

le leadership éthique : vecteur d'intégrité professionnelle

Lyse Langlois, Ph.D

Professeure département des relations industrielles,
Université Laval

Chercheure au Centre interuniversitaire sur la mondialisation
du travail (CRIMT) et à l'Institut d'éthique appliquée (IDÉA)

PLAN

- * Contexte : pourquoi parler d'éthique?
- * Confusion entre éthique, déontologie et droit
- * Le leadership éthique
 - * Définition
 - * Conditions pour l'actualiser
- * Les retombées du leadership éthique

Pourquoi parler d'éthique?

- * Virage important vers l'éthique au plan organisationnel et institutionnel
 - * Inconduites
 - * conflits d'intérêts
 - * Perte de sens
 - * Malversation,...
 - * **Intégrité**
- * Ce virage s'explique
 - * règles communes;
 - * Recherche de sens;
 - * limites de la régulation;
 - * **justice sociale**

Beaucoup d'initiatives en éthique

* Fédéral

- * **Printemps 1995:** Création du Groupe de travail sur les valeurs et l'éthique (John C. Tait).
 - * **Décembre 1996:** Publication du rapport « *De solides assises* »
- * **Mai 1995:** Rapport du vérificateur général du Canada. Chapitre 1: *La sensibilisation à l'éthique et à la fraude au gouvernement.*
- * **Mars 1999 :** Création du Bureau des valeurs et de l'éthique au Secrétariat du Conseil du Trésor
- * **Novembre 2001:** *Politique de divulgation interne d'information concernant des actes fautifs au travail.*
- * **septembre 2003:** *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique*
- * **mai 2004:** Bureau du commissaire à l'éthique en tant que nouvelle entité du Parlement
- * **Juin 2007** Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada

Beaucoup d'initiatives en éthique

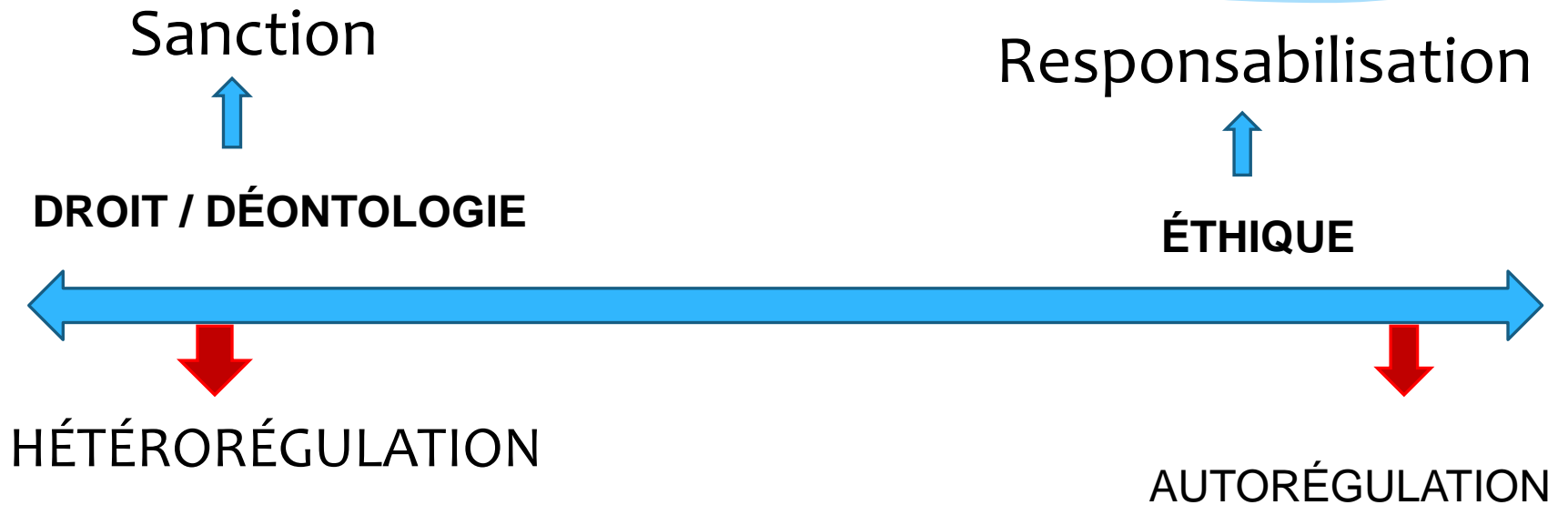
* **International**

- * 1993: *Transparency International*- surveillance des pratiques en entreprises;
- * 1994 Organisation coopération développement économique (OCDE): infrastructure éthique
 - * Ministères et organismes sont appelés à développer son propre programme d'éthique
 - * Deux entités jouent un rôle d'appui en matière d'éthique: Ministère du Conseil exécutif et le Secrétariat du Conseil du Trésor
 - * Répondants en éthique

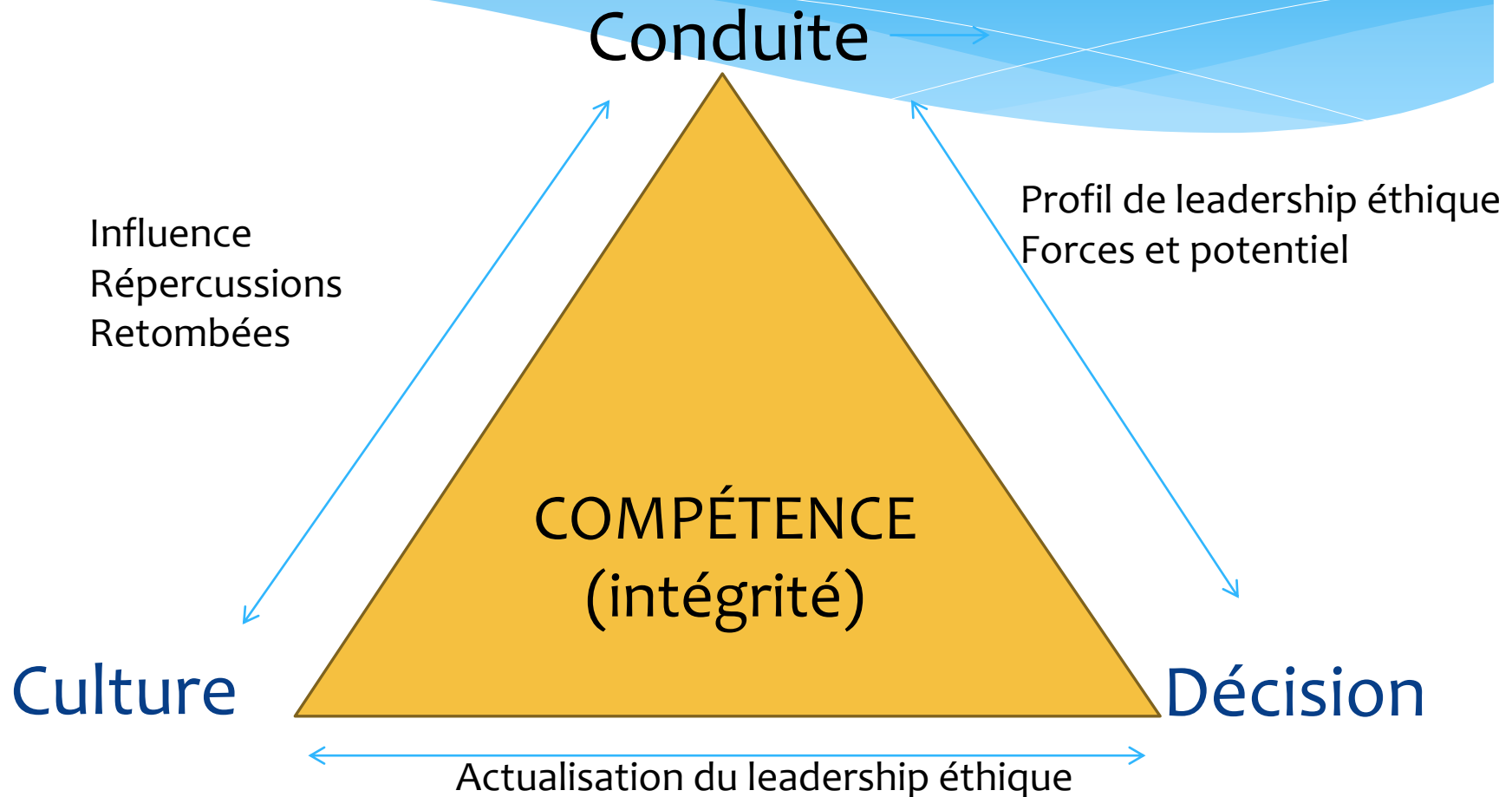
Confusion

- * Éthique
- * Droit
- * Déontologie

INTERRELATION



Leadership éthique



Leadership éthique (Langlois et al., 2012)

* Définition

- * Le leadership éthique est une pratique sociale qui intègre la réflexion et l'action. Au cœur de cette pratique se trouve l'exercice du **jugement professionnel** basé selon trois dimensions éthiques : la justice, la sollicitude et la critique.
- * Le leadership éthique s'inscrit dans un **processus de conscientisation** qui se veut optimal et continu;
- * C'est une **capacité** qui permet de mieux cerner les enjeux éthiques, les conflits de valeurs et de normes afin de trouver ce qui est éthiquement juste et acceptable de faire et ce, de manière responsable.

ÉTHIQUE DE LA JUSTICE

- Les lois et les règlements.

- Les standards de la justice,
 - égalité dans les relations;
 - participation et consultation démocratiques;
 - équilibre entre bien commun /choix individuels;

- La réédition de comptes, responsabilités

L'ÉTHIQUE DE LA SOLLICITUDE

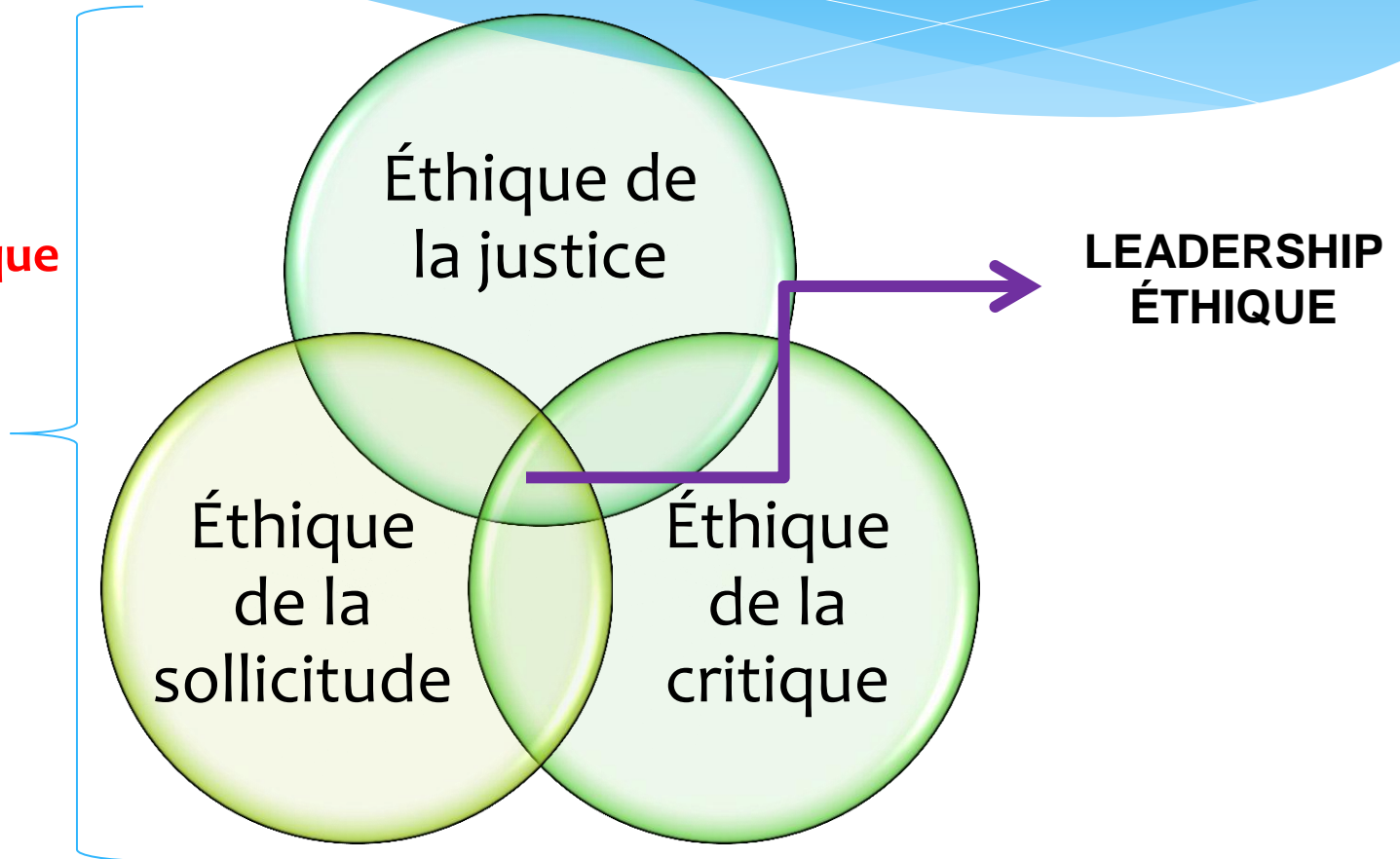
- * Préoccupation réelle pour les autres;
- * Respect de la dignité de l'autre pour ce qu'il ou elle est;
- * L'importance du contexte;
- * La préservation des relations.

L'ÉTHIQUE DE LA CRITIQUE

- * Découvrir les injustices et les groupes désavantagés;
- * Mettre en évidence les jeux de pouvoir;
- * Faire la promotion de l'équité;
- * Relever les conséquences/impacts injustes et non-éthiques au sein de l'organisation, etc.

UNE CAPACITÉ PLURIELLE

Sensibilité éthique



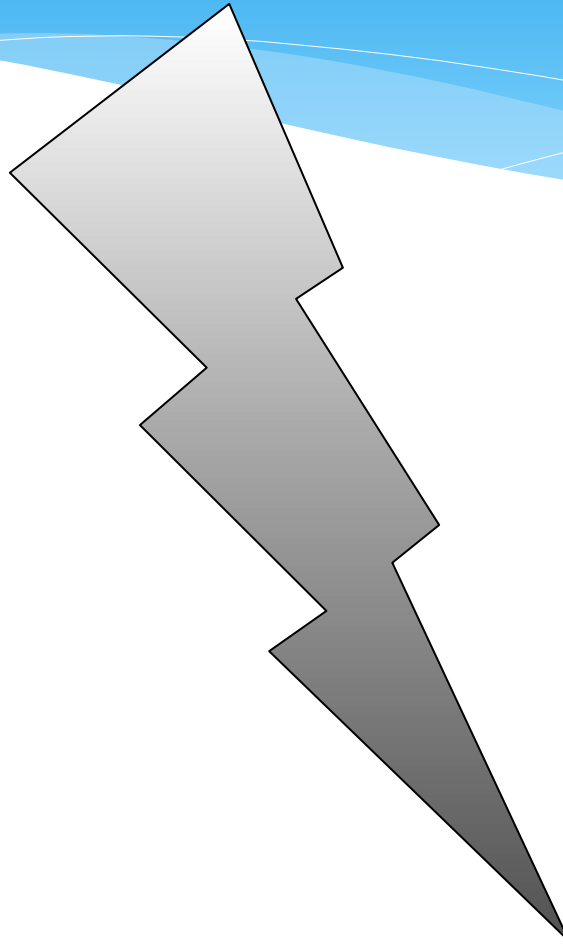
VULNÉRABILITÉS / FRONTIÈRES

Regard morcelé

L'absence d'ouverture

Le non éthique

Vision en silo



CONDITIONS POUR ACTUALISER UN LEADERSHIP ÉTHIQUE

- * Courage et authenticité;
- * Volonté d'améliorer et de transformer;
- * Environnements de travail permettant l'exercice du Leadership éthique;
 - * Culture éthique
 - * Organisation du travail
 - * Approche de gestion

BÉNÉFICES OBSERVÉS

- * Confiance et engagement au travail;
- * Augmentation des conduites éthiques au travail (Trevino, 2004)
 - * Diminution des comportements douteux: l'engagement des employés est à la hausse. (Klebe, Trevino et coll., 1999);
- * Une maturité organisationnelle et une plus grande cohérence par l'instauration d'une culture éthique (Langlois, 2012)
- * L'amélioration des relations au travail par une autonomie responsable et un pouvoir habilitant (Bégin et Langlois, 2012)

En terminant

Photo C Bolly

- * Le leadership éthique appelle à l'initiative et à la responsabilité plutôt qu'à l'obéissance. Il représente un puissant levier de transformation reposant sur le savoir-être (intégrité) et un meilleur vivre ensemble (collaboration). Lorsqu'il peut se déployer, il intègre un style de gestion conscientisé qui sert à bâtir une organisation plus humaine, inspirée et durable.

QUELQUES RÉFÉRENCES

- * Lien pour le questionnaire sur le leadership éthique : <http://www.qle-elq.rlt.ulaval.ca>
- * Langlois, L. (2008) Anatomie du leadership éthique, Presses Université Laval / publié aussi en anglais chez Arthabasca Press(2011).
- * Lyse Langlois, Claire Lapointe, (2010) "Can ethics be learned?: Results from a three-year action-research project", Journal of Educational Administration, Vol. 48 Iss: 2, pp.147 – 163
- * Langlois, L (2011, ed) Professionnalisme et éthique au travail, Presses Université Laval.
- * Bégin, L. Langlois, L. (2012) La construction d'un dispositif éthique : l'expérience d'une tension problématique, dans Éthique publique et administrative : la déconvenue? Sous la direction de A. Piraux et L Wilkin, no 22, 2011-2012, CÉRAP, Université Libre de Bruxelles.
- * Langlois, L. (2012) Ethical Sensitivity Unfolding in Educational Setting, The Handbook of Educational Theories, Age Publishing, chapter 69, pp. 813-819 article pour le Handbook of education
- * Starratt, J. Langlois, L Duigan, P. (2010) Ethical / Moral Issues in Educational Leadership. *International Encyclopedia of Education*, 3rd Edition. Oxford: Elsevier.