

## Chartes de déontologie en ergonomie

### Charte de déontologie pour les détenteurs du titre d'Ergonome Européen

1. Dans l'exercice de la profession, les détenteurs du Titre s'engagent à promouvoir une éthique exigeante, notamment en matière d'intégrité, et de respect des faits.
2. Ils/elles se présenteront comme possédant une expertise et des capacités d'intervention seulement dans les domaines où ils/elles sont compétent(e)s.
3. Ils/elles s'astreindront, en permanence, à améliorer leur compétence en ergonomie et à contribuer au développement du corps de connaissances en ergonomie.
4. Ils/elles s'efforceront de prendre en compte le bien-être, la santé et les intérêts de tous ceux qui sont concernés par leurs interventions.
5. Ils/elles respecteront la vie privée des personnes et le droit à la confidentialité des organisations sur lesquelles ils/elles sont amené(e)s à recueillir de l'information. Ils/elles assureront la confidentialité des informations sensibles de nature personnelle ou commerciale.
6. Ils/elles exerceront leur activité professionnelle sans se laisser influencer par des considérations de religion, de sexe, d'origine ethnique, d'âge, de nationalité, de classe sociale, d'opinions politiques, ni par aucun autre facteur discriminatoire ou étranger à leurs interventions.
7. Ils/elles n'accepteront d'un client aucune autre rétribution que celle qui a été déterminée contractuellement. Ils/elles ne percevront pas de rétribution d'une autre source pour le même travail sans un accord de toutes les parties.
8. S'ils/elles sont confronté(e)s à une question de pratique professionnelle indélicate, qu'ils/elles ne parviennent pas à résoudre directement avec l'intéressé(e), ils/elles en référeront honnêtement à leur Société Nationale ou au Conseil du CREE.
9. Ils/elles feront en sorte que toute personne travaillant avec eux soit informée de la présente Charte, et veilleront à ce que les personnes dont ils/elles assurent la direction la respectent.

## Charte française des ergonomes (d'après François DANIELLOU)

1. Clarté sur les objectifs, méthodes, outils, modalités de diffusion des résultats de l'intervention
2. Orientation identique vis-à-vis de l'ensemble des interlocuteurs (principe d'équidistance)
3. Obligation d'œuvrer dans le sens d'une information/consultation des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, relativement aux interventions ergonomiques
4. Accord des opérateurs pour toutes observations ou mesures les concernant et validation des recommandations sur les situation de travail
5. Retour prioritaire aux opérateurs des résultats des observations et validation des recommandations sur les transformations de leur situation de travail
6. Discrétion sur les informations de nature personnelle (santé, appartenance politique ou syndicale...) recueillies au cours des observations. Autant que possible, restitution sous forme anonyme
7. Obligation de réflexion sur les modalités d'exploration et d'utilisation des manifestations de la souffrance psychique au travail
8. Pas de contribution à la mise en place de sanctions, notamment pour non respect du travail prescrit
9. Obligation de faire connaître, dans tous les cas, à l'employeur et au médecin du travail, et, chaque fois qu'ils existent, aux représentants du personnel, les risques pour la santé, identifiés aux cours de l'intervention
10. Obligation d'une réflexion sur une dynamique de compatibilité entre les recommandations ergonomiques et le développement économique de l'entreprise
11. Respect du secret industriel
12. Responsabilité de l'ergonome dans une anticipation raisonnable d'une utilisation détournée des résultats
13. Pas de contribution à la sélection individuelle ou à la désignation personnalisée d'aptitudes. Orientation vers la prise en compte de la population la plus large possible
14. Possibilité de refus d'une intervention