

UNIVERSITE DU BURUNDI



Faculté d'Agronomie et de Bio-Ingénierie
Département des Sciences Agro-Environnementales
Deuxième année de Baccalauréat - SAE II

Ethique et déontologie professionnelle

NOTES DE COURS

Par

Prof. NDUWIMANA André

Edition 2025

30H

Descriptif du cours

PROCESSUS	PARAMETRES	DESCRIPTION
Elaboration	Thème	Ethique et déontologie professionnelle
	Objectif général	Amener l'étudiant, futur bachelier agronome option Sciences et Agro-Environnementales à comprendre les obligations du service public et des règles de déontologie et développer en lui des compétences d'évaluer la situation, d'hierarchiser les valeurs à privilégier et de se prononcer sur l'agir.
	Pré-requis	Avoir le niveau des humanités générales ou équivalent
	Objectifs spécifiques	<ul style="list-style-type: none"> - Différencier morale, éthique et déontologie - Expliquer les principes et obligations du service public - Analyser les droits et devoirs du fonctionnaire - Expliquer la protection de l'environnement sous l'angle des valeurs, des normes et obligations - Maitriser les méthodes de communication administratives
	Conditions générales	<ul style="list-style-type: none"> - Moyens matériels mis à la disposition des étudiants : constitution de la République du Burundi, Statut général des fonctionnaires, Charte africaine sur les valeurs et les principes du service public et de l'administration ; - Salle avec matériel de projection
	Bref contenu	<ul style="list-style-type: none"> - Généralités sur les notions de morale, de déontologie et d'éthique - Principes du service public - obligations professionnelles et règles de la morale professionnelle - Communication administrative - Différentes approches en éthique de l'environnement
	Références bibliographiques	<ol style="list-style-type: none"> 1. Delvaux Yves (non daté): Ethique et déontologie professionnelle du fonctionnaire parlementaire 2. Textes juridiques : Loi n°1/010 du 18 mars 2005 portant promulgation de la constitution de la république du Burundi ; Loi n°1/28 du 23 aout 2006 portant statut général des fonctionnaires, Pactes internationaux des droits de l'homme, Charte africaine sur les valeurs et les principes du service public et de l'administration, etc. 3. Afeissa, H-S (2009). De l'éthique environnementale au principe de responsabilité et retour in <i>Education relative à l'environnement</i>, vol 8, 15-33 4. Larrère, C.(2006). Ethique de l'Environnement. <i>Multitudes</i> n° 24 (1) 75-84, doi: 103917/mul024.0075 5. White, Lynn, Jr (1967) [The historical roots of our ecological crisis, <i>Science</i>, Vol.155, N°3767

PROCESSUS	PARAMETRES	DESCRIPTION
	Informations	Syllabus, Etude de cas, références bibliographiques
	Activités	<ul style="list-style-type: none"> - Cours magistral introductif - Travaux en groupes, exposés des étudiants sur les thèmes proposés et discussion
Intervention	Déroulement	Le cours se construit de manière à être enseigné pendant 15 h et les travaux dirigés sont prévus pour 15 h
	Productions	Synthèse des communications, rapports des travaux dirigés
	Motivation	Le lauréat du département des sciences et technologies de l'environnement aura dans sa vie professionnelle à poser des actions en préservant l'équilibre durable entre l'homme et son environnement. Le cours d'éthique et déontologie professionnelle lui permet de s'imprégner des règles, droits et devoirs qui le régiront dans la vie professionnelle. Il lui permettra aussi d'adopter des attitudes et comportements responsables et conformes aux enjeux et défis environnementaux du moment.
	Interaction	<ul style="list-style-type: none"> - Méthode participative et réflexive - Travaux en groupes suivis de restitution et débats.
Appropriation	Evaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Formative (40%) - Sommative (60%)

Table des matières

I.	INTRODUCTION	3
1.1.	Exigences professionnelles pour un lauréat de la Faculté d’Agronomie et de Bio-ingénierie, Option Sciences Agroenvironnementales	3
1.2.	Valeur ajoutée par le cours d’ « éthique et déontologie professionnelle » à la formation d’un « bio-ingénieur » ?	3
1.3.	Objectif et descriptif du cours	3
II.	GENERALITES SUR LES NOTIONS DE MORALE, DEONTOLOGIE ET ETHIQUE	5
2.1.	Notion de morale	5
2.1.1.	Définition	5
2.1.2.	Crise des valeurs ou pluralisme des valeurs	6
2.2.	Notion de déontologie	6
2.2.1.	Définition	6
2.2.2.	Quelques valeurs et principes professionnels	7
2.2.3.	Avantage d’être un professionnel	8
2.2.4.	Dérives de l’activité professionnelle ou d’un professionnel par rapport aux valeurs de la profession	8
2.3.	Notion d’éthique	8
2.3.1.	Définition	8
2.3.2.	L’éthique par rapport aux normes	10
2.3.3.	Dilemme éthique	10
2.3.4.	La délibération éthique	10
2.3.5.	Quelle éthique pour un lauréat de la Faculté d’Agronomie et de Bio-ingénierie, Option Sciences et technologies de l’environnement.	11
III.	ETHIQUE ENVIRONNEMENTALE	13
3.1.	Enjeux et principes normatifs de l’éthique environnementale	13
3.1.1.	Enjeux de l’éthique environnementale	13
3.1.2.	Principes normatifs de l’éthique environnementale	13
3.2.	Risques environnementaux et principes de responsabilité	15
3.2.1.	Risques environnementaux	15
3.2.2.	Principes de responsabilité (Jonas Hans) et de précaution	15
3.3.	Les OGM et dilemme d’éthique sur la légalisation des OGM	17
3.3.1.	Définition et contexte	17
3.3.2.	Dilemme Ethique sur la légalisation des OGM	18
3.4.	Différentes approches en éthique de l’environnement	21

3.4.1. Anthropocentrisme	21
3.4.2. Biocentrisme.....	22
3.4.3. Ecocentrisme	23
3.4.4. L'écologie profonde.....	23
3.4.5. La préservation de la biodiversité	24
3.4.6. Ethique de l'environnement et le concept du développement durable.....	27
IV. ÉONTOLOGIE PROFESSIONNELLE ET PRINCIPES DU SERVICE PUBLIC	31
4.1. Charte Africaine sur les Valeurs et Principes de la Fonction Publique et de l'Administration	31
4.1.1. Les principes (Article 3)	32
4.1.2. Obligation du service et de l'Administration publics et règles de conduite des agents publics.....	32
4.1.3. Application des principes du service public	33
4.1.4. Les obligations professionnelles et les règles de la morale professionnelle.....	35
4.2. Statut général des fonctionnaires du Burundi	41
4.2.1. Ethique, règles de conduite, droits et obligations du fonctionnaire (Chapitre 3 du statut général des fonctionnaires).....	41
4.2.2. Positions statutaires	43
4.2.3. Régime Disciplinaire	44
4.2.4. Cessation définitive de service (chapitre 9 du SGF (page 42-46)).....	44
4.3. Leadership, Management; Manager, leader	45
4.3.1. Définitions	45
4.3.2. Différences fondamentales entre leaders et Managers	45
ANNEXES : EXECICES D'APPLICATIONS.....	46

I. INTRODUCTION

1.1. Exigences professionnelles pour un lauréat de la Faculté d'Agronomie et de Bio-ingénierie, Option Sciences Agroenvironnementales

Un bio-ingénieur ou ingénieur du vivant s'intéresse aussi bien à l'Agronomie, au management et à l'environnement.

Comme agronome, il est amené à gérer les systèmes agricoles et à accroître la production, ce qui revient à améliorer les cultures par de nouvelles races et le contrôle des parasites et ravageurs ; Comme manager, il est amené à faire des propositions d'aménagement et gestion pour atteindre l'objectif fixé. Les propositions portent sur la méthode ou sur le changement de comportement.

La méthode participative vise l'implication des différents partenaires notamment les salariés, ce qui constitue un élément important de compréhension commune (le fait d'être associés leur permet de comprendre et de partager les objectifs des chefs d'exploitation et d'améliorer leurs pratiques professionnelles) et de pleine motivation (la dynamique du groupe favorise le partage des bonnes pratiques, les échanges d'idées et l'évolution du métier de chacun).

Comme gestionnaire de l'environnement, il vise la compréhension et la gestion du milieu de vie et de tout ce qui touche à l'environnement. Les actions qu'il pose visent l'équilibre durable entre l'homme, ses activités et l'environnement.

L'agriculture est une activité qui exerce des pressions sur l'environnement (notamment la pollution des sols et des eaux via l'utilisation excessive des engrais et pesticides).

L'agriculture dite « durable » se donne pour objectif de réduire son empreinte écologique et de préserver les écosystèmes tout en conservant les finalités économiques et sociales inhérentes à toute entreprise agricole.

La mise en place d'un système de management environnemental dans une exploitation agricole constitue ainsi une réelle opportunité pour améliorer la gestion, les performances sociales et environnementales à moyen et long terme.

1.2. Valeur ajoutée par le cours d' « éthique et déontologie professionnelle » à la formation d'un « bio-ingénieur » ?

Alors que différentes disciplines (sciences) enseignées s'intéressent à ce qui est ou sera, ce cours d'éthique et de déontologie professionnelle se prononce sur l'agir (ce qui doit être en matière d'action humaine).

En effet, ces sciences peuvent décrire, expliquer et prédire les faits, mais ceux-ci ne permettent pas à eux seuls de déterminer quelle action est la bonne.

Bien entendu que la connaissance des faits influencera beaucoup l'évaluation de la situation, toutefois se prononcer sur les valeurs morales à privilégier dans l'agir est un aspect qui relève de l'éthique.

1.3. Objectif et descriptif du cours

Ce cours vise une réflexion sur les questions relatives à la protection de l'environnement et permet de les aborder sous l'angle des valeurs, des normes et obligations qui justifient les politiques, les approches et les actions en matière de la conservation.

Cette présentation aborde sa partie introductive les termes Ethique, morale et déontologie professionnelle en rapport avec les obligations de la profession d'un agronome environnementaliste.

Vient ensuite une partie qui présente de la notion d'éthique de façon générale et précise les contours de l'éthique professionnelle et environnementale. Il est question de montrer la relation entre la science et les valeurs en ce qui a trait à la fonction d'un agronome et aux questions environnementales.

La troisième partie aborde les enjeux et principes normatifs de l'éthique environnementale avec un accent sur le principe de précaution et le principe normatifs de Hans. La légalisation des OGMs y est présentée comme un sujet de réflexion éthique.

Cette partie aborde enfin les principales théories éthiques de l'environnement (l'anthropocentrisme, le biocentrisme, l'écocentrisme ou encore l'écologie profonde) en relation avec la crise actuelle de l'environnement ; développera une réflexion sur certains débats importants émergeant de la pratique des sciences de la conservation environnementale en ce qui concerne les objectifs que celle-ci devrait viser (la wilderness, préservation des espèces et de la biodiversité, le concept de développement durable, etc.) De manière plus générale, cette partie du cours a pour objectif de mettre en évidence l'inévitable interdépendance de l'éthique et de la science lors du traitement d'enjeux liés à l'environnement et au développement durable.

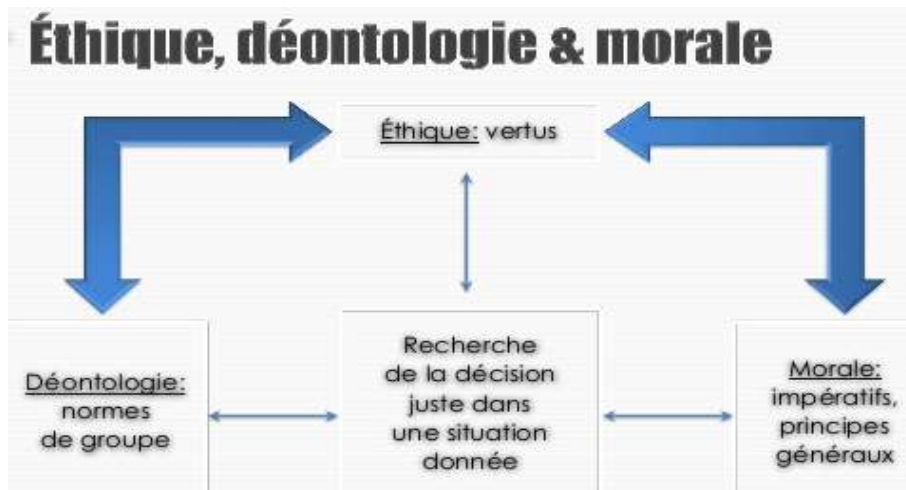
N'est –il pas bon de donner aux étudiants, futures fonctionnaires et professionnels, une formation qui vise notamment à développer « les capacités morales et éthiques à une époque où, dans tous les régions, pays et services, la corruption est devenue un mal endémique »

Au niveau de chaque pays, toute fonction ou administration publique est régie par des règles qu'il faut respecter et quand il y a dilemme, on en viole certaines. Le cours d'éthique développe les capacités de savoir les violer à bon escient. » ; faire preuve de courage de s'élever contre une règle et prendre une décision en faveur de l'intérêt général

Doter l'étudiant d'un sens de réflexion qui lui permettra de s'exprimer avec sa propre opinion devant des situations auxquelles il fera face dans sa vie professionnelle.

II. GENERALITES SUR LES NOTIONS DE MORALE, DEONTOLOGIE ET ETHIQUE

Les mots « éthique », « morale », « déontologie » renvoient à une dimension importante des actions humaines visibles dans des situations de la vie courante. 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. Dans son sens courant, le mot « **déontologie** » renvoie quant à lui aux obligations que des personnes sont tenues de respecter dans leur travail.



De façon résumée,

- qui dit :
 - Ethique cible les valeurs, les vertus qui sont des dispositions à agir (questionnement individuel sur la meilleure décision à prendre)
 - Morale vise les impératifs, les principes généraux qui permettent de différencier le bien du mal, le juste de l'injuste, l'acceptable de l'inacceptable
 - Déontologie cible une réflexion collective, la formalisation et les normes à respecter pour un groupe professionnel
- et :
 - respecter les règles, les obligations est un problème de déontologie,
 - s'efforcer d'être juste, équitable est un problème moral,
 - délibérer sur les actions à poser, les décisions à prendre relève de l'éthique

2.1. Notion de morale

2.1.1. Définition

Le terme morale vient du latin « mores » qui signifie mœurs et désigne l'ensemble des règles de conduite qui doivent être respectées par tous sans condition.

La **morale** 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.

Exemple ; 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**.

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 ». Par exemple, le christianisme propose un ensemble de valeurs (la charité, le pardon) et de principes (« Aime ton prochain comme toi-même ») devant guider l'agir humain. Pour y référer, on parle de la « morale chrétienne ».

2.1.2. Crise des valeurs ou pluralisme des valeurs

Dans plusieurs pays du monde, les religions (Christianisme, Islam, Hindouisme, etc) font ou faisaient office d'autorité en matière de morale.. La religion fournit alors un ensemble de valeurs communes partagées.

Avec l'effritement de l'emprise de la religion sur la société occasionné pour la plupart des cas par l'émergence de nouveaux mouvements sociaux et politiques, il y a de plus en plus une critique et remise en cause de l'existant. Cela fait que rares sont les valeurs et principes qui font partout unanimité et peuvent se targuer d'être universels, sacrés ou intouchables. Face à cette absence de cohésion morale qui s'observe d'une génération à une autre, certains parlent de crise de valeurs et cette expression évoque deux problèmes distincts :

- Pour l'individu, l'expression « crise des valeurs » traduit une dimension importante de la vie d'aujourd'hui liée à la perte des repères et du sens alors que les repères moraux sont essentiels à l'agir humain. La crise des valeurs appelle donc chacun à se questionner sur les valeurs et principes qui doivent le guider.
- Pour la société, l'idée de crise renvoie à la rupture d'un équilibre précieux. Le consensus social sur la morale est rompu et il y a diversité de valeurs. Face à ce nouvel état de choses, il nous faut repenser le vivre ensemble.

Dans ce genre de situation, l'on ne devra pas imposer à la minorité les valeurs de la majorité sans que celles-ci soient nécessairement « meilleures » ou « plus légitimes » au point de vue moral.

Il faudra trouver un moyen de permettre à chacun, dans la mesure du possible, de vivre selon les idéaux qui sont les siens, tout en préservant l'idée que certaines valeurs ou certains principes devraient être respectés par tous.

Par ailleurs, si on ne peut pas parler de consensus social sur la morale, il ne faudrait pas croire qu'aucune valeur ou aucun principe ne soit largement admis comme fondamental dans une société.

Exercice : Discussion sur les principes et valeurs suivants : Loyauté, obéissance hiérarchique, intégrité, probité, corruption, trafic d'influence, concussion

2.2. Notion de déontologie

2.2.1. Définition

Le terme « déontologie » vient du grec « deontos », qui veut dire « devoir ». Dans son sens courant, il renvoie aux obligations que des personnes sont tenues de respecter dans leur travail (profession)

On entend par déontologie l'étude des devoirs relatifs à tel ou tel métier. La déontologie d'une profession (métier) quelconque désigne l'ensemble des règles de conduite qui régissent l'exercice de cette profession ou métier.

Les obligations partagées par un groupe reflètent des valeurs ou 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.

Pour ne pas menacer ces valeurs, l'exercice d'une profession exige le respect de ce code de déontologie et de règlements, quitte à risquer des mesures disciplinaires dans le cas de comportements jugés hors normes ou en infraction à ce code.

Les codes de déontologie rappellent en effet à chaque professionnel les valeurs et les qualités morales rattachées à leur profession : intégrité, probité, confidentialité, la compétence, le sens de l'éthique, la responsabilité, l'engagement social, fierté, de dignité, de mérite et d'honneur.

Cela avantage le professionnel parce que les gens croient, à côté de la compétence plus technique, que le professionnel agit, dans sa pratique, de manière responsable, qu'il est soucieux du bien-être du public et que ce souci le distingue des charlatans de tout acabit.

Pourtant, on assiste à des fautes professionnelles d'abus de pouvoir, d'abus de confiance et de mauvaises pratiques qui entachent la crédibilité ou confiance, la reconnaissance sociale ou prestige associés au statut de professionnel et engendrent un climat de méfiance

La déontologie étant centrée sur l'autodiscipline, cela ne suffit plus et les gouvernements mettent en place des lois et règlements pour chaque profession afin de protéger le public et les clients. Exemple : dédommagement en cas de négligence ou incompétence.

Ces lois et règlements sont articulés autour d'un arsenal d'obligations professionnelles : de loyauté, de réserve, de discrétion, de dignité

2.2.2. Quelques valeurs et principes professionnels

Des valeurs et principes professionnels sous-tendent également le travail attendu d'un Agronome bio Ingénieur :

- Principe de l'homme qu'il faut à la place qu'il faut
- Principe de l'intérêt général
- Principe d'efficacité
- Le civisme et esprit de citoyenneté (il est au service de l'Etat et de la société)
- Laïcité, respect d'autrui
- Egalité et impartialité
- La transparence, la compétence et mérite.

Dans les activités économiques et commerciales, le principe de concurrence loyale doit être observé.

Exercice : Qu'est-ce qui fait qu'un Agro-bio ingénieur soit un professionnel et qu'un mécanicien ne le soit pas?

Une personne qui possède un savoir très spécialisé, d'un niveau de complexité élevé. Pour cette raison, ses actes ne peuvent être évalués que par des pairs.

2.2.3. Avantage d'être un professionnel

L'activité professionnelle, comme toute activité humaine, comporte de multiples avantages pour le professionnel lui-même et pour la société.

Au professionnel, elle apporte revenus, statut, accomplissement de soi et satisfaction d'être utile à ses semblables.

À la société, l'activité professionnelle apporte progrès, bien-être, solution de problèmes divers ou encore satisfaction de besoins que seul l'avancement de la science ou de la technologie peut permettre.

2.2.4. Dérives de l'activité professionnelle ou d'un professionnel par rapport aux valeurs de la profession

Comme toute activité humaine, l'activité professionnelle peut être déviée de ses finalités et aller à l'encontre de ce que le code de déontologie exige de lui :

- Les pressions pour obtenir des contrats et pour produire toujours plus vite ainsi que la croyance selon laquelle il faut satisfaire le client à n'importe quel prix rendent le bio-Ingénieur vulnérable quant au respect des valeurs de sa profession.
- Les ententes tacites ou les sceaux de complaisance qui font qu'un projet soit confié à quelqu'un qui n'a pas toutes les connaissances requises ou qui néglige de prendre en considération les conséquences de son travail sur l'environnement
- Le professionnel peut être négligent et ainsi priver les autres de la compétence qu'il doit assurer,
- Il peut faire passer le profit avant les services qu'il doit rendre,
- La science et les savoir-faire dont les professionnels doivent faire profiter la société peuvent se retourner contre elle par les phénomènes de pollution, d'épuisement des ressources, d'inégalités sociales et de conflits.

La réflexion éthique permet de résister à cette tendance anthropique de toute activité humaine. En se centrant sur les valeurs de compétence, de responsabilité et d'engagement social, l'éthique assure non seulement l'équilibre de l'activité professionnelle, mais aussi, pour une large part, l'équilibre de la société et de l'environnement.

2.3. Notion d'éthique

2.3.1. Définition

Ethique vient du grec ancien « ethos » qui signifie « mœurs », et pourrait donc être l'exact synonyme de morale.

La différence entre ces notions existe. Il faut se souvenir que la culture latine est une culture de soldats et de juristes, portés vers l'action, alors que la culture grecque est celle des philosophes. On peut alors considérer **l'éthique comme une réflexion sur la morale**, avec prise de recul critique. En somme, faire de l'éthique, c'est réfléchir sur les problèmes posés par la morale, sur ses fondements et son éventuelle évolution.

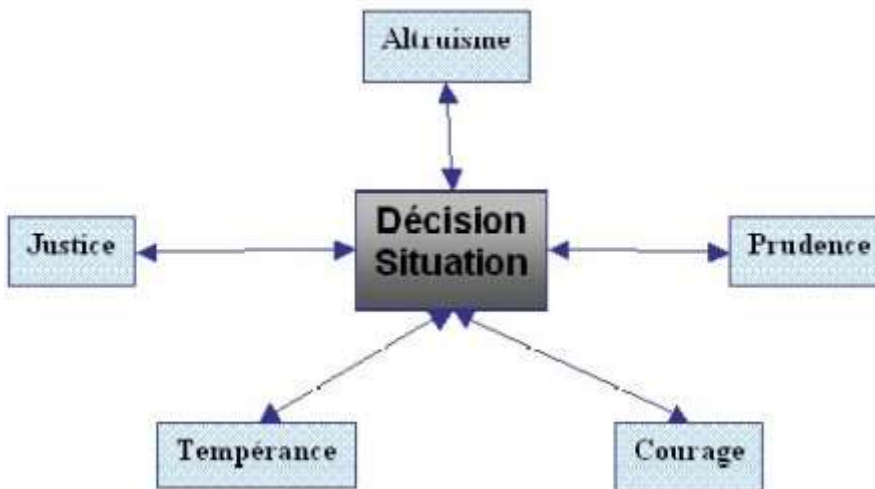
Dans ce sens, le mot éthique est depuis quelques années devenu une expression à la mode et s'utilise même là où on utilisait l'expression « morale » :

- Prenons un exemple d'un pays où les grossesses non désirées à l'école deviennent un phénomène inquiétant, on dira que le système d'enseignement de ce pays fait face à de sérieux problèmes d'éthique
- Pour une entreprise qui pollue l'environnement, on dira que ce n'est pas éthique de sa part.
- Un Administrateur fait couper les arbres d'une forêt parce qu'on avait besoin des planches pour la construction d'une école et il avait autorisation du Conseil communal. On peut dire que cet administrateur manque d'éthique.

Pourtant éthique, morale et déontologie sont des expressions différentes mais qui touchent à la sphère des valeurs et des principes et obligations moraux ou de groupes.

Comme dit précédemment, l'éthique est une réflexion ou une disposition pour agir selon les vertus.

Comme vertu on peut citer entre autre Altruisme, prudence, courage, tempérance, justice



Jean-Jacques Nillès, 2003. L'éthique est une compétence professionnelle

http://www.journaldunet.com/management/0404/040432_ethique.shtml

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 obligés de respecter.

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**.

Un problème éthique touche également à la sphère des principes moraux.

Exemple : « 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.

Dans des situations où on est confronté à des problèmes d'éthique, 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?

L'**éthique** n'est donc 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.

2.3.2. *L'éthique par rapport aux normes*

L'éthique, lorsqu'elle est centrée sur les valeurs et principes, elle complète les normes établies de trois façons :

- elle inspire et motive l'obéissance à ces normes et, par le fait même, favorise la promotion de l'esprit des normes;
- elle couvre les situations non prévues aux normes en poussant au dépassement des normes;
- elle invite au développement de nouveaux modèles de comportement dans les nouvelles situations où les normes sont dépassées par les situations, ce qui implique une créativité par rapport aux normes.

2.3.3. *Dilemme éthique*

Les dilemmes éthiques sont ce qu'on peut aussi appeler « conflits de valeurs ». Il s'agit des situations où les valeurs et les principes entrent en opposition et rendent les décisions difficiles.

Exemple : Quand des valeurs d'honnêteté, d'intérêt général et de solidarité familiale entrent en conflit parce qu'elles suggèrent d'agir de façons différentes

(Euthanasie, une compagnie pharmaceutique utilise des humains-proches pour tester un médicament dangereux contre une pandémie, le déplacement des populations locales pour la création d'une aire protégée, dénonciation d'un proche).

Face à un dilemme éthique où des valeurs s'opposent, on essaie d'ordonner celles-ci en fonction de leur importance. Cet exercice s'appelle la **hiérarchisation des valeurs**. Il s'agit d'une étape essentielle pour tenter d'identifier la bonne action à poser : la meilleure solution au dilemme cherchera à concilier les valeurs selon leur ordre de priorité.

Dans la solution d'un dilemme, la valeur ou le principe primordial occupe la place centrale. Mais (la ou) les autres valeurs ne sont pas mises de côté pour autant : on cherche aussi à les promouvoir dans la mesure du possible. Il arrive toutefois que l'on ait affaire à un choix binaire où la conciliation est irréalisable. Dans ce cas, seule la valeur primordiale sera retenue. Il arrive également qu'on ne parvienne pas à hiérarchiser les valeurs : il s'agit alors de négocier un compromis entre celles-ci.

L'éthique conduit donc à se demander « quels sont les valeurs et principes les plus importants? Et pourquoi? ». Répondre à ces questions permettra de faire face aux dilemmes éthiques que l'on rencontre, et possiblement de les solutionner.

2.3.4. *La délibération éthique*

L'éthique étant une réflexion argumentée en vue du bien agir, elle propose ainsi une démarche réflexive, critique et rationnelle (fondée sur les arguments) dans le but de poser une action éthiquement acceptable dans des situations où différentes valeurs ou différents principes sont en conflit.

La délibération éthique permet de déterminer les valeurs qui constituent des raisons d'agir acceptables par l'ensemble de la société, par les personnes qui partagent l'idéal de pratique et, au niveau particulier, par les personnes et les groupes touchés par une décision.

La délibération éthique est une manière de structurer notre réflexion face à un problème éthique. Elle repose sur une approche collaborative, où des participants recherchent ensemble une solution au problème. Elle vise l'atteinte du consensus, c'est-à-dire une position avec laquelle chacun est suffisamment à l'aise, même si elle peut encore contenir des éléments mineurs de désaccord.

Les participants cherchent d'abord à s'entendre sur une même compréhension des faits pertinents ainsi que des valeurs et principes en jeu dans la situation problématique. Ils cherchent ensuite à s'entendre sur les critères qui leur permettront de favoriser une valeur plutôt qu'une autre lorsqu'il y a conflit entre ces valeurs. Enfin, ils cherchent à formuler des recommandations qui pourront orienter l'action des personnes concernées dans cette situation.



La délibération éthique n'est pas qu'une procédure d'analyse et de prise de décision. Elle est une démarche éthique proprement dite, en ce qu'elle s'inscrit elle-même dans un ensemble de valeurs que les participants doivent adopter et mettre en œuvre. De plus, elle requiert certaines compétences spécifiques (connaissances, habiletés et attitudes). Cela peut se traduire par des règles concrètes de toute discussion à prétention éthique.

Voici, comme exemple, les neuf règles proposées par Durand, G. (1999) dans *Introduction générale à la bioéthique. Histoire, concepts et outils, Fides*, p. 429-431, tel que cité dans Massé, R. en coll. avec J. Saint-Arnaud (2003). *Éthique et santé publique. Enjeux, valeurs et normativité*, Presses de l'Université Laval, p. 178-179.

1. Refus de l'intimidation en tant que façon d'écarter la participation de l'autre. Elle peut prendre des formes plus ou moins subtiles, telles que le jeu d'autorité d'un leader de la discussion ou de l'utilisation d'un jargon technique;
2. Refus de la manipulation par la séduction [...];
3. Refus du mensonge, même dans ses formes subtiles, comme l'exagération d'un élément, la non-divulgaration de certaines informations;
4. L'écoute, l'ouverture d'esprit, qui exigent une prise en considération des arguments de l'autre;
5. S'exprimer, dire son opinion. Il faut encourager les plus timides et les moins articulés à exprimer leur opinion;
6. Chercher à considérer tous les facteurs, avec l'aide éventuellement d'une grille d'analyse de cas visant à l'exhaustivité dans l'identification des données pertinentes à une discussion de cas;
7. Interpeller les exclus, « c'est-à-dire s'interroger sur le point de vue de ceux qui ne sont pas présents à la discussion » ;
8. Mettre en relief les divergences et prendre le temps d'analyser la nature et les causes des désaccords;
9. Aider le groupe à progresser. L'animateur travaille alors à dégager les convergences et divergences, les conflits de valeurs en jeu, les dilemmes éventuel « et à ramasser les éléments susceptibles de faire consensus et d'entrer dans la rédaction d'un éventuel avis ».

2.3.5. Quelle éthique pour un lauréat de la Faculté d'Agronomie et de Bio-ingénierie, Option Sciences et technologies de l'environnement.

Un lauréat de la faculté d'Agronomie et de Bio-Ingénierie, option Sciences et Technologies de l'environnement sera confronté à des réflexions inhérente à toute fonction en général (Éthique professionnelle) mais sera en plus confronté et de façon particulière à des réflexions qui touchent l'environnement (Éthique de l'environnement)

a) L'éthique professionnelle

L'éthique professionnelle regroupe les réflexions sur différents domaines professionnels. On parle plus spécifiquement, par exemple, d'éthique des affaires, d'éthique journalistique, d'éthique de la psychologie, etc. L'éthique professionnelle se penche sur :

- ✓ les problèmes pratiques rencontrés par les membres d'une profession;
- ✓ le rôle et les responsabilités sociales liés à celle-ci;

En éthique professionnelle, la réflexion porte sur les valeurs qui motivent les conduites des professionnels et qui sont actualisées dans les codes de déontologie.

Les valeurs définissent un idéal général de pratique. Le bon professionnel se distingue, entre autres, par sa compétence, son sens des responsabilités, son engagement social.

Ce que cela signifie dans la pratique quotidienne, le code de déontologie aide à le comprendre en énonçant les devoirs et obligations découlant de l'idéal du groupe. Cet idéal de pratique justifie l'imposition de règles contraignantes et motive à les respecter.

La déontologie, comme tous les systèmes de règles, a cependant des limites :

- ✓ l'évolution économique et technique fait apparaître des problèmes éthiques nouveaux ;
- ✓ les professionnels, en outre, travaillent majoritairement dans des organisations qui ont des valeurs différentes des leurs
- ✓ au niveau particulier de la pratique professionnelle, la réflexion éthique redevient donc nécessaire pour résoudre les cas complexes et les conflits de valeurs.

b) L'éthique de l'environnement

L'éthique de l'environnement est une branche de l'éthique appliquée qui étudie le lien entre l'homme et la nature et qui cherche à préciser les différents rapports qu'il entretient avec l'environnement.

L'éthique de l'environnement regroupe les réflexions sur le rapport entre l'humain et la nature, notamment en matière de :

- développement durable / responsabilité envers les générations futures;
- gestion des ressources naturelles (eau, forêts, sous-sols...);
- gestion des déchets;
- pollution industrielle et agricole;
- droits des animaux;
- organismes génétiquement modifiés (OGM);
- biodiversité / conservation des écosystèmes, etc.

III. ETHIQUE ENVIRONNEMENTALE

3.1. Enjeux et principes normatifs de l'éthique environnementale

3.1.1. Enjeux de l'éthique environnementale

Même en situation normale, la diversité biologique n'est pas une donnée figée et immuable, les êtres vivants apparaissent, vivent et s'éteignent.

Cette biodiversité est à l'origine d'un grand nombre de services, services éco systémiques, dont l'humanité ne peut se passer.

L'espèce humaine, par son abondance et sa puissance, avec une volonté de domination et possession excessive de la nature conduit à une crise totale qui touche tous les aspects de la vie. Seulement écologique mais aussi sociale, économique, morale et, bien sûr, politique.

Le principal enjeu de l'éthique de l'environnement est de poser question de la légitimité de ce comportement de l'homme conquérant face à la nature.

Cela à travers des interrogations d'ordre éthique et philosophique sur les relations entre les humains et le tissu de la vie.

Notons qu'il y a une différence entre la loi et l'éthique :

- ✓ La loi civile (ou religieuse dans certains pays) est un impératif le plus souvent imposé par la collectivité à elle-même dont le non-respect expose à une punition;
- ✓ L'éthique interpelle la conscience parce que tout ce qui est légal n'est pas forcément moral

3.1.2. Principes normatifs de l'éthique environnementale

L'approche éthique en environnement peut se décrire au travers de principes éthiques qui assurent une justification des prises de décision,

Ces principes sont en rapport avec le respect de la vie humaine et le respect de l'environnement. Ils découlent de la Déclaration de principes relatifs aux forêts et la Déclaration de Rio sur l'Environnement et le Développement (27 principes) mais également visent le bon exercice de la profession de l'environnementaliste.

3.1.2.1. Principes découlant de Rio

L'éthique de l'environnement est celle du développement durable et est fondé sur quatre principes principaux :

- ✓ Les êtres humains constituent la centralité de la planète ; cela se traduit par une responsabilité de sauvegarde et de développement de la vie sur la planète ;

- ✓ Les êtres humains visent la progression de l'humanité et ainsi « à gérer leur rapport au monde comme bons administrateurs » ;
- ✓ Les êtres humains doivent remplir trois devoirs essentiels : l'autonomie, la solidarité et la gestion du monde ;
- ✓ Le principe du développement durable doit « orienter le devoir et l'idéal de gestion humaine de la planète ».

Ces principes sont un condensé des 27 principes adoptés à Rio:

- Agir au bénéfice des personnes et contribuer à améliorer leur qualité de vie (1er ,4ème , 5ème principe)
- Eviter de causer des dommages à l'environnement (principe 2)
- Agir en pensant aux générations futures et éviter toute action susceptible de faire du mal aux personnes et à l'environnement
- Agir de façon équitable et juste envers les personnes pauvres et vulnérables (principe 6,
- Principe de responsabilité commune mais différenciée (principe 7)
- Principe de participation effective de toutes les parties prenantes y compris les peuples défavorisés et les minorités (Principes 10, 20,21)
- Principe de précaution (principe 15)
- Principe du pollueur payeur (principe 16)
- principe de paix et développement pour la protection de l'environnement (principe 25)
- Principe de coopération et partenariat (principe 27)

3.1.2.2. Principes pour le bon exercice de la profession de l'environnementaliste.

- L'exercice de la profession d'environnementaliste exige une réflexion surtout que les lois environnementales sont elles mêmes en évolution, leur interprétation donnant souvent lieu à des imprécisions et ambiguïtés importantes.
- De plus l'expert environnementaliste doit souvent user de sa conscience pour résoudre les dilemmes que lui pose la non-convergence des intérêts des parties en présence pour ce qui touche à l'environnement.
- Les principes fondamentaux tels que: **l'indépendance, l'objectivité, l'intégrité, l'équité et l'honnêteté** présentent un idéal éthique vers lequel tendre.
- Le respect de ces principes est essentiel au maintien de la crédibilité de la profession et de la confiance que lui porte le public

- La compétence professionnelle repose sur deux volets : une connaissance technique et une compétence éthique (la connaissance technique s'acquiert au cours d'une formation accréditée), la compétence éthique repose sur la capacité et les aptitudes à agir après réflexion et jugements moraux

3.2. Risques environnementaux et principes de responsabilité.

3.2.1. Risques environnementaux

Suite aux activités anthropiques, la terre est confrontée à des risques environnementaux :

- Risques prévisibles: Changements climatiques: Gaz à effets de serre (CO₂, CH₄, Nox, CFC),
Effets de la surexploitation des ressources (Surpêche, déforestation, ...)
La pollution (déchets de tous ordres)

- Risques imprévisibles:

L'effet des progrès technologiques: ce sont généralement les petites défaillances qui sont évaluées en termes de probabilité mais pas les risques à très long terme.

Ex : - Le nucléaire (la sûreté des réacteurs, maîtrise et stockage des déchets radioactifs) à cause des événements imprévisibles (Tsunamis, tremblements de terre, inondations, incendies) : en 2011, accident de Fukushima suite au Tsunami

- Les OGM
- Pluies acides
- Erosion de la biodiversité
- L'introduction d'animaux ou de plantes exotiques

3.2..2. Principes de responsabilité (Jonas Hans) et de précaution

Le principe de précaution est un principe juridique qui fait son apparition en Allemagne, semble-t-il, à la fin des années 60, dans le domaine de l'environnement.

C'est un principe "selon lequel l'absence de certitudes, compte tenu des connaissances scientifiques et techniques du moment, ne doit pas retarder l'adoption de mesures effectives et proportionnées visant à prévenir un risque de dommages graves et irréversibles à l'environnement, à un coût économiquement acceptable."

Le principe de précaution est alors l'instrument grâce auquel on tente de s'adapter aux transformations de la gestion des risques dans une société technologique.

Exemple: - affaires comme celles du sang contaminé, de la "vache folle" (encéphalopathie spongiforme bovine) - introduction d'organismes génétiquement modifiés (OGM).

Ce principe est confronté à des critiques provenant des camps opposés :

Critiques 1: pro-croissance économique

- principe d'abstention, qui bloquerait toute innovation
- la demande, impossible à satisfaire, d'un "risque zéro".
- donne satisfaction aux peurs irrationnelles du public, vis-à-vis de la technique et de la science, ce qui conduirait à l'immobilisme.

Critiques 2: partisans des mesures fortes

- s'en tient à une gestion probabiliste des risques,
- n'anticipe pas la catastrophe.
- Devrait viser le Scénario risque zéro pour responsabilité (risque futur), peur
- Probabilité et actes de réparations (prévention)

Pour le Principe Responsabilité, l'idée de départ est que la puissance technologique moderne pose des problèmes éthiques d'un type nouveau:

- Nous sommes parvenus à un niveau de puissance technique sans précédent : nos actions techniques ont des effets globaux, dans l'espace (comme le montrent les problèmes d'effet de serre : l'émission de gaz à un point quelconque du globe a des répercussions sur l'ensemble du climat), comme dans le temps (la durée de la radioactivité des déchets nucléaires).
- Impossibilité de séparer les effets dommageables des conséquences bénéfiques
- conséquences néfastes dépassant parfois de loin le but recherché (exemple nucléaire militaire est mauvais, nucléaire civil est bon mais les effets involontaires du nucléaire civil peuvent être aussi nocifs qu'une guerre nucléaire)

Ce principe part de la capacité qu'ont les actions techniques de menacer la perpétuation de la vie sur terre, ce qui oblige de définir des formes nouvelles de responsabilité.

Le principe de précaution impute la responsabilité d'une action passée à un agent, qui en est jugé responsable, en ce qu'il a à en subir les conséquences, ou à réparer le tort fait à autrui. C'est une attribution qui se fait après coup, et qui porte sur des actes distincts

Le principe de responsabilité de Jonas se veut global (sur toute la terre) et pour le futur (générations futures) pour que la vie humaine puisse se perpétuer

Tant que le péril est inconnu, on ignore ce qui doit être protégé et pourquoi il le doit. La règle énoncée par Jonas : préférer le scénario du pire, "davantage prêter l'oreille à la prophétie de malheur qu'à la

prophétie de bonheur. **Cela exigerait, en cas d'innovation, que ceux qui l'introduisent puissent faire la preuve de sa totale innocuité.**

3.3. Les OGM et dilemme d'éthique sur la légalisation des OGM

3.3.1. Définition et contexte

3.3.1.1. Déf.

Un organisme génétiquement modifié (OGM) est un organisme vivant dont le patrimoine génétique a été modifié par génie génétique, soit pour accentuer certaines de ses caractéristiques ou lui en donner de nouvelles considérées comme désirables, soit au contraire pour atténuer, voire éliminer certaines caractéristiques considérées comme indésirables.

Il peut s'agir :

- d'enlever, déplacer ou modifier un gène existant ;
- d'insérer un gène nouveau associé aux caractéristiques recherchées.

L'OGM peut :

- Servir à l'alimentation humaine ou animale,
- servir de bioréacteur pour produire des molécules utilisées dans les domaines alimentaire, pharmaceutique ou industriel,
- être utilisé en sylviculture et en horticulture, servir à créer des modèles animaux pour l'étude de diverses maladies humaines ou pour des recherches fondamentales sur des mécanismes biologiques complexes.

3.3.1.2. Contexte

Depuis l'avènement de l'agriculture, l'être humain pratique la sélection pour enrichir le patrimoine génétique des plantes et des animaux :

- ✓ croiser des individus présentant les caractéristiques recherchées jusqu'à ce que les résultats souhaités soient obtenus
- ✓ des mutations ont pu être provoquées à l'aide de substances chimiques ou de rayons ionisants. Mais les résultats demeurent hautement imprévisibles, et souvent négatifs (instabilité, stérilité)

La transgénèse, au contraire des méthodes déjà utilisées, permet l'insertion de gènes pouvant provenir de n'importe quelle espèce végétale, microorganique ou animale.

Comme avantages:

- ✓ Depuis 1983, la transgénèse remplace avantageusement les méthodes classiques de sélection chez les animaux et rend également possible la production de médicaments ou de biomatériaux

(dans le lait de certains mammifères), de porcs dont les organes pourront être utilisés pour des transplantations chez l'être humain

- ✓ une contribution est possible à la protection de l'environnement. Ainsi, dans l'industrie, des enzymes produites par des microorganismes transgéniques entrent dans la fabrication de produits de lessive; des bactéries transgéniques servent à produire un polymère biodégradable qui entre dans la fabrication de tissus; d'autres doivent servir à la dépollution des sols.
- ✓ En matière agronomique, les caractéristiques des végétaux transgéniques (résistance aux herbicides, aux insectes, aux virus, etc.) bénéficieraient surtout aux producteurs agricoles; les chercheurs tentent aussi d'améliorer les caractères nutritionnels, voire gustatifs, de certains produits.

Comme inconvénients:

- ✓ Pour la transgénèse des microorganismes, il n'y a pas de risques scientifiquement prouvés mais cela n'exclut pas l'existence du risque
- ✓ Pour la transgénèse des végétaux . pas de risques sanitaires encore prouvés mais des risques environnementaux : l'atteinte à la biodiversité, la contamination d'autres cultures ou de la flore sauvage, le développement de résistances à des agents pathogènes, la toxicité pour la faune constituent des risques potentiels qui ne peuvent être négligés. Il y a éventuellement même d'une évolution irréversible pour la nature ou de transformations difficiles à corriger le cas échéant
- ✓ Pour les animaux, les risques pour l'environnement sont surtout associés à leur échappement accidentel dans la nature, sauf en ce qui concerne les insectes transgéniques qui sont développés expressément pour être placés en milieu naturel et pour concurrencer leurs congénères sauvages.

3.3..2. Dilemme Ethique sur la légalisation des OGM

Des avantages de la transgénèse ont été prouvés et aujourd'hui beaucoup de pays développés disposent de la technologie pour pratiquer la transgénèse.

Exemple du Québec

**Situation des cultures transgéniques
de 1999 à 2002 au Québec**

Cultures	1999			2000			2001			2002		
	Total (ha)	OGM (ha)	OGM (%)	Total (ha)	OGM (ha)	OGM (%)	Total (ha)	OGM (ha)	OGM (%)	Total (ha)	OGM (ha)	OGM (%)
Colza	12000	9000	75	6000	4500	75	5000	3750	75	6000	4500	75
Mais	375000	112500	30	411000	110970	27	435000	134850	31	450000	144000	31
Soja	142000	12780	9	156000	24960	16	148000	39960	27	135000	39000	29
Pomme de terre	18330	540	3	18000	0	0	18900	0	0	19700	0	0
Total	547330	134820	25	591000	140430	24	606900	178560	29	610700	187500	31

Source: Statistique Canada; données révisées par l'Institut de la statistique du Québec, février 2003⁵³.

Le développement et la commercialisation de plantes génétiquement modifiées sont sujets à nombreuses controverses :

- ✓ Quelle capacité de ces cultures à réduire la faim dans le monde?
- ✓ L'existence des risques sanitaires et environnementaux: N' y a – t-il pas des risques de toxicité? Est-il légitime pour l'être humain d'intervenir sur la nature? La dispersion dans la nature et les effets néfastes sur la biodiversité
- ✓ contexte économique leur commercialisation (un quasi-monopole aux mains de quelques multinationales)
 - les risques de dépendance qui guettent les exploitants agricoles dans les cultures transgéniques
 - la culture d'OGM empiète sur le droit des agriculteurs à choisir le mode d'agriculture et le type de culture qui leur conviennent.
 - Quelle place de pays en développement dans le débats sur les OGM

3.3.2.1. Valeurs et hiérarchie des valeurs.

- Des valeurs communes comme: la santé humaine, l'environnement, le choix des consommateurs, le bien-être économique, culturel et social, l'intérêt des générations futures, transparence et la participation de la population dans la prise de décision
- Des valeurs de santé, d'environnement et d'économie comme étant les valeurs les plus susceptibles d'entrer en conflit les unes avec les autres:
- ✓ La santé définie par l'OMS comme « un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité » est une grande valeur et les préoccupations associés aux OGM en matière de santé occupent une place prépondérante pour toutes les sociétés.
- ✓ La qualité de l'environnement est une valeur importante et contraignante. Le terme environnement englobe les systèmes physiques (eau,air,sol),les systèmes biologiques (flore,

faune, le plus souvent regroupés sous l'appellation «biodiversité») et les systèmes humains (infrastructures matérielles, groupes humains, rapports de production, systèmes institutionnels).

- ✓ L'économie qui concerne la création et l'échange de richesse est une valeur non négligeable

3.3.2.2. Normes internationales

- ✓ la conservation de la diversité biologique, l'utilisation durable de ses éléments et le partage juste et équitable des avantages découlant de l'exploitation des ressources génétiques [...]» (article premier).
- ✓ Le Protocole de Carthagène (ou Protocole de Cartagena), négocié à Montréal en janvier 2000, découle de l'article 19 de la Convention sur la diversité biologique: Gestion de la biotechnologie et répartition de ses avantages.(c

«Conformément à l'approche de précaution consacrée par le Principe 15 de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, l'objectif du présent Protocole est de contribuer à assurer un degré adéquat de protection pour le transfert, la manipulation et l'utilisation sans danger des organismes vivants modifiés résultant de la biotechnologie moderne qui peuvent avoir des effets défavorables sur la conservation et l'utilisation durable de la diversité biologique, compte tenu également des risques pour la santé humaine, en mettant plus précisément l'accent sur les mouvements transfrontières.»

Les principaux pays producteurs d'OGM n'en font pas partie (Etats-Unis, Argentine, Canada, Chine)

3.3.2.3. Evaluation Ethique des OGM.

Les pays mettent en place des comités ou commission d'évaluation éthique pour la légalisation ou gestion des OGM

L'évaluation éthique du produit transgénique a privilégié une approche de précaution et la hiérarchisation des valeurs

La démarche d'évaluation éthique peut se résumer en six étapes:

- ✓ compréhension de la situation;
- ✓ détermination des risques;
- ✓ mise en lumière et analyse des conséquences;
- ✓ repérage et clarification des valeurs en jeu;
- ✓ caractérisation des conflits de valeurs et hiérarchisation des valeurs; raisonnement pratique justifiant la décision et les recommandations

3.3.2.4. Etape de détermination du risque

C'est une étape essentielle qui se décompose en 4 composantes (André BEAUCHAMP, Gérer le risque, vaincre la peur, Montréal, Bellarmin, 1996.):

- ✓ l'évaluation (perçue comme une étape purement scientifique avec des méthodes systématiques et rigoureuses)
- ✓ la perception (cherche à décrire la façon dont les humains perçoivent et définissent le risque en fonction de leur propre situation)
- ✓ la communication: la façon choisie de parler d'un risque donné et elle peut varier selon les acteurs de la communication
- ✓ la gestion du risque: se situe toujours dans un contexte d'incertitude et cherche à établir des passerelles entre l'analyse scientifique du risque et les valeurs sociales

3.4. Différentes approches en éthique de l'environnement

Ces rapports entre l'humain et la nature peuvent s'appréhender à travers différentes approches.

3.4.1. *Anthropocentrisme*

Du grec anthropos (homme) et kentron (centre), l'anthropocentrisme est un système de pensée qui place l'homme au centre de l'univers et qui considère que seuls les êtres humains sont dignes de considération morale et que toute chose se rapporte à lui.

Les animaux, les végétaux et la nature en général ne sont que des choses à la disposition des hommes et n'ont donc pas de valeur intrinsèque, seulement une valeur que leur confère l'être humain.

La nature est un réservoir des ressources destinées exclusivement à l'usage de l'homme. L'anthropocentrisme se manifeste à la fois comme croyance, culture et civilisation et serait lié à la crise écologique.

White, Lynn, Jr (1967) [The historical roots of our ecological crisis, Science, Vol.155, N°3767] défend la thèse selon laquelle ce serait la victoire du Christianisme sur le paganisme qui aurait marqué cette évolution vers la crise écologique.

Chaque élément de la nature (arbre, colline, rivière, etc.) possédait son génie, son esprit titulaire de sorte qu'avant de porter atteinte à cet élément il fallait avoir les faveurs des esprits protecteurs. En combattant le paganisme, le christianisme a donné lieu à l'exploitation de la nature dans une indifférence déconcertante.

Lisons le livre de Genèse 1 verset 26-30, de Genèse 9 verset 1-2 pour voir les relations de l'homme et la nature selon le christianisme.

A côté du Christianisme, la culture occidentale est une autre facette de l'anthropocentrisme car l'homme domine la nature grâce à la science et aux progrès technologiques. La production n'est plus basée sur les besoins des familles mais sur les capacités des machines à labourer faisant l'homme maître de la nature

Un autre élément qui aurait favorisé l'anthropocentrisme à l'égard de la nature est le système de production capitaliste qui est un système de production qui exerce une énorme pression sur les

ressources naturelles puisqu'il s'inscrit dans une logique de rentabilité où le profit constitue l'objectif ultime.

Beaucoup d'auteurs considèrent que donner une valeur inhérente à des éléments naturels constituerait un point de départ d'une nouvelle conception de la nature

3.4.2. Biocentrisme

Le biocentrisme est un paradigme environnemental qui consiste à attribuer une valeur inhérente à toute forme de vie. Selon cette pensée, ce n'est pas le vivant considéré comme un tout qui est digne de respect mais bien chaque être vivant qui le compose car ce n'est pas le tout qui possède une valeur intrinsèque mais bien les parties qui le composent.

Cette approche a été défendue par Paul W. Taylor [*Paul W., Taylor. Respect for nature a theory of environmental ethics, Princeton, N.J. Princeton University Press, 1986*] qui considère que nous sommes dans une période de crise environnementale imputable à la conception anthropocentrique que nous avons de la nature.

Il propose le concept de «centre de vie téléologique» désigne la capacité de chaque organisme, allant de la cellule à l'être humain, à réaliser sa fin propre pour atteindre son bien-être. Ces fins peuvent être diverses mais sont, pour la plupart, la conservation, la survie, la croissance et la reproduction.

Pour lui l'homme et les autres organismes sont moralement égaux. C'est l'égalitarisme biotique où tout être vivant possède une valeur inhérente.

Il faut hisser au même niveau homme et nature afin que l'homme change sa vision et sa manière d'intervenir sur celle-ci.

3.4.2.1. Croyances associées au biocentrisme

Avec la conception biocentrique de Taylor, quatre croyances sont proposées pour être adoptées afin de passer au pragmatisme environnemental :

1° les humains sont membres de la communauté biotique de la Terre au même titre que les autres êtres vivants.

2° toutes les espèces, y compris l'espèce humaine, font partie d'un vaste système d'interdépendance.

3° tous les êtres vivants poursuivent leur bien propre à leur façon, c'est-à-dire en tant que «centre de vie téléologique».

4° les humains ne sont pas intrinsèquement supérieurs aux autres êtres vivants.

Avec Taylor, même s'il est doté de raison, l'homme perd sa supériorité au profit du concept de « centre de vie téléologique » où la valeur intrinsèque est égale à chacun.

3.4.2.2. Règles pratiques pour le respect de la vie de chacun

En pratique, l'objectif moral de Taylor n'est pas chose aisée. C'est pourquoi il s'est efforcé de développer des règles pratiques en rapport du respect de la vie d'un individu :

1° règle de non-malveillance qui exige des humains de ne pas causer de mal aux autres êtres vivants

2° règle de non-ingérence consiste à ne pas modifier volontairement les écosystèmes et les activités des autres êtres vivants

3° règle de fidélité qui s'applique particulièrement aux activités de chasse, de pêche et de piégeage. Toutes ces activités devraient être interdites car l'homme joue avec la vie des animaux

4° règle de justice restitutive qui exige des humains qu'ils dédommagent les êtres vivants et leurs milieux de vie qu'ils ont perturbés d'une quelconque façon.

Le biocentrisme a été fortement critiqué. Beaucoup le trouvent même inacceptable : « il est absurde de placer l'homme sur le même pied d'égalité que les autres espèces comme si la mort d'un poisson avait la même valeur que la mort d'un être humain »

On se rend compte qu'il y a confrontation d'idées et entre les idéaux et la réalité, il y a souvent deux mondes.

3.4.3. Ecocentrisme

L'éthique écocentrique est défendue par des certains environmentalistes comme Aldo Leopold et John Baird Callicott.

À la différence du biocentrisme, qui insiste sur la valeur propre, intrinsèque, de chaque entité vivante, considérée isolément, l'écocentrisme met l'accent sur l'interdépendance des éléments et leur commune appartenance à un ensemble, celui de la « communauté biotique ».

L'homme n'est donc pas extérieur à la nature, il en fait partie : il est membre, au même titre que les loups ou les cerfs et autres, de la communauté biotique.

Les tenants de l'**écocentrisme** invitent à prendre en compte dans la délibération morale les entités globales. Elles ont, comme les êtres vivants, un bien propre qu'il est possible de promouvoir ou d'entraver par nos actions, et qui devrait donc nous imposer certaines obligations morales. Dans le préambule de la Convention sur la diversité biologique, les 189 pays signataires se déclarent conscients de la « valeur intrinsèque » de la biodiversité. La diversité biologique a une valeur intrinsèque, indépendamment de sa valeur instrumentale ou utilitaire.

Le développement des connaissances du fonctionnement des écosystèmes, en particulier la multiplicité des interrelations entre les différents éléments qui les composent (et qui ne se limitent pas à la vision réductrice de proie-prédateur) permet de renforcer cet éthique avec un autre concept, celui de l'« écologie profonde ».

Ce dernier permet de prendre conscience de la profonde ignorance humaine au sujet des relations nouées au sein de la biosphère, et par conséquent aux effets des perturbations que les activités humaines peuvent y introduire.

3.4.4. L'écologie profonde

On doit l'invention du concept d'Écologie profonde « Deep Ecology » à Arne Naess, philosophe norvégien (1912-2009) s'appuyant sur l'idée que la richesse et la diversité des formes de vie sont des valeurs en elles-mêmes et contribuent à l'épanouissement de la vie humaine et non humaine sur Terre.

Face à l'écologisme considéré comme une « écologie de surface », centrée sur « la santé et l'opulence des individus dans les pays développés » et qui se contente d'un « combat contre la pollution et l'épuisement des ressources », la « deep ecology » ou « écologie profonde » ne vise pas une réforme légère de la société actuelle, mais une réorientation substantielle de notre civilisation toute entière. L'enjeu central est celui d'un changement de notre perception qui conditionnera les priorités des actions à mettre en œuvre : alors que la perception de la biodiversité par le public est souvent limitée à quelques espèces emblématiques de faune ou de flore, il est crucial de restituer cette biodiversité sous l'angle de son omniprésence comme fondement de la vie et de ses multiples interactions avec les sociétés humaines.

Tandis que la vision classique pose la satisfaction des besoins humains comme finalité (anthropocentrisme) et attribue au reste du vivant le statut de « ressource », l'écologie profonde place les finalités humaines dans une perspective plus large, celle du vivant (biocentrisme) afin de prendre en compte les besoins de l'ensemble de la biosphère, notamment parce que l'espèce humaine co-évolue avec les autres espèces depuis des millions d'années.

Pour les écologues qui étudient les interactions entre les organismes, les communautés biotiques et leur environnement, les organismes sont envisagés comme des « nœuds au sein de réseau ou du champ de la biosphère, où chaque être soutient avec l'autre des relations intrinsèques »

3.4.4.1. Principes fondamentaux de l'écologie profonde

Les partisans de l'écologie profonde estiment que le monde n'est pas une ressource exploitable à volonté par l'Homme. L'éthique de l'écologie profonde explique qu'un système global (la nature) est supérieur à chacune de ses parties (l'Homme étant une partie de la nature). Cette éthique s'appuie sur les huit postulats suivants:

1. Le bien-être et l'épanouissement des formes de vie humaines et non-humaines de la Terre ont une valeur en elles-mêmes (synonyme : valeur intrinsèque, valeur inhérente). Ces valeurs sont indépendantes de l'utilité du monde non-humain pour les besoins humains.
2. La richesse et la diversité des formes de vie contribuent à la réalisation de ces valeurs et sont également des valeurs elles-mêmes.
3. L'Homme n'a pas le droit de réduire la richesse et la diversité biologique, sauf pour satisfaire des besoins humains vitaux.
4. L'épanouissement de la vie et des cultures humaines est compatible avec une décroissance substantielle de la population humaine. Le développement des formes de vie non-humaines requiert une telle diminution.
5. L'interférence humaine actuelle avec le monde non-humain est excessive et nuisible, et la situation empire rapidement.
6. Des politiques doivent donc être changées. Ces politiques affectent les structures économiques, technologiques, et idéologiques fondamentales. Il en résultera une société profondément différente de la nôtre.
7. Les changements idéologiques passent par l'appréciation d'une bonne qualité de vie plutôt que l'adhésion à des standards de vie toujours plus élevés. Il faut prendre conscience de la différence entre « bonne qualité » et « course à un niveau de vie extrêmement élevé » (qui serait néfaste à la nature).
8. Ceux qui souscrivent aux points précédents s'engagent à essayer de mettre en application directement ou indirectement les changements nécessaires.

3.4.5. La préservation de la biodiversité

Le terme biodiversité de l'anglais « biodiversity » est une contraction de l'expression anglaise « biological diversity », pour la première fois utilisée dans les publications en 1988 par Eduard O Wilson mais clairement définie à la CNUED comme : la « *variabilité des organismes vivants de toute origine y compris, entre autres, les écosystèmes terrestres, marins et autres écosystèmes aquatiques et les complexes écologiques dont ils font partie ; cela comprend la diversité au sein des espèces et entre espèces ainsi que celle des écosystèmes.* » (Article 2 de la convention sur la diversité biologique)

3.4.5.1. Importance de la biodiversité

L'importance de la biodiversité peut se résumer comme suit :

- La biodiversité, c'est la vie qui nous entoure sous toutes ses formes. Elle est de ce fait indispensable à tous les processus vitaux et à toutes les services fournis par les écosystèmes sur la planète.
- La biodiversité est le fruit d'une évolution de plusieurs millions d'années, influencée par des siècles d'activité humaine (cueillette, défrichement, agriculture, urbanisation, etc.).
- La biodiversité représente la condition *sine qua non* pour un développement sain et naturel des espèces et des écosystèmes.
- La biodiversité constitue l'héritage naturel que nous léguons aux générations futures. A ce titre, il incombe à notre société une responsabilité éthique et morale.
- La diversité représente plusieurs millions d'espèces estimées de par le monde 10 à 20, voir plus), leur variabilité génétique et la variété des ensembles qu'elles constituent dans un habitat et la variabilité des interactions qu'elles génèrent rendent possibles des adaptations à un large spectre de conditions et de modifications environnementales.
- Une gamme de Services sont fournis par les écosystèmes :

1° Approvisionnement économique:

Les écosystèmes et leurs espèces sont des facteurs de production pour de nombreux biens comme l'eau potable, les denrées alimentaires, les agents énergétiques, les fibres textiles, les matériaux de construction et les principes actifs pharmaceutiques. Les ressources génétiques sont indispensables au développement de nouvelles plantes utiles, de matières premières pour l'industrie et de nouveaux médicaments.

Les écosystèmes et leurs espèces sont importants pour la pollinisation et la lutte contre les espèces nuisibles dans l'agriculture ainsi que pour la fertilisation des sols.

2° Services de régulation:

Des ensembles naturels d'êtres vivants stockent le CO₂, offrent une protection contre les avalanches et les crues, préviennent les risques d'érosion et régulent le climat.

3° Services culturels et sociaux:

Les écosystèmes et leurs espèces contribuent à la diversité des paysages et permettent ainsi aux êtres humains d'y puiser une satisfaction d'ordre esthétique. De plus, la biodiversité est source de détente. Le développement de la culture et des sociétés humaines est intimement lié à la biodiversité (notamment les connaissances traditionnelles en matière de plantes médicinales).

4° services de production:

Les écosystèmes fournissent des prestations auxquelles l'être humain n'a pas recours directement, mais qui sont essentielles, comme la production d'oxygène, le maintien du cycle des éléments nutritifs ou du cycle de l'eau.

3.4.5.2. Quelle approche pour faire face à l'érosion de la biodiversité

La réduction de la biodiversité est une catastrophe environnementale principalement d'origine anthropique sans doute la plus dramatique qui frappe notre planète parce qu'elle est irréversible :

Le taux d'extinction des espèces est plus de 100 fois le taux d'extinction relevé au cours des temps géologiques, les écosystèmes et les habitats naturels sont détruits, morcelés ou encore pollués par l'activité humaine.

La question éthique qui se pose est celles de savoir quelles sont les actions justes pour ne pas dégrader l'environnement ou pour préserver la biodiversité.

Les actions à poser doivent reposer sur des fondements scientifiques et des fondements éthiques, sinon elles vouées à l'échec à moyen ou à long terme par manque de cohérence, d'adhésion et de volonté, de justice et de finalité.

Il faudra donc :

- Dépasser l'aveuglement des sociétés modernes qui n'accordaient que les valeurs instrumentales à la nature (anthropocentrisme),
- Dépasser également la tendance à accorder de la valeur morale à chaque être vivant individuellement (biocentrisme) ;
- Se concentrer sur l'éthique écologiquement parlant basée sur les interrelations entre les être vivants y compris l'homme (écocentrisme).

En effet, l'écocentrisme s'oppose à l'anthropocentrisme qui ne confère de la valeur à la biodiversité qu'en fonction des intérêts d'ordre économique, scientifique, esthétique, religieux que l'humanité y trouve et souhaite protéger.

L'écocentrisme diffère du biocentrisme car ce dernier fonde son éthique sur le respect des valeurs fondamentales de chaque individu qu'il est difficile de respecter ça équivaldrait à ne pas respecter les mêmes valeurs pour d'autres individus (prédation par exemple).

Par ailleurs, protéger tous les individus d'une population ne garantit pas la survie de cette population.

L'écocentrisme fonde son éthique sur la communauté et sur le postulat que l'homme n'est qu'un compagnon voyageur des autres espèces dans le processus de l'évolution. Donc, l'écocentrisme se présente comme l'éthique « du permis » puisqu'il vise à préserver l'intégrité, la stabilité et la beauté de la communauté biotique.

La préservation de la biodiversité doit changer d'approches et procéder par des éthiques plus environnementales.

1° Approche préservationniste : protéger le milieu naturel, les espèces rares ou en danger en excluant l'homme de la nature dès lors qu'il était considéré comme en antinomie avec la nature

C'est dans ce cadre qu'il est préconisé la préservation de zones de nature sauvage (concept de *wilderness*), c'est-à-dire de zones où la nature n'est pas perturbée par l'activité humaine, comme objectif de conservation

de la nature.

Le mythe de Wilderness fut construit par les débats entre John Muir et Gifford Pinchot, des américains et consistait en conservation de toutes les espèces indigènes ; la non-intervention dans les processus de l'écosystème que sont le feu, l'eau, le vent, la prédation et la décomposition ; le maintien à l'écart des organismes invasifs. Cela permet ainsi à l'écosystème de s'équilibrer. Ce principe est rarement appliqué dans sa totalité comme politique de gestion (voire jamais), mais il a constitué un objectif que les gestionnaires pouvaient essayer d'atteindre par la création des parcs et réserves.

2° Approche conservationniste : permettre à l'homme d'intervenir par des actions non destructrices sur l'environnement. (Ecologie de la restauration, gestion du feu, techniques d'entretien)

3° Tentatives d'approches participatives : Gestion communautaire, cogestion, projet intégrés de conservation et développement (ICDPs), etc.

Ces différentes approches ont évolué dans le temps mais la protection de l'environnement reste perçu comme un problème essentiellement théorique qui n'aborde pas assez les préoccupations quotidiennes des populations locales

L'idéal serait une éthique permettant de concilier les sociétés, les hommes et leur environnement pour prétendre à la préservation de la biodiversité

3.4.6. Ethique de l'environnement et le concept du développement durable

3.4.6.1. Origines du concept de développement durable

A. Avant 1960

L'histoire de la dégradation de l'environnement coïncide avec l'histoire de l'homme. Depuis que les êtres humains sont apparus, ils ont progressivement modifié et continuent de modifier le fonctionnement des écosystèmes de la terre. Le développement de l'Agriculture (il y a environ 10.000 ans) permit l'augmentation des densités de l'espèce humaine mais la croissance semblait encore lent jusqu'à la révolution industrielle où le monde connut le début d'une croissance exponentielle de sa population

Avec la révolution industrielle, l'activité humaine porta sérieusement atteinte à la nature.

Si au départ le charbon et le fer constituaient le socle de l'essor industriel, la croissance s'accroît avec la montée en puissance du pétrole. (Pourtant la première voiture à franchir le mur des 100 km/h en 1809 était à moteur électrique)

Jusqu'aux années 1960, les questions d'environnement sont reléguées au « second plan », les progrès étaient importants, la croissance économique grande dans le Nord et l'idéologie dominante croyait dans les vertus de la modernisation à l'occidentale. Ce sont donc l'industrialisation, les effets positifs de la croissance et du progrès tant scientifique que technique qui sont mis au « premier plan ».

B. La prise de conscience des années 1960

A partir des années 1960, une série d'événements, de mouvements collectifs mais aussi de nouvelles visibilité, scientifiques et techniques, vont créer les conditions d'émergence d'une prise de conscience des problèmes environnementaux. On citerait :

- Les idées alarmantes sur la croissance démographique dans le sud (Idées des carnets de Darwin, 1960, population Bomb par Ehrlich en 1968, Club de Rome et Rapport Meadows en 1972)
- La médiatisation des grandes catastrophes écologiques occasionnées par des activités économiques (Exemple des pollutions au mercure dans le Minimata apparues dans les années 50 par Eugène Smith, les effets de la bombe atomique, pollution au pesticides par Rachel Carson)
- Le premier homme sur la lune et l'image de la terre vue de l'espace, qui apparaît dans toute son unité et ses détails topographiques (Neil Amstrong en 1969)
- La montée de l'écologisme

Les années 60 sont donc marqués par le constat que les activités économiques génèrent des atteintes à l'environnement (déchets, fumées d'usine, pollutions des cours d'eau, etc.), le Club de Rome dénonça en 1970 (Halte à la croissance) le danger que représente une croissance économique et démographique exponentielle du point de vue de l'épuisement des ressources (énergie, eau, sols), de la pollution et de la surexploitation des systèmes naturels. A l'époque, la croissance zéro sont prônés, le développement économique et la protection de l'environnement sont présentés comme antinomiques. Des politiques de limitation des naissances dans les pays en développement sont présentées comme une panacée.

C. Effervescence des années 1970 et tournant institutionnel des années 1980

C'est au début des années 70 que des changements vont s'opérer, tant dans la prise de conscience que dans les débats relatifs aux questions d'environnement.

Les débats sur l'épuisement des ressources naturelles ont commencé à faire prendre conscience que les conditions actuelles de la croissance ne pourront se poursuivre de façon indéfinie.

Les chocs pétroliers de 1973 et 1979 sont venus renforcer cette prise de conscience

La Conférence des Nations Unies sur l'Environnement humain de Stockholm (1972) réexamine liens entre environnement et développement et permet d'introduire un modèle de développement économique compatible avec l'équité sociale et la prudence écologique, basée sur la satisfaction des besoins plutôt que sur une augmentation incontrôlée de l'offre.

Par ses thèmes centraux (l'interdépendance entre les êtres humains et l'environnement naturel, Les liens entre le développement économique et social et la protection de l'environnement, la nécessité d'une vision mondiale et des principes communs), les débats étaient ouverts pour un développement qui ne soit pas uniquement guidé par des considérations économiques mais également par des exigences sociales et écologiques.

Bien que la conférence affirme la nécessité de remettre en cause les modes de développement du Nord et du Sud, générateurs de pauvreté et de dégradations environnementales, le concept d'écodéveloppement développé par Ignacy Sachs n'est pas retenu

La Conférence de Stockholm sur l'environnement humain s'ouvre donc modestement aux questions du développement et aboutit à la Création du PNUE (Programme des Nations unies pour l'Environnement) ayant son siège dans un pays en développement (à Nairobi) et le PNUD.

Les années 80 permettent au public de découvrir l'existence de pollutions dépassant les frontières (exemple de la catastrophe de Tchernobyl) et de dérèglements globaux tels que le " trou " dans la couche d'ozone, les pluies acides, la désertification, l'effet de serre, la déforestation.

La société civile prend conscience de l'urgence de mettre en place une solidarité planétaire pour faire face aux grands bouleversements des équilibres naturels

D. Naissance du Concept de Développement Durable

Dès 1980, l'UICN parle pour la première fois, dans son rapport sur la Stratégie Mondiale de la Conservation, de Sustainable Development (traduit à l'époque par développement soutenable) mais le terme passe presque inaperçu.

En 1983, l'ONU demande à Mme Gro Harlem BRUNDTLAND (ex-chef du gouvernement de Norvège) de présider une commission indépendante chargée d'enquêter sur la question de l'environnement global et le développement.

En 1987, la publication du rapport « Notre Avenir à tous » de la Commission Mondiale sur l'Environnement et le Développement (Commission dite Brundtland, du nom de Mme Gro Harlem Brundtland qui l'a présidée) consacre le terme de "Sustainable Development" traduit en français par « développement durable » ou « développement viable ».

Il est défini comme « un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs » consacrant ainsi une philosophie amérindienne : « Nous n'héritons pas la terre de nos ancêtres, mais nous l'empruntons à nos enfants ».

La Commission Brundtland a poursuivi en déclarant que "... Le développement durable n'est pas un état fixe de l'harmonie, mais plutôt un processus d'évolution durant lequel l'exploitation des ressources, l'orientation des investissements, l'avancement du développement technologique et les transformations institutionnelles sont conformes à nos besoins aussi bien futurs que présents".

3.4.6.2. Piliers du développement durable

Le développement durable se veut être un processus de développement qui concilie l'écologique, l'économique et le social et établit un cercle vertueux entre ces trois pôles : c'est un développement, économiquement efficace, socialement équitable et écologiquement soutenable

Pilier écologique (Préservation de l'environnement) : préserver, améliorer et valoriser l'environnement et les ressources naturelles sur le long terme. La conservation et la gestion des ressources naturelles passent par la gestion durable des ressources naturelles, le maintien des grands équilibres écologiques (Climat, diversité biologique, forêts, océans,...), la réduction des risques et la prévention des impacts environnementaux.

Pilier social (Equité sociale) : appréhender globalement les questions de santé, de logement, de consommation, d'éducation, d'emploi et de culture en favorisant la participation de tous les groupes sociaux à la construction d'un nouveau mode de développement afin de satisfaire des besoins essentiels des populations, lutter contre l'exclusion et la pauvreté, réduire les inégalités et respecter les cultures

L'intégration du genre dans toutes les actions de développement : Permettre aux hommes et aux femmes d'accéder de la même manière au développement durable

Le développement durable nécessite que les priorités et visions des objectifs de développement des femmes soient clairement prises en compte, intégrées et encouragées particulièrement dans les politiques relatives à l'éducation, la science, la culture, la communication et l'information.

Pilier économique (Efficacité économique) : Développer la croissance et l'efficacité économiques, afin de favoriser une création des richesses pour tous à travers des modes de production et de consommation durables.

Le pilier économique repose notamment sur l'utilisation raisonnée des ressources et des milieux naturels, sur l'amélioration des relations économiques internationales (ex place du commerce équitable, intégration des critères du développement durable dans les travaux de l'organisation mondiale du commerce, ...) et l'intégration des coûts environnementaux et sociaux dans les prix des biens et des services

3.4.6.3. La conférence des Nations unies Sur l'environnement et le développement (CNUED) et les Acquis de Rio

C'est en juin 1992, à la Conférence des Nations Unies sur l'Environnement et le Développement (CNUED) ou "Sommet de la Terre" à Rio de Janeiro, qu'est consacré par 182 Etats le terme de "développement durable"

a) Acquis de Rio

La CNUED est sanctionnée par :

1° l'adoption de deux conventions qui confirment l'engagement " commun mais différencié " des Etats à affronter des enjeux environnementaux planétaires :

- la convention - cadre sur le changement climatique qui a pour objet la 'stabilisation des concentrations de gaz à effet de serre dans l'atmosphère à un niveau qui empêche toute perturbation anthropique du système climatique'

- la convention sur la diversité biologique qui reconnaît pour la première fois que la conservation de la diversité biologique est "une préoccupation commune à l'humanité" et qu'elle fait partie intégrante du processus de développement. Elle fixe trois objectifs: la conservation de la diversité biologique, l'utilisation durable de ses éléments et le partage équitable des avantages découlant de l'exploitation de ses ressources génétiques

2° l'adoption de la Déclaration de principes relatifs aux forêts et la Déclaration de Rio sur l'Environnement et le Développement.

Il s'agit de 27 principes non contraignants qui affirment la finalité du développement durable et constituent des lignes directrices pour servir de référence aux actions et politiques nationales et internationales. Ils placent l'homme au centre du développement durable en insistant sur la lutte contre la pauvreté dans le respect des générations présentes et futures, l'intégration de la protection de l'environnement dans le processus de développement, la responsabilité et la solidarité internationale, la responsabilité du pollueur dans la réparation, l'implication de toutes les parties prenantes et l'anticipation des risques liés aux conflits

3° Adoption d'un programme d'actions pour le 21^{ème} siècle communément appelé Agenda 21.

Il s'agit d'un programme global d'action à mettre en œuvre par les gouvernements, les institutions du développement, les organismes des Nations Unies et les groupes des secteurs indépendants dans tous les domaines où l'activité humaine affecte l'environnement.

Ces actions touchent quatre champs :

- **le champs économique et social du développement** : lutte contre la pauvreté, évolution des modes de consommation, dynamiques démographiques, promotion et protection de la santé, promotion d'un modèle viable d'habitat humain, intégration du processus de décision sur l'environnement et le développement ;

- **le champ de la conservation et la préservation des ressources aux fins de développement** : l'atmosphère, les terres, les forêts face au déboisement, les écosystèmes fragiles, les espaces agricoles et ruraux, la diversité biologique, les océans et les mers, les eaux douces, en s'appuyant sur une gestion écologiquement rationnelle des biotechniques, des substances chimiques toxiques, des déchets solides et liquides, dangereux et radioactifs ;

- **le champ de la participation des groupes majeurs** à l'élaboration et la mise en œuvre du développement, dans une dynamique de partenariats, de coopération, de mise en réseaux et d'implication de tous (femmes, enfants et jeunes, populations autochtones, organisations non gouvernementales, collectivités locales, travailleurs et syndicats, industrie et commerce, scientifiques, et agriculteurs) ;

- **Le champ de la mise en œuvre de moyens d'action transversaux** permettant une inflexion du développement vers plus de durabilité : moyens de financement, transferts de technologies et création de capacités humaines et institutionnelles, développement de la science au service du développement durable, promotion de l'éducation, sensibilisation du public et de la formation ; arrangements institutionnels internationaux, mécanismes juridiques internationaux et information pour la prise de décision.

IV. DÉONTOLOGIE PROFESSIONNELLE ET PRINCIPES DU SERVICE PUBLIC

La déontologie est l'ensemble des règles qui régissent une profession, qui guident la conduite de ceux qui l'exercent.

Dans la fonction publique, ces règles résultent de la loi et du règlement, des instructions ministérielles ou des chefs de service.

Dans le service public on parle de déontologie du fonctionnaire.

Celui-ci est au service d'un pouvoir exécutif à qui il doit obéissance et loyauté (le principe hiérarchique). L'obéissance a ses limites (le droit de retrait, la prohibition du harcèlement, la légalité et l'intérêt public)

Objectif de l'enseignement sur la déontologie professionnelle est **la sensibilisation et la mobilisation des valeurs fondamentales, des valeurs directrices et des pratiques managériales susceptibles de donner la force au service public**

L'enseignement touche trois points essentiels: Les principes et obligations, les qualités, les droits dans l'administration publique

Comme support, on a:

- la Charte Africaine sur les Valeurs et Principes de la Fonction Publique et de l'Administration
- Le statut général des fonctionnaires

4.1. Charte Africaine sur les Valeurs et Principes de la Fonction Publique et de l'Administration

Adoptée par la XV^{ème} session ordinaire de la Conférence de l'Union Africaine tenue à Addis-Abéba, en Ethiopie, le 31 janvier 2011, la Charte Africaine sur les valeurs et les principes du service public et de l'Administration a pour objectifs de :

1. Promouvoir les principes et les valeurs ci-dessus contenus (càd du service public et de l'Administration).
2. Assurer des prestations de services innovantes et de qualité répondant aux besoins des usagers.
3. Encourager les efforts des Etats membres en vue de la modernisation de l'Administration public et du renforcement des capacités pour l'amélioration des prestations de service public.
4. Encourager les citoyens et les usagers à participer activement et effectivement au processus administratifs.
5. Promouvoir les valeurs morales inhérentes aux activités des agents publics en vue d'assurer des prestations de service transparentes.
6. Améliorer les conditions de travail des agents publics et veiller à la protection de leurs droits.
7. Encourager l'harmonisation des politiques et des procédures relatives au service public et à l'administration publique entre les Etats membres en vue de favoriser l'intégration régionale et continentale.
8. Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que l'égalité devant le service public et l'administration.
9. Renforcer la coopération entre les Etats membres, les Communautés Economiques Régionales et la Communauté internationale en vue de l'amélioration du service public et de l'administration.
10. Encourager l'échange d'expériences et des bonnes pratiques en vue de constituer une base de données entre les Etats membres.

4.1.1. Les principes (Article 3)

Les Etats membres s'engagent à mettre en œuvre la Charte conformément aux principes suivants :

1. L'égalité des usagers devant le service public et l'administration.
2. La prohibition de toutes formes de discrimination, y compris celles basées sur l'origine, la race, le sexe, le handicap, la religion, l'ethnie, l'opinion politique, l'appartenance syndicale ou toute autre organisation légale.
3. L'impartialité, l'équité et le respect de la légalité dans les prestations de service public.
4. La continuité du service public en toute circonstance.
5. L'adaptation du service public aux besoins des usagers.
6. Le professionnalisme et l'éthique dans le service public et l'Administration.
7. La promotion et la protection des droits des usagers et des agents du service public.
8. L'institutionnalisation d'une culture de reddition de comptes, d'intégrité et de transparence dans le Service public et l'Administration.
9. L'usage effectif, efficace et responsable des ressources.

4.1.2. Obligation du service et de l'Administration publics et règles de conduite des agents publics

4.1.2.1. Obligation du service et de l'Administration publics

Les agents des services et de l'Administration publics sont dans l'obligation de :

- i. Assurer le respect des droits de l'homme et de la légalité (Article 4)
- ii. Garantir l'accès au service public (Article 5)
- iii. Garantir l'accès à l'information (Article 6)
- iv. Assurer les services efficaces et de qualité (Article 7)
- v. Garantir la modernisation du service et de l'administration publics (Article 8)

4.1.2.2. Règles de conduite des agents publics

Les agents du service public et de l'administration doivent être caractérisés dans l'exercice de leur fonction par :

- i. le professionnalisme (Article 9)
- ii. Le comportement éthique (article 10)
- iii. Un comportement qui évite les incompatibilités et conflits d'intérêts (Article 11)
- iv. Une conduite de prévention et lutte contre la corruption (Article 12)
- v. Le culte de déclaration des biens (Article 13)

4.1.2.3. Droits des agents du service public

Les agents du service public doivent jouir des droits suivants :

[1] L'égalité des agents publics (article 14)

L'administration doit assurer l'égalité entre ses agents. Elle ne doit établir aucune discrimination basée sur l'origine, la race, le sexe, le handicap, la religion, le groupe ethnique, l'opinion politique ou toute autre considération.

[2] La liberté d'expression et d'association (article 15)

1. La liberté d'opinion et d'expression est garantie aux agents publics dans la limite de l'obligation de réserve qui leur incombe.
2. Les agents publics ont le droit de former des associations, des syndicats ou tout autre groupement et y adhérer en vue de défendre et promouvoir leurs droits.
3. Sans préjudice des lois nationales en vigueur, l'adhésion ou la non adhésion à un parti politique ne doit en aucun cas affecter la carrière de l'agent public.
4. Les agents publics exercent le droit syndical et le droit de grève dans les conditions prévues par les lois nationales en vigueur. Le droit de grève s'exerce dans le respect du principe de continuité du service public.
5. Les représentants syndicaux doivent être protégés contre tout traitement discriminatoire et toute mesure de nature à leur porter préjudice en raison de leurs activités syndicales.
6. L'administration œuvre à promouvoir des relations de travail favorisant le dialogue et la concertation.
7. Des procédures et mécanismes de règlement des conflits de travail doivent être prévus dans les législations nationales.

[3] Les conditions de travail et la rémunération (Articles 16 et 17)

1. Les agents publics doivent disposer d'un environnement de travail approprié facilitant l'accomplissement de leurs missions dans le respect de leur bien-être physique et moral.
2. Les agents publics doivent être protégés contre les menaces, insultes, diffamation ou agression de quelque nature que ce soit ainsi que toutes formes de harcèlement y compris le harcèlement sexuel lors ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.
3. Les agents publics ont droit dans le cadre d'un système cohérent et harmonisé à une rémunération juste et équitable correspondant à leurs qualifications, responsabilités et performances.

[4] Droits sociaux (article 17)

L'agent public a droit aux congés, à la protection sociale et à la retraite.

4.1.3. Application des principes du service public

4.1.3.1. Comment devient-on fonctionnaire?

– **La règle de principe du recrutement des fonctionnaires est celle du concours** au terme duquel les meilleurs candidats sont admis.

En effet, le concours apparaît comme le plus efficace des systèmes. Il permet, d'une part, d'assurer l'égalité d'accès des candidats en évitant les discriminations à l'embauche et, d'autre part, de vérifier les compétences des candidats.

Si ce système n'est pas le plus satisfaisant, il semble être en tous cas le moins mauvais car d'autres solutions n'apportent pas les garanties d'impartialité et de compétence suffisantes.

Pour se porter candidat à un concours de la fonction publique, il faut satisfaire à des conditions d'âge, de diplômes, de nationalité quelque fois (avoir la **nationalité** burundaise) et jouir de ses droits civiques.

Lors du déroulement d'un concours, les **deux principes essentiels** sont **l'égalité** entre candidats et **l'impartialité du jury**.

L'égalité entre candidats est assurée par plusieurs éléments :

- l'existence d'un programme officiel du concours ;
- l'anonymat des copies ;
- la gratuité de la participation.
- Les droits des fonctionnaires

4.1.3.2. Les fonctionnaires se voient reconnaître deux catégories de droits.

1/ Des droits liés à l'exercice de leurs fonctions

- Le **droit à rémunération et à pension de retraite** : le fonctionnaire a droit à une rémunération après service fait, qui se décompose en un traitement, des primes et indemnités. Il est prolongé à la retraite par le versement d'une pension.
- Le **droit d'être promu à l'avancement dans sa carrière** après avoir satisfait à un certain nombre d'exigences bien établies par la loi. Il a aussi le droit d'être promu aux emplois administratifs et techniques supérieurs au sein de l'Administration Publique.
- Le **droit à des congés** : congé de repos annuel, congé de circonstance, congé de maternité, congé médical, congé de formation, congé d'expectative, congé d'expertise, congé d'intérêt public.
- Le **droit à la formation professionnelle** : reconnu comme un droit par le SGF (chapitre 8 ; page 40-41)
- Le **droit à la participation** : il s'exerce à l'égard de l'organisation et du fonctionnement des services publics, de l'élaboration des règles statutaires, des décisions individuelles relatives à la carrière et de la définition et de la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs. Cette participation est assurée par l'intermédiaire des délégués siégeant dans les organes consultatifs.
- Le **droit à la protection de l'administration** : lorsqu'un fonctionnaire est **victime** de violences ou d'outrages dans l'exercice de ses fonctions, l'administration doit utiliser tous les moyens nécessaires pour faire cesser ces troubles, y compris des poursuites pénales.
- Le **droit à la protection du "lanceur d'alerte"** : l'agent qui a « relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts [...] dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions » (.....) ne peut subir aucune mesure relative à sa carrière ou sa situation statutaire parce qu'il a agi en ce sens. Il en est de même concernant la dénonciation d'agissements contraires au principe de non-**discrimination**, sexistes ou relevant d'un harcèlement moral ou sexuel.
- Le **droit aux prestations des régimes de sécurité sociale** prévues par le Code de Sécurité Sociale.
- Le **droit d'exercer un recours administratif ou judiciaire**, lorsque le fonctionnaire s'estime lésé. Le recours administratif est exercé auprès du chef hiérarchique au second degré. Le recours judiciaire est exercé auprès des juridictions compétentes.

2/ En tant que citoyens, les fonctionnaires jouissent des **libertés publiques, mais avec des limitations pour certaines** :

- la **liberté d'opinion** (art 6 du SGF). Elle doit cependant se concilier avec l'obligation de **neutralité** et de respect du principe de **laïcité** ;
- la **liberté d'expression** ne doit pas contrevenir à l'obligation de **réserve** des fonctionnaires;
- le **droit d'appartenir à un syndicat** ;
- le **droit de grève**. Mais certains fonctionnaires en sont privés (ex : policiers et militaires).

4.1.4. Les obligations professionnelles et les règles de la morale professionnelle

4.1.4.1. Obligations professionnelles

4.1.4.1.1. L'obligation d'assurer le service

a) Obligation d'exercice entier

Elle signifie que l'agent doit occuper l'emploi auquel il est affecté et doit consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées par l'autorité hiérarchique.

Il doit accomplir les activités que cet emploi implique notamment du point de vue de la durée et des horaires de travail.

La durée hebdomadaire du travail a été fixée à 40 heures.

La fixation des horaires est de la compétence de l'autorité responsable du service.

Le fonctionnaire qui cesse son travail sans autorisation ou qui refuse de rejoindre un poste sur lequel il a été affecté commet un abandon de poste pouvant justifier son éviction de l'Administration.

b) Obligation d'exercice personnel

« Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées (art.4, al.6 du SGFP).

L'agent ne peut confier ses fonctions à un autre fonctionnaire.

c) Obligation d'exercice exclusif

Le principe d'exercice exclusif des fonctions se traduit par l'interdiction de cumuler une fonction publique avec une autre activité qu'elle soit privée ou publique. Nul ne peut exercer simultanément plusieurs emplois à temps plein rémunérés sur les budgets du pays ou d'un établissement public.

4.1.4.1.2. Obéissance hiérarchique

Le fonctionnaire doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique (art. 14 de la loi N° 1/28 du 23 août 2006 portant Statut Général des Fonctionnaires (SGF)).

L'obéissance hiérarchique oblige le fonctionnaire à se plier aux mesures prises pour le fonctionnement et l'organisation du service (circulaires, instructions, notes de service, ...).

Le refus de l'autorité d'un supérieur constitue une faute.

La première des obligations du subordonné est celle de la déférence, qui entraîne l'obligation d'un comportement correct, loyal, respectueux (Art 4, alinéa 6 du SGF). Une de ses conséquences est

l'utilisation de la voie hiérarchique (Art 6, alinéa 9 du SGF) pour adresser des requêtes, recommandations, réclamations. Le principe hiérarchique implique que l'agent qui souhaite s'adresser à une autorité hiérarchique supérieure (par exemple un ministre) en informe l'autorité hiérarchique intermédiaire (le chef de service). De même, la voie hiérarchique est utilisée en sens inverse, lorsqu'un supérieur s'adresse à un subordonné sous couvert de l'autorité hiérarchique intermédiaire.

Remarque : Les limites de l'obéissance hiérarchique

L'agent doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

Il ne peut être ordonné au fonctionnaire d'accomplir des actes qui sont contraires aux lois ou qui constituent des crimes ou délits. Pour que le devoir d'obéissance disparaisse, il faut 2 conditions cumulatives : que l'ordre soit à la fois manifestement contraire à la loi et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

La désobéissance peut devenir un devoir : il est des cas où l'obéissance justifiera une poursuite pénale ou une sanction disciplinaire.

Le principe d'obéissance hiérarchique est limité par le principe de supériorité des lois, les libertés publiques, les exigences du service public. Ainsi, la constitution de la République du Burundi, en son article 69, stipule que : « *Chaque Burundais a le devoir de défendre le patrimoine de la nation* ». Le SGF, quant à lui oblige le fonctionnaire, en son article 5, à *s'abstenir de toute activité contraire à l'éthique et à la morale, telle que le détournement de deniers publics, le favoritisme, le népotisme, la discrimination, le trafic d'influence, ou l'indiscrétion administrative.*

4.1.4.1.3. La discrétion professionnelle

Les fonctionnaires doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

En dehors des cas expressément prévus par la réglementation en vigueur, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, les fonctionnaires ne peuvent être déliés de cette obligation de discrétion professionnelle que par décision expresse de l'autorité dont ils dépendent. » (Art. 12 du SGF).

L'obligation de discrétion professionnelle a pour objet de sauvegarder les intérêts de l'administration en la protégeant contre la divulgation d'informations internes au service.

4.1.4.1.4. Le secret professionnel

« Les fonctionnaires sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées par le code pénal » (Art. 4, al 11, du SGF).

L'obligation de secret exige de ne pas divulguer les faits secrets intéressant les particuliers connus dans le cadre des fonctions. Cette disposition a pour objet de protéger des intérêts matériels et moraux des particuliers. Elle ne vise pas les faits d'ordre administratif sauf en matière de défense nationale. L'obligation de secret professionnel a pour but de garantir la protection des personnes, qu'il s'agisse des patients ou des personnels eux-mêmes. Elle a pour effet de protéger les patients contre l'administration, et relève du droit pénal.

4.1.4.1.5. Synthèse des obligations professionnelles : Les devoirs des fonctionnaires

Les fonctionnaires doivent respecter plusieurs obligations dont les suivantes.

- **L'obligation de se consacrer entièrement à ses fonctions** : en principe, un fonctionnaire ne peut en aucun cas cumuler ses fonctions avec une autre activité, privée ou publique.
- **L'obligation de discrétion professionnelle et de respect du secret professionnel** : le fonctionnaire ne doit pas divulguer des informations ou des documents dont il a eu connaissance à l'occasion de ses fonctions, sous peine de sanctions disciplinaires ou pénales selon le cas.
- **Le devoir d'obéissance** aux instructions de son supérieur hiérarchique. Le fonctionnaire doit au contraire refuser d'obéir à un ordre lorsqu'il est manifestement illégal et contraire à un intérêt public.
- **Le devoir de moralité**, y compris en dehors du service : un fonctionnaire ne doit pas choquer par son attitude (alcoolisme, scandale public...), ni porter atteinte à la dignité de la fonction publique.
- **Le devoir de probité**: le fonctionnaire ne doit pas utiliser les moyens du service à des fins personnelles, ni avoir d'intérêts dans les personnes morales de droit privé (ex : entreprises) que ses fonctions l'amènent à contrôler. Ce devoir est complémentaire à l'obligation de se consacrer à ses fonctions.
- **L'obligation de neutralité**: le fonctionnaire doit assurer ses fonctions à l'égard de tous les administrés dans les mêmes conditions, quels que soient leurs opinions religieuses ou politiques, leur origine, leur sexe, et doit s'abstenir de manifester ses opinions.

4.1.4.2. Quelques concepts de la morale professionnelle

4.1.4.2.1. L'abus d'autorité contre les particuliers

Dans l'exercice de ses fonctions, un agent chargé d'une mission de service public ne saurait accomplir ou ordonner arbitrairement un acte attentatoire à la liberté individuelle ou aux droits civiques, priver un citoyen de sa liberté. Est également punissable l'atteinte à l'inviolabilité du domicile (s'introduire ou tenter de s'introduire dans un domicile privé), l'atteinte au secret des correspondances, la discrimination à l'encontre d'une personne physique ou morale (art 43 de la constitution).

4.1.4.2.2. La probité et le désintéressement

Un fonctionnaire ne doit pas se trouver dans une situation telle que son intérêt personnel puisse être en contradiction avec celui de la collectivité qu'il sert.

D'une façon générale, l'agent qui utilise les moyens du service à des fins personnelles peut être l'objet d'une sanction disciplinaire. Il en est de même s'il se fait rémunérer par les usagers, s'il détourne des produits ou des fonds à son profit ou à celui de tiers.

Le fonctionnaire ne doit pas faire état de son influence réelle ou supposée pour solliciter ou agréer un avantage quelconque en vue de faire obtenir une décision favorable de l'administration (emploi, marché), ou pour tenter de le faire.

Le fonctionnaire ne doit pas tirer un profit personnel pécuniaire de l'exercice de ses fonctions. S'il le fait, il se rend coupable de **corruption**. La notion de corruption au sens commun du terme recouvre plusieurs délits, le délit de corruption *stricto sensu*, le délit de trafic d'influence et toute une série de délits satellites. Le **trafic d'influence** résulte par exemple de dons, de promesses ou d'offres faits pour l'accomplissement d'un acte facilité par la fonction.

La **concussion** est le fait, pour certains agents publics de prendre, recevoir, exiger, des sommes qu'ils savent ne pas être dues. Elle se distingue de la corruption en ce que, dans celle-ci, le fonctionnaire coupable a reçu d'une personne un don ou un présent que cette dernière était libre de ne pas faire. Le code pénal assimile à la concussion le fait, pour tout détenteur de l'autorité publique, soit d'ordonner ou de recouvrer des contributions autres que celles autorisées par la loi, soit d'avoir, sous une forme quelconque et pour quelque motif que ce soit, accordé, en violation de textes légaux ou réglementaires, des exonérations ou franchise de droits, impôts ou taxes publics.

La **prise illégale d'intérêts** ou **délit d'ingérence** est réprimée par la loi et permet en particulier de condamner un agent public qui a pris dans le cadre de ses fonctions publiques, une décision qui fait privilégier directement ou indirectement ses propres intérêts ou ceux de ses proches.

La prise d'intérêts peut consister à recevoir des bénéficiaires, recevoir des parts sociales, obtenir des avantages matériels divers (honoraires, commissions, travaux, disposition de locaux) dans une entreprise ou une opération. L'appréhension ou la réception de l'intérêt est directe ou indirecte : il peut y avoir interposition d'une ou plusieurs personnes physiques ou et morales (sociétés écran) pour parvenir à la réalisation du but poursuivi.

La prise illégale d'intérêts peut s'appliquer après la sortie de fonctions, lorsque l'agent a pris ou reçu une participation par travail, conseil ou capitaux dans une entreprise privée qu'il a eue sous sa surveillance ou son contrôle ou avec laquelle il a passé des marchés.

Les atteintes à la liberté d'accès et à l'égalité des candidats dans les marchés publics (ou délits de favoritisme) sont également réprimées. Tout comportement contraire au principe d'égalité et de transparence dans l'accès aux marchés publics est sanctionné.

Le **détournement des biens publics** (art ... du SGF) : Est réprimé le fait pour un fonctionnaire de détruire, détourner ou soustraire un acte ou un titre, ou des fonds publics ou privés ou effets, pièces ou titres en tenant lieu, ou tout autre objet qui lui a été remis en raison de ses fonctions ou de sa mission.

4.1.4.2.3. Concept de professionnalisme

L'article 4 du SGF stipule, en son alinéa 1 que : « Les valeurs fondamentales d'un fonctionnaire reposent sur le service public et s'articulent autour du professionnalisme et de l'éthique ».

Le mot : « Ethique » a été expliqué dans les pages antérieures ; il importe alors d'explicitier pour le moment cette notion de « professionnalisme ».

La charte africaine sur les valeurs et les principes du service public et de l'Administration, en son article 9, donne les orientations sur le professionnalisme de la façon suivante:

1. *Les agents publics sont tenus de s'acquitter de leurs tâches et devoirs avec professionnalisme et diligence.*

2. Les agents publics doivent faire preuve de civisme et de courtoisie dans leurs relations avec les usagers.

3. Les agents publics doivent agir avec responsabilité et respect envers leurs supérieurs, collègues et collaborateurs.

Les fruits du professionnalisme

Agir avec professionnalisme au travail présente de multiples avantages. Une bonne attitude professionnelle permet d'obtenir un avancement, d'être pris au sérieux et être considéré comme un atout pour l'équipe par le patron. Elle permet également de ressentir une estime de soi-même et une dignité accrues.

Finalement, elle permet de bénéficier des augmentations de salaire et des promotions, une possibilité d'être affecté plus souvent à des meilleurs projets, un risque moindre d'être renvoyé en cas de rationalisation et un respect des collègues et de la haute direction.

Etre professionnel au travail

Pour avoir des chances d'avoir une excellente réputation au travail, un certain nombre de pratiques doivent être observées. Agir en professionnel signifie faire vraiment ce qu'il faut pour que les autres vous perçoivent comme une personne fiable, respectueuse et compétente. Selon votre lieu de travail et l'emploi que vous occupez, cette attitude peut prendre diverses formes.

Toutefois, le professionnalisme fait référence à quelques qualités courantes regroupées en 10 façons d'agir suivantes¹:

1. Compétence. Vous excellez dans ce que vous faites et vous avez les aptitudes et les connaissances qui vous permettent de faire du bon travail.
2. Fiabilité. On peut compter sur vous pour que vous arriviez à l'heure, que vous remettiez un travail dans les délais prescrits, etc.
3. Honnêteté. Vous dites la vérité et donnez toujours l'heure juste.
4. Intégrité. Vous avez la réputation de toujours suivre vos principes.
5. Respect des autres. Vous traitez les gens comme s'ils comptaient vraiment pour vous.
6. Mise à niveau. Plutôt que de laisser se périmer vos compétences et vos connaissances, vous cherchez des moyens de rester à jour.
7. Positivisme. Personne n'aime les pessimistes notoires. Afficher une attitude positive et essayer de résoudre les problèmes font toute la différence.

¹<https://www.monster.ca/fr/conseil-carriere/article/10-facons-detre-professionnel-au-travail>

8. Soutien des autres. Vous partagez la scène avec vos collègues, vous prenez le temps de leur montrer comment bien faire les choses et vous leur prêtez une oreille attentive, au besoin.

9. Accent sur le travail. Vous ne permettez pas à votre vie privée d'influer inutilement sur votre travail et vous ne passez pas de temps au travail à faire des choses personnelles.

10. Écoute active. Les gens souhaitent être entendus, alors donnez-leur la chance d'exprimer clairement leurs idées.

L'agir en professionnel s'oppose en manque de professionnalisme. Cette mauvaise attitude se caractérise notamment par les actions suivantes :

- i. Terminer un travail ou un projet en retard.
- ii. Être mal préparé à une réunion.
- iii. Perdre son temps en commérages au travail (bavardages).
- iv. Manquer de respect envers les collègues ou les usagers des services.
- v. Les faire attendre inutilement.
- vi. Couper l'herbe sous le pied d'un collègue en utilisant ses idées sans lui en accorder la paternité (c'est donc priver une personne d'un avantage qu'elle aurait pu avoir si on ne l'avait pas devancée).
- vii. Dire une chose et faire exactement le contraire.
- viii. Ne jamais tenir ses promesses.

4.2. Statut général des fonctionnaires du Burundi

4.2.1. *Ethique, règles de conduite, droits et obligations du fonctionnaire (Chapitre 3 du statut général des fonctionnaires)*

4.2.1.1. **Ethique du fonctionnaire (Art. 18)**

1. Les valeurs fondamentales d'un fonctionnaire reposent sur le service public et s'articulent autour du professionnalisme et de l'éthique.
2. Le professionnalisme réside dans la maîtrise et le bon accomplissement de ses fonctions et tâches par le fonctionnaire.
3. Le professionnalisme se manifeste par le comportement de l'agent au travail et par l'effort constant qu'il fournit pour se perfectionner, approfondir et actualiser ses connaissances, affiner les aptitudes nécessaires à l'accomplissement de ses tâches et améliorer son rendement et sa productivité.
4. L'éthique se réfère à une culture saine, basée sur des valeurs et principes déontologiques.
5. Le fonctionnaire doit veiller au respect des règles de droit et de l'exécution des décisions de justice.
6. Le fonctionnaire est tenu de s'acquitter correctement et efficacement de ses obligations et faire preuve de rigueur, de responsabilité, de dignité, d'intégrité, d'équité, d'impartialité, de loyauté, de civisme, de courtoisie et d'honnêteté dans l'accomplissement de ses fonctions, notamment dans ses relations, aussi bien avec ses supérieurs, collègues et subordonnés, qu'avec le public.
7. Le fonctionnaire doit, à tout moment, s'assurer que les biens publics dont il est responsable sont gérés conformément aux textes en vigueur, de la façon la plus utile et la plus efficace.

4.2.1.2. **Règles de conduite et obligations (art 19)**

1. Le fonctionnaire doit avoir une parfaite connaissance du statut le régissant ainsi que de la Constitution et des institutions de la République. Il doit également posséder les documents portant Constitution de la République et le présent statut.
2. La conduite d'un fonctionnaire est régulière lorsqu'il se comporte de manière à renforcer la confiance du public et à améliorer l'image de l'administration.
3. Le fonctionnaire doit non seulement s'abstenir de toute tentation ou acte de corruption mais également se comporter comme agent de lutte contre la corruption, en tant que défenseur et protecteur du service public.
4. Le fonctionnaire doit s'abstenir de toute activité contraire à l'éthique et à la morale, telle que: le détournement de deniers publics, le favoritisme, le népotisme, la discrimination, le trafic d'influence, ou l'indiscrétion administrative.
5. Il est interdit au fonctionnaire de solliciter, accepter, réclamer ou recevoir, directement ou indirectement, un paiement, un don, un cadeau, ou un autre avantage en nature en rapport direct ou indirect avec ses fonctions.
6. Il est répréhensible pour un fonctionnaire d'offrir un cadeau ou un avantage susceptible d'avoir en sa faveur ou en faveur des membres de sa famille ou de ses amis, une influence sur le jugement ou les actions d'une personne.
7. Le fonctionnaire ne peut en aucun cas utiliser les biens publics ou requérir les services d'un subordonné pour des activités autres que celles relevant de ses fonctions ou de son mandat.

8. Le fonctionnaire convaincu de détournement de fonds publics, de corruption, d'extorsion de fonds ou de malversations, est révoqué à la suite d'une requête disciplinaire, sans préjudice de poursuites judiciaires éventuelles.

9. Le fonctionnaire doit, dans les conditions prévues par la loi portant Mesures de Prévention et de Répression de la Corruption et des Infractions connexes, déclarer ses intérêts financiers ou commerciaux ou les activités entreprises à des fins lucratives, par lui-même ou par les membres de sa famille, si cela peut donner lieu à conflit d'intérêt. En cas de conflit d'intérêts éventuel ou apparent entre sa situation professionnelle et son intérêt particulier, il doit mettre fin aux activités susceptibles de donner lieu à un tel conflit. **(dans le SGF révisé)**

10. Le fonctionnaire ne peut pas user de son poste, de sa fonction ou de sa responsabilité à des fins politiques ou partisans susceptibles de nuire à l'intérêt du service public.

11. Le fonctionnaire est tenu de respecter la confidentialité d'informations détenues à l'occasion de ses activités professionnelles, même lorsqu'il a cessé d'exercer ses fonctions, sauf lorsque la loi, l'autorité légitime ou les besoins de la justice exigent qu'il en soit autrement.

12. Le fonctionnaire ne peut être absent de son poste de travail qu'en cas de maladie, force majeure ou sur autorisation écrite de son chef hiérarchique.

13. Le fonctionnaire ne peut pas, au regard de son appartenance politique ou de ses propres convictions idéologiques, influencer ou biaiser les politiques, décisions ou actions que l'administration a décidées de définir, de prendre ou de mettre en œuvre.

4.2.1.3. Les droits du fonctionnaire burundais

Les droits du fonctionnaire burundais sont expressément cités (à l'article 20 du statut général des fonctionnaires décrété par la Loi N°1//03 du 08 février 2023) ainsi :

1. Le présent statut général assure à chaque fonctionnaire l'égalité de chance et de traitement tout au long de sa carrière sans aucune discrimination. Il s'oppose à toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur: la religion, le genre, l'opinion politique, l'activité syndicale, l'origine sociale ou ethnique, le statut sérologique réel ou supposé, la promotion, la rémunération, la cessation définitive des services, etc

2. Le fonctionnaire méritant a le droit d'être promu à l'avancement dans sa carrière. Il a aussi le droit d'être promu aux emplois administratifs et techniques supérieurs au sein de l'Administration Publique.

3. Le fonctionnaire a droit à la rémunération et aux autres avantages tels que prévus par le présent statut.

4. Le fonctionnaire est libre de ses opinions politiques, philosophiques et religieuses, sans préjudice à la réserve due aux fonctions exercées et au respect de la loi.

5. Le fonctionnaire jouit du droit syndical et du droit de grève qu'il exerce dans le strict respect de la loi y relative.

6. Les fonctionnaires et leurs représentants bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective contre les menaces, violences, harcèlements, attaques, outrages, injures ou diffamations dont il peut faire dans ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions

7. Le fonctionnaire a droit à une protection effective contre les menaces, attaques, outrages, injures ou diffamations dont il peut faire l'objet dans ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

8. Le fonctionnaire a droit aux prestations des régimes de sécurité sociale prévues par le Code de Sécurité Sociale.

9. Tout fonctionnaire bénéficie dans son milieu de travail des mesures satisfaisantes de protection de sa santé et de sa sécurité. La prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles est une obligation impérative de l'employeur. La formation des fonctionnaires à la santé et à la sécurité au travail est organisée dans tout milieu de travail

10. Le fonctionnaire a droit au perfectionnement professionnel lui permettant une amélioration et une adaptation permanentes aux besoins nouveaux de l'Administration Publique. Chaque Ministère inscrit, dans la prévision budgétaire annuelle, le financement de ce perfectionnement en fonction de ses effectifs

11. Lorsque le fonctionnaire s'estime lésé, il a droit d'exercer un recours administratif ou judiciaire. Le recours administratif est exercé auprès du chef hiérarchique au second degré. Le recours judiciaire est exercé auprès des juridictions compétentes.

12. L'Etat facilite aux fonctionnaires l'accès au crédit premier logement.

4.2.2. Positions statutaires

L'article 44 du SGF précise que :

Tout fonctionnaire doit être obligatoirement placé dans l'une des positions suivantes:

- a) l'activité,
- b) le transfert,
- c) le congé,
- d) le détachement,
- e) la disponibilité,
- f) la suspension.

- L'activité est la position du fonctionnaire qui exerce effectivement les fonctions afférentes au poste auquel il a été régulièrement affecté (art 48).
- Le fonctionnaire peut, au cours de sa carrière, être transféré d'un service à un autre au sein d'un même ministère ou d'un ministère à un autre (Art 49, alinéa a).
- Le congé est une période d'interruption de service assimilée en principe à l'activité (Art 50, alinéa a). Sauf exceptions précisées par décret, le fonctionnaire en position de congé reste normalement à la charge administrative et financière de son service d'affectation (Art 50, alinéa b).

Au cours de sa carrière, le fonctionnaire peut bénéficier les sortes de congés suivants (Art 51) :

- | | |
|---------------------------|----------------------------|
| a) congé de repos annuel, | e) congé de formation, |
| b) congé de circonstance, | f) congé d'expectative, |
| c) congé de maternité, | g) congé d'expertise, |
| d) congé médical, | h) congé d'intérêt public. |

- Le détachement est la position du fonctionnaire, autorisé à suspendre son service pour occuper temporairement un mandat politique, un mandat public ou un emploi public non repris dans ceux régis par le présent statut (Art 63).
- La disponibilité est la position du fonctionnaire autorisé à suspendre temporairement son service, pour un motif d'intérêt personnel légitime (Art 64).
- La suspension est la position du fonctionnaire à qui il est provisoirement fait défense d'exercer ses fonctions, en raison d'une faute grave à caractère pénal ou professionnel dont il est accusé. La

suspension est une position à caractère strictement conservatoire et essentiellement provisoire (Art 65).

4.2.3. Régime Disciplinaire

Le régime disciplinaire est consacré à la section 5 du SGF.

Le principe est que le chef de service ne doit pas laisser impunis les abus, négligences ou infractions commis dans le cadre du service. S'il reste indifférent, il peut être poursuivi disciplinairement pour négligence, complaisance ou complicité, par l'autorité supérieure (Article 64).

Tout manquement du fonctionnaire à ses obligations, telles qu'elles ressortent du SGF, dans l'exercice ou en dehors de l'exercice de ses fonctions, constitue une faute passible de sanction disciplinaire.

Différents types de sanctions

1. Les sanctions disciplinaires du premier degré sont, par ordre croissant de gravité, les suivantes:

- a) l'avertissement,
- b) le blâme,
- c) la retenue de 25% sur le salaire mensuel pour une durée de cinq à quinze jours.

2. Les sanctions disciplinaires du second degré sont, par ordre croissant de gravité, les suivantes:

- a) la retenue de 50% sur le salaire mensuel,
- b) l'exclusion de fonctions sans traitement pour une durée de un à trois mois,
- c) la révocation.

4.2.4. Cessation définitive de service (chapitre 9 du SGF (page 42-46)).

La cessation définitive de service peut résulter (Chap.III art.103 du SGF) :

- a) du décès,
- b) de l'admission à la retraite, y compris la retraite anticipée,
- c) de la démission régulièrement acceptée,
- d) du renvoi (Renvoi pour inaptitude physique ou Renvoi pour inaptitude professionnelle),
- e) de la révocation.

4.3. Leadership, Management; Manager, leader

4.3.1. Définitions

- Management: Techniques d'organisation et de gestion des entreprises.

Le management est la mise en œuvre des moyens humains et matériels d'une entreprise pour atteindre ses objectifs. Il correspond à l'idée de gestion et de pilotage appliquée à une entreprise ou une unité de celle-ci.

- Un manager: est une personne qui fait du management, qui organise, gère quelque chose, dirige une affaire, un service.

Il fait respecter les règles qui doivent être clairement indiquées dans le contrat. Pour ce faire, il doit notamment servir d'exemple, car l'exemplarité **est** un excellent moyen d'instaurer l'autorité.

4.3.2. Différences fondamentales entre leaders et Managers

- **Les leaders créent la vision**, tandis que les managers créent les objectifs.
- **Les leaders prennent des risques**, tandis que les managers les contrôlent.
- **Les leaders ont une vision à long terme**, tandis que les managers pensent à court terme.
- **Les leaders investissent dans le développement personnel**, tandis que les managers se concentrent sur les compétences existantes.
- **Les leaders inspirent leurs employés**, tandis que les managers encadrent leur équipe

Principales caractéristiques d'un leader	Principales caractéristiques d'un Manager
Inspirer respect, rester concentré, être authentique, garder ses sources d'inspiration, Etre capable d'innover, faire preuve de patience, garder l'esprit ouvert, être déterminé, savoir déléguer et faire confiance, rester positif, savoir communiquer,	Fixer des objectifs, savoir déléguer et faire confiance, être à l'écoute de son équipe, valoriser les compétences des collaborateurs, se remettre en question, montrer l'exemple, savoir reconnaître la réussite et l'échec

Il est tout à fait possible d'être à la fois un manager et un leader au sein de son équipe.

Cependant, on peut aussi être un manager sans être un leader, et un leader sans être un manager.

L'un n'est pas meilleur que l'autre, et **les deux sont indispensables au bon fonctionnement d'une entreprise.**

En effet, de bons managers sont nécessaires pour organiser efficacement l'activité, et il faut de bons leaders pour entraîner et motiver les équipes

ANNEXES : EXECICES D'APPLICATIONS

- I. Exercices sur la compréhension de la notion d'éthique (<https://www.iteco.be/revue-antipodes/ethique-et-developpement/article/je-fais-ou-je-ne-fais-pas> consulté en 2021) **Origine** : ITECO.

Objectifs : Expérimenter des situations où la dimension éthique est sollicitée dans le cadre de rapports professionnels et de la vie quotidienne. Expliciter les raisons qui fondent des choix personnels, se confronter aux choix d'autrui, négocier, convaincre, se laisser convaincre.

Durée de l'activité : Variable, en fonction de la taille du groupe, du nombre de situations proposées et de la place accordée au débat qui suit la présentation des situations. Une heure est un minimum ; deux heures, une bonne moyenne.

Espace : Une salle contenant un espace central vide.

Déroulement : L'animateur présente l'ensemble de l'exercice et vérifie que la présentation a été bien comprise. Il présente alors une première situation.

Après cette présentation, il demande aux participants de se déterminer : Vous faites ou vous ne faites pas comme le sujet de la situation présentée ? Les participants qui disent « je fais » vont vers un côté de la salle ; ceux qui disent « je ne fais pas » vont vers le côté opposé. Ceux qui hésitent ou ne sont pas prêts à se déterminer vont vers un troisième coté de la salle.

Un premier participant s'exprime sur les raisons pour lesquelles il ferait comme l'acteur de la situation. Puis, c'est le tour d'un participant qui ne ferait pas comme l'acteur de la situation. Et ainsi de suite, à tour de rôle, tous ceux qui sont pour et contre s'expriment. Une fois qu'on a fini ce premier tour d'expression, l'animateur demande aux indécis s'ils se sont à présent forgé une opinion. Si tel est le cas, ils peuvent rejoindre le groupe représentant leur opinion et s'exprimer à tour de rôle.

Après ce premier tour d'opinions, si la question semble épuisée l'animateur peut tenter une synthèse. Si le débat est encore en cours, il peut ouvrir un deuxième et dernier tour d'opinions, cette fois-ci sur base des opinions non encore formulées. Après quoi, la synthèse sera faite.

Après une pause, on peut passer à la situation suivante et ainsi de suite jusqu'à la synthèse finale. Cet exercice peut se faire de manière autonome ou peut précéder ou suivre une autre activité, comme le visionnement d'un document audiovisuel ou la tenue d'une conférence.

Je fais / Je ne fais pas

1. Vous travaillez pour Prospecteurs sans frontières. Vous prospectez en vue de trouver de l'eau pour un village sahélien qui en manque cruellement. Le seul endroit où il semble qu'il y ait de l'eau est le cimetière des ancêtres. Vous creusez.

2. Vous travaillez pour la Fédération nationale paysanne, constituée en association. Vous apprenez qu'une jeune permanente de l'association a posé pour la couverture de la version locale de Playboy avec une casquette de la fédération paysanne comme seul attribut. Vous la licenciez.

3. Vous organisez un voyage vers un pays du Sud pour un groupe de jeunes. Quelques jours avant le départ, vous faites une réunion de préparation avec les jeunes au siège de votre association. Un jeune vole de l'argent dans la caisse. Vous voulez l'exclure du voyage mais l'animateur du groupe de jeunes s'y oppose. Vous vous pliez et le jeune fait partie du voyage.

4. Le comptable de votre ONG se trompe et verse une grosse somme d'argent non à l'ONG du Sud à qui l'argent est destiné mais bien à un ancien dirigeant de cette ONG. Vu l'enjeu, vous prenez contact directement avec la personne en question et parvenez à récupérer l'argent sans passer par l'ONG du Sud, qui se sent écartée.

5. Vous travaillez pour une ONG humanitaire en Afrique centrale. Votre mission s'achève et vous vous rendez à l'aéroport pour rentrer en Europe. Un enfant traverse intempestivement la route et vous le renversez. Un code non écrit circule entre les expatriés et dit que dans des cas comme celui-ci le risque d'être lynché par la foule est grand et qu'il vaut mieux ne pas attendre sur place. Vous partez et fuyez.

6. Vous organisez un voyage vers un pays du Sud pour un groupe de jeunes d'origine populaire. Vous obtenez un peu moins du financement nécessaire mais décidez de faire le voyage malgré tout. Vous arrivez à l'aéroport et au comptoir d'enregistrement, on vous fait savoir que l'avion est en overbooking et que vous ne pourrez voyager que le lendemain. En guise de compensation, la compagnie versera 250 euros par personne. Les jeunes sautent de joie à l'idée de recevoir chacun 250 euros. En même temps, la somme totale est exactement la somme qui manque au budget du projet. Vous dites aux jeunes que l'argent, ce n'est pas pour eux mais pour le projet.

7. Vous êtes fonctionnaire d'une administration nationale de coopération au développement en Europe. On vous propose un projet qui consiste à envoyer des jeunes européens ayant commis des vols et des agressions - pour lesquels ils ont été condamnés par la justice - faire un séjour de rééducation dans des villages africains. Vous acceptez.

8. Avec un groupe d'amis, vous sortez en boîte. A l'entrée de celle-ci, le sorteur refuse l'accès à une personne de couleur. Vous entrez.

9. Vous êtes coopérant pour une ONG du Nord comme responsable de projet dans un pays du Sud. L'ONG du Nord est tenue de réduire les dépenses à partir de la deuxième année. Les responsables de cette ONG insistent auprès de vous pour résilier les contrats d'assurance et de couverture sociale du personnel local avec l'argument qu'il vaut mieux garder le projet avec du personnel non couvert que de prendre le risque de perdre tous les subsides quelques années après. Vous vous exécutez.

10. Vous voulez développer un projet en Inde. Pour récolter des fonds, vous proposez aux populations locales de faire un film sur eux et des photos que vous allez utiliser comme supports de la campagne de récolte de fonds. Une fois le travail achevé, vous montrez les photos et les films aux locaux. Ceux-ci se disent extrêmement déçus et humiliés de votre regard sur eux. Vous passez outre et faites malgré tout campagne en Europe.

11. Vous êtes dans un pays du Sud pour un petit travail de recherche sur le thème de la santé. Vous allez avec vos interlocuteurs locaux visiter un hôpital de campagne. Une fois à l'intérieur, vous êtes ébranlé par les conditions d'hygiène et de prise en charge des malades, que vous jugez scandaleuses et à la limite de l'inhumanité. Devant tant d'impuissance, vous vous dites que la seule manière de vous en sortir et de les aider éventuellement est de témoigner. Vous sortez votre appareil photo, vous vous apprêtez à appuyer, quand, soudain, quelqu'un vous tape sur l'épaule et vous dit : « On n'est pas dans un zoo ici ! ». Vous sortez de la salle et cherchez des façons plus discrètes de faire des photos.

12. Vous arrivez comme coopérant dans un pays d'Afrique. Tout vous porte pour aller vers une sorte de réciprocité asymétrique la plus égalitaire possible. Dès que vous voulez vous installer, vos collègues et amis vous proposent des maisons à louer dans le quartier des expatriés et du personnel (femme de ménage, cuisinière, chauffeur, jardinier, gardien) à embaucher. Vous résistez mais on vous explique que c'est pour leur bien car cela crée de l'emploi et ils ne vous respecteront que si vous faites quelque chose de similaire pour eux. Vous finissez par accepter.

13. Vous êtes coopérant dans un projet sur la bonne gouvernance dans un pays du Sud gangrené par la corruption. A votre premier déplacement hors de la capitale, vous êtes arrêtés par un barrage de milice de quatre personnes qui vous demandent de l'argent pour passer. Vous résistez. Ils vous expliquent que si vous ne payez rien, ils garderont la voiture. Vous refusez de payer.

14. Vous êtes une coopérante travaillant dans un projet d'égalité femmes-hommes dans un pays du Sud où la société passe par une phase de conservatisme fort. Vous passez devant un attroupement. Une femme est frappée publiquement par son mari, encouragé par un groupe de sages du village et un groupe de femmes. Vous voulez comprendre. On vous dit : « Bien fait pour elle ; elle n'avait qu'à obéir à son mari et éduquer les enfants selon nos valeurs ». Vous êtes sonnée, vous quittez l'attroupement, vous allez directement au bureau, vous écrivez un message sur Facebook, vous faites circuler un mail de pétition et vous envoyez un courrier au ministère du pays où vous êtes pour protester contre la violence faite à cette femme.

Cette liste n'est pas exhaustive et elle se réfère particulièrement à des activités autour de la coopération au développement et de l'action sociale. L'animateur peut, bien entendu, présenter d'autres situations plus en phase avec le contenu de l'animation envisagée s'il le souhaite.

par [Antonio de la Fuente](#) , [Chafik Allal](#)

I. Exercices sur la discussion des approches d'éthique environnementale :

- a) Lecture et discussion de l'encyclique du pape de 2015
- b) Illustration dilemme éthique, biocentrisme et écocentrisme

[Les loups et les moutons](#) (LARRÈRE, Catherine ; LARRÈRE, Raphaël. *Chapitre V : Éthique environnementale et éthique animale* In : *La question animale : Entre science, littérature et philosophie* [en ligne]. Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2011 (généré le 23 juin 2017). Disponible sur Internet : <<http://books.openedition.org/pur/38508>>. ISBN : 9782753547278. DOI : 10.4000/books.pur.38508)

Nous allons illustrer, sur la question des loups, la thèse que nous défendons, à savoir que nos relations aux animaux sauvages relèvent d'une éthique environnementale, alors que les règles de comportement que nous pouvons adopter envers les animaux que nous avons domestiqués peuvent être fondées sur la fiction d'un contrat domestique.

Au siècle dernier, les loups ont disparu du territoire français. Depuis les Abruzzes où subsistaient encore quelques meutes, ils ont recolonisé le nord de l'Italie, puis le Mercantour dès le début des années 1990. Des meutes sont désormais présentes dans pratiquement toutes les Alpes françaises et des loups erratiques commencent à fréquenter le Jura et certaines régions du Massif Central. Dès leur retour dans le Mercantour, les loups, pourtant encore peu nombreux, ont provoqué des ravages dans les troupeaux de moutons. Pourquoi tant de dégâts ? Il se trouve que plusieurs petits troupeaux, appartenant souvent à des double-actifs, n'étaient gardés que de façon intermittente, que certains éleveurs (de l'arrière pays

niçois, par exemple) laissent leurs animaux libres sur les parcours, ne venant les visiter que pour leur apporter du sel et vérifier si tout allait bien. Certes, les grands troupeaux transhumants étaient gardés le jour, mais pas toujours la nuit. La plupart des cabanes pastorales étaient en ruine, certaines servant même de latrines aux touristes. On comprend que les bergers n'allaient ni bivouaquer toutes les nuits, à proximité de leurs bêtes, à plus de 2000 mètres d'altitude, ni se reposer dans des ruines malodorantes ; ils laissent donc régulièrement les animaux sur une « couchade » à l'abri du vent, et descendent se restaurer et passer la nuit dans les quelques rares cabanes en bon état, ou dans les hameaux. Mettez-vous à la place d'un loup : vous appréciez les chamois, mais il faut courir après eux, et voici que l'on vous sert des troupeaux entiers de moutons, comme sur un plateau. Que faites-vous ? Vous faites votre ordinaire des brebis et vous réservez les ongulés sauvages pour l'hiver et pour vos plats de fêtes en été.

Par de véhémentes protestations, les éleveurs ont partout exigé que les loups soient « éradiqués », qu'on les extermine et qu'on leur fasse repasser la frontière. D'où un conflit ouvert avec les protecteurs de la faune sauvage, et les agents des parcs nationaux et des parcs naturels régionaux.

Pour savoir ce qu'il conviendrait de faire, les éthiques animales seraient assez embarrassées. Elles se trouveraient devant le dilemme suivant : faut-il tuer les loups, portant ainsi atteinte aux intérêts (ou aux droits) d'un petit nombre d'individus (quelques dizaines dans le sud des Alpes) ? Faut-il respecter leurs intérêts (ou leurs droits) et les laisser massacrer quelques centaines de brebis ? Certes, tuer des loups serait un acte volontaire, dont des hommes seraient responsables... et il y a fort à parier que beaucoup de défenseurs de la cause animale en concluraient qu'il faut protéger les loups et s'abstenir de leur porter atteinte, rejoignant ainsi la position qui serait celle des éthiques environnementales biocentriques (et même de Callicott, les moutons n'étant pour lui que des artefacts). Mais si le massacre d'un grand nombre d'agneaux et de brebis était la conséquence non intentionnelle de cette décision de protéger strictement les loups, nous en serions néanmoins responsables, car on est responsable des conséquences inintentionnelles de ses actions, dès lors qu'elles pouvaient être anticipées.

Nous voudrions montrer que notre thèse permet de sortir d'un tel dilemme. D'un point de vue environnemental, on conviendra que, depuis leur retour, les loups font partie des communautés biotiques alpines. S'ils sont revenus dans des régions d'où ils avaient disparu depuis le XIX^e siècle, c'est que le contexte leur fournit une niche écologique toute prête. La déprise agricole, et l'extension consécutive des superficies boisées leur sont favorables. Depuis les années 1960, les chasseurs, soucieux de renforcer les effectifs d'ongulés, ont modéré leurs prélèvements et même procédé à des introductions. Les loups, comme les lynx, peuvent ainsi trouver les milieux qui leur conviennent et des proies disponibles. Les troupeaux de moutons, lorsqu'ils ne sont plus gardés, leur offrent des proies encore plus accessibles que ne le sont les chamois et les chevreuils. D'un point de vue écocentrique, cela signifie que les loups ont une place dans ces régions. Comme tous les grands prédateurs, leur activité évite une augmentation excessive des effectifs d'une des populations de proies au détriment des autres et ils auraient pour autre rôle positif d'éliminer des animaux malades, et donc de limiter la propagation des épidémies.

Mais d'un point de vue écocentrique, les troupeaux de moutons font aussi partie des communautés biotiques des Alpes (au même titre que les bovins laitiers sur les alpages). Le pastoralisme a même un rôle fonctionnel stratégique : il maintient des milieux ouverts dans les paysages alpins. Or sous nos climats, ces milieux ouverts (prairies de fauche, pâtures et parcours) sont bien plus riches en espèces diverses que les forêts et les landes de ligneux bas qui s'installeraient à leur place si le pastoralisme était abandonné. En outre, l'intrication de milieux différents (peuplements forestiers, prés-bois de mélèzes, landes, prairies naturelles et pelouses d'altitude) qui composent les mosaïques paysagères, est favorable à la coexistence de nombreuses espèces animales exploitant des milieux différents.

Puisque loups et troupeaux font partie des communautés biotiques alpines, respecter les autres membres de ces communautés suppose donc de refuser tout autant l'élimination des loups que d'accompagner la disparition du pastoralisme. Il s'agit de trouver les moyens de la coexistence entre la présence du prédateur et celle des troupeaux. Il est exclu d'éradiquer les populations de loups. Ce serait, en tout état de cause, une violence inutile : si l'on parvenait à les éliminer du Mercantour, ou de Savoie, ils reviendraient par d'autres frontières alpines, ou par les Pyrénées (il y a une population importante de loups dans la cordillère Cantabrique).

Mais il est exclu aussi d'abandonner les troupeaux de brebis à leur sort. Et ce l'est d'autant plus que les moutons font partie d'une autre communauté : cette communauté mixte qui associe le troupeau, l'éleveur, le berger et ses chiens. Nous sommes en présence d'un élevage ovin extensif, dont le principe est que le berger protège son troupeau en le gardant sur les alpages. Il pilote son alimentation, en le dirigeant vers les ressources fourragères disponibles, assurant éventuellement un complément de nourriture. Il en contrôle la reproduction par le choix des béliers et la préparation des brebis. Or les contraintes économiques ont obligé bien des éleveurs alpins à cesser de garder (ou de faire garder) en permanence leurs troupeaux. Dans un contexte de déprise agricole, où la charge à l'hectare est faible, ne plus piloter l'alimentation a peu d'impact sur la vie du troupeau : sauf cas de sécheresse exceptionnelle, il suffit d'apporter régulièrement du sel et quelques concentrés. Par contre, cet abandon du gardiennage est dommageable à la sécurité des bêtes. On peut dire que les éleveurs et les bergers n'ont plus la possibilité de satisfaire à l'une de leurs obligations envers leurs animaux : le contrat est, en un sens, rompu.

Du point de vue de l'éthique animale, telle que nous la concevons, comme du point de vue de l'éthique environnementale, organiser la coexistence entre l'élevage ovin et la présence des loups, c'est aider les éleveurs à prendre des mesures de protection de leurs troupeaux. Et c'est bien, pragmatiquement, ce vers quoi se sont orientées les négociations entre les protecteurs des loups et les éleveurs. La coexistence passe par des subventions au recrutement d'aides-bergers, par l'aide à l'acquisition de patous et la restauration (ou la construction) de cabanes offrant aux bergers un minimum de confort. Ce faisant, on a amélioré la condition de berger et enrichi la communauté mixte des troupeaux d'un nouvel acteur : le chien de protection, ce patou, doux comme un mouton, qui doit être adopté par le troupeau, mais qui se précipite sur tout prédateur (chien errant, loup ou randonneur qui aurait la mauvaise idée de pénétrer dans le troupeau) pour le mettre en pièces. Le dressage de ces chiens étant délicat, les éleveurs ont dû prendre langue avec des spécialistes et, au-delà même, avec des militants de la protection du loup, si bien que les patous ont aidé à rétablir le lien social, dans un conflit qui, au départ, s'organisait camp contre camp.

Avec l'adoption de ces mesures, il semble que les meutes bien installées finissent par se méfier et diminuent d'autant plus leurs razzias sur les troupeaux qu'elles sont moins efficaces. Mais les dégâts peuvent persister localement – et en particulier sur les fronts pionniers, lorsque l'on est en présence de loups erratiques (ou de meutes n'ayant pas encore leurs habitudes des lieux). Les mesures d'effarouchement (fusées éclairantes, dispositifs de flashes accompagnés de bruits d'explosion, fladries) ne s'avérant pas efficaces au-delà de quelques semaines, on a même envisagé, y compris dans les milieux de protection des grands prédateurs, d'autoriser les bergers à utiliser des cartouches à gros sel, qui ne mettent pas en danger la vie des loups, mais sont suffisamment douloureuses pour leur apprendre à vivre et à se méfier des troupeaux.

Convenons enfin que, ce qui importe, c'est le sort de la population de loups qui a colonisé les Alpes, pas celui de tel ou tel individu. Or, comme cette population de loups est en expansion, cela signifie qu'elle n'est pas menacée. D'un point de vue écocentrique, il n'est donc même pas interdit de trucher un loup (ou des loups pourvu que l'on ne mette pas en danger la survie de la population) et il n'est pas exclu

d'autoriser les bergers à tirer à balle sur des loups bien identifiés qui attaquent régulièrement les troupeaux.

Si l'on parvient alors par des mesures appropriées à diminuer très fortement la prédation sur les troupeaux de moutons, cela conduira les loups à mieux tenir leur fonction régulatrice vis-à-vis de la faune sauvage que dans un contexte où, de la fin de juin à septembre, ils se nourrissent essentiellement de brebis, avant l'adoption de mesures de protection.

Organiser ainsi la coexistence ne satisfait certes pas les éthiques environnementales biocentriques, ni les éthiques animales des intérêts (ou des droits), mais permet de concilier les préconisations d'une éthique écocentrique vis-à-vis des animaux sauvages, et celles que l'on peut tirer de la fiction d'un contrat domestique pour les animaux d'élevage.

II. Exercices sur la déontologie professionnelle

Des études de cas qui portent sur des thèmes comme le secret professionnel, l'indépendance, la dignité de la personne, la confidentialité, la non-discrimination, et l'exemplarité, avec des exemples concrets dans l'enseignement.