses no 4, 5 et 6, le rapport de l'atelier du 9 novembre 2010 décrit quelques tâches prioritaires de ce Groupe comprenant six personnes. En effet, le no 6 distingue six activités de la période allant de 2011 à 2012. Nous les citons : « Nation wide awareness campaign regarding the code and good governance; Face-to-face meetings with country directors/CEOs, the government and civil society to gauge their support for the code and the other activities; Launch of the code in March/April 2011 to share and discuss the new code with other companies, government officials and civil society organizations; Different training sessions regarding the code and its implementation, corporate social responsibility, value-based leadership and ethics and anti-corruption management; Further engagement with the DRC's government regarding corruption issues in the DRC and how collective action can find a solution (e.g. tax system); Further engagement with the DRC parliament regarding making the code a law in the DRC and start an implementation process in the DRC public administration » (Geerts, 2010: 6).

entreprendre concernent les champs suivants : (1) la culture administrative et commerciale du Congo, (2) la perception de l'entreprise commerciale et de l'argent en ce pays, (3) le système congolais des affaires, (4) le système de gestion et d'exploitation des ressources naturelles au Congo et (5) le mouvement anti-corruption au Congo et en Afrique centrale. Nous croyons fermement que les résultats de ces études peuvent consolider le travail des agents chargés de promouvoir l'intégrité dans l'entreprise et dans la société. Ces études sont capables de contribuer à l'identification du mal et à la conception des solutions conséquentes. Ainsi se révèle le défi de bien décrire les crimes économiques opposés à l'intégrité morale au Congo, aussi bien dans le secteur privé que dans le public, et de motiver les Etats d'Afrique centrale et leurs partenaires commerciaux à intégrer raisonnablement les instruments anti-corruption existants dans leurs systèmes judiciaires.

Pour que ce désir devienne réalité, les organisations sociales soutenant ce nouveau code des affaires sont immédiatement invitées à investir davantage dans les actions de prévention de la corruption et d'autres crimes connexes comme la fraude, la falsification et le mensonge. L'éducation, formelle et informelle, la criminalisation des pratiques répugnantes et exécrables, la recherche sur les crimes commis et la lutte contre l'impunité devraient être soutenues. Si au Congo, l'Etat semble détenir le monopole sur l'éducation de la jeunesse et la criminalisation des pratiques immorales, il n'en a pas nécessairement dans les domaines de la recherche et de la lutte contre ces pratiques.

4.2. Des exigences notables

Ce quatrième chapitre met en relief les exigences du tissage des cultures d'intégrité dans l'entreprise et la société congolaises. Ceux qui sont habités par le désir de l'intégrité morale sont par conséquent invités à être patients, courageux et organisés. Le changement moral et spirituel

des cultures organisationnelles du Congo demande des études pertinentes sur les valeurs morales susmentionnées et sur les crimes déplorés dans le monde des affaires congolais. Les auteurs et propriétaires du CDCA ont en fait interpellé la classe politique, l'administration publique et les hommes d'affaires congolais. Nous avons là trois parties prenantes clés soit dans la lutte contre les pratiques immorales dans la société congolaise, soit dans la complaisance dans l'immoralité ou la protection des systèmes corrompus. Pour l'exprimer autrement, la moralité sociale d'un pays dépend généralement des interactions quotidiennes entre ces trois types d'agents. Là où la corruption est devenue systémique, l'innocence de l'une de ces trois catégories est difficilement imaginable. Nous pensons par ailleurs que la continuité de ce travail de réflexion dans le milieu des affaires et celle de la mise en application du CDCA requièrent la création d'un institut d'éthique des affaires à Kinshasa, dont les tâches principales comprendraient la formation, la recherche, la consultation et l'accumulation du savoir pertinent pour l'entreprise, pour les affaires et pour la société congolaise (bibliothèque spécialisée). Certaines idées retenues par le rapport de l'atelier du 9 novembre 2010 tendent à faire entrevoir la pertinence de créer une telle institution sociale.

Le leadership congolais interpellé par ce code des affaires devrait être très attentif aux initiatives des partenaires externes intéressés par cette problématique, tels que le PNUD, GTZ et la Banque Africaine de Développement (BAfD)¹⁷. Aussi devrait-il s'inspirer de l'expérience de l'Eglise et compter sur les initiatives multiples de ses membres travaillant pour le bien du Congo¹⁸ (Ntamwenge, 2009 ; Stückelberger,

¹⁷ Voir à titre d'illustration l'intention du GIZ exprimée dans le texte suivant : GIZ. *Private Sector Development-DR Congo: Initiative on Responsible Business Investment*. <http://www.gtz.de/en/documente/giz2011-en-psb-> (consulté le 14 juin 2011).

¹⁸ DIA. 2011. Abbé Apollinaire Malumalu : « Le combat pour la Justice, la Paix et la Solidarité doit se perpétuer ». *DIA, no 53031, Semaine du 5 au 11 juin*, 6 ;

2010). Il semble, en fait, que l'OCDE et la BAfD ont commandé une évaluation générale sur la lutte contre la corruption et l'intégrité des entreprises en Afrique. Une pareille étude rappelle celle réalisée par le PNUD en 2010 sur les pays post-conflits, le Congo et le Sierra Leone compris. En effet, l'initiative de ces deux institutions publiques pour soutenir l'intégrité morale dans les affaires en Afrique « vise à aider les pays africains à lutter contre la corruption d'agents publics dans les transactions commerciales et à améliorer l'intégrité et la responsabilité des entreprises, tout en soutenant la croissance par l'instauration de conditions propices à l'investissement »¹⁹. Au-delà de cette déclaration d'intention, il n'y a rien de concret de la part de ces deux organisations. Au Congo surtout. N'oublions pas que l'OCDE n'a pas réussi à contraindre les entreprises originaires de ses pays membres à se conformer à ses instruments anti-corruption, les Principes directeurs pour les firmes multinationales et la Convention de 1998 notamment. Ce projet de l'intégrité morale de l'OCDE et de la BAfD semble, en effet, suivre l'initiative des Nations Unies en vue d'aider les gouvernements africains à institutionnaliser l'éthique professionnelle dans leurs administrations publiques. Cette institutionnalisation de l'éthique n'est qu'un aspect de la politique de réforme des administrations publiques africaines.

A côté de ces organisations externes, publiques et privées, décidées à soutenir la culture d'intégrité dans le monde des affaires au Congo, spécialement dans le secteur privé, on aimerait voir des organisations locales, publiques et privées, collaborant effectivement à ce projet

DIA. 2010. République Démocratique du Congo : L'extraction minière, un business indigeste. *DIA, no 52050, Lundi 30 août*, 6.

¹⁹ OCDE. 2011. *Soutenir l'intégrité des affaires et efforts d'Anti-corruption en Afrique: Initiative OCDE/ BAfD pour l'intégrité des affaires et la lutte contre la corruption en Afrique*. <http://www.oecd.org/> (consulté en juin 2011). Ce désir de l'intégrité morale dans les transactions commerciales en Afrique semble partagé par le 7^e *Forum mondial pour l'éthique dans les affaires 2010*. http://www.wfeb.org/news_press2010.html (consulté le 23 juin 2011).

éthique. Certes, certains membres de la société civile congolaise semblent être intéressés et actifs en ce domaine, ils demeurent toutefois timides et hésitent encore à défendre clairement leur vision éthique des affaires en Afrique centrale, de façon claire et concertée. Il ne suffit pas, en fait, de faire un plaidoyer pour l'éthique dans les affaires ou de dénoncer simplement l'immoralité organisationnelle et le pillage des ressources naturelles, il convient encore de dégager de manière précise et concise le contenu de ce qu'on défend et d'engager d'autre part des discussions raisonnables avec les dirigeants politiques et économiques responsables.

Il convient de savoir en effet que le CDCA est postérieur au *Code de conduite de l'Agent public de l'Etat congolais* publié en 2002 (voir figure 1). Ce code resté lettre morte répondait aux préoccupations des partenaires externes dans le cadre de la réforme de l'administration publique et de l'amélioration du climat des affaires en vue de relever les défis de la mondialisation. En fait, en 2002 et 2001, les Nations Unies ont publié une étude reconnaissant l'existence « d'une prise de conscience de la nécessité pour les fonctions publiques aujourd'hui d'avoir un comportement conforme à l'éthique et de faire preuve de responsabilité et de transparence » (NU & PNUD, 2001 :1). L'objectif de ce projet d'étude comparative sur la fonction publique en Afrique en deux volumes « est d'aider les gouvernements africains à introduire ou à renforcer des politiques et programmes visant à améliorer la gestion de l'éthique et de la conduite de leur fonction publique » (NU & PNUD, 2002 :1). Les recommandations des consultants nationaux présentes dans le deuxième volume ne devraient pas être négligées par les décideurs publics congolais (NU & PNUD, 2002 : 2-3).

Revenons à ce Code de conduite de l'Administration publique congolaise qui a été publié le 15 janvier 2003 (*Décret-loi no 017-2002*) et qui pourrait avoir motivé la FEC à élaborer et adopter un code d'éthique propre en 2007. En effet, le *Code de conduite de l'Agent*

public de l'Etat vise à la moralisation de la gestion de la chose publique. Cette finalité se décline en quatre propositions : (1) « préciser les règles de conduite en matière d'intégrité morale et d'éthique professionnelle », (2) « aider l'agent public de l'Etat à respecter ces règles », (3) « favoriser l'amour du travail et la bonne gestion de la chose publique » et (4) « lutter contre les antivaleurs dans les milieux socioprofessionnels ». Ce Code met en évidence deux valeurs de référence, à savoir la *compétence professionnelle* et le *sens d'éthique professionnelle*. Dans sa description, les valeurs morales d'intégrité, d'équité, de loyauté, de transparence et de courtoisie sont bien soulignées (art. 2, 5, 7-9,11-15 et 22 ; Wadambe, 2007 : 3-4).

Pour tenter de dégager l'insignifiance ou l'oubli de ce code dans les milieux professionnels congolais, Wadambe (2007 : 11) écrit en se penchant du côté de rémunérations médiocres des fonctionnaires : « beaucoup d'entre les agents et fonctionnaires de l'Etat, pour survivre, sont tenus de rechercher des aumônes ou d'exercer des activités informelles souvent contraires au statut et au Code de conduite, telles que l'allégeance à des partis politiques, le commerce illicite, l'exercice d'un emploi parallèle, la corruption, la concussion, le détournement des deniers publics ou l'aliénation du patrimoine public ». En plus de cette remarque de Wadambe, il importe de savoir que le phénomène de la corruption au Congo s'explique par plusieurs facteurs, tels que la culture politique et administrative, l'impunité, l'égoïsme, le dysfonctionnement des services de contrôle et les pressions sociales (les solidarités mal gérées) et politiques. Bashonga (2010 : 1) qui rend compte du *Forum national contre la corruption* tenu à Kinshasa les 18 et 19 décembre 2009 abonde dans le même sens que Wadambe en ces termes : « Corrompre est l'unique clé pour obtenir l'accès au moindre service public. La pratique est la même, du plus petit au plus grand, et le refrain identique : « Tu ne marches pas, tu tailles ». Ce comportement de certains agents de l'administration publique du Congo a retenu

l'attention des participants à la table de discussion de la FEC avec ses collaborateurs en mars 2010. Il est connu de tous les clients de l'administration de l'Etat congolais, mais il n'est pas suffisamment décrit.

Peut-on vraiment penser que les entreprises du secteur privé feront la différence, sont-elles capables de conduire à bonne fin le projet d'intégrité morale dans ce contexte ? Existe-t-il des raisons d'espérer que ce projet éthique du secteur privé et l'assistance technique et financière des partenaires externes cités vont maintenant éveiller la conscience de l'administration publique du Congo ? Nous ne pouvons pas répondre à ces questions en cet opuscule parce que l'orientation prise et l'espace disponible ne le permettent pas. Si nous abordons les questions relatives à l'éthique publique, c'est seulement pour souligner la nécessité du rôle de l'Etat dans la création et la conduite des affaires et dans les efforts de protéger la société, l'entreprise privée comprise, contre les abus éventuels et contre l'entreprise criminelle. A lui seul, le secteur privé ne pourrait pas changer les choses. Cela a été bien souligné par les participants aux *Forum international sur la prévention de la corruption* du 27 juillet 2010 (voir annexe f). Nous lisons dans le rapport de ce Forum ce qui suit : « Le secteur privé et le secteur public doivent travailler ensemble pour une application conjointe des stratégies ; la corruption est un grand défi et seulement l'action collective pourrait résoudre le problème » (Geerts & Losango, 2010b :3)

Compte tenu de la situation socioéconomique du Congo, nous sommes profondément convaincu que sans connaissance du contexte socioculturel et politico-économique local, sans ouverture d'esprit et sans maîtrise des instruments administratifs et judiciaires, aucun gouvernement national ne saurait comprendre la pertinence de cet apport externe souligné ni être capable d'opérer un dialogue responsable entre les valeurs universelles et les valeurs de ses communautés nationales. Sans indépendance de l'administration publique par rapport à la classe

politique et aux hommes d'affaires, les projets d'intégrité et de la bonne gouvernance seraient difficilement réalisables aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public. Autrement dit, les agents de l'administration publique ont le devoir sacré de veiller aux valeurs et lois du pays, à la crédibilité de la Nation, à la sécurité des biens et des personnes et au bien commun, particulier et universel. Personne d'autre ne pourrait le faire à leur place.

Un tel devoir requiert dorénavant l'extinction ou la réduction de la corruption, de l'ignorance, de l'opacité et de la naïveté de la part des leaders politiques et des serviteurs de l'administration publique. Le Congo attend ainsi impatiemment des dirigeants intègres, compétents et responsables ; capables de comprendre l'importance des défis indiqués et de les relever de façon méthodique et responsable tout en respectant tous les partenaires sociaux. Nous espérons d'autre part que les militants du mouvement anti-corruption au Congo ne pourraient plus négliger les préalables et exigences définis ci-haut et que les dirigeants politiques et économiques conscients ne pourraient plus se complaire dans des cultures criminogènes. Soulignons par ailleurs que le Congo connaît certes des forums et séminaires anti-corruption depuis 2002²⁰ ; il manque cependant à ce pays de l'Afrique centrale une volonté politique favorable à l'évaluation objective des abus de corruption et d'autres crimes économiques et à la lutte contre les abus de pouvoir. La description de ces préalables et exigences nous a préparé à envisager l'application effective des valeurs du CDCA au Congo.

²⁰Mutshembe, 2011 ; Bashonga, 2010 ; Geerts & Losango, 2010a ; Geerts & Losango, 2010b ; Mukoko, 2008 ; Tshiswaka, 2008 ; Nzouankeu, 2004

APPLICATION EFFECTIVE DES VALEURS DU CDCA AU CONGO

5.1. Trois remarques essentielles

Le CDCA nous a donné l'opportunité d'attirer l'attention du public congolais, des opérateurs économiques plus particulièrement, sur quatre questions essentielles, c'est-à-dire le contexte d'émergence de ce code, l'intégrité morale comme valeur pivot dans la vie organisationnelle et les échanges commerciaux, les préalables et exigences du tissage d'une culture d'intégrité au Congo et la nécessité de la connaissance, laquelle justifie la raison d'être de la recherche.

Dans ce cinquième chapitre, il est en effet question de dégager trois remarques essentielles relatives à l'application effective du CDCA au Congo. Les deux premières concernent le rôle de la connaissance dans la lutte contre les pratiques immorales et la mise en œuvre du code par les entreprises opérant au Congo. En effet, il est demandé à ces entreprises d'entreprendre immédiatement des actions concrètes sans lesquelles le code risque d'être vite oublié. Elles ne devraient pas, par ailleurs, négliger les nouvelles idées et initiatives défendues par certains experts de l'Afrique centrale, lesquelles semblent être favorables à l'intégrité morale dans l'exploitation et les transactions commerciales des ressources naturelles du Congo. Nous assignons ensuite aux défenseurs de la culture d'intégrité morale six tâches principales pour bien entrer

dans le processus du tissage de la culture d'intégrité en Afrique centrale. Telle est la troisième remarque. Les quatre premières tâches sont axées sur l'étude des crimes déplorés au Congo et sur la clarification des abus et valeurs retenus, tandis que par les deux dernières tâches, nous exhortons les experts en éthique des affaires à aller au-delà du légalisme moral en privilégiant la compréhension et l'intériorisation des valeurs morales choisies et à respecter la spécificité de l'éthique dans son application à l'entreprise et aux affaires commerciales. La clarification de certains concepts tels que l'intégrité morale et l'entreprise comporte des implications intéressantes pour l'amélioration du climat des affaires au Congo. Conformément à la perspective éthique suivie en cette réflexion, cette troisième et dernière remarque suppose le respect du contexte historique et des valeurs des communautés locales. D'où la nécessité d'un dialogue entre celles-ci et les valeurs universelles. Commençons en effet par affirmer la nécessité de la connaissance.

5.2. Rôle de la connaissance et mise en œuvre du code

Dans ses réflexions sur *les approches organisationnelles contre la corruption*, Willem Punt (2007: 32) soutient: « *With knowledge comes increased awareness and, if well directed by leadership, desire for change* ». Notre insistance sur la recherche concernant les crimes commis, la corruption et la fraude comprises, et sur la vie organisationnelle soutient cette idée de Punt. En effet, l'importance de la connaissance dans la lutte contre la corruption n'est plus à démontrer. Autrement dit, il convient de bien connaître le mal à combattre avant de lui déclarer la guerre. Les pratiques généralement dénoncées dans le système congolais des affaires devraient être sérieusement examinées. Les dénonciations ne reposant pas sur les résultats de la recherche sont dangereuses pour la société et pour les projets dédiés à la promotion de l'intégrité et de la bonne gouvernance ; elles sont effectivement improductives et tendent à encourager le mal qu'elles prétendent

combattre. Pensons à titre d'illustration aux dénonciations de la corruption généralisée par les sociétés civiles du Congo (RDC) et du Cameroun, de 1990 à 2010.

Nous croyons, en fait, que les entreprises du secteur privé opérant au Congo veulent changer de comportement en s'inscrivant dans le processus de tissage d'une nouvelle culture organisationnelle : la culture organisationnelle d'intégrité. Grâce à l'expérience douloureuse d'autres entreprises en dehors de l'Afrique centrale, aux Etats-Unis et en Europe occidentale spécialement, on ne peut plus se contenter d'utiliser les valeurs éthiques sous forme de vernis ou de slogans attractifs. Le code lancé le 25 mai 2011 est déjà un signe encourageant. Il importe d'être optimiste en soutenant les hommes d'affaires qui aiment la justice, la transparence, l'équité et la responsabilité. Avec les quatre chapitres précédents, on comprend bien que nous sommes au début d'une nouvelle expérience, celle de construire des entreprises commerciales responsables et des sociétés politiques intègres. Ce n'est plus l'ère des slogans éthiques creux tels que le respect de l'environnement, la citoyenneté de l'entreprise et l'honnêteté absolue. Le CDCA nous convie à entrer effectivement dans le processus de tissage des cultures d'intégrité au Congo. Grâce à ces chapitres, sa source, son contexte, ses motivations et sa finalité sont bien connus. La présentation de quatre valeurs de base de ce code nous a permis d'esquisser deux questions importantes pour le public congolais, à savoir la culture organisationnelle d'intégrité et certains préalables et exigences de cette culture dans l'entreprise et la société congolaises.

Cependant, cet optimisme serait vain si l'on n'arrivait pas à maîtriser et à démanteler tous les réseaux de l'entreprise illégale et du crime transnational organisé fonctionnant au Congo et dans les autres pays d'Afrique centrale. Il serait aussi souhaitable de contrôler le lien existant entre le marché congolais et les paradis fiscaux du Nord et du Sud. Un tel travail exige la coopération responsable des Etats d'Afrique centrale

et celle des parties prenantes du système bancaire de la région considérée. Cela montre l'importance capitale d'une administration publique responsable et compétente, et, plus particulièrement, celle des services de contrôle et de sécurité expérimentés, outillés et bien motivés.

Eu égard à la tragédie congolaise dans laquelle l'entreprise commerciale, l'Etat congolais, les seigneurs de guerre d'Afrique centrale et certains Etats partenaires du Congo sont activement impliqués, nous allons terminer cette réflexion en nous demandant si ce projet de tisser une culture d'intégrité suffit réellement pour promouvoir la coopération fiable et la confiance mutuelle entre les agents énumérés ci-dessus et la société congolaise. Si certaines entreprises membres de la FEC et d'autres associations des affaires légalement reconnues au Congo étaient encore actives dans les réseaux des entreprises criminelles et des seigneurs de guerre, serait-il recommandable de faire confiance à ce code d'éthique ? Bien plus, par ce projet éthique, les entreprises opérant au Congo pourraient-elles vraiment parvenir à démanteler les réseaux du crime auxquels certaines d'entre elles ont participé, ou participent encore ? En fait, ce désir de promouvoir l'intégrité morale et la bonne gouvernance dans le secteur privé au Congo pourrait-il crédibiliser l'entreprise commerciale dont l'image est bien connue dans les communautés congolaises et dans la littérature contemporaine (voir certains titres bibliographiques : résultats de la recherche empirique de trois dernières décennies) ? Existe-t-il d'autres projets socioéconomiques pour compléter et renforcer la lutte contre la corruption, la fraude et contre les conflits d'intérêt au Congo ? Cette problématique qui ne devrait pas être négligée par l'Etat congolais et les entreprises du secteur privé dépasse néanmoins le cadre de cet opuscule. Elle appelle d'autres études. Elle n'a été retenue ici qu'à titre de suggestion. Par conséquent, nous croyons raisonnablement que la recherche concernant les questions soulevées et le dialogue sincère entre les différentes parties prenantes peuvent contribuer à la

pacification des relations sociales en Afrique centrale et à la construction des organisations sociales justes et responsables. Ils peuvent ainsi participer à la protection de droits des générations futures et au développement de la solidarité responsable entre les peuples.

Si les entreprises ayant souscrit à ce code voulaient réellement convaincre l'opinion publique, elles devraient immédiatement entreprendre cinq activités conformes aux valeurs morales choisies, c'est-à-dire : (1) procéder à une autocritique sincère en regardant avec courage leur passé en Afrique centrale ; (2) encourager le travail du mouvement anti-corruption et celui des défenseurs des droits humains dans le monde des affaires ; (3-4) chercher comment se conformer raisonnablement aux quatre valeurs de base du CDCA et aux lois publiques pertinentes et (5) commencer la formation éthique au sein de l'entreprise. Les dirigeants de ces entreprises sont par ailleurs conviés à renforcer le Groupe de travail institué en mars 2010 et à être très attentifs aux revendications des communautés congolaises et à la critique externe. L'intégration progressive de quatre valeurs du code dans les différents secteurs de la vie professionnelle, les diverses formes d'entreprises et dans les associations organisationnelles du Congo requiert en fait la collaboration entre ce Groupe de travail, les experts en éthique et les décideurs politiques et économiques.

Notre optimisme se montre ainsi modéré et non encore rassuré. Tout en justifiant la pertinence de l'éthique dans le système congolais des affaires, la réflexion de cet opuscule donne un fondement philosophique au CDCA, elle montre le lien entre les quatre valeurs de base et la prééminence de l'intégrité morale par rapport aux trois autres. Cependant, dans la situation actuelle du Congo, ce code pourrait paraître irréaliste du fait qu'il n'y a pas encore de volonté politique réelle de combattre les pratiques immorales dans l'administration publique et dans les entreprises privées. Le dysfonctionnement de l'administration publique congolaise tend même à décourager les entreprises attachées

aux valeurs retenues et à la légalité. Toutes les initiatives anti-corruption entreprises depuis 2002 n'ont pas abouti à grand-chose. Les agents clés de la corruption et de la violence systémiques résistent encore intelligemment et certains d'entre eux contrôlent même quelques réseaux du système congolais des affaires et de l'administration publique.

Si ce code semble irréaliste pour certaines personnes et dans certains milieux, aussi bien à l'intérieur du pays qu'à l'extérieur, il ne l'est pas du tout si l'on tient sérieusement compte des pressions locales et internationales, des exigences des partenaires externes, des risques potentiels auxquels les entreprises opérant au Congo sont exposées, et de l'image du Congo sur le plan international. Ce sont d'ailleurs ces facteurs qui ont motivé les travaux ayant conduit à la production et à l'acceptation de ce code. Parmi les risques négatifs actuels du système congolais des affaires, on peut noter, à titre d'exemples, l'enlisement dans la corruption et la violence, le développement des cultures d'autodestruction, les poursuites judiciaires, le manque de confiance, une mauvaise réputation historique, la mauvaise qualité des produits et services sur le marché et leurs conséquences prévisibles, le manque d'accès sur certains marchés (sanctions), le non-respect des droits humains et l'insécurité.

Par contre, l'application effective du CDCA pourrait inaugurer une nouvelle ère commerciale en Afrique centrale en dévoilant la diversité des opportunités économiques et socioculturelles. La réduction de la criminalité au Congo et le processus de tissage d'une culture d'intégrité dans les organisations sociales congolaises peuvent participer à la promotion de la justice, de la solidarité et de la responsabilité dans les transactions commerciales internationales. Si la lutte contre les activités du crime transnational organisé tels que le blanchiment de l'argent sale, le trafic illicite des armes, la corruption internationale, l'évasion des

taxes fiscales et la destruction de la nature, avait un sens pour tout le monde, personne n'hésiterait à soutenir le projet de ce code d'éthique.

Bien plus, le lancement officiel du CDCA doit attirer l'attention sur le comportement des entreprises privées actives au Congo. Elles ne seront plus appréciées en se référant seulement aux instruments multilatéraux comme le Pacte des Nations Unies, les Principes directeurs des Nations Unies et ceux de l'OCDE mais aussi en tenant compte de ce nouveau code et des lois publiques congolaises. Aucune entreprise responsable opérant au Congo ne pourrait plus se permettre de collaborer avec les entreprises criminelles ni de s'associer aux mouvements violents tels que celui des seigneurs de guerre. Toutes les études réalisées sur la collaboration entre ces seigneurs et certaines entreprises commerciales sans scrupules devraient dissuader les chefs d'entreprises opérant en Afrique centrale de rééditer l'expérience de deux dernières décennies. Certains Films réalisés (et en cours de réalisation) sur la tragédie congolaise comme *Crisis in the Congo : Uncovering the Truth*, 2011 ; *Le Coltan du Sang*, 2010 et *Du sang dans nos portables*, 2007 ne peuvent laisser personne insensible. Excepté celui qui a perdu le sens de l'humanité. Ces films font penser à deux autres bien connus, c'est-à-dire *Darwin's Nightmare*, 2006, et *Blood Diamond*, 2006.

Considérant soigneusement, d'une part, la situation réelle des populations du Congo et les résultats d'enquêtes des défenseurs de droits humains, du droit international humanitaire et des experts des Nations Unies, d'autre part, et compte tenu de l'idéal soutenant les quatre valeurs du CDCA, on ne peut que souscrire à cette thèse de Becker (2011: 156-157) : « Human dignity [...] serves [...] as the platform upon which arguments can be constructed that help preserve a rich idea of human goodness and probity. For its justification, nothing more is required than to realise that it is categorically opposed to humiliation as 'the rejection of a person or a group of people from the human commonwealth', from

the “family of Man”. Human dignity prohibits on moral grounds to treat humans as nonhuman or to relate to humans as if they were not human, in treating them as if they were merely things, tools, animals, subhumans, or inferior humans. Positively, it demands of us moral respect, as the other is of incomparable worth not in the particulars of his or her individual existence but as a human person ». Par conséquent, le respect de la dignité humaine pourrait-il être une des préoccupations majeures de l'entreprise commerciale opérant en Afrique centrale ? Ce principe moral est-il clairement considéré dans le nouveau code d'éthique commun aux entreprises du secteur privé opérant au Congo ? En d'autres termes, la question des droits humains découlant directement du principe de la dignité humaine, est-elle réellement examinée dans les efforts de promouvoir la bonne gouvernance dans le secteur privé en Afrique centrale ? Sinon, est-il possible d'institutionnaliser sincèrement l'éthique dans l'entreprise et les transactions commerciales d'Afrique centrale ?

Il importe de noter, d'autre part, des projets renforçant la pertinence de ce code en Afrique centrale. Il s'agit en fait du *décret no 011/26* du Premier ministre du gouvernement congolais, du 20 mai 2011, et des propositions de quelques organisations nationales et internationales, telles que *the Penn Society for International Development*²¹, les Nations Unies²², *Human Rights Watch (2005 Report)*, l'OCDE, BSR²³, *Center*

²¹ *Conflict Minerals and the University of Pennsylvania: A Policy Proposal to make the University of Pennsylvania a Conflict Free Campus. The Penn Conflict Mineral Campaign led by the Penn Society for International Development. February 2011.*

²² *Due diligence guidelines for the responsible supply chain of minerals from red flag locations to mitigate the risk of providing direct or indirect support for conflict in the eastern part of the Democratic Republic of the Congo.* <http://www.un.org/News/dh/infocus/drc> (consulté le 1er août 2011).

²³ *Applying the UN Guiding Principles on Business and Human Rights to the ICT Industry: A Briefing Paper From BSR; August, 2011; Conflict Minerals and the Democratic Republic of Congo: Supply Chain, Government and Capacity Building. An Overview for Participants in the DRC Conflict Minerals Forum. May 2010. www.bsr.org* (consulté le 20 août 2011 et en 2010).

*on International Cooperation*²⁴, *The Global e-Sustainability Initiative*, *The Electronic citizenship coalition*²⁵ et quelques ONGs actives en Afrique centrale. Le devoir de diligence, la certification, le respect des droits des communautés congolaises et des droits humains, la justice restaurative, la cartographie des activités criminelles en rapport avec le Congo et la responsabilité dans la chaîne d’approvisionnement font partie des idées véhiculées par ces propositions. Néanmoins, toutes les parties prenantes dans le conflit des ressources naturelles en Afrique centrale ne semblent pas détenir la même intelligence de ces concepts à la mode dans certains milieux d’experts sur la Région des grands lacs africains.

Qui plus est, si on examinait méticuleusement certaines de ces propositions conceptuelles, on remarquerait qu’elles ne visent que les gains immédiats en négligeant la complexité du problème posé. Elles ne s’écarterent pas ainsi de la logique du système commercial contesté aussi bien en Afrique centrale qu’ailleurs. De pareilles propositions ne seraient moralement soutenables que si elles intégraient sincèrement la justice et l’intégrité comme valeurs humaines. En effet, suivant une certaine opinion, une partie de ces idées n’est produite que pour la consommation des victimes, pour calmer simplement l’opinion publique mais sans aucun impact réel et sur la culture des affaires et sur leur système organisationnel en Afrique centrale. La déclaration²⁶ de la

²⁴ *Points saillants de l’atelier technique : Des mécanismes pratiques pour combattre la militarisation des ressources naturelles en République Démocratique du Congo des 3-4 décembre 2009.*

²⁵ *GeSI and EICC Update Conflict-Free Smelter Protocol: OECD Due Diligence Guidance added to CFS protocol.* 22 April 2011.

²⁶ « The civil society coalition is deeply concerned about the direction that the Kimberly Process Rough Diamond certification scheme has taken in recent years. The scheme is not meeting its most basic commitments: - it is unable to hold to account participants that break the rules; - it does not prevent diamonds from fuelling violence and human rights violations; - it does not provide guarantees to consumers that they are buying “clean” diamonds; - respect and support for the tripartite structure of the KP is being eroded. [...] we note with bitter regret that there is a significant gap between our expectations of the

Coalition de la société civile du 23 juin 2011, à Kinshasa, tend à renforcer cette opinion.

En outre, suivant l'étude d'*IPIS* et *International Alert* (2010 :70-73), les mécanismes de certification, du devoir de diligence et de transparence apparaissent abstraits du fait qu'ils ne tiennent pas compte de réalités sociopolitiques et économiques locales, de la nature même de certains minerais comme l'Or et le Diamant, et de la ruse des acteurs du marché des produits miniers considérés. Evoquant brièvement le concept de diligence raisonnable, Christophe Boltanski (2012 : 212) semble consolider cette opinion. Ainsi confie-t-il : c'est « un principe plutôt vague qui sonne comme un oxymore et que l'on pourrait traduire à tort par un "empressement timoré". Il s'agit, poursuit-il, d'un appel à la prudence, d'une forme de sagesse élémentaire que l'on est en droit d'attendre de toute personne rationnelle [...] ».

Suivant le décret cité, son auteur a été motivé par la « nécessité de renforcer la responsabilité et la transparence dans la gestion des contrats de concession dans les mines, la foresterie et le pétrole [...], d'assainir [...] le climat des affaires et, par ce fait, restaurer la confiance des investisseurs ». Ce décret ministériel vise en fait l'« obligation de publier tout contrat ayant pour objet les ressources naturelles [...] dans les soixante (60) jours francs qui suivent la date de son entrée en vigueur »²⁷. S'il avait été mis en application, ce décret aurait pu renforcer la transparence et soutenir par conséquent le CDCA.

La pertinence du CDCA en Afrique centrale, la nécessité de la mise en œuvre de ce code et le rôle de la connaissance dans la lutte contre le crime viennent d'être bien soulignés. Pour enrichir ce thème relatif à l'application effective des valeurs morales au Congo, il convient maintenant de dégager des actions prioritaires à programmer.

scheme, and what is actually achieving » (*Kimberly Process Civil Society Coalition Statement Kinshasa Intersessional Meeting, 23 June 2011*).

²⁷ Editorial : De la poudre aux yeux. *Le Potentiel* du 7 juin 2011.

5.3. Des tâches prioritaires

La mise en œuvre du CDCA pourrait en fait amener les Congolais à reconnaître l'importance de l'éthique des affaires et des organisations et à accepter sincèrement l'institutionnalisation progressive de l'éthique dans les principales organisations sociales congolaises. Cependant, ils devront savoir que le tissage d'une culture d'intégrité demande du temps. Pour bien entrer en ce processus de tissage, il importe de programmer six actions de base. Les défenseurs de la culture d'intégrité sont d'abord conviés à (1) entreprendre des études empiriques sur les différentes formes de corruption dominantes au Congo, telles que le détournement, la corruption transactive, l'extorsion, l'usage privatif des ressources de l'Etat ou de l'entreprise privée, la corruption anticipative, la « corruption douce²⁸ », la commission illicite et le népotisme. La corruption n'étant qu'un crime parmi d'autres, ces défenseurs sont d'autre part invités à (2) entreprendre des études relatives à d'autres crimes socioéconomiques déplorés en Afrique centrale. Ces deux types d'études pourraient aider les Congolais à bien évaluer la culture organisationnelle dominante dans leur pays et ses différents agents²⁹.

Ensuite, la recherche devrait se pencher sur (3-4) la clarification de la notion d'intégrité pour les Congolais et de celle d'entreprise commerciale. Remarquons en fait qu'avec les valeurs et principes énumérés ci-dessus, il est temps de redéfinir clairement l'entreprise. L'ancienne conception de l'entreprise et du système congolais des affaires aurait de difficultés à intégrer ces nouvelles idées défendues. L'incorporation effective de ces valeurs et principes dans la vie organisationnelle congolaise demande en fait le démantèlement d'une

²⁸ Voir la description de ce concept chez Noël Pons dans le livre intitulé *La corruption des élites : Expertise, lobbying, conflits d'intérêts*, Paris : Odile Jacob, 2012.

²⁹ L'étude d'André Standing, 2007, sur la corruption et les industries extractives en Afrique est suggestive en cette perspective.

telle conception et, par conséquent, la conception et la description réalistes d'un nouveau système des affaires en Afrique centrale.

Qui plus est, l'actualisation des instruments législatifs et juridiques congolais, concernant les transactions commerciales et la gestion des ressources naturelles, ne peut plus ignorer les exigences actuelles de la société civile, les revendications des communautés congolaises relatives au contrôle des ressources naturelles et l'existence des accords multilatéraux (p.ex. les principes directeurs, les recommandations et les conventions anti-corruption) visant à promouvoir l'intégrité morale, la dignité humaine et la paix.

Quant aux experts en éthique chargés d'évaluer la pratique de l'entreprise, ils devraient aller au-delà du légalisme moral. Le besoin se fait entendre, dans le milieu organisationnel, de privilégier la compréhension et l'intériorisation des valeurs de base (Verhezen, 2010b : 14-16 ; 21). D'où la revalorisation manifeste de l'éthique des vertus chez plusieurs défenseurs de l'intégrité morale. Un tel besoin appelle (5) un changement dans la conception de l'éthique de l'entreprise et dans son application dans les milieux professionnels³⁰. Par ailleurs, ces experts en éthique devraient (6) éviter la confusion entre le droit et l'éthique, d'un côté, et le management et l'éthique de l'autre. Tout en soulignant cette distinction de domaines de recherche, nous reconnaissons la nécessité de leur complémentarité et de leur enrichissement mutuel dans la vie organisationnelle. Cela est perceptible dans tout ce qui précède, plus particulièrement sur la notion d'intégrité

³⁰ Conformément à la réflexion de Verhezen (2010b ; 2008a :137), il convient de souligner l'importance de la compréhension et de l'intériorisation des valeurs morales et la nécessité d'aller au-delà du légalisme moral : « The fact that an organization is committed to ethical values and has developed a code does not guarantee that its agents or employees act accordingly. One needs an attitude of integrity that not only follows both the letter and the spirit of the rules, but also adheres to deeply held and internalized ethical values. Executives bear responsibility for providing leadership in creating and maintaining an organizational ethos in relation to collective mission, identity, and long-term objectives ».

morale. Il convient ainsi de soutenir le dialogue entre ces trois domaines dans le monde des affaires, parce qu'il est capable d'ouvrir un espace favorable à la réflexion, à l'attention à l'autre (proche ou lointain) et au discernement spirituel responsable (Verstraeten, 2009). En suivant attentivement la réflexion sur l'intégrité morale, on finit par comprendre qu'elle « transcende la normativité morale et légale, elle appelle une culture et une spiritualité conséquentes et une bonne connaissance des situations particulières » (Ntamwenge, 2010 : 201).

On peut ainsi comprendre l'idée suivante de Verhezen (2010: 15-16) : « Ethics officers or change managers need to focus on teaching people to think deliberately within the moment when they are faced with a decision to be made. They must teach them how to maintain the *dialectic* tension between the particular [context] and the concept and resist the impulse which would make the two identical. One needs to understand the contradictions of concepts and realities in their specific contexts. What is demanded is that the environment within which people need to make decisions, allows for the openness to challenge the dominant way of thinking in that context when necessary. With appropriate contextualization, ethics officers can restore dignity to participants of the training as respect can be shown for their particular situation. "Total responsibility management" attempts to integrate an inspiration or vision of responsible practice throughout the firm with innovative strategies and a goal of continuous improvement ».

On arrive ainsi à comprendre, d'autre part, le rôle du contexte historique et des valeurs sociales locales dans la description et l'évaluation d'une société/ ou d'une entreprise donnée. Prenons à titre d'illustration le système commercial nande construit par les leaders socioéconomiques de la communauté nande du Nord Kivu (RDC) à travers leurs interactions socioéconomiques locales et internationales. Suivant l'étude de l'anthropologue Kabamba (2011), ce système commercial observe certaines valeurs sociales notables comme la

confiance, la solidarité responsable, la créativité, la simplicité (apparence extérieure) et la loyauté. Et derrière la loyauté on pourrait voir la honte. En dégagant ces valeurs, nous n'ignorons pas que ce sous-système commercial fait partie intégrante du système congolais des affaires. Cet exemple montre toutefois que le travail de mise en œuvre ou d'application rationnelle du CDCA ne pourrait pas se passer de la recherche empirique relative aux acteurs sociaux et à leurs interactions socioéconomiques, ni du dialogue entre les valeurs universelles et locales. Les résultats de la recherche en sciences sociales en Afrique centrale pourraient dès lors participer effectivement à l'enracinement de quatre valeurs choisies par les hommes d'affaires congolais. Négliger ce domaine de recherche serait une grande erreur de la part des éthiciens des affaires et des organisations.

Nous voulons dès lors souligner que ce sont de pareilles valeurs locales qui inspirent la conception des normes morales et légales pertinentes, offrent un terrain favorable à leur interprétation, les nourrissent et leur donnent un sens dans les différentes communautés d'une Nation donnée. Qui plus est, c'est à travers de telles valeurs qu'il est possible d'accéder à l'esprit ou à l'âme d'un peuple et de pouvoir par conséquent le comprendre (Kambere, 2011 : 519-525). On peut voir ici une des sources de la contestation du code minier congolais et d'autres instruments législatifs et juridiques en pleine contradiction avec les réalités socioéconomiques des communautés congolaises. La négligence du contexte historique d'un peuple et de ses valeurs socio-anthropologiques entraîne le plus souvent des conflits violents. La perspective de l'éthique des vertus nous épargnerait ce danger sur le plan éthique. Tenant compte de tout ce qui précède, nous pensons qu'il est temps de fonder un institut d'éthique des affaires à Kinshasa afin de promouvoir le dialogue entre les chercheurs en éthique et les hommes d'affaires et de participer effectivement au tissage de la culture d'intégrité en Afrique centrale.

Il convient de terminer ce chapitre comme nous avons commencé cet opuscule par une évocation parlante supposant implicitement le souhait de démanteler la culture immorale des affaires en Afrique centrale et de transformer qualitativement ses différents agents actifs au Congo. Un tel souhait épouse sans aucun doute l'idéal traduit par le code d'éthique commun aux entreprises du secteur privé du Congo. En effet, dans son étude focalisée sur la production du Coltan du Kivu, l'anthropologue américain Mantz (2008a:39) écrit : « [...]the mineral trade in coltan serves as an excellent entry point for understanding not only the inequities of scientific and technological access, or digital divides ; but also for the creation of durable political economic structures that embed completely different human experiences. The human organ trade is a particularly apt analogy to this particular "cannibal economy" in that both it and the coltan trade exemplify profit for some lives at the loss of others, to prolong life or increase the wealth or convenience of some respectively ».

La plupart des chercheurs intéressés à la situation actuelle du Congo reconnaissent que l'histoire du Coltan congolais rappelle réellement l'histoire d'autres ressources de l'Afrique centrale, notamment l'Or, le Diamant, le Cuivre, le Caoutchouc, l'Ivoire et les épices. La relecture de cette longue histoire de l'exploitation des ressources est d'importance capitale pour les défenseurs de la culture d'intégrité morale et du respect des droits humains dans le monde des affaires en Afrique centrale. Elle peut sans aucun doute participer à la conception d'un bon système des affaires en Afrique centrale et influencer positivement sur le changement du système international des affaires.

Eu égard à ces quelques remarques considérées, on ne peut plus douter de la pertinence de l'intégrité morale dans l'entreprise et la société congolaises et de la nécessité d'opérer un changement dans la conduite des affaires en Afrique centrale. Le besoin urgent de ce changement moral interpelle les hommes d'affaires, la société civile,

l'administration publique et la classe politique. Il interpelle d'autre part toutes les grandes puissances économiques représentées en Afrique centrale, les firmes multinationales, les ONGs internationales actives en Afrique centrale et les consommateurs des produits finis à base de ressources naturelles du Congo.

Grâce à tout ce qui précède, on comprend, par conséquent, qu'il ne suffit pas d'avoir un code d'éthique, contenant souvent des valeurs morales louables : disponible sur Internet, affiché dans chaque direction de l'organisation et connu par toutes les parties prenantes. Sinon, certaines grandes entreprises américaines et britanniques n'auraient pas connu des difficultés sérieuses cette dernière décennie³¹. Revenons à la grande entreprise Enron. En effet, comme PDG de cette entreprise, Kenneth L. Lay termine l'*Avant-propos* du *Code d'éthique* de son entreprise, en juillet 2000, en ces termes clairs : « We want to be proud of Enron and to know that it enjoys a reputation for fairness and honesty and that it is respected. Gaining such respect is one aim of our advertising and public relations activities, but no matter how effective they may be, Enron's reputation finally depends on its people, on you and me. Let's keep that reputation high » (Enron, 2000 :2).

³¹Voir à titre d'illustration l'analyse de Shannon Bowen, 2010.

CONCLUSION

Au terme de ces réflexions éthiques, nous croyons avoir suffisamment clarifié l'intégrité morale comme valeur fondamentale pivot du code de conduite des affaires en RDC, et la culture organisationnelle d'intégrité comme un des objectifs de l'institutionnalisation de l'éthique dans l'entreprise et dans les affaires. L'intégrité morale justifie ainsi la raison d'être des autres valeurs de base de ce code d'éthique, à savoir la bonne gouvernance, le respect et la transparence. En transcendant le légalisme moral et juridique et les instruments pertinents de la bonne gouvernance, l'intégrité morale suppose l'excellence et le sens de responsabilité dans la pratique quotidienne. Qui plus est, compte tenu du contexte socioéconomique du Congo et de l'apport de l'éthique des affaires sur le concept d'intégrité dans la vie organisationnelle, notre opuscule mesure la distance réelle entre ce projet éthique des entreprises du secteur privé opérant au Congo et sa réalisation effective probable. D'où la notion du processus de tissage de la culture d'intégrité et la nécessité des valeurs morales de patience, de courage et de détermination chez les défenseurs de la culture d'intégrité au Congo.

Nous avons commencé ce texte en introduisant clairement les idées développées et en décrivant succinctement les travaux préparatoires du CDCA et les acteurs clés dans les réflexions ayant donné naissance à ce code privilégiant l'intégrité, la bonne gouvernance, le respect et la

transparence comme valeurs fondamentales. Ses destinataires sont essentiellement les entreprises du secteur privé, formelles et informelles, les associations des affaires et les entreprises parastatales.

Le deuxième chapitre décrit le contexte socioéconomique d'émergence du CDCA, les motivations du code et sa finalité. En effet, le contexte socioéconomique du Congo des deux dernières décennies pourrait bien se définir par six phénomènes principaux, à savoir (1) la corruption systémique, (2) l'informalisation de la société, (3) le dysfonctionnement de l'administration publique, (4) le mouvement des seigneurs de guerre, (5) les violations massives des droits humains et (6) la pauvreté abjecte. Mais, on ne peut bien comprendre l'émergence, le développement et la complexification de ces phénomènes qu'en examinant froidement l'histoire des transactions commerciales en Afrique centrale depuis, au moins, le 19^e siècle. Les résultats de la recherche sur le Congo et l'Afrique centrale, de 1996 à nos jours, qui ont été principalement exploités dans ce chapitre, concernent la corruption et la violence systémiques, l'exploitation illégale des ressources naturelles, le mouvement des seigneurs de guerre et ses conséquences fâcheuses, et le comportement des entreprises commerciales.

Les informations accumulées sur ces thèmes ont permis d'identifier les crimes commis et leurs lieux, spécialement la Province Orientale et les deux Kivu, les agents organisationnels de ces crimes et leurs réseaux commerciaux, les produits recherchés et leurs filières commerciales. Le contrôle et l'appropriation illégitime du Coltan, du Niobium, de la Cassitérite, de la Wolframite, de l'Or, du Diamant et du Cobalt constituent la cause principale de la tragédie congolaise. Il convient d'ajouter à cette liste d'autres produits de la région, tels que le pétrole, le gaz et le bois. Bien plus, l'exploitation et le commerce de ces minerais congolais, entre autres, semblent orienter le discours sur la problématique socioéconomique et politique du Congo dans les milieux internationaux.

Ce chapitre a d'autre part dégagé le travail réalisé par les défenseurs des droits humains et du droit international humanitaire ainsi que quelques facteurs socioéconomiques ayant motivé la conception et l'acceptation du CDCA. Ces facteurs sont, notamment, les résultats de la recherche accumulés sur la tragédie congolaise, l'action du mouvement anti-corruption, la pression de la société civile, l'impact de la recherche en éthique appliquée aux affaires et aux organisations et les nouvelles idées sur l'exploitation et le commerce des minerais susmentionnés. Sur la liste de ces idées figurent le devoir de diligence, la certification, la justice restaurative, le respect des droits et devoirs des communautés congolaises et l'économie cannibale.

Néanmoins, ce qui a explicitement motivé les entreprises opérant au Congo, c'est le but assigné à ce code d'éthique. D'une part, à l'intérieur de l'entreprise ou du secteur privé, ce but concerne trois actions majeures qui sont: (1) « conscientiser dans le but de créer des pratiques éthiques d'excellence dans le milieu des affaires », (2) « assurer que toutes les entreprises en RDC conduisent les affaires de manières responsables et éthiques [sic] » et (3) « décourager la conduite des affaires non conformiste ». A l'extérieur de l'entreprise ou des entreprises du secteur privé, c'est-à-dire dans la société congolaise et dans le milieu des affaires international, ce code veut, d'autre part, « améliorer la réputation de la RDC dans le monde pour attirer plus d'investissements » et « réduire le niveau de la corruption en RDC ». En d'autres termes, ce code voudrait susciter la confiance entre les différentes parties prenantes de l'entreprise et attirer par conséquent les investisseurs, les consommateurs, les fournisseurs, les chercheurs et la main d'œuvre qualifiée.

En définissant les quatre valeurs de base du CDCA, le troisième chapitre a mis en évidence la richesse sémantique de l'intégrité morale, cette valeur que nous considérons désormais comme la valeur fondamentale pivot de ce nouveau code d'éthique au Congo. Ce chapitre

examine en fait la similitude entre ce code et les autres codes d'éthique existant depuis l'an 2000 ; aussi examine-t-il l'intégrité morale, la culture organisationnelle d'intégrité et le dirigeant vertueux.

Il est évident que l'équipe de direction de l'entreprise et les différents managers ont une grande responsabilité dans la promotion et la protection de la culture d'intégrité. Il leur appartient de veiller à une bonne gestion de l'éthique dans l'organisation, de motiver tous les membres à adhérer aux valeurs partagées et de montrer l'exemple. Autrement dit, il leur est demandé d'être vertueux et d'éviter à l'organisation les sept péchés mortels de l'entreprise et les crimes économiques dénoncés dans la partie orientale du Congo. Cependant, chaque partie prenante de l'entreprise a un rôle à jouer en ce travail de tissage de la culture d'intégrité. Le code de conduite concerne ainsi tous les membres de l'entreprise, des travailleurs de la classification générale au Président Directeur Général. Le comportement de l'entreprise apparaît en cette perspective comme la résultante du comportement de toutes les parties prenantes de l'entreprise.

En effet, étant une vertu morale de base dans l'interaction sociale, l'intégrité transcende la normativité morale et légale ; elle appelle une culture, une vision et l'intériorisation des valeurs choisies ou partagées dans un contexte particulier. L'intégrité encourage le dialogue, la compréhension et la réflexion en vue de tendre toujours vers la perfection humainement réalisable, vers l'excellence. L'institutionnalisation de l'éthique dans l'entreprise congolaise ne devrait pas perdre de vue ce sens intégral de l'intégrité morale. Il est, en effet, dans l'intérêt de cette entreprise de veiller à la responsabilité morale en considérant ainsi la conformité aux instruments éthiques, administratifs et juridiques de la bonne gouvernance (*accountability*) comme le minimum légitimement requis. La dimension spirituelle de la culture permet de bien saisir le rôle des personnes physiques dans la conception, le tissage et la protection de la culture d'intégrité.

Ce troisième chapitre relève, pour finir, deux remarques importantes concernant ce projet éthique des entreprises du secteur privé. En effet, l'ancrage socioculturel des valeurs choisies et le contexte historique des entreprises opérant au Congo n'ont pas été suffisamment considérés. D'autre part, il serait intéressant que le Groupe de travail institué en mars 2010 s'attaque au plus tôt aux trois tâches prioritaires suivantes : motiver les chercheurs à bien clarifier les quatre valeurs de base du CDCA, démontrer la nécessité de cette clarification aux chefs d'entreprises actives au Congo et faire comprendre à ces chefs d'entreprises que le changement éthique désiré au sein de l'entreprise congolaise doit commencer par une évaluation sans complaisance de son fonctionnement organisationnel, de ses relations internes et externes et de ses objectifs à court et à long termes.

Les réflexions de deux chapitres suivants reposent sur les données relevées dans la description du contexte socioéconomique du Congo et de la culture d'intégrité morale. Elles sont en fait centrées sur les préalables et exigences du tissage de la culture d'intégrité au Congo et sur quelques remarques importantes pour l'application effective des quatre valeurs de base choisies. Parmi les préalables au tissage de la culture d'intégrité dans l'entreprise et la société congolaises, nous en avons retenu quatre. L'éclairage des expériences accumulées dans la lutte contre la corruption dans différentes régions du monde et la nécessité de la coopération régionale et globale dans les efforts destinés à promouvoir l'intégrité dans les transactions commerciales internationales ne devraient pas, en effet, être ignorés par ceux qui défendent la réforme morale en Afrique centrale. Le manque de volonté politique de promouvoir la culture d'intégrité dans les transactions commerciales en Afrique centrale ne devrait pas les décourager.

Le projet de tisser une culture d'intégrité dans un pays comme le Congo présuppose des ressources adéquates. La prévention, la criminalisation et la pénalisation des abus connus dans le système

congolais des affaires demandent non seulement du temps et des hommes compétents et responsables mais aussi des ressources financières et matérielles considérables. Comme quatrième préalable, nous avons des études évaluatives pertinentes pour la lutte contre l'illégalité et l'immoralité dans le système commercial congolais. Pensons à titre indicatif à l'évaluation de la culture administrative et commerciale du Congo et à la perception de l'entreprise commerciale dans la société congolaise.

Quant aux exigences retenues par ce chapitre, elles sont aussi au nombre de quatre, c'est-à-dire la patience et le courage de ceux qui sont habités par le désir de la culture d'intégrité, l'engagement résolu des dirigeants politico-administratifs, la nécessité de l'action de l'Etat congolais et l'indépendance de l'administration publique. Pour accomplir leur mission, les agents de cette administration devraient être intègres, compétents, expérimentés, informés, équipés et motivés. Sans indépendance de l'administration publique de la classe politique et des hommes d'affaires, les projets d'intégrité et de la bonne gouvernance seraient difficilement réalisables aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public. Autrement dit, les agents de l'administration publique ont le devoir sacré de veiller aux valeurs et lois du pays, à la crédibilité de la Nation, à la sécurité des biens et des personnes et au bien commun, particulier et universel. Personne d'autre ne pourrait le faire à leur place.

Le cinquième chapitre dégage trois remarques essentielles en rapport avec l'application effective du CDCA au Congo. Les deux premières remarques concernent le rôle de la connaissance dans la lutte contre les pratiques immorales et la mise en œuvre du code par les entreprises opérant au Congo. En effet, il est demandé à ces entreprises d'entreprendre immédiatement des actions concrètes sans lesquelles le code risque d'être vite oublié. Elles ne devraient pas, par ailleurs, négliger les nouvelles idées et initiatives défendues par certains experts

de l'Afrique centrale, lesquelles semblent être favorables à l'intégrité morale dans l'exploitation et les transactions commerciales des ressources naturelles du Congo. Nous assignons, ensuite, aux défenseurs de la culture d'intégrité morale six tâches principales pour bien entrer dans le processus de tissage de la culture d'intégrité en Afrique centrale. Telle est la troisième remarque.

Les quatre premières tâches sont concentrées sur l'étude des crimes déplorés au Congo et sur la clarification des abus et valeurs retenus, tandis que par les deux dernières tâches, nous exhortons les experts en éthique des affaires à aller au-delà du légalisme moral en privilégiant la compréhension et l'intériorisation des valeurs morales choisies et à respecter la spécificité de l'éthique dans son application à l'entreprise et aux affaires commerciales. La clarification de certains concepts, tels que l'intégrité morale et l'entreprise commerciale, comporte des implications intéressantes pour l'amélioration du climat des affaires au Congo. Conformément à la perspective éthique suivie en cette réflexion, cette troisième et dernière remarque suppose le respect du contexte historique et des valeurs des communautés locales. D'où la nécessité d'un dialogue entre celles-ci et les valeurs universelles.

Si les entreprises ayant souscrit à ce code d'éthique voulaient réellement convaincre l'opinion publique, elles devraient immédiatement entreprendre cinq activités conformes aux valeurs morales choisies, à savoir (1) procéder à une autocritique sincère en regardant avec courage leur passé en Afrique centrale ; (2) encourager le travail du mouvement anti-corruption et celui des défenseurs des droits humains dans le monde des affaires ; (3-4) chercher comment se conformer raisonnablement aux quatre valeurs de base du CDCA et aux lois publiques pertinentes et (5) commencer la formation éthique au sein de l'entreprise. Les dirigeants de ces entreprises sont par ailleurs conviés à renforcer le Groupe de travail institué en mars 2010 et à être très attentifs aux revendications des communautés congolaises et à la

critique externe. Cela suppose toutefois la renonciation aux sept péchés mortels de l'entreprise décrits par Larry D. Alexander.

Qui plus est, les réflexions de cet opuscule nous ont convaincu que la réduction de la criminalité au Congo et le processus de tissage d'une culture d'intégrité dans les organisations sociales congolaises peuvent participer à la promotion de la justice, de la transparence, de la solidarité et de la responsabilité dans les transactions commerciales internationales. Si la lutte contre les activités du crime transnational organisé telles que le blanchiment de l'argent sale, le trafic illicite des armes, la corruption internationale, l'évasion des taxes fiscales et la destruction de la nature, avait un sens pour tout le monde, personne n'hésiterait à soutenir le projet de ce code d'éthique.

Eu égard à ces quelques remarques, on ne peut plus douter de la pertinence de l'intégrité morale dans l'entreprise et la société congolaises et de la nécessité d'opérer un changement radical dans la conduite des affaires en Afrique centrale. Le besoin urgent de ce changement moral interpelle les hommes d'affaires, la société civile, l'administration publique et la classe politique. Il interpelle aussi toutes les grandes puissances économiques représentées en Afrique centrale, les firmes multinationales, les ONGs internationales actives en Afrique centrale et les consommateurs des produits finis à base de ressources naturelles du Congo.

Enfin, considérant tout ce qui précède sur le processus de tissage de la culture d'intégrité au Congo, il devient clair que l'Afrique centrale a urgemment besoin d'un institut d'éthique des affaires ayant pour mission de participer à la promotion de la culture d'intégrité dans les organisations sociales d'Afrique et dans les transactions commerciales internationales. Cette institution ne manquerait pas d'examiner minutieusement les questions éthiques et spirituelles posées ou évoquées en cet opuscule. Elle serait à l'écoute de toutes les parties prenantes de l'entreprise et du marché des biens et des services en Afrique centrale.

The scope of abuses points to the need to develop global standards that define a common benchmark for business conduct. Such standards would not only motivate businesses to reform their practices, but also would help ensure that governments do more to prevent and punish business-related abuses. Ultimately, of course, what is needed is not merely better standards setting common rules for business conduct or more vigorous state enforcement of laws and regulations, though both are essential, but concerted action by all relevant actors to ensure that business activities do not impede the enjoyment of human rights.

*Center for Human Rights & Global Justice,
NYU School of Law, 2008: 50*

Figure 2: Le respect des droits humains dans les affaires commerciales

ANNEXES³²

(a) Il importe de lire, sur ce sujet, le préambule du rapport du 30 mars 2010 : « L'Institut Africain de Citoyenneté de l'Entreprise (African Institute of Corporate Citizenship ; AICC), l'Institut d'Ethique de l'Afrique du Sud (Ethics Institute of South Africa ; EthicSA) et GTZ CCPS viennent dernièrement de discuter sur le plan d'action 2010 de l'IREP en République Démocratique du Congo.

Comme vous le savez tous, il n'y a pas eu *de* progrès considérable au sein de l'IREP jusqu'à nos jours suite aux problèmes bureaucratiques. Et nous ne savons *pas quand* ces problèmes trouveront des solutions. Cependant et entre temps, nous (AICC, EthicSA *et* GTZ CCPS) *avons pensé* qu'il était nécessaire et important d'engager la lutte contre la corruption dans nos activités selon les résolutions prises pendant la conférence internationale de la lutte contre la corruption tenue au mois de juillet 2009 à Kinshasa. Pendant cette conférence, EthicSA et AICC ont *été* reconnues comme des organisations spécialisées dans l'éthique, l'anti-corruption et la création d'un climat d'investissement favorable.

Pour cette raison, AICC et EthicSA, en collaboration avec USIP, nous *avons* décidé de poursuivre avec les résolutions et recommandations prises par quelques activités durant cette année nouvelle 2010. Ces activités pourront être *intégrées* facilement dans l'IREP-RDC, en attendant que l'IREP-RDC soit effectivement

³² Les mots en italiques sont des corrections de la rédaction.

opérationnel. Pour l'instant, un partenariat *a été* conclu entre AICC, EthicSA, USIP et la Fédération des Entreprises du Congo pour faciliter les activités suivantes durant cette année 2010 :

- L'organisation d'une table de discussion avec les responsables et cadres des entreprises participantes et membres du comité de pilotage de l'IREP/RDC pour identifier les défis de la corruption en RDC, discuter des exemples d'autres pays et *pour* identifier des outils pratiques *pouvant* aider dans la lutte *contre la corruption et dans sa prévention, et dans* la promotion de la responsabilité sociale des entreprises et *de* la bonne gouvernance en RDC ;
- *La mise en place* d'un petit groupe de travail qui assistera EthicSA et AICC à la mise en pratique de ces outils pendant 2010 ;
- L'organisation des activités anti-corruption qui seront identifiées à la table de discussion ;
- *La publication* de ces activités à la fin de 2010 » (Geerts & Losango, 2010b : 2).

(b) « A la fin de cette table ronde, un Comité de suivi a été mis en place pour assister les partenaires (EthicSA, AICC, USIP) dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action dans le but de soutenir la lutte contre la corruption dans le secteur privé en RDC, et donc de contribuer à l'amélioration du climat des affaires en RDC » (Geerts & Losango, 2010a : 2).

(b bis) « M'écouter, cela donne bonne conscience, mais si rien ne change, cela sert à quoi ? Les prix que je reçois auraient une grande valeur si, après avoir mené le plaidoyer, on pourrait dire que tout a été fait pour que cesse cette situation, mais tel n'est pas le cas. On me donne des prix et de l'argent pour régler les conséquences, mais on ne s'attaque pas aux causes des conflits. [...].

Alors que depuis dix ans, on verse de l'argent dans des programmes de lutte contre les violences sexuelles, je pense qu'il n'est pas correct de poursuivre de tels financements alors que l'impunité, l'insécurité demeurent inchangées, que l'appétit pour les ressources naturelles est toujours aussi vif... On fait semblant de lutter contre la violence, mais

en réalité, on ne fait rien... Je crois que la situation qui règne chez nous arranger beaucoup de monde : faire travailler les gens dans des mines comme des esclaves, cela rapporte beaucoup d'argent... [...].

J'en suis persuadé, ces violences systématiques ont pour but de détruire mentalement une population, de la rendre incapable de réagir... Ce matin même, j'ai reçu dans mon bureau trois religieuses qui accompagnaient une jeune fille. L'une des religieuses m'a interpellé : "Je viens vous voir car cette fille a été violée à Bunyakiri et depuis quelques temps, elle fait des tentatives de suicide. Elle veut même tuer le bébé de trois mois qui est né à la suite du viol. Je pense que nous ne pouvons pas garder cette personne dans notre communauté... Que pouvons-nous faire ?". » (Dr Mukwege, dans Braeckman, 2012 : 133-134. 144).

« A mon arrivée [à Bukavu en 1997], quelque chose me frappe. C'est si fort et si intense que j'en ai la chair de poule. Comme tout est triste ! Je le comprends quelques jours plus tard lorsqu'on me fait part de toutes les atrocités qui se sont passées dans la ville : beaucoup de personnes ont été massacrées dans les rues et les avenues surtout du côté de la baie de Ndendere, quartier résidentiel, au milieu de la ville. Ces rues et avenues sont devenues la dernière demeure de tant de nos frères et amis, attrapés par les roquettes souvent volontairement lancées, dans leur tentative de quitter la ville en feu. Les rebelles, pris d'une folie meurtrière, se rapprochaient des véhicules touchés et achevaient les passagers, quels qu'ils soient : hommes, femmes et enfants. Horreur et atrocité de la guerre ! La ville, autrefois capitale touristique du pays, est en deuil et pleure ses enfants ! Deuil difficile à effacer ! Tous ceux qui ont succombé pendant ces jours ont été également enterrés dans leurs parcelles. C'était également le cas de mon père, enterré dans son jardin. [...] L'hostilité des habitants est grande envers ces soldats, souvent jeunes, la plupart bafouillant le swahili, langue parlée dans la ville. En effet, ces jeunes soldats, réputés cruels, si hautains et imbus de leurs

succès au front, sont méprisants pour tous ceux qui ne s'expriment pas dans leur langue ! » (Efinda, 2009 : 139-140).

(c) *AngloGold Ashanti*

« Multinational corporations nonetheless sought to sign new deals or revitalize old ones to start gold mining and exploration operations in the rich gold concessions in the northeast. One of these companies, AngloGold Ashanti, one of the largest gold producers in the world, started exploration activities in the Mongbwalu gold mining area. Following earlier attempts to make contract with the UPC armed group, AngloGold Ashanti representatives established relations with the FNI, an armed group responsible for serious human rights abuses including war crimes and crimes against humanity, and who controlled the Mongbwalu area. In return for FNI assurances of security for its operations and staff, AngloGold Ashanti provided logistical and financial support – that in turn resulted in political benefits – to the armed group and its leaders. The company knew, or should have known, that the FNI armed group had committed grave human rights abuses against civilians and was not a party to the transitional government. As a company with public commitments to corporate social responsibility, AngloGold Ashanti should have ensured their operations complied with those commitments and did not adversely affect human rights. They do not appear to have done so. Business considerations came above respect for human rights. In its gold exploration activities in Mongbwalu, AngloGold Ashanti failed to follow international business norms governing the behavior of companies internationally. Human Rights Watch has been unable to identify effective steps taken by the company to ensure that their activities did not negatively impact on human rights » (HRW, 2005: 2).

(d) *Metalor Technologies*

«One of the companies buying gold from Uganda is Metalor Technologies, a leading Swiss refinery. The chain of Congolese middlemen, Uganda traders, and multinational corporations forms an important funding network for armed groups operating in northeastern Congo. Metalor knew, or should have known, that gold bought from its suppliers in Uganda came from a conflict zone in northeastern DRC where human rights were abused on a systematic basis. The company should have considered whether its own role in buying gold resources from its suppliers in Uganda was compatible with provisions on human rights and it should have actively checked its supply chain to verify that acceptable ethical standards were maintained. Through purchases of gold made from Uganda, Metalor Technologies may have contributed indirectly to providing a revenue stream for armed groups that carry out widespread human rights abuses » (HRW, 2005: 3).

(e) Traxys, Trademet, Sodexmines, MDM, and others

« In this report we examined the activities of Belgian traders buying minerals in North and South Kivu. The companies Traxys and Trademet bought roughly 60 % of all cassiterite and an even bigger volume of all wolframite exported from North and South Kivu in 2007 and 2008. Over the last years they have been privileged business partners of the main and most influential comptoirs, namely Sodexmines (through SDE), Amur and Munsad in Goma and MDM, WMC, Olive and Panju in Bukavu. This would lead one to suspect that the traders concerned not only have a privileged knowledge of the local commodity chain, but also considerable leverage to influence it in a positive manner.

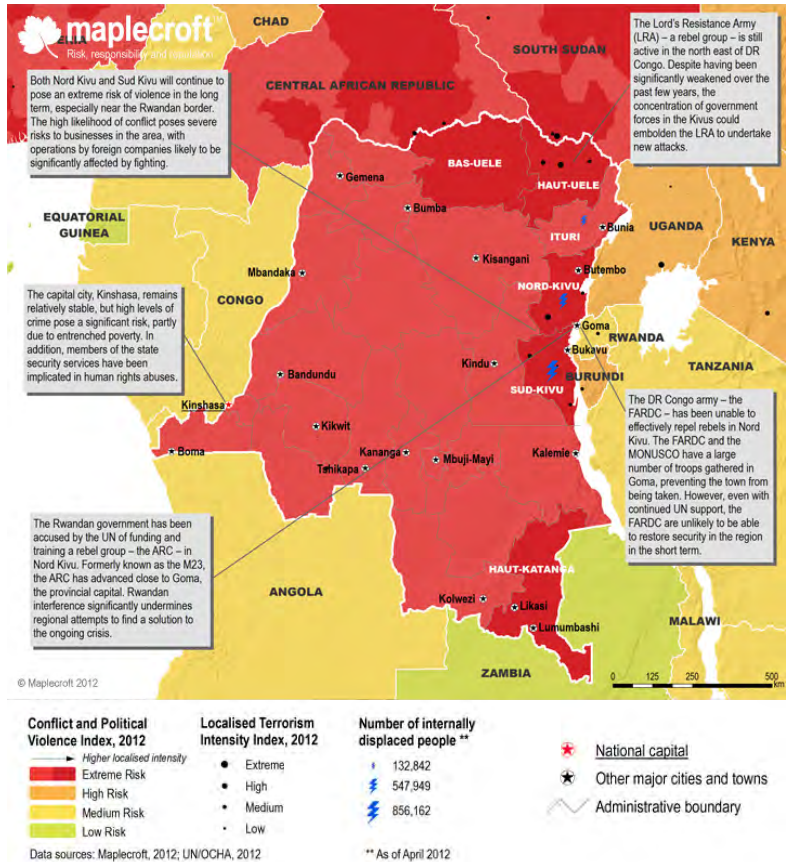
However, in the latest report of the UN Panel of Experts published in December 2008, it was asserted that, through certain suppliers (comptoirs), they knowingly purchased minerals from mines controlled by non-state armed groups such as the FDLR. During our investigation we confronted the traders with these accusations and received a defensive reply. Unfortunately, in the course of our research we have not

been able to gather documented evidence confirming or denying the Panel's allegations. Nevertheless, we regret that 13 years after the start of the first Congo war, such naming and shaming exercise still appear to be necessary to prompt a more transparent constructive engagement on behalf of commercial stakeholders in the region » (Custers et al., 2009:19).

(f) Voici les titres des communications de trois experts invités à ce Forum : (1) *La prévention de la corruption et la promotion de la paix*, Dr Raymond Gilpin/USIP, (2) *RSE et anti-corruption : Comment commencer une action collective. Une étude de cas : Business Action Against Corruption (BAAC) Malawi*, Mr Matthias Seeler/BAAC Malawi et (3) *Le lien entre l'éthique et la prévention de la corruption : Comment gérer l'éthique*, Prof. Willem Landman/ EthicSA.

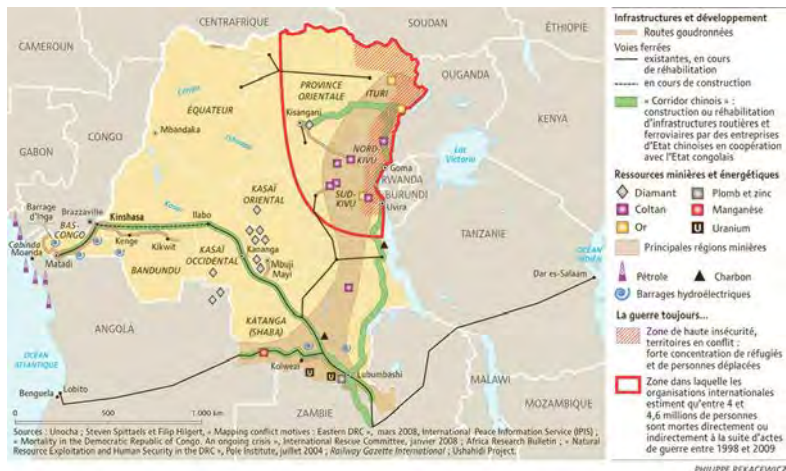
CARTES GEOGRAPHIQUES

1. L'Afrique centrale en 2012



Source: <http://maplecroft.com/map-of-the-week/2012/45/>

2. Congo, RDC: entre les océans atlantique et indien



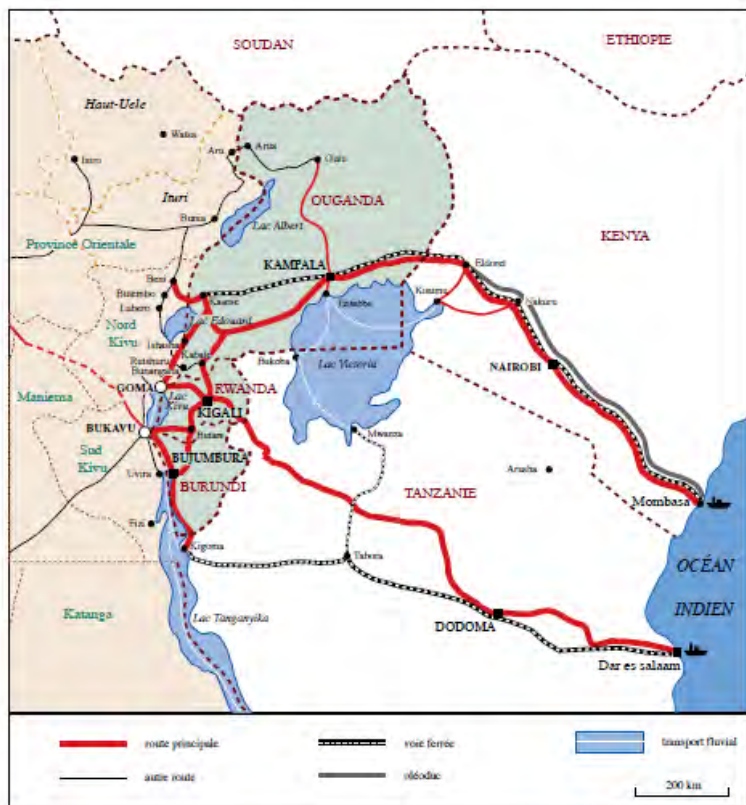
Source : <http://www.google.fr/imgres?q=Carte+du+Congo,+RDC&hl=fr&sa=X&tbo=d&biw=1851&bih=906&tbn=isch&tbnid=viP4csvg8TJMgM:&imgrefurl=http://www.monde-diplomatique.fr/cartes/congoressources&docid=o2yKDY5315wxiM&imgurl=http://www.monde-diplomatique.fr/IMG/jpg/rdcGF.jpg&w=1200&h=724&ei=oA37UKuMJcbL0AW4IYCIDQ&zoom=1&iact=rc&dur=670&sig=101253656473750623375&page=2&tbnh=144&tbnw=239&start=36&ndsp=44&ved=1t:429,r:70,s:0,i:298&tx=116&ty=34>

3. Transport des minerais par avion



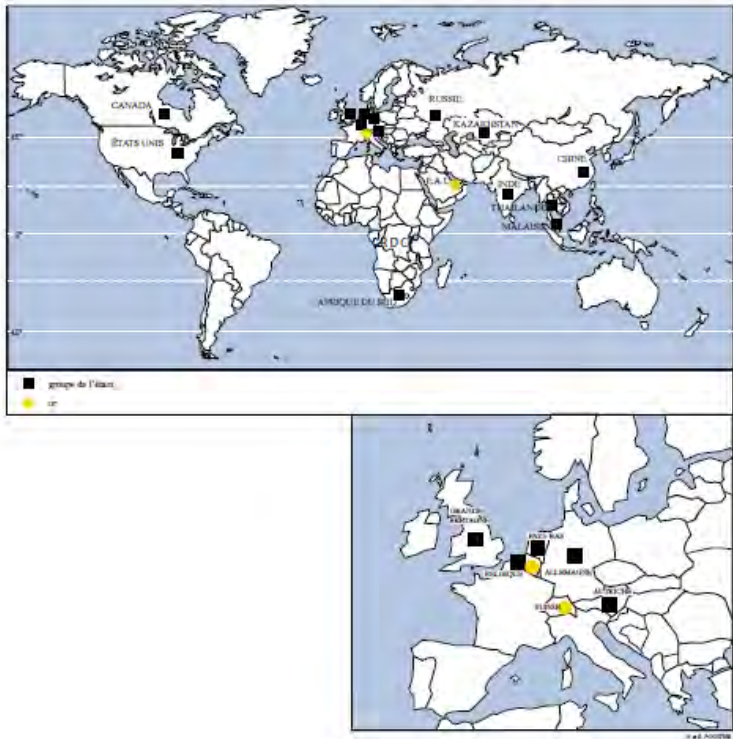
Source: http://www.international-alert.org/sites/default/files/publications/Role_de_l'exploitation_des_ressources_RDC_Nov09.pdf

4. Les corridors d'accès à l'Est de la RDC



Source : http://www.international-alert.org/sites/default/files/publications/Role_de_l'exploitation_des_ressources_RDC_Nov09.pdf

5. Pays importateurs de minerais de l'est de la RDC



Source : http://www.international-alert.org/sites/default/files/publications/Role_de_l'exploitation_des_ressources_RDC_Nov09.pdf

NOTES BIBLIOGRAPHIQUES

A. Rapports des travaux de préparation du Code de conduite des affaires en RDC

Geerts, Sofie. 2010. *Workshop: Finalization of the common Code of Ethics for the private sector in the DRC. Report workshop, 9 November*. Pretoria, November.

Geerts, Sofie, & Losango, Jean. 2010a. *Forum International: « La prévention de la corruption dans le secteur privé en RDC »*. Rapport, 27-28 juillet.

Geerts, Sofie, & Losango, Jean. 2010b. *Table de discussion sur: « Le développement des compétences en gestion d'éthique et prévention de la corruption dans le secteur privé en RDC »*. Rapport. Pretoria, Avril.

B. Bibliographie

Abadie, Delphine. 2010. *Digging and Democracy: The DRC Apory: A case study of the Canadian "legal haven" comparative advantage*. <http://www.nimd.org/documents/> (consulté le 18 juillet 2011).

Amnesty International. 2012. *'If You Resist, We'll Shoot You': The Democratic Republic of the Congo and the Case for an Effective Arms Treaty*. London: Amnesty International.

Anti-corruption and Ethics Management in the Private Sector. GIZ. <http://businesscombatingcorruption-africa.ccps-africa.org/PR> (consulté le 1er juin 2012).

Argandoña, Antonio. *Reviews: Business, Religion, and Spirituality. A New Synthesis*. Oliver F. Williams, C.S.C. (Editor). Notre Dame,

Indiana: University of Notre Dame Press, 2003 (323 pages). *Ethics and Economics*, 146- 149. <http://www.acton.org/> (consulté le 2 juillet 2011).

ATS. 2013. Wegelin condamné à payer 74 millions de dollars aux Etats-Unis. *Le Quotidien Jurassien no 54 du 6 mars*, 20.

Austin Health. 2003. *Corporate Code of Ethics*. 5 pages. <http://www.austin.org.au/Assets/Files/Corporate%20of%20Ethics.pdf> (consulté en mai 2011).

Bahri, Girum. 2007. *South African Responsible Business Engagement in the DRC: Potential Entry Points. Report of survey amongst South African Companies. Global Compact Regional Learning Forum*. <http://www.gtzcps.co.za/> (consulté le 1er juillet 2011).

Bannister, Brynne. 2008. *Coltan connection to the conflict in the Democratic Republic of the Congo. Honors in International Studies*, Advisor: Dr Susan Shepler. 33 pages. <http://aladinrc.wrlc.org/bistream/1961> (consulté le 8 août 2011).

Bashonga, Levy Pontien. 2010. Forum national contre la corruption : Peut-on vaincre la corruption en RDC ? *Starec Infos : Bulletin hebdomadaire d'information du Programme de Stabilisation et de Reconstruction des zones sortant des conflits armés (Nord-Kivu, Sud-Kivu, Maniema, Tanganyika, Bas-Uélé, Haut-Uélé et Ituri)*. No 0009 du 1^{er} janvier, 1.

Bay, Darlene et al. 2010. An Historical Perspective on the Interplay of Christian Thought and Business Ethics. *Business & Society*, Vol. 49, No 4, 652-676; DOI: 10.1177/0007650308319739. <http://bas.sagepub.com>

BBC. 2013. *Libor Scandal: RBS fined £ 390 m*. <http://www.bbc.co.uk/news/business-21348719> (consulté le 6 février 2013).

BBC. 2011. *Macmillan Publishers ordered to pay £ 11.3 m: Continue reading the main story*. 22 July.

<http://www.bbc.co.uk/news/business-14250566> (consulté le 23 juillet 2011).

Becker, Gerhold K. 2011. 'The Good, Not the Traditional': Clearing the Path Towards Global Ethics. *Sharing Values: A Hermeneutics for Global Ethics*. Edited by Ariane Hentsch Cisneros, and Shanta Premawardhana. *Globethics.net No 4*. Geneva, Switzerland: Globethics.net. 133-159.

Becker, Gerhold K. 2009. Integrity as Moral Ideal and Business Benchmark. *Journal of International Business Ethics*, Vol. 2, No 2, 70-84.

Bennis, Warren, et al. 2010. *Creating a Culture of Candor*. <http://www.warrenbennis.com/> (consulté le 1er juillet 2011).

Bennis, Warren, et al. 2008. *Transparency: How Leaders Create a Culture of Candor*. San Francisco, CA: Jasley-Bass.

Berke, Carla et al. 2007. *Les ressources naturelles en République démocratique du Congo : Un potentiel de développement ? Brève étude sur la République démocratique du Congo réalisée par Kfw Entwicklungsbank et l'Institut fédéral allemand de Sciences de la terre et des matières premières (BGR)*. Frankfurt : Kfw Bankengruppe, Service de Communication du groupe.

Kamphuis, Bertine. 2008. *A curse with no cure ? : Natural resources and violent conflicts*. [http:// thebrokeronline.co.uk/Articles/A-curse-with-no-cure/](http://thebrokeronline.co.uk/Articles/A-curse-with-no-cure/) (consulté en février 2013).

Black, William K. *Criminologists Needed*. Markkula Center for Applied Ethics. Santa Clara University. <http://www.scu.edu/ethics/practicing/focusareas/business/> (consulté le 17 juin 2011).

Bowen, Shannon A. 2010. Almost a decade later: Have we learned lessons from inside the crooked E, Enron? *Ethical Space: The International Journal of Communication Ethics*, Vol. 7, No 1, 28-35.

Braeckman, Colette. 2012. *L'homme qui répare les femmes : Violences sexuelles au Congo. Le combat du docteur Mukwege*. Bruxelles: GRIP.

BSR. 2009. *Traceability and Responsibility: How Far Does Corporate Responsibility Extend Down Your Supply Chain? Breakout Session Summary: Thursday, October 22*. <http://www.bsr.org/> (consulté le 20 octobre 2010).

CENADEP. 2003. *Déclaration finale de l'Atelier sur l'exploitation illégale des ressources naturelles de la RDC*. <http://www.societecivile.cd/node/317> (consulté le 6 août 2011).

Center for Human Rights and Global Justice NYU School of Law. 2008. *On the Margins of Profit: Rights at Risk in the Global Economy*. New York: CHR & GJ, Vol. 20, No 3 (G), February. 56 pages. <http://www.chrgj.org/publications/docs/bhr.pdf>(consulté le 1er juillet 2011).

CHATHAM HOUSE. 2005. *Ethics and the Gold business in the DRC: Summary Transcript of the Human Rights Watch Presentation 12.7.05*. <http://www.chathamhouse.org.uk/> (consulté le 1er juillet 2011).

Chêne, Marie. 2010. *Overview of corruption and anti-corruption in the Democratic Republic of Congo (DRC): U4 Expert Answer no 257*. Anticorruption Resource Centre/Transparency International.

Code (A) of Conduct for the Private Sector. Botswana Confederation of Commerce, Industry & Manpower. <http://www.boccim.co.bw/image> (consulté le 1er juin 2012).

Conférence (La) Episcopale Nationale du Congo. 2009. « La justice grandit une nation » (Pr 14, 34) : La restauration de la Nation par la lutte contre la corruption. *Congo-Afrique XLVIII, No 437*, 487-495.

Congo Planète. 2010. Grands Lacs : proposition d'un code de bonne conduite pour l'exploitation des minerais. *Le Potentiel du 19 août.Congo*.

Resources: Cabot Makes Questionable Ten-Year Conflict Free Claim. *Breaking the Silence*, 13 December 2010.

<http://conflictminerals.org/> (consulté le 12 janvier 2011).

Cornwell, Richard. 2007. The mining sector in the Democratic Republic of Congo: Problems and Prospects. *African Security Review*, Vol. 16, No 1, 50-52. <http://www.iss.org.za/uploads/> (consulté le 8 août 2011).

Conrad, Joseph. 1994. *Heart of Darkness*. Penguin Popular Classics. London et al.: Penguin Books, First published in 1902.

Custers, Raf, et al. 2009. *Culprits or Scapegoats?: Revisiting the role of Belgian mineral traders in eastern DRC. Second and amended version*. Antwerp, Belgium: Fatal Transactions, IPIS, and Broederlijk Delen.

Daddah, Turkia Ould. 1998. Public Service in Africa: Professionalism. *African Public Service: New Challenges, Professionalism and Ethics*. 13-15 December, 51-58.

<http://upan1.un.org/intradoc/groups/public/> (consulté le 8 août 2011).

de Dorlodot, Philippe. 2005. *Le pillage des ressources naturelles et la guerre au Congo* (9 pages). Pax Christi Wallonie Bruxelles.

<http://www.paxchristiweb.be/publications/analyses/> (consulté le 1^{er} septembre 2010).

De Koning, Ruben. 2011. *Conflict Minerals in the Democratic Republic of the Congo: Aligning Trade and Security Interventions*. SIPRI Policy Paper No 27, June.

De Koning, Ruben. 2010. Demilitarizing mining areas in the Democratic Republic of the Congo: the case of northern Katanga. *SIPRI Insights on Peace and Security No 1*. 22 pages. ReliefWeb report-<http://reliefweb.int/node/344743> (consulté le 14 août 2011).

De Koning, Ruben. 2008. Resource-Conflict Links in Sierra Leone and the Democratic Republic of the Congo. *SIPRI Insights on Peace and*

Security, No 2. 20 pages. <http://books.spiri.org/> (consulté le 14 août 2011).

De Weijer, Frauke. 2011. Rebuilding Fragile States: Changing the Rules of the Game. *The Broker*, Issue No 26, October/November, 8-15.

Demmke, C. et al. 2007. *Regulating Conflicts of Interest for Holders of Public Office in the European Union: A Comparative Study of the Rules and Standards of Professional Ethics for the Holders of Public Office in the EU-27 and EU Institutions*. European Institute of Public Administration in co-operation with the Utrecht School of Governance, the University of Helsinki and the University of Vaasa. http://ec.europa.eu/dgs/policy_advisers/publications/ (consulté le 8 août 2011).

Demers, Christiane et Adib, Sherazade. 2001. La spiritualité dans les organisations : une nouvelle approche de la gestion du changement organisationnel. *Théologiques*, Vol. 9, No 2, 95-115. www.erudit.org (consulté le 20 juillet 2011)

DIA. 2010. L'Eglise catholique et les diamants : Plaidoyer pour une gestion transparente du secteur/ Angola. *DIA*, 16 août, 52049.

Dion, Michel. 2008. L'évolution de l'éthique des affaires aux Etats-Unis (1961-2002): La théorie institutionnelle en action. *Ethique et économique/ Ethics and Economics*, 5 (2). <http://ethique-ecnomique.net/> 32 pages (consulté en mai 2011).

Dobie, Kris. 2007. Measuring and monitoring corruption: challenges and possibilities. Global Compact Regional Learning Forum. *Business Fighting Corruption: Experiences from Africa. Case Studies Series*. Pretoria: Global Compact Regional Learning Forum.

Doyle, Mark. 2011. *BAE [Systems] criticized by UK MPs over Tanzania corruption*. BBC, July 19. <http://www.bbc.co.uk/news/> (consulté le 8 août 2011).

Efinda, Emilie. 2009. *Grands Lacs : Sur les routes malgré nous !* Paris: L'harmattan.

ENRON. 2000. *Code of Ethics*. July. The Smoking Gun.
www.thesmokinggun.com (consulté en février 2013).

Ezekiel, Aaron. 2007. The Application of International Criminal Law to Resource Exploitation: Ituri, Democratic Republic of the Congo. *Natural Resources Journal*, Vol. 47, Winter, 225-245.

Garrett, Nicholas, and Piccinni, Anna. 2012. *Natural Resources and Conflict: A New Security Challenge for the European Union. A Report for SIPRI by Resource Consulting Services*. June.

Garett, Nicholas, and Mitchell, Harrison. 2009. *Trading Conflict for Development: Utilising the Trade in Minerals from Eastern DR Congo for Development*. United Kingdom: Resource Consulting Service.

Global Witness. 2012. *Rigged? The Scramble for Africa's Oil, Gas and Minerals*. London: Global Witness.

Guptara, Prabhu. 2011. *Spirituality at Work: A Comparative Perspective*. A paper presented at 2011 Global Ethics Forum/ Globethics.net in Geneva, Switzerland.

Haut Commissariat des Nations Unies pour les Droits Humains. 2010. *Rapport du Projet Mapping concernant les violations les plus graves des droits de l'homme et du droit international humanitaire commises entre mars 1993 et juin 2003 sur le territoire de la République démocratique du Congo*. Genève, Suisse : Haut Commissariat des Nations Unies pour les Droits Humains.

HC. 2010. Establishing an Ethical Corporate Culture: By Dr. David Peterson. <http://www.personneldecisions.com/> (consulté le 1er juillet 2011)

Human Rights Watch. 2005. *The Curse of Gold: Democratic Republic of Congo*. New York, NY: Human Rights Watch.

International Alert and IPIS. 2010. *The complexity of resources governance in a context of state fragility: the case of eastern DRC*. Edited by Joeroen Cuvelier. *Understanding conflict: Building peace*. London: International Alert, November.

International Alert. 2009. *The Role of the Exploitation of Natural Resources in Fuelling and Prolonging Crises in Eastern DRC. Understanding Conflict: Building Peace*. International Alert. January 2010. <http://www.international-alert.org/> (20/01/2013).

International Alert. 2009. *Etude sur le rôle de l'exploitation des ressources naturelles dans l'alimentation et la perpétuation des crises de l'Est de la RDC. Understanding conflict: Building peace*. International Alert, November.

IPIS. 2002. *Supporting the War Economy in the DRC: European Companies and the Coltan Trade. Five Case Studies: An IPIS Report, January*. Belgium: IPIS. <http://www.ipisresearch.be/download.php?id=197> (consulté le 14 août 2011).

Jackson, Stephen. 2003. *Fortunes of war: the coltan trade in the Kivus. HPG Background Paper*. Overseas Development Institute: Background research for HPG Report 13, February. 21 pages. <http://www.odi.org.uk/resources/download/> (consulté le 14 août 2011).

Jonas, Mike. 2010. *News Story: Unacceptable culture major contributor to financial crisis*, Monday 21st June. <http://www.investortoday.co.uk/News/Story/> (consulté en juin 2010).

John, Jonathan Di. 2011. Is there Really a Resource Curse?: A Critical Survey of Theory and Evidence. *Global Governance, Vol. 17, No 2*, 167-184.

Johnson, Larry & Phillips, Bob. 2003. *Absolute honesty: Building a Corporate Culture That Values Straight Talk and Rewards Integrity*. New York, NY, et al.: American Management Association.

Juma, Laurence. 2007. 'Shadow networks' and conflict resolution in the Great Lakes Region of Africa. *African Security Review, Vol. 16, No 1*, 2-17.

Juma, Laurence. 2006. The War in Congo: Transnational Conflict Networks and the Failure of Internationalism. *Gonzaga Journal of International Law, Vol. 10, No 2*, 97-163.

Kabamba, Patience. 2011. Articulation des modes de production politique en République Démocratique du Congo. *Congo-Afrique L, No 456*, 445-459.

Kaforo, Olivier. 2011. La société civile réfléchit sur l'avenir des industries extractives en Afrique. *Le Potentiel du 25 mai*.

Kaforo Olivier. 2010. Transparence dans les industries extractives: la Société civile interpelle le gouvernement. *Le Potentiel du 17 août*.

Kambere, Léonard Muhindo. 2009. Les 7 prénums numériques septénaires Nande: Aspect structurel. *Congo-Afrique XLVIII, No 437*, 509-525.

Kankwenda, Justin Mbaya & Mukoka, François Nsenda (dir.). 2013. *La République démocratique du Congo face au complot de balkanisation et d'implosion*. Kinshasa, Montréal, Washington, DC: Editions de l'ICREDES.

Kaptein, Muel. 1998. The Ethics Thermometer: An Audit-tool for Improving the Corporate Moral Reputation. *Corporate Reputation Review, Vol. 2, No 1*, 10-15.

Kapelus, Paul, et al. 2005. Doing business with integrity: the experience of AngloGold Ashanti in the Democratic Republic of Congo. *International Social Science Journal, Vol. 57 (May)* 119-130. DOI: 10.1111/j.1468-2451.2009.00711.x. Article first published on line: 3 June 2009.

Ken Lay Department: Office of the chairman. 2000. *From Enron's Code of Ethics*. <http://www.thesmokinggun.com/archive/01300061enron1.html> (consulté en février 2013).

Kisiaki, David. 2011. *Business and Human Rights: Introducing "Human Rights Chain Responsibility" (HRCR)*. <http://www.business-humanrights.org/media/documents/> (consulté le 18 juillet 2011).

Kodi, Muzong W. 2008. *Corruption et gouvernance en RDC durant la Transition (2003-2006)*. Monographie 153. (134 pages).

Koko, Sadiki. 2007. The 'one-plus-four' formula and transition in the Democratic Republic of Congo. *African Security Review*, Vol. 16, No 1, 33-47.

Kolk, Ans, and Lenfant, François. 2012. Business-NGO Collaboration in a Conflict Setting: Partnership activities in the Democratic Republic of Congo. *Business and Society*, Vol. 51, No 3, 478-511.

Kolk, Ans, and Lenfant, François. 2012. Multinational, CSR and Partnership in Central African Conflict Countries. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, DOI: 10.1002/csr.1277

Kolk, Ans, and Lenfant, François. 2010. MNC Reporting on CSR and Conflict in Central Africa. *Journal of Business Ethics*, 93: 241-255. DOI 10.1007/s10551-009-0271-1.

Koyame-Marsh, Rita O., and Perkins, Debra. 2013. *Supply Chain Management of Conflict Minerals: Case of the Democratic Republic of Congo. Proceedings of 6th International Business and Social Sciences Research Conference 3-4 January*. Dubai.

Landman, W. A. 2010. *Integrity, not an obsession with rules, creates corporate governance*. <http://www.ethicsa.org.co.za> (consulté en mars 2011).

Linnenluecke, Martina K., and Griffiths, Andrew. 2010. Corporate sustainability and organizational culture. *Journal of World Business*, No 45, 357-366. <http://www.uq.edu.au/smart/wp-content/> (consulté le 1er juillet 2011).

Llopis, Juan, et al. 2005. *Corporate Governance and Organizational Culture: The Role of Ethics Officers*. 15 pages. <http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/9171/3/> (consulté en mars 2011).

Lozano, Joseph M. 1998. Ethics and Corporate Culture: A Critical Relationship. *Ethical Perspectives*, Vol. 5, No 1, 53-70.

Mantz, Jeffrey W. 2008a. Improvisational economies: Coltan production in the eastern Congo. *Social Anthropology/ Anthropologie*

sociale, Vol. 16, No 1, 34-50. DOI: 10.1111/j.0964-0282. 2008.00035. x. <http://mason.gmu.edu/> (consulté le 18 juillet 2011).

Mantz, Jeffrey W. 2008b. Blood Diamonds of the Digital Age: Coltan and the Eastern Congo. *Global Studies Review*, Vol. 4, No 3, 12-14. <http://www.globality-gmu.net/> (consulté le 18 juillet 2011).

Mayemba, François Mbaki. 2002. *Les origines du sous-développement au Congo*. Fribourg, Suisse : Editions Rotex .

McGree, Rosemary. 2011. Does accountability deliver?: Apparently transparent. *The Broker*, Issue 25, June/July, 14-18.

McLaughlin, Corinne. 2004. *Spirituality and Ethics in Business*. <http://www.visionarylead.org/> (consulté le 2 juillet 2011).

Memorandum des ONG de la RDC: Adresse au Ministre des mines en rapport avec le processus de révision des contrats miniers. www.congoforum.be (consulté le 1er juin 2012).

Miller, Robert. 2009. *The Vile Scramble For Loot: How British Corporations are Fuelling War in the Congo*. www.zcommunications.org/, November 19. http://www.thirdworldtraveler.com/Congo_watch/Congo_watch.html (consulté le 4 août 2011).

Moberg, Dennis, and Romar, Edward. 2003. *WorldCom*. Markkula Center for Applied Ethics. Santa Clara University. <http://www.scu.edu/ethics/practicing/focusareas/business/> (consulté le 17 juin 2011).

Montague, Dena. 2002. Stolen Goods: Coltan and Conflict in the Democratic Republic of Congo. *SAIS Review* Vol. 22, No 1, 103-118.

Moyroud, Celine, and Katunga, John. *Chapter Four: Coltan Exploration in Eastern Democratic Republic of the Congo (RDC)*, pages 157-185. <http://www.iss.co.za/pubs/Books/> (consulté le 14 août 2011).

Muhigirwa, Ferdinand Rusembuka. 2009. Bonne gouvernance et secteur minier en RDC. *Congo-Afrique XLVIII*, No 439, 677- 691.

Mukoko, Samba. 2008. Evaluation de la mise en place d'une stratégie nationale de lutte contre la corruption. *Les institutions financières internationales et la pratique de la corruption en République démocratique du Congo: Actes de la Conférence Internationale, Kinshasa, 21-22 juillet 2008*. Edité par Hubert Tshiswaka Masoka. Kinshasa: CEPAS. 33-47.

Mullins, Christopher W., and Rothe, Dawn L. 2008. Gold and blood: International state-corporate crime in the Democratic Republic of the Congo. *Contemporary Justice Review*, Vol. 11, No 2, June, 81-99. DOI: 10.1080/10282580802057678

Murairi, Janvier et Kubuya, Saidi. 2012. *Etat des lieux du développement socio-économique dans les zones minières au Nord-Kivu: Territoires de Walikale et de Masisi*. Anvers: IPIS & ASSODIP asbl, mars.

Mushi, Ferdinand Mugumo. 2012. *Insecurity and Local Governance in Congo's South Kivu. IDS Research Report, Vol. 2012, No 74*. Brighton, UK: Institute of Development Studies.

Mutshembe, A. Luhembe Ona-Ndowa. 2011. Vème Atelier national des Acteurs politiques catholiques : « Lutte contre la corruption : de la légalité de l'élection à la légitimité du choix ». *Congo-Afrique, L, No 455*, 327-342.

Nabudere, Dani W. 3. *Conflict over Mineral Wealth: Understanding the second Invasion of the DRC*. www.igd.org.za/pub/OP/OP37.chap3Nabudere.rtf (consulté en 2004); www.igd.org.za/publications/occasional-papers/item/download/20 (consulté le 8 août 2011).

Naidoo, Sagaren. 2003a. *Ending the War Economy in the DRC*. <http://www.igd.org.za/publications/occasional-papers/> (consulté le 18 juillet 2011).

Naidoo, Sagaren. 2003b. *The War Economy in the Democratic Republic of Congo. Igd Occasional Papers no 37: Series Editors Garth le Pere Noelle Lawson*. Bloemfontein, South Africa: Institute for Global

Dialogue. September. www.igd.org.za/publications/occasional-papers/ (consulté le 18 juillet 2011).

Nations Unies. 2002. *Rapport final du Groupe d'experts des Nations Unies sur l'exploitation illégale des ressources naturelles et autres formes de richesses de la République Démocratique du Congo*. 16 octobre. GRIP. <http://www.grip.org/bdg/g2044.html> (consulté le 6 août 2011).

Nations Unies & PNUD. 2002. *L'éthique de la fonction publique en Afrique : Volume 2. ST/ESA/PAD/SER.E/23*. New York, NY: Nations Unies.

Nations Unies & PNUD. 2001. *L'éthique de la fonction publique en Afrique : Volume 1. ST/ESA/PAD/SER.E/23*. New York, NY: Nations Unies.

Naughton, Michael. 2009. Corporate Governance and Ethics: An Aristotelian Perspective. *Journal of Markets & Morality*, Vol. 12, No 1, 184-186.

Nebel, Matthias. 2006. *La catégorie morale du péché structurelle: Essai de systématique. Cogitatio Fidei* 252. Paris: Cerf.

Ntakarutimana, Emmanuel. 1999. Le rêve de la réconciliation des peuples en Afrique. *Perspectives*, No 2, 71-89.

Ntamwenge, Corneille. 2012. *Administrative or Organizational Evil / Le mal organisationnel*. <http://www.globethics.net/web/ge/network/globethics.net-forum/-/message-boards/message/13374245> (consulté en février 2013).

Ntamwenge, Corneille. 2010. L'intégrité dans les transactions commerciales internationales au vingt-et-unième siècle : Comment discerner la responsabilité morale des agents organisationnels ? *Ethique et Société*, Vol. 6, No 3, 305-328.

Ntamwenge, Corneille. 2010. L'intégrité dans les transactions commerciales internationales au vingt-et-unième siècle : Vers la

promotion de l'intégrité morale dans le système international des affaires, *Ethique et Société*, Vol. 6, No 2, 181-207.

Ntamwenge, Corneille. 2009. *L'éthique des affaires dans la lutte contre la corruption en Afrique centrale : défendre la culture d'intégrité et le respect de la dignité humaine*. Leuven: Catholieke Universiteit Leuven.

Ntamwenge, Corneille. 2009. *Clear concepts and adequate methods*. <http://thebrokeronline.co.uk/Articles/A-curse-with-no-cure/Clear-concepts-and-adequate-medthods> (consulté en février 2013).

Ntamwenge, Corneille. 2008. *L'éthique économique de l'Eglise orthodoxe russe dans le monde des affaires du troisième millénaire : Plaidoyer pour la recherche en éthique appliquée. Publications et Documents*.

http://www.globethics.net/publications/download/esruss08.doc.pdf?version_id=50641.

Nzongola-Ntalaja, Georges. *The International Dimensions of the Congo Crisis*. <http://projectcongo.org/images/> (consulté en février 2013).

Nzouankeu, Jacques Mariel. 2004. Transition, lutte contre la corruption, bonne gouvernance politique et économique : Commission de l'éthique et de lutte contre la corruption. Rapport de l'Atelier V. *Séminaire international sur la gestion de la transition en République démocratique du Congo*. Kinshasa, 26-28 avril.

<http://www.democratie.francophonie.org/IMG/pdfV.E.1.pdf> (consulté le 8 août 2011).

Obati, Gilbert O., and Owuor, George. *Extractive Industries, Natural Resources Management and Sustainable Development: a Review*. <http://www.ansa-africa.net/uploads/documents/events/> (consulté en février 2013).

Omeje, Kenneth (ed.). 2008. *Extractive Economies and Conflicts in the Global South: Re-Engaging Rentier Theory and Politics*. Aldershot, UK & Burlington, VT : Ashgate Publishing.

Onana, Charles. 2012. *Europe, Crimes et Censures au Congo*. Paris : Duboiris.

Onana, Charles. 2009. *Ces tueurs Tutsi : Au cœur de la tragédie congolaise*. Paris: Duboiris.

O'Toole, James. 2008. Speaking Truth to Power: A White Paper: Old Tales and New of Leadership, Organizational Culture, and Ethics. Markkula Center for Applied Ethics. Santa Clara University. <http://www.scu.edu/ethics/practicing/focusareas/business/> (consulté le 17 juin 2011).

O'Toole, James. 2005. The Ethics of Human Capital. Markkula Center for Applied Ethics. Santa Clara University. <http://www.scu.edu/ethics/practicing/focusareas/business/> (consulté le 17 juin 2011).

Palou-Loverdos, Jordi. 2008. Les multinationales sont les coupables de la guerre du Congo. *Coses de la Vida EL DIA AL DIA, Dimecres 19 de Novembre*. <http://www.veritasrwandaforum.org> (consulté en février 2013).

Papaioannou, Asimina-Manto. 2005. *The Illegal Exploitation of Natural Resources in the Democratic Republic of Congo: A Case Study on Corporate Complicity in Human Rights Abuses. Global Law Working Paper 01/05: Symposium- 'Transnational Corporations and Human Rights'*. *Global Law & Justice: Hauser Global Law School Program*. http://www.law.nyu.edu/idcplg?IdccService=GET_FILE&dDocName... (consulté le 23 juin 2011).

Pétré, Christine. 2012. *Oil Companies and their Human Rights (Ir)responsibilities*. Edited by Consultancy Africa Intelligence CAI. <http://www.globethics.net/> (consulté en mai 2012).

Pons, Noël. 2012. *La corruption des élites: Expertise, lobbying, conflits d'intérêts*. Paris: Odile Jacob.

Punt, Willem. 2007. Organizational approaches against corruption: what are the golden rules? Global Compact Regional Learning Forum. *Business Fighting Corruption: Experiences from Africa. Case Studies Series*. Pretoria: Global Compact Regional Learning Forum.

Raeymakers, Timothy. 2012. *Why History Repeats Itself in Eastern DR Congo*. e-ir.info._Why_History_Repeats_Itself_in_Eastern_DR_Congo [1].pdf

RBS. 2012. *Integrity Matters: Our Code of Conduct. The RBS group Code of Conduct*. Code-of-conduct.pdf (consulté le 8 février 2013).

ReliefWeb report. 2002. *Synthèse du Gouvernement [congolais] sur le pillage systématique et l'exploitation illégale des ressources naturelles en RD du Congo*. ReliefWeb report-
<http://reliefweb.int/node/113024>

Renouard, Cécile. 2011. Vie en entreprise et vie spirituelle. *Etude no 4146, Juin*, 751-762.

Rexrode, Christina. 2010. *Bankers and ethics: Is it time to talk?* <http://www.offnews.info/>;
<http://www.charlotteobserver.com/2010/12/13/1904996/> (consulté le 17 juin 2011).

Rexrode, Christina. 2010. *In City built on religion and banking, worries about ethics*. <http://www.offnews.info/> (consulté le 17 juin 2011).

Shah, Javed Iqbal. 2009. Spiritual Aspects of Leadership Development: Moral Approach towards Understanding Leadership Phenomenon. *The Dialogue, Vol. IV, No 3*, 387-408.

Smith, Marilyn J. 2004. Steward leadership in the public sector. *Global Virtue Ethics Review, Vol. 5*.
<http://www.globethics.net/web/global-virtue-ethics-review/> (consulté le 23 juillet 2011).

Snow, Keith Harmon. 2009. *America's War in Central Africa: The Pentagon's proxy war in the Eastern Congo*. <http://globalresearch.ca/>, February 1, 2009.

http://www.thirdworldtraveler.com/Congo_watch/Congo_watch.html (consulté le 4 août 2011).

Snow, Keith Harmon & Barouski, David. 2006. Behind the numbers: Untold suffering in the Congo. New York, NY: Global Policy Forum; <http://www.droitcongolais.info/files/>; <http://www.thirdworldtraveler.com/Africa/> (consulté en mars 2013).

Solomon, Robert C. 2003. *A Better Way to Think About Business: How Personal Integrity Leads to Corporate Success*. New York, NY: Oxford University Press.

Solomon, Robert C. 1997. *It's Good Business: Ethics and Free Enterprise for the New Millennium*. Lanham, MD, Oxford: Rowman & Littlefield Publishers.

Solomon, Robert C. 1993. *Ethics and Excellence: Cooperation and Integrity in Business. The Ruffin Series in Business Ethics*. New York, NY: Oxford University Press.

Sneyder, Richard. 2006. Does Lootable Wealth Breed Disorder?: A Political Economy of Extraction Framework. *Comparatives Political Studies*, Vol. 39, No 8. 943-968.

Standing, André. 2007. *Corruption and the Extractive Industries in Africa: Can Combatting Corruption Cure the Resource Curse?* ISS Paper 153. Cape Town & Pretoria: Institute for Security Studies, October.

Stückelberger, Christoph. 2010. *Corruption-Free Churches are Possible: Experiences, Values and Solutions. Globethics.net 2*. Geneva, Switzerland: Globethics.net.

Sullivan, John D. 2009. *La boussole morale des entreprises: l'éthique des affaires et la gouvernance d'entreprise comme outils de*

lutte contre la corruption. Global Corporate Governance Forum: Focus

7. Washington, DC: Société financière internationale.

Titeca, Kristof & Kimanuka, Célestin. 2012. *Marcher dans l'obscurité: Le commerce informel transfrontalier dans la région des Grands Lacs. Understanding Conflict: Building Peace*. Edited by International Alert.

Transparency International. 2009. *Transparency in Reporting on Anti-corruption: A Report on Corporate Practices*.

www.transparency.org (consulté en août 2010).

Tshiswaka, Hubert Masoka. Éd. 2008. *Les institutions financières internationales et la pratique de la corruption en République démocratique du Congo: Actes de la Conférence Internationale, Kinshasa, 21-22 juillet 2008*. Kinshasa : CEPAS.

Tshionza, Mbiye, et Batamba, Antoine Balembo. 2008. Les entreprises privées face aux pratiques de la corruption en République Démocratique du Congo. *Les institutions financières internationales et la pratique de la corruption en République démocratique du Congo: Actes de la Conférence Internationale, Kinshasa, 21-22 juillet 2008*. Edité par Hubert Tshiswaka Masoka. Kinshasa: CEPAS. 49-79.

United Nations. 2011. *Guiding Principles for the implementation of the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework: Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*, John Ruggie. A/ HRC/ 2010 (27 pages).

United Nations. 2008. *Final report of the Group of Experts on the Democratic Republic of the Congo*. S/2008/773. On 12 December.

UNPD. 2010. *Fighting Corruption in Post-Conflict and Recovery Situations: Learning from the Past*. New York, NY: United Nations Development Programme.

Valasquez, Manuel, et al. 2002. *What Really Went Wrong With Enron? A Culture of Evil?* Markkula Center for Applied Ethics. Santa

Clara University. <http://www.scu.edu/ethics/practicing/focusareas/business/> (consulté le 17 juin 2011).

Van Luijk, Henk. 2005. Integrity in the Private, the Public, and the Corporate Domain. *Corporate Integrity & Accountability*. Edited by George G. Brenkert. Thousand Oaks, CA, London, New Delhi: Sage Publications, 38-54.

Van Reybrouck, David. 2012. *Congo : Une histoire*. Paris : Actes Sud.

Veale Wasbrough Vizards. 2010. *Brown paper bags and The Bribery Act 2010*. PR Log-Global Press Release Distribution, November 25.

Vehnämäki, Mika. 2002. Diamonds and Warlords: The Geography of War in the Democratic Republic of Congo and Sierra Leone. *Nordic Journal of African Studies*, Vol. 11, No 1, 48-74.

Verhezen, Peter. 2010a. Fear, Regret and Transparency: Corporate Governance Embracing Disclosure and Integrity. *NACC Journal*, July. 27-53. http://www.verhezen.net/thoughts_publications/ (consulté le 1er juillet 2011).

Verhezen, Peter. 2010b. Giving Voice in a Culture of Silence: From a culture of compliance to a culture of integrity. *Journal of Business Ethics*. Spring, Vol. 96, No. 2, 187-206 (20). http://www.verhezen.net/thoughts_publications/ (consulté le 1er juillet 2011).

Verhezen, Peter. 2009. *The (ir)relevance of integrity in organizations: How to “align” management payment and performances?* 14 October. 4 pages. http://www.verhezen.net/thoughts_publications/ (consulté en avril 2011).

Verhezen, Peter. 2008a. The (Ir)relevance of Integrity in Organizations. *Public Integrity*, Spring, Vol. 10, No 2, 133-149; DOI 10.2753/PIN1099-9922100203.

Verhezen, Peter. 2008b. Guanxi: Networks or Nepotism? The dark side of business networks. http://www.verhezen.net/thoughts_publications/ (consulté le 1er juillet 2011).

Verhezen, Peter. 2002. Gifts and Alliances in Java. *Ethical Perspectives, Issue 9/1, March*. 56-65.

Verhezen, Peter & More, Paul. 2009. Consensus on Global Governance Principles? *Journal of International Business Ethics, Vol.2, No 1*, 84-101.

Verstraeten, Johan. 2009. *Beyond Business Ethics: Spirituality and the quest for meaning*. <http://web1.www.stthomas.edu/cathstudies/> (consulté le 2 juillet 2011).

Viñuales, Jorge E. 2011. The Resource Curse: A Legal Perspective. *Global Governance, Vol. 17, No 2*, 197-212.

Wadambe, Denis Wathum Jacan. 2007. *Le « Code de conduite de l'Agent public de l'Etat » dans le cadre de la Réforme de l'administration publique et de la « Charte de la Fonction publique en Afrique » : Communication à l'intention des personnels des Assemblées provinciales*. <http://www.atol.be/docs/ebib/> (consulté le 18 juillet 2011).

Whitman, Shelly. 2010. Chapter 7: Sexual Violence, Coltan and the Democratic Republic of Congo. *Critical Environmental Security: Rethinking the Links Between Natural Resources and Political Violence*. Edited by Matthew A. Schnurr and Larry A. Swathuk. *New Issues in Security # 5*. Centre for Foreign Policy Studies Dalhousie University. <http://centreforforeignpolicystudies.dal.ca/pdf/> (consulté le 14 août 2011).

Zappalà, Gianni. 2010. *Beyond Corporate Responsibility: The 'Spiritual Turn' and the rise of Conscious Business*. CSI Background Paper No 6, February. The Center for Social Impact: Australian School of Business. University of New South Wales/Sydney. 28 pages. <http://www.csi.edu.au/assets/assetdoc/> (consulté le 8 août 2011).

Corneille Ntamwenge est membre de l'Ordre des Prêcheurs et Chercheur en éthique appliquée. Il a fait ses études universitaires à l'Université Catholique du Congo, République Démocratique du Congo, et à la Katholieke Universiteit Leuven, Belgique. Ses recherches concernent essentiellement l'enseignement social de l'Eglise, l'éthique des affaires, l'éthique des organisations sociales, la lutte contre la corruption et l'histoire des transactions commerciales en Afrique centrale. Défendue en juin 2009, sa thèse de doctorat s'intitule *L'éthique des affaires dans la lutte contre la corruption en Afrique centrale: Défendre la culture d'intégrité et le respect de la dignité humaine*. Ntamwenge est actuellement Chercheur au CERIL et au GLA 2000, Kinshasa, et membre participant de Globethics.net.

DU MÊME AUTEUR

1. La conception de la corruption: mesurages, définitions et approches méthodologiques. *Ethique et Société*, Vol. 8, no 1 (2012) 59-91.
2. Oser se recréer en Afrique. *INFOS-CERIL*, no 6 (2002) 1-4; *Dialogue*, no 227 (2002) 37-41.
3. *Faire mémoire et être présent à son temps: Eloge de la spiritualité de l'œil ouvert*. L'œil ouvert 1. Kinshasa: Amani Afrika, 2000.
4. La rationalité dans la gestion des ressources comme thérapeutique à la crise sociopolitique et économique de l'Afrique. *Perspectives*, no 1 (1998) 93-99.

TISSER UNE CULTURE D'INTEGRITE EN AFRIQUE CENTRALE

Au moment où l'entreprise Enron s'enlisait dans les « irrégularités systémiques » connues actuellement (Valasquez et al., 2002), d'autres grandes entreprises commerciales sans scrupules se complaisaient dans la corruption systémique, l'opacité, la fraude et dans le mouvement des seigneurs de guerres en Afrique centrale (Onana, 2012; Kabamba, 2011; Kisiaky, 2011; Abadie, 2010; Muhigirwa, 2009; Mantz, 2008; Bahri, 2007; Papaionnou, 2005; Naidoo, 2003 et Mayemba, 2002). Cette corruption, ce mouvement des seigneurs violents et leurs conséquences participent à l'explication de la culture dominant actuellement le système congolais des affaires et la société congolaise. Ces deux paramètres sociaux renforcent et protègent le développement de la culture de l'amoralité (ou de l'immoralité) dans les transactions commerciales, formelles et informelles, et dans les services publics de certains pays d'Afrique centrale.

En effet, le cas du Congo aura permis aux générations actuelles de voir comment les transactions commerciales dominées par la cupidité, non contrôlées par les pouvoirs publics et appuyées par les réseaux et la logique de l'économisme globalisant, se transforment vite en guerre commerciale violente, une guerre décentralisée donnant naissance à plusieurs seigneurs impitoyables en compétition accrue. En Afrique centrale, la compétition sauvage entre les grandes entreprises d'une part et entre les seigneurs de guerre d'autre part, et l'interdépendance entre ces deux types d'organisations ont jeté l'opprobre sur les peuples de cette région. Mais cette guerre n'est qu'une face du commerce sans

aucune référence à la moralité et à l'autorité publique. Ce cas du Congo aura aussi montré comment l'abus de pouvoir politique et celui de pouvoir économique se compénètrent et se renforcent le plus souvent au grand dam d'une grande partie de la communauté humaine (Standing, 2007). Cela peut contribuer, croyons-nous, à une bonne compréhension de la mégestion, observée en Afrique centrale, relative aux ressources humaines, financières, minières et matérielles (par ex.: la logistique technologique et militaire), et à l'oubli des générations futures et de la dignité humaine.

Le code de conduite des affaires en RDC, projet des entreprises du secteur privé, apparaît comme un antidote contre les pratiques immorales véhiculées et soutenues par la culture dominante dans le système congolais des affaires. Il vient ainsi enrichir la série des instruments conçus et adoptés aux niveaux multilatéral et national en vue de promouvoir l'intégrité, la justice, la responsabilité et la conformité aux instruments de la bonne gouvernance. On pourrait néanmoins se demander si les entreprises du secteur privé pourront réussir là où l'administration publique congolaise a échoué à intégrer les valeurs éthiques dans sa pratique quotidienne.

Globethics.net

est un réseau mondial sur l'éthique basé à Genève, appuyé par un Conseil de fondation international composé de personnalités éminentes, qui regroupe 70'000 participants provenant de 200 pays et avec des programmes régionaux et nationaux.

Globethics.net offre ses services en particulier pour les personnes en Afrique, en Asie et en Amérique latine afin de contribuer à un accès plus équitable aux ressources du savoir dans le domaine de l'éthique appliquée et, de ce fait, rendre plus visible et audible la voix des pays du Sud dans le discours global. Il fournit une plateforme électronique permettant une réflexion et une action éthiques. Son principal outil est le site Internet *www.globethics.net*.

Globethics.net a quatre objectifs :

Bibliothèque : Accès libre aux informations on-line

Pour assurer un accès aux ressources du savoir dans le domaine de l'éthique appliquée, Globethics.net met à disposition sa propre bibliothèque, *Globethics.net Library*, la plus importante bibliothèque numérique mondiale sur l'éthique, avec plus d'un million de textes disponible au téléchargement gratuit. Une deuxième bibliothèque sur la théologie et l'œcuménisme a été ajoutée et une troisième bibliothèque sur le droit africain et la gouvernance est en préparation et sera lancée en 2013.

Réseau : Communauté internationale on-line

Les participants inscrits sur Globethics.net forment une communauté internationale d'individus intéressés ou spécialistes d'éthique. Cette communauté offre aux participants l'opportunité de contribuer à des forums, de mettre à disposition des articles, et de participer ou former des groupes de travail virtuels dans le but de créer des réseaux ou de faire de la recherche collaborative internationale.

Recherche : Groupes de travail on-line

Les participants inscrits peuvent rejoindre ou créer des groupes de recherche en ligne sur tous les sujets qui les intéressent tandis que le secrétariat international, basé à Genève, se concentre actuellement sur six domaines de recherche : l'éthique des affaires, l'éthique interreligieuse, le leadership responsable, l'éthique environnementale, l'éthique de la santé et de l'éthique de la science et de la technologie. Les résultats obtenus par les groupes de travail et de recherche sont publiés dans des collections et publications en ligne divisées en quatre séries (voir liste des publications), et peuvent également être téléchargés gratuitement.

Services : Conférences, Certification, Conseil

Globethics.net propose des services tels que l'organisation du *Global Ethics Forum*, une conférence internationale sur l'éthique des affaires, la certification personnalisés et des projets éducatifs, ainsi que des conseils ponctuels dans un contexte multiculturel et multilingue.

Publications Globethics.net

Tous les volumes de documents de la bibliothèque Globethics.net peuvent être téléchargés gratuitement sous forme de pdfs : www.globethics.net/publications.
Les copies imprimées peuvent être commandées au site infoweb@globethics.net.
Les prix sont en FCH/ DUS (Franc suisse ou Dollar américain) par distinction entre les pays à revenu faible et intermédiaire (S = Sud) et les pays à revenu élevé (N = Nord)

L'éditeur des différentes collections publiées par Globethics.net: Prof. Dr. Christoph Stückelberger, Fondateur et Directeur de Globethics.net à Genève et Professeur d'Éthique à l'Université de Bâle en Suisse.

Contact pour des manuscrits et suggestions: stueckelberger@globethics.net.

Globethics.net Global

Livres sur des questions éthiques avec une portée globale et contextuelle. Chaque volume avec des contributions provenant d'au moins deux continents et avec deux éditeurs, souvent un du Sud et un du Nord.

- 1 Christoph Stückelberger / Jesse N.K. Mugambi (eds.), *Responsible Leadership. Global and Contextual Perspectives*, 376pp, 2007, 13.-S/ 25.-N.
- 2 Heidi Hadsell / Christoph Stückelberger (eds.), *Overcoming Fundamentalism. Ethical Responses from Five Continents*, 212pp, 2009, 10.-S/ 20.-N.
- 3 Christoph Stückelberger / Reinhold Bernhardt (eds.): *Calvin Global. How Faith Influences Societies*, 258pp, 2009, 10.-S/ 20. - N.
- 4 Ariane Hentsch Cisneros / Shanta Premawardhana (eds.), *Sharing Values. A Hermeneutics for Global Ethics*, 418pp, 2010, 13. - S/ 25. - N.
- 5 Deon Rossouw / Christoph Stückelberger (eds.), *Global Survey of Business Ethics in Training, Teaching and Research*, 400pp, 2012, 13.-S. / 25.-N.
- 6 Carol Cosgrove Sacks/ Paul H. Dembinski (eds.), *Trust and Ethics in Finance. Innovative Ideas from the Robin Cosgrove Prize*, 380pp, 2012, 13.-S/ 25.-N.

Globethics.net Focus

Chaque numéro de cette série est centré sur un problème éthique actuel avec une portée globale, normalement d'un auteur.

- 1 Christoph Stückelberger, *Das Menschenrecht auf Nahrung und Wasser. Eine ethische Priorität*, 80pp, 2009, 5.-S/ 10.-N.
- 2 Christoph Stückelberger, *Corruption-Free Churches are Possible. Experiences, Values, Solutions*, 278pp, 2010, 10.-S/20.-N.
- 3 Vincent Mbavu Muhindo, *La République Démocratique du Congo en panne. Un bilan 50 ans après l'indépendance*, 380pp, 2011, 13.-S/25.-N.
- 4 *The Value of Values in Business. Global Ethics Forum 2011 Report and Recommendations*, 90pp, 2011, 5.-S/10.-N.

- 5 Benoît Girardin, *Ethics in Politics: Why it matters more than ever and how it can make a difference*, 172pp, 2012, 8.-S/15.-N.
- 6 Siti Syamsiyatun / Ferry Muhammadsyah Siregar (eds.), *Etika Islam dan Problematika Sosial di Indonesia*, 252pp, 2012 (des articles sur l'éthique islamique, provenant d'un concours, en indonésien et en anglais), 10.-S/20.-N.
- 7 Siti Syamsiyatun / Nihayatul Wafiroh (eds.), *Filsafat, Etika, Dan Kearifan Local Untuk Konstruksi Moral Kebangsaan*, 224pp, 2012 (des articles sur l'éthique indonésien, provenant d'un concours, en indonésien et en anglais), 10.-S/20.-N.
- 8 Aidan Msafiri, *Globalisation of Concern II. Essays on Education, Health, Climate Change, and Cyberspace*, 140pp, 2012, 8.-S/15.-N.
- 9 Willem A Landman, *End-of-Life Decisions, Ethics and the Law*, 136pp, 2012, 8.-S/15.-N.
- 10 *Seeds for Successful Transformation. Global Ethics Forum 2012 Report. Outcomes and Next Steps 2012-2014*, 112pp, 2012, 6.-S/ 10.-N.
- 11 Corneille Ntamwenge, *Éthique des affaires au Congo. Tisser une culture d'intégrité en Afrique centrale*, 2013, 1331pp, 5.-S/10.-N.
- 12 Kitoka Moke Mutondo / Bosco Muchukiwa, *Montée de l'Islam au Sud-Kivu: opportunité ou menace à la paix sociale. Perspectives du dialogue islamo-chrétien en RD Congo*, 48pp, 2012, 5.-S/10.-N.

Globethics.net Texts

Déclarations et lignes directrices, une partie adoptés par le Conseil de Fondation de Globethics.net.

- 1 *Principles on Sharing Values across Cultures and Religions*, 20pp, 2012 (disponible en anglais, français, espagnol, allemand, chinois, indonésien, perse ; autres langues en préparation), 10.-S/15.-N. for 5 copies.
- 2 *Ethics in Politics. Why it matters more than ever and how it can make a difference. A Declaration*, 8pp, 2012 (en anglais et en français), 10.-S/15.-N. for 5 copies.

Globethics.net Theses

Publication de thèses doctorales avec une priorité des thèses de l'Afrique, l'Asie et l'Amérique Latine.

- 1 Kitoka Moke Mutondo, *Eglise, Protection des Droits de l'Homme et Refondation de l'Etat en République Démocratique du Congo: Essai d'une éthique politique engagée*, 410pp, 2012, 13.-S/25.-N.
- 2 Ange Sankieme Lusanga, *Ethique de la migration. La valeur de la justice comme base pour une migration dans l'Union Européenne et la Suisse*, 356pp, 2012, 13.-S/25.-N.
- 3 Nyembo Imbanga, *Parler en langues ou parler d'autres langues. Approche exégétique des Actes des Apôtres*, 356pp, 2012, 13.-S/25.-N.



L'éthique des affaires au Congo

Tisser une culture d'intégrité en Afrique Centrale

Ce livre est une invitation à concevoir un nouveau système commercial et une nouvelle culture organisationnelle en Afrique centrale. La mise en œuvre des instruments pertinents de la bonne gouvernance et la promotion effective de la culture d'intégrité morale exigent, en effet, une rupture avec le passé commercial et politique dans tous les pays de l'Afrique centrale.

Le code de conduite des affaires en RDC (CDCA), projet des entreprises du secteur privé, apparaît comme un antidote contre les pratiques immorales véhiculées et soutenues par la culture dominante dans le système congolais des affaires.

En examinant la finalité du CDCA et ses quatre valeurs fondamentales, à savoir l'intégrité, la bonne gouvernance, le respect et la transparence, l'intégrité morale et la culture organisationnelle d'intégrité se présentent comme fondamentales pour la mise en pratique de ce code. Une fois acceptées, approfondies, intériorisées et appliquées raisonnablement, ces valeurs peuvent largement contribuer à la construction des sociétés justes et responsables en Afrique centrale.

Cet opuscule pourrait ainsi intéresser non seulement les défenseurs de l'intégrité morale et de la dignité humaine en Afrique centrale mais aussi toute personne éprouvée par les abus de pouvoir, tels que la corruption, la terreur, le mensonge, l'autocratie, la falsification, l'impérialisme sociopolitique et la collusion.

L'auteur

Corneille Ntamwenge est membre de l'Ordre des Prêcheurs et Chercheur en éthique appliquée. Il a fait ses études universitaires à l'Université Catholique du Congo, République Démocratique du Congo, et à la Katholieke Universiteit Leuven, Belgique. Ntamwenge est actuellement Chercheur au CERIL et au GLA 2000, Kinshasa, et membre participant de Globethics.net.