



## **L'ÉTHIQUE ET LA DÉONTOLOGIE : UNE NUANCE IMPORTANTE ENTRE LES DEUX TERMES**

L'éthique est la tranche de la philosophie qui étudie les principes moraux qui sont à la base de règles de conduite. Ce terme renvoie donc aux principes directeurs de la conduite d'une personne ou d'un groupe de personnes. Plus particulièrement, il s'agit des normes sur lesquelles se fondent les décisions et les comportements (Dessler, 2009). On peut dire que l'éthique est de l'ordre du questionnement. Ainsi, des professionnels peuvent avoir une éthique divergente face à une problématique spécifique rencontrée dans le cadre pratique de la profession. «Face à une situation donnée, la décision part d'une réflexion sur les conséquences positives et négatives de l'action envisagée sur soi, sur autrui et sur l'environnement, et ce, par rapport aux valeurs que l'organisation préconise. Il s'agit de choisir la meilleure chose à faire dans les circonstances. L'intérêt de l'éthique réside dans son objectif qui est de développer chez les gens leur capacité à prendre par eux-mêmes des décisions responsables» (ORHRI). Bref, l'éthique fait appel à l'adhérence des individus aux valeurs plutôt qu'à l'observance des devoirs (site de Desjardins).

La déontologie, quant à elle, fait appel à l'ensemble des devoirs qu'impose à des professionnels l'exercice de leur profession; le professionnel doit suivre des règles. Lorsqu'il enfreint l'une de ces règles, il peut alors faire l'objet d'une plainte du syndic devant le comité de discipline de l'Ordre et est susceptible de subir une sanction (ORHRI). Plus spécifiquement relié aux ressources humaines, le Code de déontologie national du CCARH (Conseil canadien des associations en ressources humaines) définit et formule les normes de comportement relatives à l'équité, à la justice, à la véracité et à la responsabilité sociale.

Malgré leurs différences, la déontologie et l'éthique visent sensiblement le même objectif : réguler les comportements afin d'assurer des rapports harmonieux entre les personnes, chacune le faisant à sa manière (site de Desjardins).

### **Code de déontologie national du CCARH**

Le code de déontologie national du CCARH détermine les devoirs dont doit s'acquitter tout membre de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles du Québec. «Le processus d'application du Code de déontologie national du CCARH fait en sorte que toutes les personnes concernées par l'agrément à titre de CRHA, et ce, depuis les candidats jusqu'aux détenteurs du titre, s'acquittent des fonctions de gestion des ressources humaines et des relations industrielles avec le plus grand professionnalisme en faisant preuve d'un bon jugement et d'un comportement éthique en tout temps» (site CRHA).



On peut affirmer que le code de déontologie permet de rehausser le prestige de la profession. En effet, les employeurs qui embauchent des CRHA savent qu'ils se dotent d'employés qui respectent les normes les plus rigoureuses en matière de comportement éthique. Pour en savoir plus concernant le code de déontologie national du CCARH, nous vous invitons à visiter les liens suivants :

- Code de déontologie des membres de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec.  
[http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=//C\\_26/C26R52\\_01.htm](http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=//C_26/C26R52_01.htm)
- ORHRI. Le code de déontologie démystifié.  
[http://www.orhri.org/services/inspection/pdf/DPO\\_Vol6No2.pdf](http://www.orhri.org/services/inspection/pdf/DPO_Vol6No2.pdf)

## L'éthique au travail

Selon le Sondage de KPMG sur l'éthique et la responsabilité sociale (2002) auquel 130 des plus importantes organisations canadiennes ont répondu, environ 80 % de ces entreprises détiennent un code ou une politique traitant d'éthique (Francoeur, 2004).

Une enquête portant sur les principales causes des manquements à l'éthique divulgue que les inconduites par rapport à l'éthique sont dues, en premier lieu, aux pressions exercées pour assurer le respect du calendrier de production. Les raisons invoquées comme « Faire progresser sa carrière ou favoriser ses intérêts financiers » se situe loin derrière. D'autres études soulèvent que, en milieu de travail, les gens se retrouvent souvent devant des dilemmes éthiques dans leurs relations avec leurs supérieurs, leurs subordonnés, des clients, des concurrents et des fournisseurs. Ces dilemmes peuvent être liés à l'honnêteté dans les communications et les contrats, aux cadeaux et aux pots-de-vin (Schermerhorn et al.2002). Donc, même si les manquements à l'éthique sont de temps à autre le fait d'employés sans pudeur ou sans remords, l'étude et les spécialistes sur le sujet nous démontrent que, la plupart du temps, ce n'est pas le cas. « Le respect de l'éthique est donc est une question organisationnelle tout autant que personnelle » (Paine cité dans Dessler, 2009).

Plusieurs chercheurs se sont intéressés à déterminer les activités organisationnelles qui encouragent les comportements éthiques au sein des organisations. Pour en citer quelques-unes (Dessler, 2007) :

- Fixer l'attention sur l'engagement de la haute direction. Pour atteindre les résultats désirés, la haute direction doit démontrer son support et sa sensibilité face aux questions éthiques qui peuvent se manifester au sein de l'organisation et avoir un comportement conforme à l'éthique (UQAM). De plus, elle doit constamment renouveler sa prise de position en protégeant et en réaffirmant les valeurs de l'entreprise.
- Publier un code d'éthique. Les entreprises qui ont un programme de bonne conduite efficace font connaître les règles à suivre en les exposant dans des documents écrits.



- Établir des dispositifs pour s'y conformer tels que : être attentif aux valeurs et aux considérations d'ordre éthique au moment du recrutement et de l'embauche des employés; insister sur les règles éthiques de l'entreprise durant les séances de formation; faire des vérifications pour s'assurer de la conformité à ces règles, etc. De plus, « on suggère fortement de mettre en place un mode de communication efficace de manière à permettre un échange harmonieux entre la haute direction et les différentes entités de l'organisation sur toute question relative aux préoccupations éthiques et à la philosophie de travail » (UQAM).
- Faire participer le personnel de tous les niveaux organisationnels pour amorcer des discussions et prendre le pouls de leur évaluation de l'éthique au sein de l'entreprise. Il est important que l'employé saisisse sa responsabilité par rapport au code d'éthique, sans quoi il lui sera difficile de l'appliquer.
- Former les employés sur les valeurs et les règles de conduite de l'entreprise en matière d'éthique est fondamental. « Une enquête auprès des responsables du respect des codes d'éthique a révélé que 89 % des entreprises utilisent les rencontres d'accueil et d'intégration des nouveaux employés pour leur faire connaître le code d'éthique et que 45 % d'entre elles offrent tous les ans un complément de formation ». D'autres moyens pour faire connaître le code d'éthique aux employés sont, par exemple : le soutien en ligne, un journal interne sur l'éthique ou bien des vidéos sur l'éthique.
- Évaluer les résultats de conformité. « Une autre enquête a révélé que de nombreuses entreprises procèdent par sondages ou par vérifications pour veiller à la conformité aux normes de conduite établies ».

#### Références

CRAH.

<http://crha.ca/fr/content.aspx?pageid=426>

Dessler Gary, 2007. La gestion des organisations. Principes et tendances au XXIe siècle. ERPI 2ème édition.

Francoeur Florent, 2004. Adieu, conflits d'intérêts... Voici le code d'éthique! Coin du coach

<http://www.orhri.org/coach/fiche.aspx?p=251153>

ORHRI, 2003. Le code de déontologie démystifié.

[http://www.orhri.org/services/inspection/pdf/DPO\\_Vol6No2.pdf](http://www.orhri.org/services/inspection/pdf/DPO_Vol6No2.pdf)

Schermerhorn, Hunt et Osborn, 2002. Comportement humain et organisation. ERPI 2<sup>e</sup> édition.

Site de Desjardins.

[http://www.desjardins.com/fr/a\\_propos/qui-nous-sommes/politiques/ethique/ethique.jsp](http://www.desjardins.com/fr/a_propos/qui-nous-sommes/politiques/ethique/ethique.jsp)

UQAM Chaires de relations publiques et communication marketing.

<http://www.crp.uqam.ca/Pages/sims.aspx>