

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR
ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
UNIVERSITE MOSTAFA BEN BOULAID-BATNA
INSTITUT DES SCIENCES DE LA TERRE
DEPARTEMENT DE GEOLOGIE

**COURS D'ETHIQUE ET DEONTOLOGIE
AU PROFIT DES ETUDIANTS
DE 3^{ème} ANNEE LICENCE
GEOLOGIE FONDAMENTALE
& GEOLOGIE APPLIQUEE**



Année universitaire
2021/2022

Préparé par : M. Athamena

AVANT PROPOS

Les actes que l'on pose, dans son métier actuel ou dans celui qu'on ambitionne d'exercer, les réponses qu'on apporte, les choix qu'on fait s'appuient tantôt sur des règles, tantôt sur un référentiel ou des valeurs. Dans cette optique, deux notions ayant une connexion avec un métier quelconque méritent d'être bien connues, bien comprises et bien appliquées pendant toute la durée de la carrière professionnelle. Il s'agit de la notion d'éthique et de la déontologie du professionnel. Cette notion nous conduira à appréhender les concepts "Ethique " et "Déontologie" avant de les rapporter à la dimension du professionnel de métier, l'objectif de notre cours. Le premier chapitre abordera les notions d'éthique et déontologie, le deuxième chapitre abordera la charte de l'éthique et de la déontologie du MESRS, le troisième chapitre abordera l'éthique et déontologie dans le monde du travail quand au dernier il abordera l'éthique et déontologie de l'ingénieur.

I/ NOTIONS D'ETHIQUE ET DEONTOLOGIE

I.1 Introduction

Quatre termes reviennent régulièrement dans les discours sur l'action humaine : éthique, morale, déontologie et droit. Entre l'éthique et la morale, les frontières sont floues au point qu'on se demande s'il n'aurait pas été préférable de s'en tenir à un seul mot. Les mots « morale » et « éthique » se rapportent à la sphère des valeurs et des principes moraux. Sont-ils synonymes? Ont-ils des significations distinctes? Différentes écoles de pensée existent sur cette question. Pour certains penseurs, « morale » et « éthique » ont la même signification : le premier provient d'un mot latin (« mores ») et le second d'un mot grec (« êthos ») qui, tous les deux, signifient « mœurs ».

I.2 Définitions

I.2.1 Morale

Au sens étymologique, le mot morale vient du latin "mores " (pluriel de mos), moeurs, conduite, manière d'agir, genre de vie, habitude.

Elle réfère à un ensemble de valeurs et de principes qui permettent de différencier le bien du mal, le juste de l'injuste, l'acceptable de l'inacceptable, et auxquels il faudrait se conformer. « La morale demande de redonner à chacun ce qui lui revient de droit. » À travers les époques et les cultures, des individus et des groupes ont défendu différentes conceptions de ces principes et valeurs. Ces conceptions de la morale sont appelées des « morales ». La Morale, c'est la science du bien et du mal, c'est une théorie de l'action humaine reposant sur la notion de devoir avec pour but le bien.

I.2.2 Éthique

Le mot éthique vient du grec "ethikê, "science de ce qui a trait au comportement social ou moral, puis "art de diriger la conduite".

Le dictionnaire Robert définit notamment, l'éthique comme étant : « Ensemble des valeurs, des règles morales propres à un milieu, une culture, un groupe. » Le Larousse quant à lui définit l'Éthique comme étant : « Ensemble de règles de conduite » « Qui concerne les principes de la morale ».

L'éthique dans le cadre de ce cours est la science de la morale ou ensemble de principes moraux qui sont à la base du comportement de quelqu'un. L'éthique d'un individu est ce qui sous-tend ses comportements vis-à-vis d'autrui, ou vis-à-vis de son environnement. L'éthique est une démarche visant, face à un problème donné à adopter la meilleure solution en s'appuyant sur des valeurs apprises, admises et intégrées et en tenant compte du contexte dans lequel le problème se pose. Une démarche et non une science. Une démarche face à un problème pour adopter une solution, Une démarche contextualisée et non uniformisée, Une démarche qui s'appuie sur des valeurs et non sur la morale, Une démarche personnelle qui s'appuie sur des valeurs intégrées plus qu'apprises (différence avec l'éducationnel) Alors l'éthique, n'est pas un ensemble de valeurs et de principes en particulier. Il s'agit d'une réflexion argumentée en vue du bien agir. Elle propose de s'interroger sur les valeurs morales et les principes moraux qui devraient orienter nos actions, dans différentes situations, dans le but d'agir conformément à ceux-ci. La réflexion éthique peut se faire à différents niveaux, certains plus fondamentaux et d'autres plus pratiques. Elle se divise ainsi en différents champs.

Un code d'éthique définit ce qui est considéré comme étant une conduite acceptable et un comportement correct. ... Ces valeurs sont généralement organisées en une série de principes de base qui définissent les normes de comportement attendues des membres dans l'accomplissement de leurs fonctions.

I.2.3 L'éthique professionnelle

Ensemble de principes et valeurs morales permettant de juger un acte (ou son absence) comme acceptable ou non, dans le cadre des activités professionnelles. Il aide à prévenir des comportements « mauvais » pour la profession ou l'entité et éventuellement les condamner. Exemple : l'abus de pouvoir, la divulgation de secrets, le harcèlement...

I.2.3.1 Les principes fondamentaux de l'éthique professionnelle

Ses principes fondamentaux sont :

- Respecter l'intégrité ;
- Faire preuve de professionnalisme ;
- Respecter la diversité ;
- Se fondre dans le groupe avec des valeurs convenues et partagées

Par rapport au métier :

- L'empathie;
- La conscience;
- La pertinence ;
- La transparence;
- Le bien commun.

Par rapport au travail :

- Par rapport à soi ;
- Par rapport aux autres ;
- Par rapport à l'entreprise.

I.2.3.2 Les manquements à l'éthique professionnelle

- Harcèlement : psychologique, discriminatoire ;
- Abus de pouvoir ;
- Indiscrétion ;
- Manque de solidarité ;
- Abus du temps et des biens de l'employeur ;
- Corruption.

I.2.4 Déontologie

Le mot « déontologie » (du grec deontos) désigne lui aussi des règles, devoirs et obligations. Il est rarement synonyme d'éthique et de morale. Le plus souvent, il est utilisé pour traduire l'idée de devoirs, d'obligations, de prescriptions concrètes par opposition à l'analyse et la réflexion. On l'emploie principalement dans deux contextes différents : le premier, d'ordre philosophique, pour désigner une approche

ou une théorie morale qui insiste sur le devoir, l'obligation (par exemple chez Kant) par opposition à une morale centrée sur le bonheur, les valeurs ou sur la seule utilité; le second contexte, plus commun, pour désigner les règles et devoirs propres à l'exercice d'une profession ou au fonctionnement d'une entreprise. On parle alors communément de déontologie professionnelle, déontologie médicale, déontologie des affaires. Dans cette foulée, l'expression fréquente « code de déontologie » désigne un ensemble de règles que se donne une corporation ou une entreprise pour régir les rapports de ses membres avec les autres et promouvoir sa propre image à l'extérieur. Tout en comportant une part d'éthique, le mot s'éloigne alors de l'éthique (l'exigence éthique personnelle) en ce qu'il renvoie à des valeurs et des règles, plus ou moins restreintes, faisant largement consensus parmi les membres et approuvées par l'autorité professionnelle. Il se rapproche du droit.

Le code de déontologie : Les obligations partagées par un groupe reflètent des valeurs ou des principes jugés fondamentaux. On les consigne parfois dans un code de déontologie, aussi appelé « morale professionnelle ». Bien que la déontologie soit très présente dans divers milieux professionnels, beaucoup de travailleurs ne sont pas encadrés par des codes.

Les codes, généralement fixés par les ordres professionnels, exercent deux fonctions principales : protéger le public et préserver la réputation des travailleurs. Ces deux valeurs sont menacées lors d'une infraction à un code.

I.2.5 Concept d'un « ORDRE »

Le mot Ordre a plusieurs significations selon le domaine étudié (religion, civil, professionnel, société etc. Un Ordre professionnel est un groupement professionnel chargé de surveiller l'éthique et la déontologie d'une profession (Ordre des médecins, Ordre des pharmaciens, Ordre des avocats, Ordre des architectes...).

Les caractéristiques fondamentales d'un « Ordre »

- Délégation de prérogatives de puissance publique à une personne de droit privé ;
- Ediction d'actes administratifs ;
- Inscription au tableau ;
- Mesures disciplinaires ;
- Notion d'intérêt public (sinon, pas d'ordre) ;
- Affiliation obligatoire des professionnels s'ils font usage du titre.

I. 3 La distinction entre éthique, morale et déontologie

1.3.1 Ethique VS Morale

Les mots « morale » et « éthique » se rapportent à la sphère des valeurs et des principes moraux. Sont-ils synonymes ? Ont-ils des significations distinctes ? Différentes écoles de pensée existent sur cette question. Pour certains penseurs, « morale » et « éthique » ont la même signification : le premier provient du mot latin « mores » et le second du mot grec « *éthos* » qui, tous les deux, signifient « mœurs ». Pour d'autres, ces termes prennent des sens différents et ne sont pas équivalents. La morale se réfère à un ensemble de valeurs et de principes qui permettent de différencier le bien du mal, le juste de l'injuste, l'acceptable de l'inacceptable, et auxquels il faudrait se conformer. « Ce que j'ai fait en dénonçant le harcèlement dont j'ai été témoin est conforme à la morale. » « La morale demande de redonner à chacun ce qui lui revient de droit. » L'éthique, quant à elle, n'est pas un ensemble de valeurs ni de principes en particulier. Il s'agit d'une réflexion argumentée en vue du bien-agir. Elle propose de s'interroger sur les valeurs morales et les principes moraux qui devraient orienter nos actions, dans différentes situations, dans le but d'agir conformément à ceux-ci. L'éthique est une compétence professionnelle alors que la morale définit des principes ou des lois générales. L'éthique est une disposition individuelle à agir selon les vertus, afin de rechercher la bonne décision dans une situation donnée, de ce fait, elle admet la discussion, l'argumentation et voire même les paradoxes. La morale n'intègre pas les contraintes de la situation, elle n'admet pas la nuance et s'impose à tous. Les mots « éthique » et « morale » renvoient à une dimension importante des actions humaines, visibles dans des situations de la vie courante. Par exemple, on est souvent confrontés à des problèmes moraux ou éthiques : « Ma collègue et amie commet souvent de petits vols dans la réserve des fournitures de bureau. Devrais-je la dénoncer ? » « Devrais-je donner de la monnaie à ce mendiant ou non ? » Dans ce genre de situation, on se pose des questions comme : Que dois-je faire pour bien agir et pour éviter de mal agir? Quelle est la bonne action à poser? Entendu, toutes les questions à propos des actions ne sont pas morales ou éthiques. Par exemple, je peux me demander quel est le meilleur trajet d'autobus pour me rendre rapidement à mon rendez-vous, ou quel repas

commander sur le menu du restaurant. Ces problèmes sont simplement pratiques. Pour qu'un problème soit moral ou éthique, il doit mettre en jeu des idéaux qui donnent du sens à notre vie ou des règles qu'on se sent obligé de respecter. « Il serait injuste envers mon employeur que je ne dénonce pas ma collègue; par contre, ma collègue est aussi mon amie et je ne veux pas lui être déloyale. De plus, il ne faut pas faire aux autres ce qu'on ne voudrait pas qu'ils nous fassent. » « Je devrais faire preuve de générosité et donner de la monnaie à ce mendiant; mais d'un autre côté, ce n'est pas ma responsabilité de subvenir à ses besoins. Chacun est responsable de lui-même! » La justice, la loyauté, la générosité et la responsabilité individuelle sont des idéaux supérieurs auxquels on croit important d'obéir : ce sont des valeurs morales. De même, « ne pas faire aux autres ce qu'on ne veut pas qu'ils nous fassent » est une règle que plusieurs trouvent fondamentale. C'est pour eux un principe moral. En général, un principe moral découle d'une ou de plusieurs valeurs morales. Ces valeurs et principes sont aussi au cœur des jugements moraux qu'on porte. En résumé, quand on parle de morale et d'éthique, on touche à la sphère des valeurs et des principes moraux. La morale trace les contours de l'interdit, du prescrit et du permis. L'éthique, quant à elle, désigne le registre de l'intention personnelle et de l'interprétation des règles.

1.3.2 Ethique VS Déontologie

Il existe une distinction entre la déontologie et l'éthique, qui, bien qu'ayant principalement la même fonction, soient toutes deux les règles, les conduites des gens, s'y prennent toutefois différemment. La première (déontologie), de nature légale, se présente sous la forme de règlements et de directives régissant, par exemple, les comportements des membres d'une profession. Les règles de la déontologie s'appliquent de manière identique à tous les membres du groupe, dans les situations pratiques. Une autorité est chargée de les faire respecter et d'imposer des sanctions en cas de dérogation.

La deuxième (éthique), plus réflexive, invite à un effort d'analyse prenant en compte les particularités de chacune des situations (contexte, partenaires, ressources) afin de déterminer les meilleures manières d'agir (incluant la non-action).

Il n'est pas nécessaire, pour se conformer à la déontologie, de réfléchir aux valeurs qui la sous-tendent ni même de partager ces valeurs.

L'éthique, au contraire, invite le professionnel à réfléchir sur les valeurs qui motivent son action et à choisir, sur cette base, la conduite la plus appropriée.

Cette différence en entraîne plusieurs autres.

La source de la contrainte :

L'action fondée sur les valeurs est généralement conforme aux lois et à la déontologie, mais elle est décidée par l'individu plutôt qu'imposée par une autorité extérieure.

La réflexion éthique fait appel à l'autonomie, au jugement et au sens des responsabilités. Quand un ingénieur décide, sur la seule base de ses valeurs, de refuser une signature de complaisance, rien ne l'y oblige sauf lui-même. La même décision, cependant, peut être dictée par une disposition du Code de déontologie des ingénieurs. Il est fréquent que l'on obéisse aux règles parce qu'elles émanent d'une autorité, parce que l'on craint une sanction ou simplement par habitude.

La manière dont l'action appropriée est définie

La déontologie est assez précise quant à ce que le professionnel doit faire ou éviter dans les situations courantes de la pratique. Dès qu'une seule règle claire s'applique à une situation, la conduite à suivre est fixée d'avance. Toutefois, lorsque deux règles ou plus s'appliquent à la même situation, il peut être plus difficile de savoir quelle conduite adopter.

L'éthique ne définit pas d'avance la conduite appropriée, mais elle propose une méthode réflexive pour la trouver, notamment dans les conflits de valeurs ou quand une action permise par les règles paraît malgré tout discutable du point de vue de l'idéal de pratique.

L'ouverture à d'autres points de vue sur les valeurs

La déontologie distingue les obligations du professionnel envers le public, le client et la profession. Elle reconnaît donc qu'il existe plusieurs points de vue sur les valeurs. La clarté exige pourtant que chacune de ces règles privilégie un seul point de vue,

l'ensemble des règles demeurant guidé par l'idéal de pratique d'un seul groupe professionnel.

La réflexion éthique, de son côté, est ouverte aux points de vue de toute personne ou tout groupe dont les valeurs ou les intérêts sont touchés par une décision. Elle aide à résoudre les situations où les obligations du professionnel envers son client et envers le public sont difficilement conciliaires, de même que les situations où les valeurs du groupe professionnel entrent en conflit avec d'autres valeurs ou intérêts dignes de considération.

La responsabilité par rapport aux conséquences

Du point de vue déontologique, c'est la conformité de l'action à la règle qui est importante. Les conséquences de l'action ne font l'objet d'aucune réflexion ou décision particulière. Du point de vue éthique, au contraire, le professionnel est responsable des conséquences de son action et le demeure même quand il choisit de se conformer à la règle. Il doit chercher à minimiser les effets négatifs de sa décision et être prêt à la justifier, en expliquant ses raisons d'agir, devant toutes les personnes concernées.

Reprendons l'exemple de la signature de complaisance. Un ingénieur peut la refuser en disant simplement qu'il est obligé d'obéir aux règles de son ordre professionnel. L'éthique lui demande davantage : assumer personnellement ce refus, être capable de le justifier sur le plan des valeurs, reconnaître l'impact négatif de son choix et proposer, dans la mesure du possible, une façon d'y remédier.

Ces différences, il est facile de le constater, font de l'éthique et de la déontologie des ressources complémentaires ; chacune a des forces qui compensent les limites de l'autre.

Ainsi donc, « L'éthique donne des principes directeurs, la règle déontologique leur donne un contenu concret » Bref, généralement on assure le respect des normes éthiques par le biais des normes déontologiques.

1.3.3 Professionnalisme VS Ethique VS Déontologie

Le professionnalisme ici doit être entendu comme l'adéquation de l'agent et du respect des principes et règles de la déontologie en vue de la performance, de l'excellence dans la gestion et dans le fonctionnement régulier d'un service, d'une entité donnée. En effet, la connexité de l'éthique et du professionnalisme veut dire que l'employé doit constamment poursuivre la réalisation de l'éthique dans sa pratique professionnelle quotidienne. Il doit lutter constamment contre les déviations déontologiques.

Etre professionnel c'est :

- Respecter ses clients/administrés/employés ;
- Respecter ses collaborateurs et travailler dans la même direction ;
- Peser ses propos et savoir se remettre en question à tout moment ;
- Rester à l'écoute ;
- Respecter les délais ;
- Respecter les procédures et savoir les utiliser ;
- Savoir fédérer et communiquer ;
- Faire preuve d'expertise et à la fois d'ouverture d'esprit
- Respecter les compétences.

II/ CHARTE DE L'ETHIQUE ET DE LA DEONTOLOGIE du MESRS

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

II.1.1 Intégrité et honnêteté

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

II.1.2 Liberté académique

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

II.1.3 La responsabilité et la compétence

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

II.1.4 Respect mutuel

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

II.1.5 Exigence de vérité scientifique, d'objectivité et esprit critique

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

II.1.6 Equité

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

II.2 Droits et obligations

II.2.1 Droits et obligations de l'étudiant

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

II.2.1.1 Les droits de l'étudiant

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

II.2.1.2 Les devoirs de l'étudiant

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

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

II.2.2 Les droits et obligations de l'enseignant-chercheur

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

II.2.2.1 Les droits de l'enseignant- chercheur

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

II.2.2.2 Les obligations de l'enseignant- chercheur

- L'enseignant-chercheur doit être une référence en termes de compétence, de moralité, d'intégrité et de tolérance. Il doit donner une image digne de l'université ;
- L'enseignant-chercheur est, au même titre que les autres membres de la communauté universitaire, également responsable du respect des principes d'éthique et de déontologie universitaires énoncés ci-dessus. Il doit, dans l'exercice

de ses fonctions, agir avec soin, diligence, compétence, intégrité, indépendance, loyauté et bonne foi au mieux des intérêts de l'institution universitaire ;

- En cas de faute professionnelle de l'enseignant-chercheur et de comparution devant les instances disciplinaires habilitées ; celles-ci peuvent, selon le degré de gravité de la faute, et dans le respect des procédures disciplinaires prévue par la réglementation en vigueur, proposer des sanctions pouvant aller jusqu'à sa déchéance de la qualité d'enseignant universitaire. La responsabilité principale de l'enseignant chercheur est d'assurer pleinement ses fonctions universitaires d'enseignant-chercheur. A cet effet, il doit :

- S'efforcer de se conformer à des normes aussi élevées que possible dans son activité professionnelle ;
- Veiller au respect de la confidentialité du contenu des délibérations et débats tenus au sein des différentes instances dans lesquelles il siège ;
- Faire preuve de conscience professionnelle dans l'accomplissement de ses tâches ;
- Contribuer à la dynamisation de la fonction d'évaluation des activités pédagogiques et scientifiques à tous les niveaux ;
- Consacrer le principe de transparence et celui du droit de recours ;
- Ne pas abuser du pouvoir que lui confère sa profession ;
- S'abstenir d'utiliser son statut d'universitaire et d'engager la responsabilité de l'université à des fins purement personnelles ;
- Gérer honnêtement tous les fonds qui lui sont confiés dans le cadre de l'université, d'activités de recherche ou de toute autre activité professionnelle ;
- Préserver sa liberté d'action en tant qu'universitaire ;
- Faire preuve de disponibilité pour accomplir les tâches de sa fonction et être présent au sein des établissements d'enseignement supérieur pour l'exécution de celles-ci ;
- Agir en professionnel de l'éducation en se tenant au courant des innovations, en veillant à l'actualisation constante de l'état de ses connaissances et de ses méthodes d'enseignement et de formation, en pratiquant son auto-évaluation, en faisant preuve de sens critique et d'autonomie, et en sachant prendre ses responsabilités ;
- Mener l'enseignement et la recherche en conformité avec les normes éthiques et professionnelles universelles, loin de toute forme de propagande et d'endoctrinement ;

- L'enseignant-chercheur est ainsi tenu de dispenser un enseignement aussi efficace que le permettent les moyens mis à sa disposition par les établissements d'enseignement supérieur, dans un esprit de justice et d'équité vis-à-vis de tous les étudiants sans distinction aucune, en encourageant le libre échange des idées, et en se tenant à leur disposition pour les accompagner ;
- Se garder de toute forme de discrimination en rapport avec le genre, la nationalité, l'appartenance ethnique, le statut social, la religion, les opinions politiques, le handicap et la maladie ;
- Exposer clairement les objectifs pédagogiques de ses enseignements, et respecter les règles pédagogiques de la progression (périodicité, durée, barème de notation, consultation des copies et réception des étudiants avant validation définitive des notes) ;
- Avoir une appréciation la plus objective possible des performances des étudiants ;
- Orienter ses activités d'expertise et de conseil vers des travaux susceptibles d'enrichir ses enseignements, de contribuer à l'avancement de ses recherches, ou de participer à son rayonnement en tant qu'universitaire ;
- Fonder ses travaux de recherche sur une quête sincère du savoir, avec tout le respect dû au principe de la preuve et à l'impartialité du raisonnement ;
- Respecter le travail d'érudition de ses collègues universitaires et les travaux des étudiants et en créditer les auteurs. Aussi, le plagiat constitue une faute majeure et inexcusable pouvant conduire à l'exclusion ;
- Contribuer au respect des libertés académiques des autres membres de la communauté universitaire et accepter la confrontation loyale des points de vue différents ;
- Faire preuve d'équité et d'impartialité dans l'évaluation professionnelle ou académique de ses collègues.

II.2.3 Les droits et obligations du personnel administratif et technique

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

II.2.3.1 Les droits du personnel administratif et technique

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

II.2.3.1 Les obligations du personnel administratif et technique

II.2.3.1.1 La compétence

Le personnel administratif et technique s'acquitte de ses tâches avec professionnalisme. Il est responsable de ses décisions et de ses actes ainsi que de l'utilisation judicieuse des ressources et de l'information mises à sa disposition.

II.2.3.1.2 L'impartialité

Le personnel administratif et technique fait preuve de neutralité et d'objectivité. Il prend ses décisions dans le respect des règles en vigueur, et en accordant à tous un traitement équitable. Il remplit ses fonctions sans considérations partisanes et évite toute forme de discrimination.

II.2.3.1.3 L'intégrité

Le personnel administratif et technique se conduit d'une manière juste et honnête. Il évite de se mettre dans une situation où il se rendrait redevable à quiconque pourrait l'influencer indûment dans l'exercice de ses fonctions.

II.2.3.1.4 Le respect

Le personnel administratif et technique fait preuve de courtoisie, d'écoute et de discréetion.

II.2.3.1.5 La confidentialité

Les dossiers administratifs, techniques, pédagogiques et scientifiques doivent être soumis à l'obligation de confidentialité.

II.2.3.1.6 La transparence

Le personnel accomplit ses fonctions et les différents actes qui en découlent d'une façon qui permette la bonne circulation de l'information utile aux membres de la communauté universitaire, la vérification des bonnes pratiques professionnelles et leur traçabilité.

II.2.3.1.6 La performance

En pratique, l'obligation de traiter l'enseignant et l'étudiant avec égards signifie que le personnel administratif et technique adopte un comportement poli et courtois dans ses relations avec eux. Quant à l'obligation de diligence, elle requiert notamment que le personnel administratif et technique s'empresse de traiter les dossiers qui lui sont confiés et qui concernent directement aussi bien l'enseignant que l'étudiant. Le personnel administratif et technique est enfin tenu de donner à ces derniers toute l'information qu'ils demandent et qu'ils sont en droit d'obtenir.

Parfois les gens utilisent le mot « respect » pour vouloir dire : ‘Respecte-moi en tant que personne’ et parfois ils utilisent le mot ‘Respect’ pour vouloir dire : « Respecte-moi car je suis l’autorité. » “Le respect n’est pas une faiblesse. Mais la preuve d’une bonne éducation” On est tous différents. Tous uniques. Personne ne se ressemble. Mais on est tous égaux. « Respecter les autres, c’est se faire respecter ». “Le respect n’est pas à sens unique”

III/ ETHIQUE ET DEONTOLOGIE DANS LE MONDE DU TRAVAIL

III.1 Confidentialité juridique en entreprise

III.1.1 Obligation législative

Les règles régissant la confidentialité sont consignées aux articles de la loi. Elles concernent tous les administrateurs, membres de comités et dirigeants des entreprises.

- Devoir de garder le secret sur les renseignements ;
- Interdiction d'utiliser les renseignements confidentiels à son propre profit ou avantage ;
- Devoir spécifique de confidentialité sur les opérations des sociétaires ;
- Exceptions : quand les renseignements peuvent être divulgués.

III.1.2 Saines pratiques

De saines pratiques commerciales et financières exigent que chacun garde le secret le plus absolu sur toutes les opérations de l'établissement et des sociétaires, sauf exceptions prévues par la Loi, les règlements administratifs applicables ou d'autres textes. Outre les règles prévues par la Loi, les documents suivants donnent des directives sur l'utilisation de renseignements confidentiels.

III.1.3 Ententes de confidentialité

Avant d'assumer des fonctions donnant accès aux dossiers des sociétaires, les administrateurs, les membres de comités et les membres du personnel doivent être priés de signer une entente de confidentialité. Il s'agit d'un engagement écrit à garder le secret le plus absolu sur les questions confidentielles.

III.1.4 Protection des dossiers

Chaque entreprise doit mettre en place certains contrôles administratifs et matériels permettant de protéger les dossiers contre l'accès ou la divulgation non autorisés, les

dégâts matériels ou la destruction. Les contrôles instaurés doivent être proportionnels à la confidentialité des dossiers et permettre, au minimum :

- de tenir les dossiers hors de la vue du public;
- de surveiller, pendant les heures de bureau, l'endroit où les dossiers sont entreposés, afin d'empêcher les personnes non autorisées de pénétrer dans ce secteur ou d'accéder aux documents.

III.1.5 Conduite des employés

Le directeur général de chaque entreprise doit s'assurer que les membres du personnel relevant de son autorité sont conscients de leur devoir de confidentialité. Les employés doivent savoir ce qu'ils sont tenus de faire pour protéger les renseignements personnels, vérifier si ceux-ci sont exacts, utiles et complets, et éviter toute divulgation non autorisée, soit verbalement, soit par écrit.

III.1.6 Violations de la confidentialité

Les pratiques suivantes sont des violations de la confidentialité et elles doivent donc être évitées :

- Fournir (vendre, prêter ou rendre disponibles d'une autre manière) des copies du registre ou de la liste de distribution des sociétaires aux personnes non autorisées;
- Discuter de façon inconsidérée des opérations effectuées par un sociétaire ou des activités de la caisse (c.-à-d. faire des commérages) avec des personnes qui n'ont pas droit à ces informations;
- Choisir des endroits inappropriés, tels que des lieux publics (restaurants ou ascenseurs) pour réunir le conseil ou les comités ou s'entretenir avec les employés de questions confidentielles;
- Envoyer par la poste des renseignements confidentiels à l'adresse professionnelle des destinataires quand on n'est pas sûr qu'ils leur seront remis directement;
- Examiner des renseignements confidentiels de telle manière que l'on risque, par négligence, absence de supervision ou imprudence, de les divulguer à des personnes non autorisées (par ex. en les lisant dans un lieu public ou en les laissant traîner);
- Demander à des bénévoles de participer aux tâches administratives sans leur avoir exposé au préalable les règles de confidentialité.

III.1.7 Dérogations aux règles de confidentialité

Les personnes ayant le droit d'obtenir des renseignements confidentiels de l'entreprise sont citées dans le code de déontologie de l'entreprise.

III.2 Fidélité à l'entreprise

La loi définit l'obligation de fidélité comme l'obligation pour le travailleur de sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur. L'obligation de fidélité est avant tout une obligation de ne pas faire. Le travailleur doit donc, sommairement, éviter tout acte pouvant entraîner un dommage économique pour l'employeur.

III.2.1 Les différentes obligations de fidélité

III.2.1.1 Obligation générale de fidélité

Le travailleur se rend coupable d'une violation de l'obligation de fidélité dans les cas suivants :

- comportement illicite ou immoral vis-à-vis de l'employeur ;
- agitation aux fins de perturber la paix dans l'entreprise ;
- souillure de la réputation de l'entreprise ;
- détournement de clients et de fournisseurs ;
- utilisation des installations de l'entreprise à des fins privées.

III.2.1.2 Traitement avec soin des instruments de travail

Le travailleur est tenu de traiter avec soin le matériel, les machines, les installations techniques, les véhicules etc.

III.2.1.3 Secrets de fabrication et d'affaires

Le travailleur ne doit, au cours du rapport de travail, pas utiliser ni révéler à des tiers des faits destinés à rester confidentiels dont il a pris connaissance au service de l'employeur. Sont considérés comme confidentiels tous les faits qui ne sont pas notoires, non généralement accessibles au public et qui sont d'un intérêt confidentiel pour l'employeur. Le travailleur est tenu de garder le secret même après la fin du contrat. Cette obligation n'existe qu'en tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur.

III.2.1.4 Travail clandestin

Au cours de la durée du contrat de travail, le travailleur n'est pas en droit d'effectuer des travaux rémunérés pour un tiers si ce travail constitue une activité concurrentielle pour l'employeur. Il lui est également interdit de travailler à son compte ou de travailler gratuitement.

III.2.1.5 Obligation de rendre compte et de remise

Le travailleur doit remettre à l'employeur tout ce qu'il reçoit des tiers pour lui dans l'exercice de son activité contractuelle. Il doit l'informer sur tous ce qu'il a reçus et doit remettre immédiatement tout ce qu'il produit par son activité contractuelle.

III.2.1.6 Sanctions

Si le travailleur se rend coupable d'une violation de son obligation de fidélité, il est possible de différentes sanctions :

- résiliation (sans préavis uniquement en cas de violation grave) ;
- responsabilité (uniquement en cas de faute) ;
- obligation d'exécuter par l'intermédiaire d'une action en justice.

III.3 Responsabilité au sein de l'entreprise

La Responsabilité au sein de l'entreprise peut se traduire sous forme des devoirs qui peuvent être séparés en trois catégories :

- l'obligation générale de travail, comprend l'obligation de travail personnel, l'obligation d'accomplir des heures supplémentaires ou du travail supplémentaire (sous certaines conditions) et l'obligation d'appliquer ordres et indications ;
- L'obligation de fournir un travail soigné, de sauvegarder les intérêts de l'employeur et l'obligation de rendre compte et de restituer font partie de la deuxième catégorie (devoir de fidélité et de diligence) ;
- Les obligations contractuelles individuelles quant à elles sont très diverses. Elles comprennent par exemple le devoir de signaler des activités accessoires, le devoir de cession d'inventions ou de découvertes ou encore le devoir de formation continue.

III.4 Conflits d'intérêt

Un « conflit d'intérêts » existe lorsque les intérêts personnels d'un individu interfèrent ou paraissent interférer, d'une manière ou d'une autre, avec les intérêts de l'Entreprise. Une situation conflictuelle peut exister lorsqu'une personne entreprend des actions ou possède des intérêts qui peuvent rendre difficile l'objectivité et l'efficacité de son travail pour l'Entreprise. Des conflits d'intérêts peuvent également exister lorsqu'un Collaborateur ou un des membres de sa famille, obtient des avantages personnels illicites suite à sa position dans l'Entreprise. Aucun Collaborateur ne doit accepter de tels avantages de la part de l'Entreprise qui n'ont pas été en bonne et due forme approuvés et autorisés conformément à la politique et à la procédure de l'Entreprise, notamment tout prêt ou caution de dettes personnelles. Les Collaborateurs sont tenus de promouvoir au mieux de leurs capacités les intérêts commerciaux d'entreprise. Aucun Collaborateur ne peut avoir un intérêt personnel, commercial ou financier qui soit incompatible à la fidélité et à la responsabilité dues à l'Entreprise. Les règles sur le conflit d'intérêts sont établies dans la Loi. Le code de déontologie doit reconnaître ces règles et comprendre également des politiques de protection contre leur violation.

III.5 Intégrité (corruption dans le travail, ses formes, ses conséquences, modes de lutte et sanctions contre la corruption)

La corruption est un phénomène international, il ne se limite pas aux pays en développement. Même les pays développés ont vécu de fameux scandales. Mais, ce qui a laissé la littérature économique se concentrer sur le cas des pays en développement c'est l'ampleur que la corruption a prise dans la vie quotidienne.

III.5.1 Corruption dans le travail

La corruption est un comportement pénalement répréhensible par lequel une personne (le corrompu) sollicite, agrée ou accepte un don, une offre ou une promesse, des présents ou des avantages quelconques en vue d'accomplir, de retarder ou d'omettre d'accomplir un acte entrant d'une façon directe ou indirecte dans le cadre de ses fonctions.

L'infraction a une double portée puisqu'elle recouvre l'existence d'un corrompu et d'un corrupteur. Le Code pénal distingue ainsi la corruption active, qui est le fait du corrupteur, et la corruption passive, qui est le fait du corrompu. Les fonctions du

corrompu peuvent être aussi bien publiques que privées mais leur caractère public va entraîner une peine plus lourde que celle prévue pour la corruption privée.

III.5.2 Les formes de la Corruption

La corruption peut prendre des formes et des types variés. :

- ***La corruption active*** : La corruption active est commise par une personne faisant des offres, promesses, ou accordant des avantages indus à une autre personne pour que cette dernière commette un acte malhonnête ou illégal, en relation avec sa fonction ;
- ***La corruption passive*** : A l'inverse, une personne commet un acte de corruption passive en sollicitant, recevant ou acceptant la promesse d'un avantage indu pour agir d'une certaine façon (c'est-à-dire faire quelque chose, s'abstenir de faire quelque chose, ou encore influencer une décision). La corruption passive est dès lors un abus de pouvoir dans le but d'obtenir un gain personnel.

Les formes les plus répandues de corruption sont :

- Pots-de-vin et commissions occultes (ainsi que paiements de facilitation, cadeaux et frais de représentation, recours à des intermédiaires) ;
- Conflit d'intérêt ;
- Fraude ;
- Prélèvements illicites ;
- Courtage en information illégal ;
- Criminalité organisée ;
- Blanchiment d'argent.

III.5.3 Les conséquences de la Corruption

La corruption se traduit par un accord (le « pacte de corruption ») entre le corrompu et le corrupteur. L'existence même de cet accord est constitutive de l'infraction sans qu'il soit nécessaire de s'attacher à ses effets. On peut résumer les conséquences de la corruption en :

- ***Risques de réputation*** : La réputation d'une entreprise est devenue un enjeu majeur et participe à sa valorisation, notamment boursière lorsqu'elle est cotée ;

- **Risques économiques** : Le risque économique émerge quand l'entreprise a, par exemple, décidé d'user de corruption dans ses affaires en cherchant à réaliser des bénéfices. L'acte de corruption peut donner ou non les résultats attendus ;
- **Risques financiers** : la corruption a un coût et donc une conséquence financière systématique. Financièrement, si le ratio coût /bénéfices de la corruption est supérieur à un, l'entreprise n'a aucun intérêt à recourir à la corruption, la conséquence est une perte sèche ;
- **Risques humains** : Si la corruption pratiquée ou subie par un individu a des conséquences personnelles (sanctions pénales, perte d'emploi, réputation individuelle,...) ;
- **Risques sociétaux** : Un comportement inapproprié de l'entreprise peut provoquer des réactions du corps social ou accentuer des tensions internes allant jusqu'à un rejet de l'opinion publique et de la société. Dans ce domaine, les conséquences de la corruption interne au niveau individuel peuvent dégénérer en crise en fonction du pouvoir des partenaires sociaux ;
- **Risques environnementaux** : si E1 sert à obtenir une concession dans une zone naturelle protégée, ou si E2 a pour but de ne pas déclarer la toxicité de certains produits alors que la réglementation locale l'impose ;
- **Risques juridiques** : les conséquences juridiques concernent les personnes physiques et morales.

III.5.4 Modes de lutte et sanctions contre la corruption

III.5.4.1 Peine et sanction

La corruption est sévèrement sanctionnée par le Code pénal. La loi prévoit que le corrompu et le corrupteur encourent chacun une peine maximale d'emprisonnement ainsi qu'une amende. Outre ces sanctions, corrompu et corrupteur s'exposent également à des peines complémentaires et notamment à l'interdiction d'exercer une fonction publique ou l'activité professionnelle ou sociale concernée par l'infraction.

III.5.4.2 Sanctions

Renforcer l'obligation de rendre compte passe nécessairement par la mise en place et l'application de sanctions. En général, celles-ci portent principalement sur des mesures législatives qui criminalisent la corruption. Dans certains pays, le code pénal

permet d'intenter des poursuites non seulement lorsqu'il y a des preuves concrètes de corruption, mais également pour « enrichissement illicite », c'est-à-dire la possession de richesses et de revenus dont la provenance ne peut être retracée dans aucune activité licite

De toute évidence, les sanctions demeureront vaines s'il est impossible de les appliquer.

Les modes de lutte contre la corruption sont :

- **Mobilisation des gestionnaires** : Les gestionnaires et les superviseurs sont responsables de l'intégrité des opérations qu'ils commandent. L'expérience démontre que pour tenir la corruption en échec, il faut une coopération efficace entre les procureurs, les enquêteurs, les gestionnaires et le personnel à tous les paliers ;
- **Réforme judiciaire** : L'obligation de rendre compte exige qu'on applique les sanctions, mais encore faut-il que cette application soit impartiale. Sans cela, les lois contre la corruption n'ont aucun effet et elles ne font que susciter et accroître le cynisme à leur égard. Pour tenir les représentants des secteurs public et privé responsables, l'appareil judiciaire a besoin d'indépendance et il doit pouvoir se prémunir contre l'ingérence extérieure, qu'elle provienne de la direction ou d'ailleurs ;
- **Réforme électorale** Des élections libres et justes sont un mécanisme important pour obliger les représentants publics à rendre compte. Toutefois, pour être efficace, le processus électoral doit s'accompagner de garanties significatives quant aux libertés civiles qui consistent à voter et à briguer les suffrages. De plus, les procédures de scrutin doivent être équitables. Le financement des campagnes pose de sérieuses difficultés face à l'équité et il peut être une source importante de corruption. La divulgation des sources de financement, du temps d'antenne gratuit à la télévision et à la radio, des sources de financement extrabudgétaire, qu'elles proviennent du gouvernement ou d'ailleurs, sont une partie importante de l'obligation de rendre compte.

IV/ ETHIQUE ET DEONTOLOGIE DE L'INGENIEUR

IV.1 Qui est l'ingénieur

Personne dont les connaissances rendent apte à occuper des fonctions scientifiques ou techniques actives en vue de prévoir, créer, organiser, diriger, contrôler les travaux qui en découlent, ainsi qu'à y tenir un rôle de cadre. Il inscrit ses actes, diffuse son savoir et transmet son expérience au service de la société dans une démarche de "développement durable" en ayant conscience de l'impact des réalisations techniques sur l'environnement.

IV.1.1 L'ingénieur et ses compétences

L'ingénieur n'est pas un simple calculateur:

- Communication orale et écrite ;
- Maîtrise des langues étrangères ;
- Management ;
- Leadership ;
- Travail en équipe ;
- Engagement citoyen ;
- Ethique et déontologie, etc.

L'ingénieur peut se distinguer par ses compétences transversales:

- Evolution dans la carrière
- Postes de responsabilité
- L'ingénieur est source d'innovation et moteur de progrès ;
- L'ingénieur est objectif et méthodique dans sa démarche et dans ses jugements. Il s'attache à expliquer les fondements de ses décisions ;
- L'ingénieur met régulièrement à jour ses connaissances et ses compétences en fonction de l'évolution des sciences et des techniques ;
- L'ingénieur est à l'écoute de ses partenaires; il est ouvert aux autres disciplines ;
- L'ingénieur sait admettre ses erreurs, en tenir compte et en tirer des leçons pour l'avenir.

IV.1.2 L'ingénieur et son métier

- L'ingénieur utilise pleinement ses compétences, tout en ayant conscience de leurs limites ;
- L'ingénieur respecte loyalement la culture et les valeurs de l'entreprise et celles de ses partenaires et de ses clients ;
- Il ne saurait agir contrairement à sa conscience professionnelle ;
- Le cas échéant, il tire les conséquences des incompatibilités qui pourraient apparaître ;
- L'ingénieur respecte les opinions de ses partenaires professionnels. Il est ouvert et disponible dans les confrontations qui en découlent ;
- L'ingénieur se comporte vis-à-vis de ses collaborateurs avec loyauté et équité sans aucune discrimination ;
- Il les encourage à développer leurs compétences et les aide à s'épanouir dans leur métier.

IV.1.3 L'ingénieur et ses missions

- L'ingénieur cherche à atteindre le meilleur résultat en utilisant au mieux les moyens dont il dispose et en intégrant les dimensions humaine, économique, financière, sociale et environnementale ;
- L'ingénieur prend en compte toutes les contraintes que lui imposent ses missions, et respecte particulièrement celles qui relèvent de la santé, de la sécurité et de l'environnement ;
- L'ingénieur intègre dans ses analyses et ses décisions l'ensemble des intérêts légitimes dont il a la charge, ainsi que les conséquences de toute nature sur les personnes et sur les biens. Il anticipe les risques et les aléas; il s'efforce d'en tirer parti et d'en éliminer les effets négatifs ;
- L'ingénieur est rigoureux dans l'analyse, la méthode de traitement, la prise de décision et le choix de la solution ;
- L'ingénieur, face à une situation imprévue, prend sans attendre les initiatives permettant d'y faire face dans les meilleures conditions, et en informe à bon escient les personnes appropriées.
- L'ingénieur citoyen, responsable, assurant le lien entre les sciences, les technologies et la communauté humaine ;

- L'ingénieur qui s'interroge continuellement sur le sens de ses actions et les place dans une perspective éthique ;
- L'ingénieur dont les valeurs auront pour référent non pas une simple logique de profit et de rentabilité mais l'homme lui-même...

Il ne s'agit pas d'une leçon de morale. Il s'agit plutôt d'une réflexion et d'un débat collectifs ayant pour objectifs:

- Attirer l'attention du futur ingénieur sur la dimension éthique de son métier,
- Lui inculquer des compétences: de réflexivité, de distance critique de communication et d'argumentation d'esprit critique et de travail en équipe ;
- Lui inculquer des valeurs: d'ouverture, de respect, d'équité, d'esprit civique, etc.
-

IV.2 Déontologie de l'ingénieur

La nature du métier de l'ingénieur induit le fait que le client ne peut juger de la qualité du service assuré par l'ingénieur, ce qui implique: Une position de pouvoir et un risque d'abus.

Un code de déontologie a pour buts:

- Devoirs et obligations envers le public, les clients et la profession ;
- Un système de surveillance et de justice par les pairs: Attribution d'un permis d'exercice, véhicule les valeurs éthiques de la profession et la possibilité de sanction.

IV.2.1 Devoirs et obligations envers le public

- L'ingénieur doit respecter ses obligations envers l'homme et tenir compte des conséquences de l'exécution de ses travaux sur l'environnement et sur la vie, la santé et la propriété de toute personne ;
- L'ingénieur doit appuyer toute mesure susceptible d'améliorer la qualité et la disponibilité de ses services professionnels (actualisation des connaissances) ;
- L'ingénieur doit, lorsqu'il considère que des travaux sont dangereux pour la sécurité publique, en informer l'Ordre des ingénieurs ou les responsables de tels travaux ;
- L'ingénieur ne doit exprimer son avis sur des questions ayant trait à l'ingénierie, que si cet avis est basé sur des connaissances suffisantes et sur d'honnêtes convictions (distinguer connaissances et opinions) ;

- L'ingénieur doit favoriser les mesures d'éducation et d'information dans le domaine où il exerce ;
- Déclarer et gérer les situations de conflit d'intérêts ;

IV.2.1 Devoirs et obligations envers le client

- Avant d'accepter un mandat, l'ingénieur doit tenir compte des limites de ses connaissances et de ses compétences ainsi que des moyens dont il peut disposer pour l'exécuter ;
- S'il y va de l'intérêt de son client, l'ingénieur retient les services d'experts après avoir obtenu l'autorisation de son client ou avise ce dernier de les retenir lui-même ;
- L'ingénieur doit s'abstenir d'exercer dans des conditions ou des états susceptibles de compromettre la qualité de ses services ;
- L'ingénieur doit reconnaître en tout temps le droit du client de consulter un autre ingénieur et, dans ce cas, il doit apporter sa collaboration à ce dernier
- Intégrité (commissions pour obtenir un marché) ;
- Disponibilité et diligence ;
- Indépendance et désintéressement ;
- Secret professionnel ;
- Accessibilité des dossiers ;
- Fixation et paiement des honoraires.