



Association professionnelle
des ergonomes du Québec

Charte d'éthique pour l'intervention en ergonomie

Version 2025

1^{re} version adoptée par l'Assemblée générale de l'APEQ le 20 mai 2021
2^e version adoptée par l'Assemblée générale de l'APEQ le 21 mai 2024
3^e version adoptée par l'Assemblée générale de l'APEQ le 1^{er} mai 2025

Charte d'éthique pour l'intervention en ergonomie

L'ergonomie est une discipline scientifique qui vise la compréhension et l'amélioration des situations de travail en tant que systèmes, en s'appuyant sur des théories, principes, méthodes et données pertinentes.

L'ergonome a pour objectif de contribuer à la santé et au développement des personnes, ainsi qu'à l'efficacité globale des systèmes¹. Dans ce but, l'ergonome prend en compte les caractéristiques physiques, cognitives et psychosociales des êtres humains en situation de travail (rémunérés ou non). L'ergonome prend aussi en considération les différentes dimensions du contexte dans lequel les personnes travaillent et évoluent.

Nous rejoignons ainsi la définition de l'**Association Internationale d'Ergonomie (IEA)** :

« L'ergonomie (ou Human Factors) est la discipline scientifique qui vise la compréhension fondamentale des interactions entre les humains et les autres composantes d'un système, et la profession qui applique principes théoriques, données et méthodes en vue d'optimiser le bien-être des personnes et la performance globale des systèmes. »

Les ergonomes contribuent à la planification, la conception et l'évaluation des tâches, des emplois, des produits, des organisations, des environnements et des systèmes en vue de les rendre compatibles avec les besoins, les capacités et les limites des personnes. »

L'Association professionnelle des ergonomes du Québec s'est donné une charte d'éthique dans le but d'accompagner, de soutenir ses membres dans leur pratique et de partager des valeurs communes. Elle a le devoir d'informer ses membres au sujet de cette charte. Par conséquent, en signant cette charte, l'ergonome membre de l'APEQ s'engage à la respecter dans sa pratique ainsi que les lois en vigueur au Québec.

¹ **OMS** : « La santé est un état de bien-être physique, mental et social complet et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité »

Valeurs

- A. Intégrité²
- B. Autonomie professionnelle
- C. Compétence professionnelle
- D. Prise en compte des inégalités sociales³

Comment respecter ces valeurs au cours d'une intervention ergonomique

1. L'ergonome a le devoir d'intervenir selon ses compétences professionnelles propres. Son objectif est d'améliorer les situations de travail et d'éviter la mise en place de solutions ayant potentiellement des conséquences néfastes.
2. L'ergonome doit suivre les règles de la pratique de l'ergonomie par la mise en place d'une méthodologie rigoureuse à toutes les étapes de l'intervention : de l'identification des situations problématiques à leurs transformations. Il est de la compétence professionnelle de l'ergonome d'adapter son intervention au contexte du milieu dans lequel il ou elle intervient.
 - a. Description et analyse du travail réel, validées par les travailleuses et les travailleurs qui accomplissent ce travail ou qui peuvent être directement concernés par cette analyse. Il s'agit de prendre en considération le fait que la réalisation du travail par une personne se distingue du travail prescrit ou attendu par l'entreprise⁴.
 - b. Analyse qui s'appuie sur des fondements scientifiques et sur un modèle multidimensionnel de la personne.
 - c. Description et analyse de l'activité de travail selon une approche systémique des situations de travail. Il s'agit d'identifier les diverses situations à risque vécues par les travailleuses et les travailleurs, ainsi que leurs déterminants. Ceux-ci peuvent être des contraintes et devenir la cible de transformations en vue de l'amélioration des conditions de travail ou s'avérer être des ressources qu'il convient de préserver.
 - d. Présentation claire et transparente des données recueillies et analysées tout au long de l'intervention. Il s'agit d'éviter que les résultats soient biaisés par l'une ou l'autre des parties (s'il y a lieu) et restent au plus près de la réalité du milieu de travail. L'ergonome doit s'abstenir de modifier les résultats de l'analyse ou de les dissimuler partiellement aux bénéfices d'une des parties.

² Nous considérons que le respect de la confidentialité, l'honnêteté, la transparence, la loyauté, l'impartialité, la franchise et l'imputabilité sont incluses dans la notion d'intégrité

³ Les inégalités sociales concernent notamment le genre, l'âge, l'ethnie et l'origine sociale

⁴ Le terme entreprise est utilisé aussi pour désigner les établissements et les institutions

- e. Partage de l'analyse des résultats avec les personnes⁵ concernées, dans un souci de compréhension commune. Il s'agit d'accompagner le milieu de travail dans la recherche de compromis entre les pistes de solutions idéales et possibles, selon le contexte du travail et de l'entreprise. Une telle approche participative et inclusive est à privilégier.
 - f. Quelle que soit l'étape d'implantation des solutions dans laquelle sera impliqué l'ergonome, il doit assurer leur adéquation selon une démarche appropriée au contexte (ex. démarche de type conduite de projet, en utilisant des méthodes participatives telles que les simulations, l'essai de prototypes, le suivi d'implantation, l'évaluation en cours de fonctionnement, etc).
3. L'ergonome doit agir uniquement dans les champs de compétence de l'ergonomie et éviter la publicité mensongère. L'ergonome doit s'assurer de :
- a. Maintenir et développer ses champs de compétence et habiletés par des lectures, des formations, des échanges avec des pairs, etc.
 - b. Reconnaître et respecter ses limites personnelles en tant qu'ergonome, selon ses compétences professionnelles et son expérience, demander conseil au besoin.
 - c. Faire de la publicité d'une façon claire et compréhensible.
 - d. Éviter de dévaloriser les autres ergonomes et respecter la propriété intellectuelle.
4. L'ergonome doit préciser et faire connaître clairement aux parties en présence les objectifs, les méthodes, les exigences, les limites et les délais de l'intervention ergonomique proposée :
- a. Refuser une intervention dont les objectifs sont cachés à l'une ou l'autre des parties en présence ;
 - b. Obtenir un consentement libre et éclairé des travailleuses et des travailleurs concernés, à participer à l'intervention, sans aucun préjudice et aucune conséquence annoncée ou prévisible. En cours d'intervention, tout désistement éventuel de leur part doit être respecté et accepté, sans aucune conséquence ;
 - c. Obtenir de l'entreprise et des personnes participantes, l'autorisation de recueillir des images et des enregistrements aux fins d'analyse. Dans l'éventualité où l'ergonome souhaite utiliser le matériel lors de présentations dans l'entreprise ou ultérieurement aux fins d'enseignement ou de communication à des pairs, une autorisation supplémentaire est nécessaire ;
 - d. Réaliser l'intervention dans les cadres impartis et transmettre un rapport, ou autres livrables, dans un délai raisonnable. Rappeler aux parties concernées, par écrit dans le livrable, que celui-ci est destiné aux seules fins énoncées dans l'entente initiale d'intervention ;
 - e. Éviter d'intervenir dans les affaires internes de l'entreprise ou celles des travailleurs et travailleuses ;

⁵ Les personnes incluent tous les individus concernés de près ou de loin par les situations de travail analysées.

- f. Respecter le secret professionnel de tout renseignement de nature confidentielle ;
- g. Assurer la confidentialité des données lors de la conservation, de l'archivage et de la destruction des dossiers.

5. L'ergonome doit éviter de se placer en conflit d'intérêts et de céder à la partisanerie :

- a. Refuser tout avantage pécunier : argent, cadeaux, ristourne, commission, etc
- b. Maintenir une relation professionnelle avec la clientèle et éviter de développer des relations personnelles susceptibles de compromettre la neutralité de l'ergonome. Au besoin, confier l'intervention à une autre personne.
- c. Éviter d'accepter un mandat d'expertise dans un cas de litige où on nous demande de prendre partie, alors qu'il s'agit d'un milieu de travail où on a déjà agi à titre de consultant.
- d. Éviter de favoriser un groupe de personnes au détriment d'un autre, de faire subir de la discrimination à des personnes ou de prendre le parti de quelqu'un en raison de son statut ou en raison de pressions indues.
- e. S'abstenir d'intervenir dans des dossiers où deux clients ont des intérêts opposés. Il s'agit d'éviter tout conflit de loyauté, en cas d'intervention en prévention et dans le cadre de litige au sein de la même entreprise, en particulier sur le même sujet, ou en travaillant pour deux parties opposées sur une même problématique.
- f. Éviter de dénigrer d'autres ergonomes ou d'autres professionnels, d'abuser de leur confiance ou de les induire volontairement en erreur.

6. Dans le cas des ergonomes qui facturent des services professionnels :

- a. Établir préalablement les modalités de paiement de l'intervention.
- b. Demander un prix raisonnable selon les compétences et la nature du service, le temps consacré à l'exécution du service et la complexité du travail à accomplir.
- c. Convenir d'un paiement fractionné ou final, selon la structure et la durée de l'intervention.
- d. Convenir d'un paiement supplémentaire en cas de prolongation de l'intervention, qui devra être accepté par les parties en présence (montant à négocier).
- e. Offrir un prix concurrentiel avec le marché lors de la vente de produits ou d'équipements.

Signature du membre

Date