

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA
RECHERCHE SCIENTIFIQUE

CHARTRE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE
UNIVERSITAIRES

DOCUMENTS PÉDAGOGIQUES

DESTINÉ AUX ÉTUDIANTS DES CYCLES «LMD MASTER»

PREAMBULE

L'Université Algérienne est une institution d'intérêt public qui a pour mission générale le développement des personnes tant sur le plan individuel que collectif et la promotion humaine et sociale. Pour les fins de cette mission, l'Université veille au développement et à la transmission des connaissances de même qu'à la diffusion libre du savoir; elle doit être à l'avant-garde de son milieu au sujet du maintien d'un climat d'ouverture, de respect, de liberté et de responsabilité favorisant l'exercice et l'expression de la pensée et du jugement critique.

L'université Algérienne a connu une très forte croissance de l'ensemble de ses principaux indicateurs, comme le montrent le nombre d'établissements universitaires et leur répartition géographique, les effectifs étudiants et de diplômés, la diversification des filières de formation et l'activité de recherche scientifique.

Si beaucoup a été réalisé – même si beaucoup reste encore à faire pour atteindre les normes internationales rapportées au volume de la population –, le rythme accéléré de la croissance de l'université a également généré de nombreux dysfonctionnements en termes de qualité et d'efficacité scientifiques, de respect des normes de la vie académique et de maîtrise des processus d'amélioration de ses performances.

Ceci est, au moins en partie, dû au fait que l'université s'acquitte de ses missions de formation et de recherche dans un environnement socio-économique et institutionnel qui a également connu de profonds changements, ce qui rend nécessaire la réaffirmation de principes généraux et le renouvellement des règles de fonctionnement pouvant garantir à la fois sa crédibilité pédagogique et scientifique et sa légitimité.

Les membres de la communauté universitaire sont, dans ce contexte, tenus de partager la démarche morale et méthodologique qui conduit à reconnaître, aux plans éthique et déontologique, les meilleurs comportements et les meilleures pratiques universitaires, ainsi que d'en combattre les dérives.

Emanation d'un large consensus universitaire, la charte d'éthique et de déontologie réaffirme des principes généraux issus de normes universelles ainsi que de valeurs propres à notre société, et qui doivent être le moteur de la démarche d'apprentissage et de mise en œuvre de l'éthique et de la déontologie universitaires. Elle doit donc représenter un outil de mobilisation et de référence rappelant les grands principes qui guident la vie universitaire et inspirent les codes de conduite et les règlements qui en découlent.

Ce document, que l'on peut qualifier de charte-universitaire, se veut la poursuite d'une démarche éthique engagée depuis toujours au sein de l'Université et nous la soumettons à la responsabilité individuelle et collective de chacun. Il nous revient maintenant de nous en laisser imprégner pour que cette orientation devienne jour après jour le réflexe naturel de chacun, le fil conducteur de l'agir professionnel de cette institution. De la sorte, nous allons assurer et maintenir les plus hauts standards d'éthique et, par le fait même, promouvoir la renommée et l'image de marque de l'Université.

Notons que le présent texte permet également à l'observateur externe de connaître les valeurs qui sous-tendent les mécanismes internes de prise de décisions; par le fait même, il permet à cet observateur d'augmenter sa confiance en l'Université, voire de supporter fermement l'Université dans la poursuite de sa mission.

Les valeurs dont ce document fait la promotion sont classifiées en regard soit de la société, soit de la communauté universitaire, soit de la profession et soit de l'individu.

L'éthique concerne tous les membres de la communauté universitaire. Les membres du Conseil d'administration de l'Université sont également soumis au respect des valeurs dont ce document fait la promotion dans la mesure où leurs actions les confrontent à l'une ou l'autre de ces valeurs; en pareil cas, le terme "administrateur" doit se substituer au terme "membre". Sont également concernées par le respect des valeurs prônées dans le présent document, pour autant que leurs actions les confrontent à l'une ou l'autre de ces valeurs, les personnes qui travaillent à l'Université comme employées d'une entreprise qui dispense ses services à l'Université en vertu d'un contrat de service liant l'Université et cette entreprise (tel le service de la cafétéria, le service de la sécurité et le service de l'entretien ménager).

Enfin, sont également soumis au respect des valeurs énoncées dans ce document, pour autant que leurs actions les confrontent à l'une ou l'autre de ces valeurs, les personnes qui travaillent à l'Université comme contractuelles, notamment celles qui travaillent dans le cadre d'un projet de recherche.

I. PRINCIPES FONDAMENTAUX DE LA CHARTE D'ETHIQUE ET DE DEONTOLOGIE UNIVERSITAIRES

1. L'intégrité et l'honnêteté :

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

2. La liberté académique :

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

3. La responsabilité et la compétence :

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

Cependant, les questions scientifiques restent du ressort exclusif des enseignants-chercheurs.

4. Le respect mutuel :

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

5. L'exigence de vérité scientifique, d'objectivité et d'esprit critique :

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

6. L'équité :

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

7. Le respect des franchises universitaires :

Toutes les parties prenantes de la communauté universitaire contribuent, dans tous leurs comportements, au rehaussement des libertés universitaires de telle sorte que soient garanties leur spécificité et leur immunité. Elles s'interdisent de favoriser ou d'encourager les situations et les pratiques qui peuvent porter atteinte aux principes, aux libertés et aux droits de l'université. Par ailleurs Elles doivent s'abstenir de toute activité politique partisane au sein de tous les espaces universitaires.

II. DROITS ET OBLIGATIONS

II-1 LES DROITS ET OBLIGATIONS DE L'ENSEIGNANT CHERCHEUR

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

1. LES DROITS DE L'ENSEIGNANT- CHERCHEUR

Les établissements d'enseignement supérieur doivent garantir l'accès à la profession d'enseignant-chercheur sur la seule base des qualifications universitaires et de l'expérience requises. Ils doivent prendre toutes les dispositions à même de garantir à l'enseignant-chercheur le droit d'enseigner à l'abri de toute ingérence, dès lors qu'il respecte les principes de l'éthique et de la déontologie.

Toutes les questions concernant la définition et l'administration des programmes d'enseignement, de recherche, d'activités péri-universitaires, ainsi que d'allocation de ressources doivent, dans le cadre de la réglementation en vigueur, reposer sur des mécanismes transparents.

Lorsque l'enseignant-chercheur est appelé à exercer des fonctions administratives, il doit répondre aux exigences de respect et d'efficacité.

L'évaluation et l'appréciation du travail de l'enseignant-chercheur font partie intégrante du processus d'enseignement et de recherche.

L'évaluation doit porter uniquement sur les critères académiques d'appréciation des activités d'enseignement et de recherche et des autres activités professionnelles en relation avec l'université.

L'Enseignant-chercheur bénéficie de conditions de travail adéquates ainsi que des moyens pédagogiques et scientifiques nécessaires qui lui permettent de se consacrer pleinement à ses tâches, et de disposer du temps nécessaire pour bénéficier d'une formation permanente et d'un recyclage périodique de ses connaissances. Le traitement octroyé doit être à la mesure de l'importance que cette fonction, et par conséquent celui qui l'exerce, revêt dans la société pour la formation de l'élite, tout autant qu'à l'importance des responsabilités de toute nature qui incombent à l'enseignant-chercheur, dès son entrée en fonction.

2. LES OBLIGATIONS DE L'ENSEIGNANT - CHERCHEUR

L'enseignant-chercheur doit être une référence en termes de compétence, de moralité, d'intégrité et de tolérance. Il doit donner une image digne de l'université.

L'enseignant-chercheur est, au même titre que les autres membres de la communauté universitaire, également responsable du respect des principes d'éthique et de déontologie universitaires énoncés ci-dessus. Il doit, dans l'exercice de ses fonctions, agir avec soin, diligence, compétence, intégrité, indépendance, loyauté et bonne foi au mieux des intérêts de l'institution universitaire.

En cas de faute professionnelle de l'enseignant-chercheur et de comparution devant les instances disciplinaires habilitées ; celles-ci peuvent, selon le degré de gravité de la faute, et dans le respect des procédures disciplinaires prévue par la réglementation en vigueur, proposer des sanctions pouvant aller jusqu'à sa déchéance de la qualité d'enseignant universitaire.

La responsabilité principale de l'enseignant-chercheur est d'assurer pleinement ses fonctions universitaires d'enseignant-chercheur. A cet effet, il doit :

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

L'enseignant-chercheur est ainsi tenu de dispenser un enseignement aussi efficace que le permettent les moyens mis à sa disposition par les établissements d'enseignement supérieur, dans un esprit de justice et d'équité vis-à-vis de tous les étudiants sans distinction aucune, en encourageant le libre échange des idées, et en se tenant à leur disposition pour les accompagner.

-Se garder de toute forme de discrimination en rapport avec le genre, la nationalité, l'appartenance ethnique, le statut social, la religion, les opinions politiques, le handicap et la maladie.

- Exposer clairement les objectifs pédagogiques de ses enseignements, et respecter les règles pédagogiques de la progression (périodicité, durée, barème de notation, consultation des copies et réception des étudiants avant validation définitive des notes.)
- Avoir une appréciation la plus objective possible des performances des étudiants.
- Orienter ses activités d'expertise et de conseil vers des travaux susceptibles d'enrichir ses enseignements, de contribuer à l'avancement de ses recherches, ou de participer à son rayonnement en tant qu'universitaire.
- Fonder ses travaux de recherche sur une quête sincère du savoir, avec tout le respect dû au principe de la preuve et à l'impartialité du raisonnement.
- Respecter le travail d'érudition de ses collègues universitaires et les travaux des étudiants et en créditer les auteurs.
- Aussi, le plagiat constitue une faute majeure et inexcusable pouvant conduire à l'exclusion.
- Contribuer au respect des libertés académiques des autres membres de la communauté universitaire et accepter la confrontation loyale des points de vue différents.
- Faire preuve d'équité et d'impartialité dans l'évaluation professionnelle ou académique de ses collègues.

II-2. LES DROITS ET DEVOIRS DE L'ETUDIANT DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

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

1. LES DROITS DE L'ETUDIANT

L'étudiant a droit à un enseignement et à une formation à la recherche de qualité. Pour ce faire, il a droit à un encadrement de qualité qui utilise des méthodes pédagogiques modernes et adaptées.

L'étudiant a droit au respect et à la dignité de la part des membres de la communauté universitaire.

L'étudiant ne doit subir aucune discrimination liée au genre ou à toute autre particularité.

L'étudiant a droit à la liberté d'expression et d'opinion dans le respect des règles régissant les institutions universitaires.

Le programme du cours doit lui être remis dès le début de l'année. Les supports de cours (références d'ouvrages et photocopiés ...) doivent être mis à sa disposition.

L'étudiant a droit à une évaluation juste, équitable et impartiale.

La remise des notes, accompagnée du corrigé et du barème de l'épreuve et, au besoin, la consultation de copie, doivent se faire dans des délais raisonnables n'excédant pas ceux fixés par les comités pédagogiques.

La remise des notes, accompagnée du corrigé et du barème de l'épreuve et, au besoin, la consultation de copie, doivent se faire dans des délais raisonnables n'excédant pas ceux fixés par les comités pédagogiques.

L'étudiant a le droit de présenter un recours s'il s'estime lésé dans la correction d'une épreuve.

L'étudiant en post-graduation a droit à un encadrement de qualité ainsi qu'à des mesures de soutien pour sa recherche.

L'étudiant a droit à la sécurité, à l'hygiène et à la prévention sanitaire nécessaires aussi bien dans les universités que dans les résidences universitaires.

L'étudiant a droit aux informations concernant la structure d'enseignement supérieur à laquelle il appartient, notamment son règlement intérieur.

L'étudiant a accès à la bibliothèque, au centre de ressources informatiques et à tous les moyens matériels nécessaires à une formation de qualité. L'étudiant élit ses représentants aux comités pédagogiques sans entrave ni pression.

L'étudiant peut créer, conformément à la législation en vigueur, des associations estudiantines à caractère scientifique, artistique, culturel et sportif. Ces associations ne doivent pas s'immiscer dans la gestion administrative des institutions universitaires en dehors du cadre fixé par la réglementation en vigueur.

2. LES DEVOIRS DE L'ETUDIANT

- L'étudiant doit respecter la réglementation en vigueur.
- L'étudiant doit respecter la dignité et l'intégrité des membres de la communauté universitaire.
- L'étudiant doit respecter le droit des membres de la communauté universitaire à la libre expression.
- L'étudiant doit respecter les résultats des jurys de délibération.
- L'étudiant est dans l'obligation de fournir des informations exactes et précises lors de son inscription, et de s'acquitter de ses obligations administratives envers l'établissement.

- L'étudiant doit faire preuve de civisme et de bonnes manières dans l'ensemble de ses comportements.
- L'étudiant ne doit jamais frauder ou recourir au plagiat.
- L'étudiant doit préserver les locaux et les matériels mis à sa disposition et respecter les règles de sécurité et d'hygiène dans tout l'établissement.

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

III. LES DROITS ET OBLIGATIONS DU PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

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

1. LES DROITS DU PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE

Le personnel administratif et technique doit être traité avec respect, considération, et équité au même titre que l'ensemble des acteurs de l'enseignement supérieur.

Le personnel administratif et technique a droit, lors des examens de recrutement, de l'évaluation, de nominations et de promotion, à un traitement objectif et impartial.

Le personnel administratif et technique ne doit subir aucun harcèlement ni aucune discrimination dans l'évolution de sa carrière.

Le personnel administratif et technique bénéficie de conditions adéquates qui lui permettent d'accomplir au mieux sa mission et, à ce titre, il bénéficie des dispositifs de formation continue et d'amélioration constante de ses qualifications.

2. LES OBLIGATIONS DU PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE

La mission du personnel administratif et technique est de réunir les conditions optimales permettant à l'enseignant chercheur de s'acquitter au mieux de sa fonction d'enseignement et de recherche, et à l'étudiant de réussir son parcours universitaire.

Cette mission de service public, assurée à travers leur personnel administratif et technique par les établissements d'enseignement supérieur, doit être accomplie dans le respect des valeurs fondamentales de la fonction publique de compétence, d'impartialité, d'intégrité, de respect, de confidentialité, de transparence et de loyauté.

Ces normes de comportement représentent des principes majeurs que chaque membre du personnel administratif et technique doit veiller à respecter et à promouvoir, notamment :

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

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

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

- Le respect : Le personnel administratif et technique manifeste de la considération à l'égard de toutes les personnes avec qui il interagit dans l'exercice de ses fonctions. Il fait preuve de courtoisie, d'écoute et de discrétion. Il fait également preuve de diligence et de célérité dans l'accomplissement de sa mission.

Ce respect doit également concerner les domaines de compétence de chacun. Ainsi, ce personnel doit s'interdire toute ingérence dans les actes pédagogiques et scientifiques. L'administration des établissements d'enseignement supérieur doit s'interdire toute interférence dans ces domaines.

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

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

- La performance : Le service public rendu, à travers leur personnel administratif et technique, par les établissements d'enseignement supérieur doit également obéir à des critères de qualité qui impliquent l'obligation de traiter leurs acteurs avec égards et diligence. En pratique, l'obligation de traiter l'enseignant et l'étudiant avec égards signifie que le personnel administratif et technique adopte un comportement poli et courtois dans ses relations avec eux. Quant à l'obligation de diligence, elle requiert notamment que le personnel administratif et technique s'empresse de traiter les dossiers qui lui sont confiés et qui concernent directement aussi bien l'enseignant que l'étudiant. Le personnel administratif et technique est enfin tenu de donner à ces derniers toute l'information qu'ils demandent et qu'ils sont en droit d'obtenir.

IV- LES VALEURS SOCIALES

IV-1. INTRODUCTION

En tant qu'organisme créé par l'État, l'Université est une institution éminemment sociale. De ce fait, elle est fondamentalement engagée dans le devenir du projet que se donne la société.

La mission générale de l'Université qui porte sur le développement et la promotion sociale tire son fondement même de cette réalité. *"L'Université fait vase communicant avec la vie nationale et avec la culture universelle. Elle doit suivre les fluctuations, les progrès et les changements de front de cette vie nationale et de cette vie universelle"*.

Les membres de l'Université sont donc appelés à assumer leur part de responsabilités dans le devenir du projet de société, ils font en sorte que leurs activités d'enseignement, de recherche et de service à la collectivité s'exercent dans une telle perspective.

En regard de ce qui précède, l'Université doit donc promouvoir les principales valeurs qui sont à la base de toute société humaine, soit: l'éducation, la culture, le pluralisme, le multiculturalisme, le travail, le développement technologique, la vie et la santé, le bien-être, l'environnement, la solidarité.

IV-2. LES VALEURS

2.1 L'éducation

Éduquer c'est, d'une manière générale, former et développer l'être humain et, d'une manière particulière, former et développer l'esprit humain.

Les mesures et les actions qui s'imposent sont prises pour que soient assurés les besoins de formation et de développement des membres de la société. Notamment, la pertinence des programmes d'enseignement est examinée en regard de ces besoins.

2.2 La culture

La formation et le développement de l'être humain ne sont assurés pleinement que dans la mesure où les connaissances acquises permettront de développer la culture, c'est-à-dire le sens critique, le goût et le jugement dans divers domaines, notamment dans les domaines de la philosophie, de la littérature, des arts et des sciences.

2.3 Le pluralisme

Les êtres humains sont à la fois multiples et individuels dans leurs croyances, leurs opinions, leurs tendances et dans leurs mentalités. Il s'agit là d'une richesse qui fait partie du patrimoine mondial.

2.4 Le multiculturalisme

L'Université s'ouvre aux autres cultures en regard de la profondeur, de la transcendance et des valeurs de ces autres cultures. Elle s'efforce d'inculquer le respect des différences et elle adapte en conséquence ses méthodes pédagogiques.

Dans leur variété féconde, leur diversité et l'influence réciproque qu'elles exercent les unes sur les autres, toutes les cultures font partie du patrimoine de l'humanité.

2.5 Le travail

Le travail, qu'il soit rémunéré ou bénévole, a une valeur sociale indéniable. En regard de sa mission de développement de la personne humaine, l'Université fait en sorte que le travail soit valorisant et valorisé.

2.6 Le développement technologique

La réalisation de travaux de recherche liés au développement technologique est favorisée en regard des retombées sociales.

De même, le cas échéant, les conséquences prévisibles que peuvent avoir les travaux de recherche sur la société sont prises en compte.

L'Université étant dans une situation de monopole, elle n'offre pas de services ou des expertises qui seraient de nature à faire une concurrence déloyale à d'autres entreprises œuvrant dans la société.

2.7 La vie et la santé

Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres respectent leurs obligations envers la vie et la santé.

2.8 Le bien-être

En regard de la mission de l'Université, veiller au bien-être des membres de la société c'est d'abord et avant tout veiller à la satisfaction de besoins d'ordre moral et d'ordre intellectuel de tels membres.

2.9 L'environnement

L'environnement fait partie du patrimoine humain et les humains en sont les fiduciaires et les gardiens. L'humanité ne peut se désintéresser du milieu écologique où elle vit.

Le développement humain durable signifie... que nous devons utiliser nos ressources naturelles selon des modalités qui n'engendreront pas de dettes écologiques liées à une surexploitation de la capacité de charge et de la capacité productive de la planète.

Aussi, dans l'exercice de leurs fonctions, les membres prennent des mesures pour ne pas altérer ces conditions d'une manière telle qu'elles aient une influence négative sur la qualité, voire sur l'existence, de la vie et de la nature.

En regard de l'efficacité, les membres s'assurent qu'ils disposent de tous les éléments requis pour prendre une décision qui respecte l'environnement.

En regard de la conformité, les membres s'assurent que leurs activités sont conformes aux lois, règlements, politiques et procédures d'ordre environnemental.

2.10 La solidarité

La solidarité s'exprime par une vive conscience d'une communauté d'intérêts qui entraîne l'obligation morale de servir les membres de la société et, le cas échéant, de porter assistance à ces membres.

V- LES VALEURS COMMUNAUTAIRES

V-1. INTRODUCTION

La communauté universitaire fait partie intégrante de la société. De par sa mission générale de l'Université, les membres d'une telle communauté ont comme objectif de participer au développement et à la promotion de la communauté universitaire et, par le fait même, de participer au développement et à la promotion sociale; ils font preuve d'un souci constant de se rapprocher toujours davantage de la réalisation de cet objectif.

En tant qu'organisme communautaire, l'Université doit donc promouvoir les principales valeurs qui sont à la base de toute communauté, soit: la loyauté, la solidarité, l'engagement, l'entraide, l'interdisciplinarité, la collaboration.

V-2. LES VALEURS

2.1 La loyauté

Les membres font preuve de loyauté, c'est-à-dire ils sont entièrement fidèles à leurs engagements envers la communauté universitaire.

La loyauté implique une adhésion à la mission de l'Université et donc aux grandes orientations et aux objectifs poursuivis par la communauté universitaire aux fins de la réalisation de cette mission.

Si l'on fait preuve de loyauté l'on ne peut transmettre à des tiers des documents dans le but de discréditer l'Université ou de lui causer du tort. La loyauté entraîne la défense des intérêts de l'Université.

2.2 La solidarité

La solidarité s'exprime par une vive conscience d'une communauté d'intérêts qui entraîne l'obligation morale d'assister les membres de la communauté universitaire.

Œuvrant dans une institution d'intérêt public, l'on se doit de faire preuve de solidarité.

Le dialogue

Appelés à exercer quotidiennement leur esprit de solidarité communautaire, les membres dialoguent autant lorsqu'ils sont placés dans un contexte de positions controversées ou opposées aux leurs que lorsque vient le moment de dénoncer des attitudes ou des comportements nuisibles au bien individuel ou communautaire. Dans ce contexte, la souplesse autant que la rigueur et la fermeté sont mises à contribution.

2.3 L'engagement

L'engagement est une attitude d'une personne qui, prenant conscience de son appartenance à la communauté, renonce à une position de simple spectateur et devient acteur, partenaire pour l'avenir même de la communauté.

2.4 L'entraide

L'entraide consiste à accorder son aide à l'un ou l'autre des membres de la communauté aux fins d'une meilleure atteinte des objectifs communautaires.

2.5 L'interdisciplinarité

La communauté universitaire regroupe des spécialistes de diverses disciplines et l'interdisciplinarité s'avère de plus en plus un moyen incontournable au développement et à la transmission des connaissances. Dès lors, dans l'exercice de leurs fonctions les membres tirent profit de ce fait.

2.6 La collaboration

L'exercice de la vie communautaire favorise la collaboration ou le travail en commun. L'entraide et l'interdisciplinarité n'en seront que mieux servies.

VI-LES VALEURS PROFESSIONNELLES

VI-1. INTRODUCTION

La mission générale de l'Université fait état du développement individuel, collectif et de la promotion humaine. Aussi, l'Université fait en sorte que l'exercice des activités professionnelles favorise un tel développement et une telle promotion. Pour ce faire, elle veille à ce que soit instauré un climat d'ouverture, de respect, de liberté et de responsabilité.

Chaque professionnel et chaque groupe de professionnels contribue au maintien et au développement d'un tel climat.

En conformité avec sa mission d'éducation, l'Université se doit donc de promouvoir les principales valeurs qui sont à la base de toute éducation de nature professionnelle, soit: la compétence, l'intégrité scientifique, la propriété intellectuelle, la probité, la transparence, la continuité, l'efficacité, la diligence, la conformité, l'équilibre, le désintéressement, la confidentialité, l'imputabilité, le service exclusif.

VI-2. LES VALEURS

2.1 La compétence

La compétence consiste en des connaissances approfondies et reconnues qui confèrent le droit de juger et de décider en certaines matières. Elle suppose la mise à jour de ses connaissances et, dans le cas du professeur, d'une adaptation constante de ses méthodes pédagogiques aux fins d'assurer un apprentissage significatif.

La compétence permet de résister aux pressions où qualité et productivité entrent en conflit et elle permet de ne pas sacrifier la rigueur lors de la médiatisation des travaux de recherche.

L'assiduité

L'exercice des attributions de son emploi au mieux de sa compétence implique nécessairement l'exercice de l'assiduité.

2.2 L'intégrité scientifique

Les comportements et les attitudes qui prévalent lors de l'exécution des travaux d'enseignement, de recherche ou de création assurent la sauvegarde des valeurs fondamentales liées à l'intégrité scientifique.

2.3 La propriété intellectuelle

Les comportements et les attitudes qui prévalent lors de l'exécution des travaux d'enseignement, de recherche ou de création assurent la sauvegarde des valeurs fondamentales liées à la propriété intellectuelle.

2.4 La probité

L'exercice de sa fonction se fait avec honnêteté, justice et intégrité, soit avec probité absolue.

2.5 La transparence

Celui qui est investi d'un pouvoir rend compte de ses actes d'une manière transparente, c'est-à-dire en laissant paraître la réalité toute entière, sans qu'elle soit altérée ou biaisée.

Est présumé transparent celui qui, agissant en personne raisonnable et prudente, s'est assuré de présenter tous les éléments jugés pertinents et portés à sa connaissance dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

La transparence implique de rendre l'information accessible aux tiers, incluant les membres de son organisation.

L'exercice de la transparence permet de maintenir et d'accroître la confiance du public dans l'intégrité et dans l'impartialité de l'Université du Québec à Chicoutimi et de ses membres.

2.6 La continuité

La continuité exige de s'assurer que, lors de la passation du pouvoir, tout ce qui est nécessaire à l'exercice dudit pouvoir soit accessible. Elle comporte également l'exigence de s'assurer que les actions posées ne mettent pas en péril les acquis institutionnels.

La continuité comporte aussi la nécessité de tenir à jour les documents de gestion.

2.7 L'efficacité

L'efficacité est une valeur qui fait en sorte que l'on obtient un rendement optimal tout en maintenant une utilisation minimale des ressources.

2.8 La diligence

La diligence fait en sorte que l'on est pressé dans l'exécution de son travail. Toutefois, l'empressement est tel que le travail se fait avec soin attentif, minutie et application.

2.9 La conformité

Les membres s'assurent que leurs activités sont conformes aux lois, règlements, politiques et procédures qui s'appliquent à l'Université.

2.10 L'équilibre

L'équilibre implique une juste utilisation des moyens en fonction des ressources disponibles, des contraintes et des limites, dans un contexte d'environnement évolutif.

2.11 Le désintéressement

Le désintéressement est une valeur qui fait en sorte que, dans l'exercice de ses fonctions, l'on se détache de tout intérêt personnel. Le désintéressement fait en sorte que l'on subordonne ses intérêts à ceux de l'Université et l'on se dévoue à la sauvegarde du patrimoine de l'Université.

La pratique du désintéressement suppose que l'on évite les situations où son intérêt personnel pourrait ou risquerait de l'emporter sur l'intérêt de l'Université en vertu duquel l'on exerce ses fonctions.

L'utilisation des ressources humaines, matérielles ou financières de l'Université se fait d'une manière telle que les intérêts personnels des membres ne l'emportent pas sur les intérêts de l'Université.

2.12 La confidentialité

Sur les bases du discernement personnel et collectif, on cherche constamment à ne divulguer que ce qui apparaît indispensable à l'avancement, à la sécurité et à l'épanouissement personnel et collectif, cela même si une telle divulgation n'est pas expressément interdite et même si ces faits ou ces informations sont accessibles à d'autres personnes.

2.13 L'imputabilité

L'imputabilité est cette possibilité de considérer une personne, du point de vue matériel et éthique, comme responsable de ses actions.

Il revient à toute personne impliquée dans le devenir de l'Université d'assumer ses responsabilités, c'est-à-dire de répondre, d'être garant, de ses propres actions ou de celles des personnes dont elle a la charge.

Les membres sont donc conscients que lors de l'exercice de leurs fonctions ils sont réputés responsables de leur bonne comme de leur mauvaise gestion. Plus particulièrement, ils sont responsables, devant la société, de l'administration des sommes d'argent qui leur sont confiées, que ces sommes proviennent de fonds externes (deniers publics ou privés) ou de fonds internes.

2.14 Le service exclusif

À moins d'entente écrite et explicite à l'effet contraire, la dispensation de ses services auprès de l'Université se fait de manière exclusive.

VII- LES VALEURS INDIVIDUELLES

VII-1. INTRODUCTION

La mission générale de l'Université, rappelons-le, fait état du développement individuel et de la promotion humaine. Aussi, l'Université doit faire en sorte qu'au cours de son expérience de travail à l'Université, toute personne puisse apporter sa contribution originale à l'atteinte de cette mission.

Ainsi, dans le respect de la dignité de la personne humaine, chaque être humain a le droit d'être traité comme une fin en soi et doit être au centre de nos préoccupations. Les personnes, qui constituent la ressource première de l'Université, portent en elles les valeurs individuelles et elles sont unies dans leur démarche d'une meilleure appropriation des telles valeurs. Lors de cette démarche, elles se fixent comme objectif de grandir ensemble. En regard de ce qui précède, l'Université se doit donc de promouvoir les principales valeurs individuelles, soit: l'égalité, la dignité, la fraternité, la liberté, la justice, l'équité et l'impartialité.

VII-2. LES VALEURS

2.1 L'égalité

L'égalité signifie que dans leurs rapports les individus traitent d'égal à égal; ils sont de même rang et ils ont les mêmes droits.

2.2 La dignité

La dignité se manifeste par un traitement fait avec respect.

Le respect

Le respect s'exprime d'abord par la considération que l'on témoigne à une personne en raison de la valeur qu'on lui reconnaît.

Le respect s'exprime aussi par la politesse et par la courtoisie dans ses relations interpersonnelles.

La pratique de la courtoisie et de la politesse à l'égard des individus contribue à maintenir et à développer un climat de travail dynamique et stimulant, ouvert au changement et à la recherche du mieux-être humain.

Le traitement des personnes avec respect a comme corollaire le rejet de toute forme de menace, de contrainte, de harcèlement et de discrimination.

Ainsi, il n'y a pas de discrimination de quelque manière que ce soit à l'endroit des personnes pouvant être embauchées, évaluées, promues, congédiées ou dont le contrat ne serait pas renouvelé, notamment à cause de leur lien de parenté avec un membre de l'Université ou de leurs relations interpersonnelles.

Le respect s'exprime aussi par la considération que l'on témoigne à l'Université. Le respect implique également une attitude de réserve, de retenu c'est-à-dire une attitude qui consiste essentiellement à se garder de tout excès dans ses propos et ses jugements.

La réserve exige de respecter le secret de faits ou d'informations qui, s'ils étaient dévoilés, pourraient porter atteinte à la vie privée, même si leur divulgation n'est pas expressément interdite et même si ces faits ou ces informations sont accessibles à d'autres personnes.

La discrétion

Le traitement des personnes avec respect nous oblige à la discrétion, cette qualité qui consiste à savoir garder les secrets d'autrui. Sous réserve des dispositions relatives à l'accès à l'information et à la protection des renseignements personnels, la discrétion commande de respecter le secret des renseignements personnels qui nous sont communiqués dans l'exercice de nos fonctions ou autrement soit, par exemple, en siégeant sur des conseils ou des comités ou lors d'entretiens avec des tiers.

2.3 La fraternité

La fraternité est le lien qui existe entre les individus considérés comme membres de la famille humaine.

Les membres de la communauté partagent le sentiment profond de ce lien.

2.4 La liberté

La liberté d'opinion et la liberté d'expression permettent d'exprimer son point de vue, à position intellectuelle et ses idées.

Chaque personne est libre d'exprimer ses opinions personnelles à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Université sans préjudice à aucun des droits attachés à son statut et dans le respect des autres.

2.5 La justice

Les membres font preuve de justice; ils donnent une juste appréciation, reconnaissance et respect des droits et des mérites de chacun.

Dans l'appréciation de ce qui est dû à chacun, les membres règlent leur conduite sur la notion naturelle de juste ou d'injuste et sur la conformité de leurs actes au droit naturel.

2.6 L'équité

L'équité implique un traitement juste et égal pour toute personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grosseur, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

2.7 L'impartialité

L'impartialité consiste à éviter toute préférence ou parti pris indu que ne peut justifier la justice ou l'équité. Ainsi, les membres traitent les personnes avec objectivité, sans préjugé ni parti pris, notamment idéologique.

VIII-PROMOTION ET PROTECTION DES VALEURS

Même si *l'éthique relève essentiellement de l'autodiscipline et qu'elle présuppose l'existence d'une motivation qui incite au contrôle libre, autonome et interne de ses comportements et de ses actions*, le vécu quotidien nous amène à observer certaines dérogations aux comportements éthiques. Dès lors, sans vouloir instaurer un système de contrôle coercitif des comportements de membres de la communauté, il apparaît important d'établir un ensemble de dispositions, de politiques et de procédures permettant d'une part de promouvoir et de protéger les valeurs et, d'autre part, d'exercer un certain contrôle externe de comportements qui vont à l'encontre de l'une ou l'autre de ces valeurs.

VIII-1. POLITIQUES ET PROCÉDURES DE PROMOTION ET DE PROTECTION DES VALEURS

Les politiques et procédures relatives à la promotion et à la protection des valeurs concernent notamment les sujets suivants:

- a) La protection des droits de la personne;
- b) c) Les conflits d'intérêt;
- d) La propriété intellectuelle;
- e) L'intégrité dans les travaux de recherche ou de création;
- f) L'inconduite dans les travaux de recherche ou de création;
- g) Le traitement des plaintes concernant l'inconduite;
- h) Le protecteur universitaire;
- i) La sécurité des membres de la communauté universitaire.

VIII-2. DISPOSITIONS RELATIVES À LA PROMOTION ET À LA PROTECTION DES VALEURS

Pour être en mesure de promouvoir et de protéger les valeurs, l'Université prend les dispositions suivantes:

2.1 Dispositions générales

Les dispositions générales suivantes sont mises en place dans le but de promouvoir et de mieux protéger les valeurs.

2.2 Comité institutionnel d'éthique

Le comité institutionnel d'éthique a le mandat suivant:

2.2.1 Dans le but de promouvoir les valeurs, il recommande au Conseil d'administration les moyens appropriés de formation, d'information et de sensibilisation de la communauté universitaire à l'éthique; plus particulièrement:

- Il examine tous les modes d'organisation, de fonctionnement et de financement afin de déterminer s'ils ne sont pas la source de problèmes relevant de l'éthique;
- Il balise le processus d'évaluation par les pairs pour éviter toute possibilité de conflit d'intérêt ou d'appropriation de la propriété intellectuelle;
- Il s'assure d'une formation initiale en éthique de tous les étudiants, plus particulièrement les étudiants d'études avancées;
- Il met en place les mesures nécessaires pour assurer le ressourcement périodique du personnel en matière d'éthique.

2.2.2 Il recommande à l'Université les mesures concrètes à poser pour obvier aux comportements qui vont à l'encontre de l'éthique;

2.2.3 Il propose, s'il y a lieu, des modifications soit au présent document soit aux politiques, règlements et procédures énoncés au début de ce chapitre.

2.2.4 Il fait rapport annuellement au Conseil d'administration.

Le comité institutionnel d'éthique est composé comme suit:

- Le secrétaire général (membre d'office et président du comité);
- Un membre désigné par le recteur;
- Un membre désigné par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, choisi parmi les personnels enseignants;
- Un membre désigné par le vice-recteur à l'administration et aux finances, choisi parmi les personnels non-enseignants;
- Un étudiant désigné par le Mouvement des associations générales des étudiants de l'Université.

Ces membres sont nommés par le Conseil d'administration

2.3 Comité d'examen des allégations d'inconduite

L'Université met sur pied un comité d'examen des allégations d'inconduite dont la composition et le mandat sont définis à la procédure relative au traitement des plaintes concernant l'inconduite.

2.4 Protecteur universitaire

En regard de l'importance des droits de la personne, l'Université convient de rendre accessible les services d'un protecteur universitaire lorsque requis. Le mandat cadre, les responsabilités et les modalités d'exercice des fonctions du protecteur universitaire sont définies dans le document portant le titre "Politique relative au protecteur universitaire"¹¹.

2.5 Comité de déontologie de la recherche

L'Université met sur pied un comité de déontologie de la recherche dont le mandat et la composition sont déterminés à la "Procédure en matière de déontologie de la recherche".

2.6 Comité de sécurité

Dans le cadre de sa politique relative à la sécurité des membres de la communauté universitaire, l'Université met sur pied un comité institutionnel de sécurité dont le mandat et la composition sont déterminés à ladite politique.

2.7 Dispositions particulières

Toute allégation concernant un manquement à l'éthique doit être transmise par écrit au secrétaire général qui veillera, tout en respectant son devoir de confidentialité, à l'acheminer aux instances appropriées

Si l'allégation dûment étayée s'avère d'un caractère urgent et important, une telle allégation pourra être transmise directement au comité exécutif. Si le comité exécutif juge les allégations suffisantes pour justifier une enquête, il réfère le cas au comité d'examen des allégations d'inconduite, comité dont la composition et le mandat sont définis à la procédure relative au traitement des plaintes concernant l'inconduite. L'enquête devra s'effectuer selon les modalités prévues à ladite procédure.

IX- RESPONSABILITÉS

Le Conseil d'administration est responsable de l'adoption du présent document. Le Comité exécutif est l'ultime responsable de son application. À moins d'une disposition à

l'effet contraire dans le présent texte, les cadres supérieurs sont les responsables immédiats de son application.

DÉFINITIONS

Pour les fins du présent document, nous allons convenir des définitions suivantes:

Morale: Théorie relative à la conduite humaine en tant qu'elle a le bien pour objet.

Elle se réfère aussi aux habitudes et aux règles de conduite admises et pratiquées par la société comme relevant du bien. Elle se réfère également aux institutions qui permettent à une société d'atteindre ses objectifs, plus particulièrement aux institutions d'ordre juridique ou quasi-juridique¹². Le discours moral est le plus souvent prescriptible.

Éthique: Art de diriger la conduite humaine en tenant compte, en conscience, des valeurs en jeu. Elle se réfère aussi au produit d'une réflexion portant sur les valeurs afin de les critiquer, de les renouveler, et ce à la mesure des changements que la vie quotidienne fait émerger. Une telle réflexion est alimentée notamment par la morale, par la philosophie, par la psychologie et par la sociologie. À cet égard, le discours éthique est appréciatif.

Devoir: Direction précise de la conduite commandée par des valeurs données.

Déontologie: Ensemble des devoirs, des obligations et des responsabilités qui incombent à une personne lors de l'exercice de ses fonctions.

Obligation: Lien d'ordre éthique qui assujettit l'action de l'individu aux impératifs du devoir.

Responsabilité: Obligation qui consiste d'une part à rendre compte de ses actes et de ceux dont on a la charge, et d'autre part, à assumer les conséquences de ses actes.

Valeur: Ce qui est vrai, beau et bien, selon un jugement personnel plus ou moins en accord avec celui de la société dans laquelle on vit. La valeur est donc liée à nos aspirations individuelles ou collectives; elle constitue une préférence et une référence pour la conduite qui inspirent nos gestes et nos décisions.

X-LA TRICHE A L'UNIVERSITE.

INTRODUCTION :

L'enseignement supérieur vit de profondes mutations par la diversification des diplômes proposés, la baisse générale du niveau de formation et un accroissement considérable des effectifs de l'enseignement supérieur.

Au niveau de la société, le développement du chômage, la dégradation des conditions socioprofessionnelles ont fait de l'enseignement supérieur un refuge pour de nombreux étudiants et étudiantes qui tablent sur le diplôme universitaire pour une hypothétique insertion sociale croyant que le diplôme demeure la clé incontournable pour l'accès à l'emploi.

Un cercle vicieux s'est créé, car le nombre croissant de diplômés entraîne une dévaluation des diplômes et une surenchère du niveau requis et des spécialisations.

Mais, même si les étudiants n'ont plus la certitude de réaliser leurs rêves en rentrant à l'université, beaucoup aspirent à une élévation de leur statut social.

Cette insécurité est source de doutes et de stress au moment des examens puisque c'est là qu'ils prennent conscience de l'enjeu des études.

Cet exposé vise, au travers de la triche, à comprendre comment les étudiants :

- **vivent leurs études.**
- **l'évaluation de leur niveau.**
- **et comment ils construisent leur rapport au savoir.**

Notre but est de comprendre dans quel contexte, au sein de l'enseignement supérieur, se réalise la fraude aux examens et l'ampleur de ce phénomène qui prend les proportions d'une grande industrie.

L'objectif n'est pas de disculper les étudiants qui trichent ni de les dénoncer, mais d'apporter un regard nouveau sur ce phénomène en tant qu'indicateur d'un défaut majeur dans le processus de l'évaluation.

L'hypothèse fondamentale est que l'université emmène aux étudiants des zones de liberté dans lesquelles ils trouvent des opportunités ouvertes à la fraude. De ce fait, et devant le pourcentage ahurissant d'apprenants qui s'adonnent à ce véritable sport national, toute évaluation devient caduque et n'atteint aucun de ses objectifs dans la mesure où ce qui est évalué c'est la compétence à la fraude et nullement autre chose.

Ajoutons à tout cela que du côté des enseignants, la copie d'un examen est rarement utilisée comme un outil d'apprentissage et que du côté des étudiants l'examen n'est pas vécu comme une étape dans un processus pédagogique.

La définition de la triche sur laquelle repose cet exposé est la suivante :

« *Est considéré comme fraude scolaire tout acte commis par un étudiant ou étudiante, qui peut avoir pour résultat **la falsification de son évaluation scolaire** ou de celle d'un autre étudiant* ».

Méthodologie de l'enquête

L'approche qualitative est la méthode principale de l'enquête :

- entretiens informels (discussions improvisées avec des enseignants et des étudiants),
- étude de dossiers disciplinaires.

L'approche quantitative avait pour objectif d'apporter des indications concernant les tendances communément partagées par les étudiants. Une enquête a été réalisée au niveau d'un département de l'Université de Batna.

Elle porte sur l'analyse des conditions d'examinations, sur la représentation des examens et de la triche.

Elle a touché une centaine d'étudiants (échantillon occasionnel).

1. la représentation des notes

DU COTE ENSEIGNANTS

Notation et non évaluation

Il existe diverses politiques enseignantes à ce sujet, certains notent très rigoureusement pour avertir les étudiants qu'ils doivent être plus exigeants avec eux-mêmes; d'autres au contraire sont plus permissifs et font plus du social que du pédagogique.

"Je mets toujours de bonnes notes à mes élèves, certains parce qu'ils le méritent, d'autres parce qu'ils en ont besoin".

Mais, ce qu'il faut retenir c'est que dans la quasi-totalité des cas, l'activité enseignante est une activité de **notation et nullement d'évaluation**.

DU COTE ETUDIANTS

Face à ces diverses coutumes enseignantes, les étudiants ont construit leur propre représentation de la notation et diverses stratégies pour répondre à ces pratiques perçues comme aléatoires.

Pour eux, le niveau d'une bonne note est aussi une construction subjective qui se réalise à partir des compétences que l'étudiant se reconnaît et la confirmation par la notation de l'enseignant.

Dans notre enquête, on constate que les étudiants travaillent avant tout pour les notes (85%), et si possible pour de bonnes notes (40%). Travailler et ne pas obtenir une bonne note est difficile pour l'étudiant : d'abord parce que la note est le salaire du travail et sa finalité, ensuite parce qu'une mauvaise note renvoie l'étudiant à lui-même : *je suis incapable, nul* etc.

Une enseignante raconte qu'une de ses étudiantes rejetait la notation de sa copie en disant « ce n'est pas possible, je vauX (je veux – il me faut) 15 ». De nombreux étudiants ne dissocient pas le travail qu'ils ont effectué et leur identité ce qui explique la dramatisation des résultats scolaires.

La note est le passage obligé, elle a un double effet :

- elle résume le passé
- et conditionne l'avenir.

La plupart des étudiants suivent au fur et à mesure du semestre l'évolution de leur moyenne suite aux interrogations, aux préparations notées et aux exposés oraux.. La question n'est pas d'apprendre mais de réussir.

Les étudiants élaborent donc des **stratégies** en privilégiant telle discipline en fonction des coefficients, par le choix des options, le choix d'un enseignant plutôt qu'un autre en fonction de la réputation, de la notation ... La note renseigne l'élève sur l'efficacité de sa stratégie plutôt que sur la réalité de ses progrès intellectuels.

D'ailleurs, l'examen n'est pas vécu comme une étape dans un processus pédagogique, mais bien comme une vérification porteuse d'échec ou de réussite ce qui explique pourquoi l'examen est rempli de consonances négatives.

2. Le comportement des enseignants et des institutions face à la fraude.

Les étudiants évaluent les occupations de l'enseignant au cours de l'examen comme autant d'indicateurs de sa sévérité, de son aptitude pour la surveillance et de son indulgence. Son attitude lui donne plus ou moins la capacité d'être à l'écoute des activités qui ont lieu dans la salle d'examen. Comme pour un jeu, les étudiants évaluent le risque qu'ils prennent.

On remarque que **pour les sujets d'examens où l'investissement intellectuel et personnel est faible, la triche semble être plus importante**. En effet, les questions de cours permettent à l'étudiant de se réfugier derrière le savoir qui lui a été dispensé, il ne fait alors qu'un travail de **mémorisation et de reproduction des connaissances**.

Cette distance vis à vis de ce savoir ne l'implique pas personnellement, c'est pourquoi il lui est plus facilement possible de tricher en recopiant sur son camarade ou sur des documents, car tous ces supports sont neutres.

En revanche, quand il s'agit d'une dissertation, des éléments personnels se dégagent de la copie (la façon d'argumenter, le style, des expériences, des lectures...).

L'enseignant différencie les productions des étudiants dans ce type de sujet alors que dans des épreuves reposant uniquement sur le cours, il peut retrouver uniquement la restitution de ses propos. Comment savoir s'il s'agit d'une mémorisation ou d'une triche, dans ce cas **comment savoir qui est le copieur et le copié ?**

L'examen est une **comédie théâtrale** où chaque personnage doit rendre son rôle crédible : l'étudiant doit respecter les codes de bonne conduite au cours l'examen et l'enseignant doit intégrer le personnage de surveillant. .

On constate qu'il existe de la part de **certains enseignants un rejet du rôle de surveillant qu'ils envisagent comme une activité administrative**. Leurs occupations pendant l'épreuve retirent l'aspect solennel d'une salle d'examen (correction de copie, lecture, écriture...). Chaque défaillance de l'enseignant est interprétée comme des marques d'indulgence.

De nombreux enseignants expliquent qu'il leur est égal de savoir si leurs étudiants trichent pour rechercher des informations supplémentaires dans la mesure où ils portent leur appréciation sur la qualité de l'argumentation et non pas sur le catalogue de connaissances.....

Le second dysfonctionnement est que **le nombre d'étudiants sanctionnés est infinitésimal** au regard du nombre d'étudiants.

Les sanctions sont fréquemment informelles et ne respectent pas la procédure légale.

Ce qui développe un **sentiment d'impunité** et les peines d'exclusion des études prévues par la réglementation, très présentes à l'esprit des étudiants, se transforme en mythe.

Enfin, la tutelle (Ministère, Universités et Départements) ne se préoccupe pas de ce phénomène et **n'élabore aucun indicateur d'évaluation du traitement de ce phénomène.**

3. Quel rapport au savoir : apprendre ou réussir ?

A - La question de l'enjeu de l'examen: réussir.

La crainte de l'échec est partagée par l'ensemble des étudiants. La représentation de **l'enjeu de l'examen paraît infinie dans ses conséquences** et démontre à quel point il existe un culte du résultat scolaire qui peut paraître également simpliste et naïf.

La pression sociale concernant la réussite scolaire s'exerce à travers la littérature de la réussite scolaire et pèse très fortement sur les familles qui servent de courroies de transmission des valeurs et des objectifs légitimes auprès de leurs enfants.

Les étudiants soulignent les aptitudes essentielles qui ne sont pas perceptibles dans les résultats scolaires : volonté, sociabilité, engagement personnel, la sincérité, certaines capacités intellectuelles, adaptabilité...

L'évaluation lors des examens est en opposition avec ce qu'ils sont ou avec l'image d'eux-mêmes. Ce qui serait donc noté correspondrait alors aux éléments de la société que les étudiants ont intégrés et finalement à un certain conformisme.

La fraude est un moyen de s'adapter à un rapport à l'institution et aux enseignants qui ne correspond pas aux attentes des étudiants.

Les définitions de la triche rédigées par des étudiants sont :

- « un réajustement des objectifs demandés par le prof »,
- « agilité »,
- « immorale mais utile »,
- « tolérée »,
- « une institution, une école alternative »,
- « le pendant de la stupidité de certains examens »
- *Men naqala intaqala ou amen artamada ala nafsih bakia fi kismihi*

.Ces termes expriment de façon provocatrice qu'il existe un malentendu important avec l'institution et une incompréhension vis à vis des enseignants.

Les réponses concernant les défauts des correcteurs sont regroupées en cinq groupes :

- le caractère aléatoire de la correction,
- le non respect du travail de l'étudiant,
- le manque de transparence,
- la sévérité,
- le manque de conscience professionnelle.

L'évaluation est vécue par l'étudiant comme un processus aléatoire et sur lequel il ne dispose d'aucun moyen de contrôle.

Ainsi les étudiants construisent des explications et des convictions fortes concernant la « partialité » des enseignants, le « favoritisme ». La correction et la note ne sont pas comprises, l'examen n'est pas utilisé comme un outil pédagogique mais une **sentence à laquelle l'étudiant n'est pas associé.**

Pour compléter ces opinions citées dans le cadre de l'enquête, au cours des entretiens les étudiants insistent beaucoup sur le fait que **l'attente des enseignants au cours d'une épreuve est de retrouver son cours « texto » et qu'il faut « recracher » le cours, cette expression est très employée par les étudiants et souligne la violence de l'apprentissage qui est ressentie comme l'intériorisation momentanée d'éléments extérieurs.**

Les attentes des étudiants à l'entrée à l'université sont donc déçues par leurs relations avec les enseignants qu'ils espéraient nouvelles et bilatérales. **Ce décalage** justifie dans le discours le recours à la fraude.

La triche est alors une réponse à une situation d'insécurité, en simplifiant : *puisque'on ne s'intéresse pas à mes efforts et à ce que je peux faire honnêtement mais au résultat, je triche pour obtenir les bons résultats.*

Cette incompréhension ne correspond pas nécessairement à une analyse de la réalité objective du rapport enseignant / étudiant, il s'agit de la façon dont les étudiants perçoivent cette relation et de la méfiance qui existe.

D'ailleurs au cours des entretiens, de nombreux professeurs insistent sur l'importance de l'argumentation et de la démonstration et dénoncent le fait que les étudiants se contentent d'indiquer seulement le résultat rapidement avec peu d'explications. **Il existe donc une incompréhension réciproque.**

Pour construire une situation de confiance, d'après, il est nécessaire de mettre en place des dispositifs permettant à la confiance de s'établir et de subsister en « *réduisant l'ignorance sur le comportement des acteurs avec lesquels on veut poursuivre la relation* ».

Or, par exemple, l'absence de barème et d'explicitation des attentes de l'enseignant concernant ce qu'il souhaite évaluer lors de l'épreuve ne permet pas la mise en place d'un sentiment de sécurité avant l'examen.

En somme la confiance se construit en mettant en place des dispositifs de prévention indiquant comment l'action doit se dérouler.

B - Objectif social légitime et usage de moyens illégitimes

Comment l'étudiant construit-il la cohérence de son comportement ?

Les objectifs des étudiants peuvent être regroupés en trois catégories temporelles à court, moyen et long terme.

A court terme l'étudiant souhaite éviter la session de synthèse ou de rattrapage

A moyen terme, l'objectif est de ne pas perdre de temps, aussi l'idée de redoublement est rejetée.

Un autre objectif à moyen terme consiste à optimiser ses résultats pour passer du cycle court au cycle long, pour bénéficier de bourses ou pour prétendre au magistère.

A plus long terme, la plupart des étudiants sont à l'université pour acquérir un niveau d'études négociable sur le marché du travail.

Ces différents objectifs sont socialement légitimes, et se résument par la réussite scolaire et le refus de l'échec.

Néanmoins ils se confrontent à des moyens qui ne sont pas légaux : la triche.

Et comme la société insiste sur les objectifs à atteindre, et est moins regardante quant aux moyens utilisés. Alors les individus sont poussés à se conduire de façon à optimiser l'efficacité technique en recourant à des moyens illégaux.

La triche est alors perçue comme une stratégie qui vise à court-circuiter l'évaluation en suscitant l'illusion de la présence de la compétence.

En effet, des étudiants considèrent que cela peut être parfois plus efficace de ne pas apprendre que d'apprendre pour réussir un examen.

Conclusion

Un des objectifs de cet exposé est donc de contribuer à la connaissance et ainsi à la compréhension réciproque entre les enseignants et les étudiants car **la triche est une transgression qui traduit un échec dans la relation pédagogique basée sur la confiance.**

La confrontation des conduites proposées par la société et l'organisation scolaire est productrice d'anomie par les injonctions contradictoires qui reposent sur les acteurs et qui les déstabilisent (**apprendre et/ou réussir**).

Ces derniers doivent donc faire un choix en fonction du niveau de légitimité qu'ils accordent à chacune de ces injonctions.