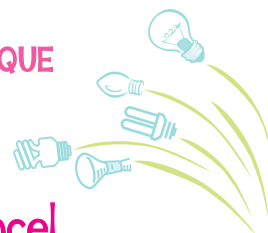


Quoi faire pour bien faire?

L'ÉTHIQUE



Les valeurs font la différence!

*Pour parfaire vos connaissances en éthique,
voici des lectures complémentaires
à la journée de formation*



Textes tirés des *Bulletins réflexifs*

Pour consulter les textes intégraux :

<http://www.ethique.net/index.php/fr/>

Table des matières

L'éthique n'est que le début	1
Le respect, ce n'est pas être poli	2
Être bons? Être justes? Être gentils?	3
On ne peut rendre les gens bons par décret	4
Pour distinguer l'équité de l'égalité	5
Un cadeau n'est pas toujours un cadeau	6
Lorsque l'apparence devient réalité	7
Dénonciation et confiance	8

L'éthique n'est que le début

L'éthique n'est pas une fin, c'est un commencement : une interrogation sans cesse renouvelée. Toutefois, le discours courant la considère souvent comme une fin, référant à l'« éthique » sans se soucier de s'interroger plus avant, comme si cela suffisait à donner sa valeur à une position. Certains diront : « Pour des questions d'éthique, nous décidons que... » — sans toutefois préciser quelles sont ces « questions d'éthiques ». D'autres, demanderont : « Est-ce éthique ? », comme s'il suffisait de répondre par oui ou par non à la question pour « régler » le problème.

Les questions éthiques sont rarement de celles auxquelles on peut répondre par « oui » ou par « non ». L'éthique consiste à évaluer préalablement les enjeux de la décision à prendre. Elle est liée à la prudence et à la prévention et c'est pourquoi on la définit comme un questionnement.

Il importe de ne pas se laisser abuser par des arguments qui n'en sont pas. Une vague référence à l'éthique doit toujours être considérée avec réserve. Il faut voir ce qu'elle signifie — ce qu'elle cache ou ce qu'elle révèle : opportunisme ou maladresse ? But inavoué ou intention bonne et sincère ?

Par exemple, dans le discours courant, le mot « éthique » est souvent utilisé à la place du mot « moral ». On dira : « Ce n'est pas éthique » ou « Il y a là un manque flagrant d'éthique » pour « faire la morale », mais sans en avoir l'air.

Dans un autre ordre d'idée, on réfère également à l'éthique pour appuyer une position dont les motivations réelles sont d'un autre ordre — ce qui ne veut pas dire qu'elles soient « mauvaises » pour autant. On parle d'éthique afin d'illustrer nos bonnes intentions. Il est certes plus facile de parler d'éthique que d'agir.

Le passage du discours à la pratique demeure, ici comme ailleurs, difficile et malaisé : il demande un changement dans les façons de penser, et les changements de cet ordre sont toujours lents et ardu. Mais il faut bien commencer quelque part.

Commençons donc par en parler, et par écouter avec une oreille critique le discours qui se réclame de l'éthique. Gardons en tête que parler d'éthique, c'est bien, très bien même, mais que ce n'est jamais qu'un début.

En résumé

L'éthique est un questionnement plutôt qu'une réponse automatique.

L'éthique se situe **avant** une décision.

L'éthique, c'est le début de la réflexion.

Le respect, ce n'est pas être poli

(...) On définit l'éthique comme la recherche d'un juste rapport à autrui. Dans la pratique, ce juste rapport auquel on aspire se traduit généralement par le respect qu'on témoigne à l'autre. Mais qu'est-ce que le respect? Quand on demande quelle est la définition du respect, les réponses varient :

« Le respect, c'est être poli ».

« Le respect, c'est accepter l'autre comme il est ».

« C'est être à l'écoute ».

« C'est avoir de la considération ».

« C'est accorder de l'attention à la personne ».

Toutes ces réponses sont bonnes, à divers degrés. La politesse est un bon point de départ, mais il ne suffit pas d'être poli pour agir avec respect. « Accepter l'autre comme il est », correspond plutôt à la définition de la tolérance ou de l'ouverture. « Être à l'écoute », c'est plutôt être serviable. « Avoir de la considération », c'est manifester une certaine admiration. Quand à « accorder de l'attention à la personne », c'est sans doute la définition qui se rapproche le plus du respect.

En éthique, on parle de valeurs : les valeurs sont des guides qui nous permettent de mieux décider en situation d'incertitude. La définition de la valeur « respect » doit donc être claire, afin d'orienter le mieux possible la personne en situation de décision.

Le respect consiste en un second regard porté sur une problématique donnée afin de ne pas heurter inutilement les personnes concernées. Porter un second regard c'est faire l'effort nécessaire pour dépasser sa première impression.

Nos premières impressions sont influencées autant par nos préjugés et nos convictions, que par nos valeurs. Le respect, c'est s'efforcer de dépasser les opinions et convictions et faire un effort pour mieux comprendre l'autre et s'ouvrir à sa différence.

En tant que valeur, le respect concerne les personnes et non les codes, les normes ou les règles. On ne « respecte » pas un code ou une règle, car on ne risque guère de les heurter :

- on suit la loi;
- on applique la règle;
- on obéit au code;
- on respecte les personnes.

Le respect ou le manque de respect est plus évident quand les deux parties sont en présence l'une de l'autre. Le respect se traduit par l'attention portée aux cas irréguliers ou hors normes.

Il faut savoir que les impératifs de rendement et de productivité peuvent représenter un obstacle à la pratique du respect au sein de l'organisation, tant dans les relations à l'interne que dans celles avec la clientèle.

En résumé

Dépasser sa première opinion et ses préjugés.
On applique une règle, on respecte les gens.
Le respect est un second regard porté
afin de ne pas heurter inutilement.

« *L'éthique c'est l'esthétique du dedans.* »

- Pierre Reverdy
1889-1960

Quoi faire pour bien faire?

Être bon? Être juste? Être gentil?

L'éthique est une démarche de réflexion sur les valeurs pour aider les personnes à décider avec justesse dans l'incertitude du moment.

L'éthique est une question de valeurs, tant personnelles qu'organisationnelles ou collectives. Elle implique un questionnement : l'éthique se définit comme la recherche de solutions dans un contexte qui sort de l'ordinaire, c'est-à-dire dans un contexte où les règles établies ne sont pas claires ou semblent insuffisantes pour déterminer la conduite à adopter.

Le but de l'éthique est : mieux décider, être bon, être juste.

L'éthique, ce n'est pas nécessairement « être gentil ». Le lien entre l'éthique et la gentillesse est mince : il n'y a pas de solution éthique qui soit parfaitement

gentille, comme il n'y a pas de personne qui soit parfaitement éthique. Tout dépend du contexte.

La gentillesse est une manière d'être, alors que l'éthique est un processus de réflexion.

À titre d'exemple, on peut dire d'une personne qu'elle est ou qu'elle n'est pas « gentille », mais on ne peut pas dire qu'elle est ou qu'elle n'est pas « éthique ». L'éthique sert à solutionner un problème en tenant compte de ses diverses composantes et surtout des valeurs impliquées.

Au terme d'une réflexion éthique rigoureuse, on peut prendre la décision de congédier un employé, de saisir un bien ou de dénoncer une situation. Ce ne sont pas des décisions très « gentilles », mais elles peuvent s'avérer « justes ».

En résumé

Être gentil, c'est bien; être juste, c'est mieux.
Il ne faut pas confondre la **manière** de faire les choses
et la **raison** de faire les choses.
L'éthique est toujours présente et avec tous.

*« Ce ne sont pas du tout les méchants qui font le plus de mal en ce monde.
Ce sont les maladroits, les négligents, les crédules.
Les méchants seraient impuissants sans une quantité de bons. »*

- Paul Valéry
1871-1945

On ne peut rendre les gens bons par décret

- C'est Oscar Wilde qui le dit...

Un nouveau gouvernement, une commission d'enquête sur l'octroi de contrats publics, le témoignage de fonctionnaires véreux aux bulletins de nouvelles de fin de soirée, décidément, on parle beaucoup d'éthique. Pourtant, on parle plus des manquements et des fautes éthiques que d'éthique en soi. « Bien faire » semble toujours une chimère réservée à quelques illuminés. « Avoir l'air de bien faire » est plus populaire...

À force de ne parler que des manquements et de réduire l'éthique à une structure administrative, on manque le but : on banalise le sujet et on le vide de son sens alors que c'est justement le sens qui manque au discours sur l'éthique. Le sens, c'est la direction, c'est la sensibilité, c'est le chemin. L'absence de sens, c'est l'égarement, l'inconduite et la faute.

L'éthique est une réflexion qui propose de chercher le sens à donner à une conduite. Curieusement, dans cet effort de recherche de sens, plusieurs voient l'éthique elle-même de son sens en la réduisant à une structure de surveillance.

Vidée de son sens, l'éthique n'est plus que du *marketing*. Elle vend une illusion d'un monde honnête; pire encore, elle n'est plus qu'esthétique, elle vend l'illusion d'un monde plus beau. Sans le sens, comment l'éthique peut-elle suggérer une direction? Ne sachant que dire ou que penser de l'éthique, on parle du manque éthique, c'est plus simple.

Devient-il nécessaire de réfléchir sur le sens et sur la culture éthique de notre société ? Relativisons un peu la situation : les scandales sont spectaculaires et font les manchettes mais, rappelons-le, il y a plus de fonctionnaires honnêtes que de fonctionnaires véreux; il y a plus de fournisseurs intègres que de fournisseurs fraudeurs. Ainsi, limiter l'éthique à la faute est une plus grande faute encore.

À force de proposer et d'imposer des dispositifs de contrôle et de surveillance, on incite les citoyens à la méfiance. Certains de ces dispositifs sont nécessaires et font incontestablement partie de la solution, mais, comme pour les codes d'éthique, ils ne sont pas l'ensemble de la solution.

L'éthique est une question de culture, ne l'oublions jamais. Un dispositif de surveillance ne saurait à lui seul assurer l'éthique d'une société. On ne peut rendre les gens bons par décret, disait avec justesse Oscar Wilde. Il avait raison.

Les infrastructures de l'éthique, sans l'effort d'adaptation culturelle qui doit les accompagner, demeureront vides de sens et ne pourront faire qu'illusion. Ces infrastructures donneront, à ceux qui aimeraient mieux ne pas en parler, le sentiment, faux, d'un monde éthique.

N'oublions jamais qu'il demeurera toujours plus facile ou moins exigeant de surveiller que de penser; sachons aussi que la conformité n'a jamais engendré un monde meilleur.

En résumé

On parle de manquements et des fautes à l'éthique
croyant parler d'éthique.

L'éthique est affaire de culture et de sens.

Le sens, c'est la direction.

L'absence de sens, c'est l'égarement.

Penser est plus difficile que ne pas penser.

Pour distinguer l'équité de l'égalité

L'éthique est indissociable de l'équité. On pourrait même aller jusqu'à dire que toute réflexion éthique se fonde sur un souci d'équité. Bref, l'équité est le premier moteur de l'éthique.

L'éthique et l'équité se définissent comme la recherche du juste et viennent pallier les lacunes de l'ensemble des règles et des lois en vigueur dans un milieu donné.

Aristote désignait l'équité comme une forme plus parfaite de justice, justement parce que l'équité tient compte des cas qui n'ont pas été prévus par l'ensemble des règles et pour lesquels on ne peut appliquer la règle parce qu'on risque alors de créer une injustice. L'éthique et l'équité sont des compléments essentiels aux normes, aux règles et aux lois.

L'équité se distingue cependant de l'égalité. L'équité se définit comme « la juste appréciation de ce qui est dû à chacun », tandis que l'égalité préconise un traitement uniforme pour tous. Dans une situation irrégulière le geste équitable c'est « à chacun selon », tandis que le geste égalitaire c'est plutôt « tous pareils ».

On peut illustrer cette distinction par un exemple simple : admettons que nous ayons une pomme à partager entre deux enfants. L'égalité serait de couper la pomme en deux et de donner une part égale à chacun des deux enfants. L'équité serait de donner la pomme à l'enfant qui n'a pas déjeuné et qui a faim. Il est des cas où il convient de séparer la pomme également (quand les deux enfants ont déjeuné); il en est d'autres où il convient d'être équitable, afin de réparer une injustice.

L'égalité est liée aux règles, à l'objectivité, à l'impartialité, à la neutralité. L'équité, quant à elle, est liée à l'éthique et au jugement critique; elle implique une part de subjectivité. Le tout est de pouvoir distinguer entre une situation régulière, où les règles s'appliquent « objectivement » et une situation irrégulière, où l'application littérale de la règle induit une forme plus ou moins grande d'injustice. Dans ce dernier cas, l'équité demande une certaine forme de subjectivité afin de réévaluer l'application de la règle.

En résumé

L'égalité, c'est tous pareils.

L'équité, c'est la juste appréciation
de ce qui est dû à chacun.

L'égalité, c'est **juste, de la même manière.**

L'équité, c'est **juste, pour tous.**

« Dans une époque de corruption, l'absence et l'excès de flatterie sont toujours dangereux. »

- Tacite
58-120

Un cadeau n'est pas toujours un cadeau

La question des cadeaux, ceux de valeur modeste autant que les autres, est un sujet fréquent de questionnement éthique. Est-ce la valeur du cadeau qui importe ou plutôt les motifs du cadeau?

La vie en société comporte ses usages et les marques d'appréciation en font depuis longtemps partie. La société serait perdante si le mot « merci » et le concept d'appréciation n'y circulaient pas librement. Il faut par contre se demander si, dans un contexte professionnel ou de bénévolat, le cadeau reçu est une forme de remerciement libre d'attache future ou, plutôt, est-il une manière détournée d'attacher le bénéficiaire du cadeau au donneur?

La différence entre le remerciement et l'attache réside essentiellement dans l'intention et dans les attentes du donneur à l'égard du bénéficiaire. Les attentes du donneur impliquent-elles toujours une contrepartie ou un sentiment de redevabilité chez le bénéficiaire?

Dans l'analyse des problématiques liées aux cadeaux, c'est essentiellement la redevabilité et la contrepartie qui font problème. Pour mieux comprendre ces concepts définissons les notions de gratuité, d'hospitalité, de pot-de-vin et de corruption.

La gratuité désigne un objet, un bien ou un service, donné d'un geste désintéressé et sans contrepartie. Ce geste peut en être un de reconnaissance, d'appréciation ou d'hospitalité.

L'hospitalité désigne le fait de recevoir ou de nourrir quelqu'un, sans exiger, de façon explicite ou implicite, une quelconque contrepartie.

Le pot-de-vin est un cadeau offert à titre personnel en vue d'obtenir un avantage professionnel ou commercial. Le pot-de-vin mène directement au conflit d'intérêts.

La corruption consiste à amener quelqu'un à agir contre sa conscience et contre son devoir professionnel par des dons ou des promesses à caractère personnel. La tentative de corruption mène directement au conflit d'intérêts.

Les organisations font fréquemment référence au concept de « valeur modeste du cadeau » dans leurs directives sur les conflits d'intérêts. L'allusion à une « valeur modeste » sous-entend qu'une telle valeur ne saurait impliquer une redevabilité ou qu'une éventuelle contrepartie devrait être à ce point minime qu'elle serait nécessairement sans effet.

Bien que la gratuité et l'hospitalité pourront être acceptables dans certains cas, certaines circonstances exigent de les refuser peu importe leur valeur. Cependant, il n'y aura **jamais** de « forme éthique » du pot-de-vin ou de la corruption.

Malheureusement, dans notre société moderne où le rendement et l'efficacité sont rois, de moins en moins de choses sont gratuites. Tristement, la politesse et le remerciement sont devenus suspects ou ont été remplacés par la méfiance ou par la honte. De cette situation, on ne peut pas dire que la société et les individus qui la composent en sortent grandis.

En résumé

Le conflit survient lorsqu'une personne fait passer ses intérêts personnels avant ceux de la collectivité.
Un conflit survient lorsqu'une personne tire un avantage personnel d'une situation professionnelle.
La clef pour identifier un conflit d'intérêt est la redevabilité.

Conflit d'intérêts

Lorsque l'apparence devient réalité

La gestion des intérêts dans le domaine public constitue un sujet d'actualité, en même temps qu'une source de préoccupations constantes, qui révèle le faible niveau de confiance envers les institutions publiques.

Le concept d'intérêt s'accompagne souvent d'un préjugé défavorable : on associe l'intérêt à un calcul égoïste. Cependant, bien que l'intérêt donne lieu à une action motivée par un bénéfice ou un avantage espéré, le concept d'intérêt est moralement neutre.

L'intérêt personnel est la principale motivation de nos actions quotidiennes, et les actions dites « altruistes » elles-mêmes ont un fondement égoïste – nombres de coopérants internationaux, de missionnaires ou de bénévoles l'affirment.

Notre concept de justice est en grande partie fondé sur la protection des intérêts personnels. Ce n'est donc pas l'intérêt ni même l'intérêt personnel qui posent problème, mais le danger d'un conflit entre l'intérêt (ou le bien) personnel et l'intérêt (ou le bien) commun.

Peut-être plus encore que le conflit d'intérêts, l'apparence de conflit d'intérêts inquiète tout particulièrement les gestionnaires et les dirigeants. Car le conflit d'intérêts demeure relativement évident et facilement identifiable, tandis que l'apparence de conflit d'intérêts est plus sournoise et insidieuse : parce qu'elle n'est qu'apparence, elle demeure une question de perception, et on ne peut prévoir les perceptions d'autrui ?

Contrairement à ce que veut la croyance populaire, l'apparence de conflit d'intérêts n'est pas aussi dommageable que le réel conflit d'intérêts. L'apparence est aussi dommageable que si, par manque de courage ou par peur, le décideur ou l'organisation impliquée choisit de ne pas s'expliquer publiquement, préférant laisser planer le doute ou, pire encore, en punissant le décideur de manière « anticipée » afin de calmer l'opinion publique.

La première chose à faire devant un possible conflit d'intérêts est de déterminer s'il y a réellement conflit ou s'il n'y a qu'apparence de conflit. Toute apparence de conflit d'intérêts doit être dissipée, et non pas condamnée; tout conflit d'intérêts doit être proscrit et sanctionné.

Le conflit d'intérêts réel ne surgit que lorsque le décideur confond ses intérêts avec ceux de la collectivité et choisit de faire prédominer les siens propres. Si un intérêt particulier est obtenu sans léser l'autre, il n'y aura pas de conflit et cet intérêt sera considéré comme moralement neutre. Il est important de spécifier que tous les conflits d'intérêts ne sont pas nécessairement dommageables.

Par une prévention efficace, beaucoup de conflits d'intérêts pourraient être évités. Les efforts devraient prioritairement être concentrés sur les réelles problématiques d'intérêts en conflit, pour proscrire et sanctionner tout réel conflit d'intérêts.

En résumé

Toute apparence d'intérêt ne constitue pas nécessairement un intérêt.

Toute apparence de conflit d'intérêts
ne constitue pas nécessairement un conflit d'intérêts.

Tout intérêt ne constitue pas nécessairement un conflit.

Tout conflit d'intérêts n'est pas nécessairement dommageable.

« À mesure que l'on avance dans la vie,
on s'aperçoit que le courage le plus rare est celui de penser. »

- Anatole France
1844-1924

Dénonciation et confiance

La confiance est indispensable au bon fonctionnement d'une société, et à plus forte raison d'une société démocratique, elle l'est tout autant dans les organismes et les maisons d'hébergement qui en sont de véritables représentations.

Toute organisation sait à quel point la confiance est importante pour la prospérité et la bonne marche des affaires. Il en est de même pour les relations entre les personnes. Le manque de confiance est dévastateur. Certains organismes aimeraient palier le manque de confiance en installant des mécanismes ou des politiques de dénonciation. C'est là une solution facile et paresseuse. Par le biais d'une ligne téléphonique ou électronique anonyme, on incite ainsi les gens à dénoncer les agissements jugés répréhensibles ayant cours au sein de l'organisation.

La dénonciation est-elle un moyen adéquat pour restaurer la confiance ? La réponse à cette question est : non. Le problème avec l'instauration du *whistleblowing*, c'est qu'on néglige un élément essentiel à la bonne marche de toute organisation : le capital de confiance interne, qui risque de s'effriter à son tour.

À l'heure actuelle, les politiques de dénonciation n'encouragent pas seulement la dénonciation de malversations financières, mais la dénonciation de toute forme d'abus. C'est là que le bât blesse : en encourageant cette forme de dénonciation, on ouvre la porte à d'autres formes d'abus : dénonciations abusives, règlement de comptes et autres mesquineries.

Bon nombre de gens sont tentés d'utiliser la dénonciation comme un nouvel outil de surveillance du personnel et des bénévoles. Un outil sans doute efficace, mais certainement pernicieux, qui instaure une

culture de méfiance au sein de l'organisme. Ainsi, en tentant de restaurer la confiance externe, on risque d'endommager la confiance interne.

(...) À la question « Qu'est-ce qui doit être dénoncé ? », la réponse la plus simple est la suivante : ce qui est intolérable. Il faut cependant faire la distinction entre le tolérable et l'intolérable, et admettre que peu de choses sont, en définitive, intolérables. Les actes criminels (harcèlement, fraude, abus, etc.) sont intolérables et doivent être dénoncés. Mais a-t-on besoin d'une politique sur la dénonciation pour inciter les gens à faire ce qui relève du « devoir de citoyen » ?

La catégorie du « tolérable » est et doit demeurer vaste : prendre des pauses café trop longues, utiliser le matériel de bureau à des fins personnelles, réclamer des heures non travaillées : tout cela est certes désagréable, mais non « intolérable ». Nul besoin d'une politique facilitant la dénonciation pour traiter ces problématiques : les outils de gestion traditionnels suffisent.

La dénonciation peut s'avérer efficace pour découvrir et même décourager certaines fraudes, mais il faut s'interroger sur sa pertinence. Du point de vue de la gestion éthique, le moyen semble quelque peu exagéré et ouvre la porte aux pires exagérations.

Si la confiance est un élément essentiel au bon fonctionnement d'une société, et par le fait même des organisations et des entreprises qui en sont des représentations, il importe de gérer celles-ci de façon à augmenter le capital de confiance, tant à l'interne qu'à l'externe. Et force est d'admettre que la dénonciation ne constitue guère un moyen approprié à l'essor de la confiance.

En résumé

Il ne faut pas confondre désagréable et intolérable.
L'intolérable doit être dénoncé; le désagréable doit être géré.
La dénonciation est un outil de dernier recours.

Reconnaître une situation éthique

Un complément indispensable

L'éthique est ainsi le **nécessaire complément** à la règle dans la résolution des **cas irréguliers**, illustrés par les circonstances suivantes :

- lorsque la règle, de même que les lois et les directives associées, **ne disent rien** de la conduite à suivre;
- lorsque la règle **prescrit des conduites incompatibles**;
- lorsque la règle appliquée « à la lettre » recommanderait des conduites **contredisant « l'esprit »** qui a présidé à son énonciation;
- lorsqu'**il n'y a pas de règle applicable** à la situation en présence.

Dans le monde actuel, où les seules constantes semblent être celles du changement et de l'accroissement de la complexité, nous croyons que la connaissance de l'ensemble des règles prescrites dans un secteur particulier est **nécessaire mais parfois insuffisante** pour former et guider les décideurs dans les situations difficiles.

Ainsi, dans le contexte actuel, il va sans dire que la réflexion éthique doit tenir compte de la dimension déontologique de la gestion des organisations.

Quatre éléments de base de l'éthique

L'éthique comprend toujours les éléments :

- Décision
- Contexte
- Valeur
- ... ainsi qu'une inconfortable possibilité d'erreur...

Il y a *problématique éthique* lorsque certaines décisions, ou certaines actions, *valent mieux que d'autres*. **L'éthique et les efforts organisationnels en éthique doivent permettre à l'employé, au bénévole et au dirigeant de passer d'un savoir théorique, constitué de normes, à une décision concrète en situation, inspirée par les valeurs qui représentent l'idéal de l'organisme.**

Modèle d'aide à la décision éthique

1. Quels sont les faits? Où se situe le malaise?
2. Qui sont les parties concernées par la situation?
3. En quoi le problème est-il éthique :
 - Quel est l'objet de la décision?
 - Cas régulier ou irrégulier?
 - Valeurs impliquées
 - Incertitude
4. Quelles sont les solutions possibles?
5. Quelle est la meilleure? Pourquoi?



Présentation

Les actions de PRÉSÂGES visent à **consolider et développer les initiatives** qui ont fait leurs preuves; à **soutenir l'innovation sociale** qui propose de nouvelles façons de faire ou de penser la réalité des aînés; à **encourager la formation et le partage d'expertises** pour enrichir les pratiques du milieu.

Mission

Contribuer au développement du milieu communautaire dans le secteur des aînés au Québec.

PRÉSÂGES

- Reconnaît et valorise la participation des aînés;
- respecte les multiples visages du vieillissement;
- promeut le partenariat dans le développement de projets
- favorise le transfert de connaissances et d'expertise;
- respecte l'autonomie et l'expertise des organismes partenaires.

www.presages.org

BLOGUE

Quoi faire pour bien faire?

Consultez!
Commentez!

Le blogue des *Rendez-vous annuels – PRÉSÂGES* a été conçu pour vous informer sur le sujet traité lors des journées de formation et pour vous permettre d'échanger avec des gens qui partagent vos intérêts.

www.presages.org/les-rendez-vous-annuels

Vous y découvrirez les commentaires de gens qui ont participé à la journée de formation.



René Villemure est **éthicien et chasseur de tendances**; il a fondé l'**Institut québécois d'éthique appliquée** en 1998 et **Éthikos** en 2003.

Il a été le premier éthicien au Canada à s'intéresser à la **gestion éthique des organisations** à l'époque où personne ne connaissait les termes *gouvernance, responsabilité sociétale des entreprises, développement durable* et *gestion éthique*. Il croyait que ces sujets étaient cruciaux, fondamentaux, incontournables, et ne devaient pas demeurer dans l'ombre ou le privilège de quelques experts et éthiciens d'occasion.

Le cœur de la démarche de René Villemure est de **mettre de l'avant et de rendre accessibles les questions d'éthique**. Cette démarche a pris son envol en 1998 avec la création de l'Institut québécois d'éthique appliquée et est portée depuis 2003 par Éthikos pour le volet international.

Depuis le milieu des années 2000, les réflexions amorcées au Québec ont pris de l'amplitude pour y inclure notamment les sujets de l'**Économie mauve**, de la **corruption** et ainsi que l'**élaboration d'infrastructures éthiques dans les pays émergents**. La présence croissante des questions éthiques à l'international a présidé en 2012 au lancement des programmes *Éthiciens sans frontières*, *Entreprise Socialement Exemplaire (ESE)* et *ADN Éthique de la Marque*.

Comme éthicien, le point de vue de René Villemure est recherché par les gouvernements et les dirigeants de grandes sociétés publiques et privées en Amérique, en Europe et en Afrique. En effet, il a réalisé plus d'une quarantaine de diagnostics éthiques, a rédigé autant d'énoncés de *Mission* et de *Guides de valeurs* pour ses clients. Au cours de la même période, il a formé plus de 40 000 personnes en éthique dans plus de 400 organisations en Amérique, en Europe et en Afrique. Afin de rendre accessible au plus grand nombre la compréhension des enjeux éthiques, il a aussi participé à plus d'une centaine d'émissions de télé et de radio, a rédigé des dizaines d'articles d'opinion dans des journaux internationaux et publié