

## MAGAZINE

www.epac-apec.ca

Volume 3 • Number 1

Summer / Été 2003

## In This Issue

|   |    |
|---|----|
| Editorial: Call for Contributions from Future Ethicists <i>by Marc Saner</i> .....        | 2  |
| Message from the Chair <i>by Cornelius von Baeyer</i> .....                               | 3  |
| EPAC Professional Standards <i>by Cornelius von Baeyer</i> .....                          | 4  |
| The Accreditation Debate Revisited <i>by Jason Blahuta</i> .....                          | 6  |
| The Story of the Ethics Practitioners' Association of Canada <i>by Marc Terreau</i> ..... | 12 |
| The Method of Dialogue <i>by Georges Tsai</i> .....                                       | 14 |
| Two General Interest Ethics Books <i>reviewed by Michael W. Sutton</i> .....              | 17 |
| Health Canada's Conception of Ethics .....  | 19 |
| About this Magazine .....   | 21 |

## PLEASE NOTE

This edition of the EPAC Magazine has been  
generously sponsored by

The Conference Board of Canada  
Insights You Can Count On



For information about the Conference Board's  
*Corporate Ethics Management Council*  
please contact Mark Schacter  
at (613) 526-3090 ext. 467 or  
e-mail: [schacter@conferenceboard.ca](mailto:schacter@conferenceboard.ca)  
[www.conferenceboard.ca](http://www.conferenceboard.ca)

## VEUILLEZ NOTER

Ce numéro du magazine de l'APEC a bénéficié du généreux  
parrainage de

Le Conference Board du Canada  
Pour y voir clair



Pour plus d'information sur le  
*Conseil de gestion de l'éthique dans l'entreprise*,  
veuillez communiquer avec Mark Schacter  
au (613) 526-3090, poste 467, ou  
par courriel : [schacter@conferenceboard.ca](mailto:schacter@conferenceboard.ca)  
[www.conferenceboard.ca](http://www.conferenceboard.ca)

## Dans ce numéro

|   |    |
|---|----|
| Éditorial : L'éthique, demain et aujourd'hui <i>par Marc Saner</i> .....                              | 2  |
| Message du président <i>par Cornelius von Baeyer</i> .....  | 3  |
| Normes professionnelles de l'APEC <i>par Cornelius von Baeyer</i> .....                               | 5  |
| Retour sur le débat concernant la reconnaissance professionnelle <i>par Jason Blahuta</i> .....       | 8  |
| La petite histoire de l'Association des praticiens en éthique du Canada <i>par Marc Terreau</i> ..... | 13 |
| La méthode dialogique <i>par Georges Tsai</i> .....   | 15 |
| Deux ouvrages d'intérêt général sur l'éthique <i>compte rendu de Michael W. Sutton</i> .....          | 18 |
| Conception de l'éthique à Santé Canada .....  | 19 |
| À propos de cette revue .....   | 21 |

## Editorial: Call for Contributions from Future Ethicists

By Marc Saner

"These are good times for ethics practitioners", I heard recently from a prominent person in the field. Now that ethics is finally on the radar screen, we should devote some of our attention to the future. It would be rather tragic, in my view, if "ethics does not deliver" and one day comes to be considered a fad of the past.

One way to gain perspective on what is coming is to let future ethicists of all stripes express their views. To that end, this Magazine is calling on all ethicists-in-training (i.e., people currently enrolled in ethics studies of one sort or another) to send us short (500-1000 word) essays and opinion pieces on the topic "The practice of ethics in Canada - What is it? What could it be?" Articles on other ethics-related topics will be considered as well. And yes, there is a student prize for the "most printable contribution": a free membership in EPAC. Step forward and see your thoughts in print! Deadline is 1 October 2003.

This Magazine provides some background to this topic. You can find here a short history of EPAC's accomplishments, an article on the issue of professional accreditation, a table showing EPAC's contribution to the topic of professional standards, an interesting piece on the method of dialogue, our ever-popular column on defining ethics (we keep it short!), and book reviews. Good summer reading!

*Marc Saner is the editor of the EPAC Magazine. For more information go to the end of the Magazine.*



## Éditorial : L'éthique, demain et aujourd'hui

Par Marc Saner

J'ai entendu récemment un éminent praticien en éthique affirmer que c'était une belle époque pour les membres de sa profession. Maintenant que l'éthique a fini par prendre la place qui lui revient, nous devrions nous concentrer sur l'avenir. Cela serait assez tragique, selon moi, si l'éthique ne tenait pas ses promesses et en venait à être considérée comme une lubie du passé.

Une façon d'avoir une idée de ce que l'avenir nous réserve est de laisser les futurs éthiciens de toutes tendances exprimer leurs opinions. C'est pourquoi nous invitons tous les éthiciens en cours de formation (c'est-à-dire toutes les personnes qui font actuellement des études en éthique, quelle qu'en soit la forme) à nous faire parvenir de brefs textes (500 à 1 000 mots) d'analyse et d'opinion sur le thème *La pratique de l'éthique au Canada : quelle forme prend-elle et quelle forme pourrait-elle prendre?* Les textes portant sur d'autres aspects de l'éthique seront aussi examinés, et un prix sera décerné à l'étudiant qui aura envoyé le texte qui sera jugé le plus susceptible d'intéresser nos lecteurs. Le prix en question sera l'adhésion gratuite à l'Association des praticiens en éthique du Canada. N'hésitez pas et offrez-vous le plaisir de partager vos réflexions avec les lecteurs de notre magazine. La date limite est fixée au 1<sup>er</sup> octobre 2003.

Notre magazine traite d'une façon générale de la pratique de l'éthique. Vous y trouverez un bref rappel des réalisations de l'Association des praticiens en éthique du Canada, un article sur la reconnaissance professionnelle, un tableau illustrant la contribution de l'Association au débat concernant les normes professionnelles, un texte intéressant sur la méthode dialogique, notre toujours populaire chronique sur la définition de l'éthique (nous avons fait l'effort d'être brefs) ainsi qu'une revue de quelques ouvrages. Bonne lecture estivale!

*Marc Saner est responsable de la publication du magazine de l'Association des praticiens en éthique du Canada. Vous trouverez plus d'information à la fin du magazine.*



## Message from the Chair

By Cornelius von Baeyer

EPAC entered 2003 with a bang – at the beginning of the year, the Competency Self-Assessment Guide was mailed to all members, and the Inventory of Education and Training Resources was established on our website. As well, the Advisory Council of past chairs and outside experts was created to assist the Board.

As usual, the Magazine and E-Bulletin provided up-to-date news and views. The new brochure featuring our new logo was mailed out. Furthermore, the Regional Development Toolkit entered the final stages of production. Then attention turned to upgrading our website and streamlining our office services (both still underway).

Now, the Board has begun to look at the question, “Where do we go from here?” Various possibilities lie before us. We could simply intensify activities already underway – actively market the Competency Profile, increase our regional activities, add interactive functions to the website, and so on.

We could also add one or another new project. The goals of such projects must conform to our recently adopted vision, mission and values, but there are still quite a few possible projects.

Perhaps the Inventory of Resources could be modified to indicate which courses include work on specific areas of the Competency Profile. Or perhaps we could assemble a short course for ethics practitioners of a sort that is not

now being offered by academic institutions. We could think about an awards program to recognize ethics practitioners who are providing exceptional services in the field. We could explore the road to some sort of professional certification for those ethics practitioners who desire it.

What we cannot do is attack all these projects at once. We must select, prioritize and budget. The Board has begun this process, and intends to consult the members in the fall, probably by means of a questionnaire.

At this time, I would like to make sure that members know that EPAC stands at an important decision-point in its development. I would also like to encourage members to contact me or another Board member to express ideas on where we should be going. We also welcome contacts with members who would like to get involved in a particular activity.

In short, EPAC is on the move – together we can achieve new heights.

***Cornelius von Baeyer***

*Cornelius von Baeyer is the Chair of EPAC and the principal of Workplace Ethics Consultancy in Ottawa (<http://www.workplaceethics.ca>). He can be reached at Tel. (613) 730-5184 or by e-mail at [vonbaeyer@cyberus.ca](mailto:vonbaeyer@cyberus.ca).*



## Message du président

Par Cornelius von Baeyer

L'Association des praticiens en éthique du Canada (APEC) a entrepris l'année 2003 en grand. Au début de l'année, nous avons envoyé par la poste le Guide d'autoévaluation des compétences à tous nos membres et nous avons établi un répertoire des ressources en éducation et en formation, que nous avons intégré à notre site Web. Nous avons aussi établi un conseil

consultatif composé d'anciens présidents et d'experts de l'extérieur pour aider le conseil d'administration.

Comme toujours, nous avons publié un magazine et un bulletin électronique présentant des sujets d'actualité et des opinions. Nous avons également envoyé par la poste notre nouvelle brochure, dans laquelle on peut notamment voir notre nouveau logo. De plus, on achève de mettre au point la trousse d'outils du développement régional. On travaille donc maintenant à améliorer notre site Web ainsi qu'à rationaliser nos services de bureau (ces deux initiatives sont en cours).

Le conseil a aussi entrepris de réfléchir à l'avenir de l'Association. Plusieurs possibilités s'offrent à nous. Ainsi, nous pourrions tout simplement intensifier les activités déjà en cours, par exemple en commercialisant activement notre profil des compétences, en amplifiant nos activités régionales, en ajoutant des fonctions interactives à notre site Web et ainsi de suite.

Nous pourrions aussi mettre en train un nouveau projet. Il faudrait que le nouveau projet cadre avec la vision, la mission et les valeurs que nous avons adoptées récemment, ce qui serait le cas d'un bon nombre de projets possibles.

Nous pourrions ainsi ajouter au répertoire des ressources des indications concernant les éléments particuliers du profil des compétences abordés dans les différents cours offerts. On peut-être pourrions-nous élaborer, à l'intention des praticiens en éthique, un cours d'une durée limitée d'un genre différent des cours actuellement offerts dans les établissements d'enseignement supérieur. Nous pourrions aussi établir un programme de récompenses pour les praticiens en éthique qui font un travail exceptionnel dans leur domaine. Nous pourrions par ailleurs examiner les possibilités d'établir une forme quelconque de reconnaissance professionnelle pour les praticiens en éthique intéressés.

Cependant, nous ne pouvons pas mettre en branle tous ces projets simultanément. Nous

devons faire des choix, fixer des priorités et établir un budget. Le conseil a entrepris ce travail et prévoit consulter les membres à l'automne, probablement au moyen d'un questionnaire.

Pour le moment, je tiens à m'assurer que nos membres savent que l'APEC en est à une étape où elle doit prendre des décisions qui auront une grande importance sur son évolution. J'invite nos membres à communiquer avec moi ou avec un autre membre du conseil, afin de nous faire part de leurs idées sur l'orientation que nous devrions donner à l'Association. Nous invitons également les membres intéressés à participer à une de nos activités à communiquer avec nous.

En résumé, l'APEC a le vent dans les voiles. Ensemble, nous pouvons faire de grandes choses.

### ***Cornelius von Baeyer***

*Cornelius von Baeyer est président de l'APEC et directeur de Workplace Ethics Consultancy, à Ottawa (<http://www.workplaceethics.ca>). On peut le joindre par téléphone, au (613) 730-5184, ou par courriel, à l'adresse [vonbaeyer@cyberus.ca](mailto:vonbaeyer@cyberus.ca).*



## **EPAC Professional Standards**

By Cornelius von Baeyer

The following diagram provides an overview of the key documents that have been issued by EPAC with the goal of professionalizing the work of ethics practitioners. Together the documents provide a voluntary self-governing framework for work in this field.

EPAC Letters Patent & By-Laws, 1996

*Standards for All Members:*

Ethical Standards for Members of EPAC, 1997\*

— Guidance for Applying the Ethical Standards,  
1997\*

*Guidelines for Ethics Practitioners:*

Competency Profile of Ethics Practitioners, 2001\*

*Tools for Ethics Practitioners:*

Competency Self-Assessment Guide for Ethics  
Practitioners, 2002

Inventory of Education and Training Resources  
for Applied Organizational Ethics in Canada,  
2002\*

\* English and French versions of these documents are available on the EPAC website ([www.epac-apec.ca](http://www.epac-apec.ca)). Note that the Self-Assessment Guide is distributed to members in hard copy and may be purchased by others (see website for details).

---

## Normes professionnelles de l'APEC, Par Cornelius von Baeyer

Voici un schéma qui vous donne une vue d'ensemble des documents clés émis par l'APEC afin de professionnaliser le travail des praticiens en éthique et de fournir un cadre d'autoréglementation volontaire pour le travail dans ce domaine.

Lettres patentes et règlements administratifs de  
l'APEC, 1996

*Standards pour tous les membres :*

Standards d'éthique pour les membres de  
l'APEC, 1997\*

— Guide d'application des standards d'éthique,  
1997\*

*Guide général pour les praticiens en éthique :*

Profil de compétences des praticiens en éthique, 2001\*

*Outils pour les praticiens en éthique :*

Guide d'autoévaluation des compétences à  
l'intention des praticiens en éthique, 2002

Éducation et formation en éthique appliquée  
aux organisations –Inventaire des ressources au  
Canada, 2002\*

\* Les versions françaises et anglaises de ces documents sont publiées sur le site Web de l'APEC ([www.epac-apec.ca](http://www.epac-apec.ca)). Le Guide d'autoévaluation est distribué aux membres gratuitement, et peut être acheté par le public (voir le site Web pour les détails).

# The Accreditation Debate Revisited<sup>1</sup>

By Jason Blahuta

Obviously on some level the ethics practitioner, whatever her specialty or role, is an expert. While the skills and knowledge she possesses are not in principle unattainable by others, the ethics practitioner nonetheless holds knowledge and skills that others have not taken the time to develop. In this sense, she is an expert in much the same way that other professionals are.

However, the ethics practitioner suffers from a problem that the other experts do not, a problem that stems from the nature of ethics itself, namely, that ethics is a skill that everyone has some knowledge of and capacity for. All persons have reactions to ethical dilemmas be they longstanding questions such as the social responsibilities of business or more recent issues such as stem cell research, and one of the hallmarks of a liberal democratic society is that no individual or group of individuals is considered to have a monopoly on ethical authority.

Because ethics is a matter that liberal democratic societies leave largely to the individual (within certain limits imposed by the law), there is a prevailing, albeit often unstated, belief that all individuals are ethics practitioners of a sort. Furthermore, ethics is taken to be such a basic part of what it means to be a member of society, that no person would publicly proclaim to be deficient in ethics. While different persons may obviously disagree, and rightly so, about what constitutes an ethical response to a situation (viz., what the *right thing* to do is), no person that desires to be seen as a functioning member of society professes to be ignorant of ethics, as doing so amounts to proclaiming an inability to discern what is right from what is wrong. Unfortunately, the implication that follows from this view is that if everyone can discern on their own what is ethical, then there is no need for professional ethics practitioners.

The danger which arises from the assumption that everyone is an ethics practitioner, is a failure to appreciate the difference between *opinion* and *knowledge*. *Opinion* is generally considered by philosophers to be the lowest form of knowledge possible; it is untested conjecture that has not seen the crucible of public debate. *Knowledge*, in contrast, is opinion that has been purified and elevated through rigorous debate—it ceases being mere conjecture and becomes a philosophical position. The significance of this distinction is the acknowledgment that when most individuals think they are proclaiming an ethical position, they are in fact offering an opinion (varying in how reflectively thought out it is). This is not to say that the average individual cannot transform their opinion into a philosophical position, simply that not all persons take the time and effort necessary to do so. What is needed is some knowledge of the major ethical theories, their strengths, weaknesses, and limitations, content-specific knowledge of facts, and the knowledge of how to implement them—and this is precisely what the ethics practitioner, *as an expert*, can offer.

Once the ethics practitioner has been established as an expert, it is reasonable to look upon her as an authority. The rationale for doing so is obvious, as in most other fields establishing an individual as an expert is synonymous with establishing them as an authority on that specific subject-matter. Branding someone an authority is often useful, for it allows individuals to make appeals to authority in debates, which can aid one in settling controversial matters, e.g., whether genetically modified foods pose a health risk to humans. Generally speaking, informal logic textbooks treat the appeal to authority as both legitimate and useful in arguments, but they also acknowledge that if misused, as is often the case, the appeal to authority becomes a fallacy.

Misconstruing the nature of an ethics practitioner can result in serious abuses of the profession. Some individuals or institutions

may look upon an ethics practitioner as an authority imbued with the power to make the former's actions ethical. Attempts to employ an ethics practitioner in this manner show a severe misunderstanding of what an ethics practitioner is. A recent high-profile case of such abuse of an ethics practitioner is Canadian Prime Minister Jean Chretien's use of Howard Wilson, the Ethics Counsellor for the Canadian government, to defend himself against allegations of conflict of interest and corruption resulting from several questionable financial dealings in which he was involved. The Prime Minister claimed that his actions were acceptable because the Ethics Counsellor had deemed that they were not problematic—as if the informed judgements of an ethics practitioner constituted a definitive seal of moral authority. The problem is, regardless of whether or not Prime Minister Chretien's decisions were ethically problematic, and regardless of how sound the Ethics Counsellor's evaluation of the situation was, referring to an ethics practitioner in such a manner is a blatant abuse of the profession. If this practice were to become commonplace, ethics practitioners would be reduced to modern day sophists, whose primary task would be to rationalize and justify whatever course of action their employers embarked upon.

An expert and an authority are two very different things, and conflating the two terms can be dangerous. Douglas Walton draws this distinction in terms of authority: *Cognitive authority* consists of expertise in a skill or a sphere of knowledge, and exists within a relationship between two persons, one who has the cognitive authority and the other who lacks it. The cognitive authority exists only in regards to this skill or sphere of knowledge. In contrast, *administrative authority* is cognitive authority plus the right of the individual possessing the cognitive authority to make judgments that are binding on others in virtue of her expertise and her recognized position or office.<sup>2</sup> This explains the suspicion many have at the prospect of an ethics authority—it is one thing to hold that an ethics practitioner is a cognitive authority in the domain of ethics, viz., that when an ethics

practitioner speaks, what one hears is a well-informed, considered judgement as opposed to an opinion. It is quite another thing to maintain that the ethics practitioner's judgments should be binding on others. To ignore this distinction risks the generation of a profession that could become a form of priestly caste, imbued with the power to adjudicate moral disputes, canonize its own members and vilify those that disagree with it. Such authority is inconsistent with the nature of liberal democracies, and so it is unclear that there could be such a thing as an appeal to authority in ethics that went beyond cognitive authority to include administrative authority. Perhaps, then, it is best to consider the ethics practitioner as a learned individual, perhaps even an expert, possessing cognitive authority only and who is there to guide others so that they may make an ethically informed and mature decision,<sup>3</sup> rather than as an expert who in some sense also possesses administrative authority.

What does this do to the role of the ethics practitioner? If the ethics practitioner offers arguments instead of simple verdicts, does this mean that there is no need for accreditation? Yes and no. One of the fears concerning accreditation is that it would create a moral authority that is simply inconsistent with the premises of a liberal democratic society. This fear is to an extent well founded; however, it only has force if the authority which ethics practitioners possess is administrative authority. If the considered judgements of ethics practitioners are not binding on others, then there is no need to be reticent about their accreditation. Furthermore, there is a need to ensure that those who label themselves ethics practitioners do in fact have the requisite knowledge of the major ethical theories and the specific areas to which they apply these theories, as well as the skills to translate their considered judgements into understandable and effective products for their clients. However, this form of accreditation amounts to a basic competency profile<sup>4</sup> only, and could be satisfied in any number of ways, e.g., university degree and employment experience in a given field, etc.

Thus there is no real need for a heavy-handed accreditation initiative regarding ethics practitioners. Furthermore, such a minimalist accreditation process would avoid the need for a “grandfather clause” to exempt pioneers from the accreditation process. Instead, the minimalist accreditation standard, broadly conceived, would allow practitioners who have pioneered the field, but are unwilling or unable to go back to university for several years, to be accredited.

In summation, an ethics practitioner is an expert endowed with skills and knowledge of both ethics and the specific area to which she applies her expertise. As such, it is perfectly acceptable to rely upon her as a cognitive authority, and in limiting the authority of the ethics practitioner to the cognitive realm, the need for accreditation is reduced to ensuring basic competency of the ethical theories and content-specific areas in which the ethics practitioner operates—and such competency can be demonstrated without accreditation of the profession as a whole.

---

<sup>1</sup> I am indebted to the *Ottawa Ethics Roundtable* and the *Ottawa Science and Technology Ethics Roundtable* who jointly hosted a discussion on accreditation in the Fall of 2001. The discussion was led by Francis Rolleston and Cornelius von Baeyer and was the inspiration for the original draft of this essay. This article is an abbreviated version of “A Question Concerning Authority: Should Ethics Practitioners Be Accredited?” forthcoming in *The Journal of Philosophical Practice*.

<sup>2</sup> Douglas N. Walton, *Informal Logic*. (Cambridge: Cambridge University Press, 1991). 174-7.

<sup>3</sup> The idea that ethics practitioners should guide their clients towards ethical conduct as opposed to “telling them what to do” with any air of authority is echoed in the introduction to the EPAC competency profile. It states that “The approach to competency in this document recognizes that there is no single accepted standard for values and ethics programs in

organizations... [it] recognizes that everyone in an organization is responsible for his or her own ethical behaviour. Ethics practitioners support and empower others in their ethical decision-making.”

<sup>4</sup> EPAC (the *Ethics Practitioners’ Association of Canada*) does have a competency profile published on its website ([www.epac-apec.ca](http://www.epac-apec.ca)). Without presently commenting on the content of the EPAC competency profile, their model is the sort of “competency profile” that I have in mind when I argue for a minimalist accreditation standard.

### **Jason Blahuta**

*Jason Blahuta holds a Ph.D. in philosophy from the University of Ottawa, and has taught ethics and applied ethics (including business ethics, healthcare ethics, and environmental ethics) at the University of Ottawa, Carleton University, and Saint Paul University. He can be contacted by e-mail at either [jasonblahuta@rogers.com](mailto:jasonblahuta@rogers.com) or [jpb@damocles.ca](mailto:jpb@damocles.ca).*



## **Retour sur le débat concernant la reconnaissance professionnelle<sup>1</sup>**

Par Jason Blahuta

De toute évidence, le praticien en éthique, quelle que soit sa spécialité ou sa fonction, est, en un sens, un expert. Les connaissances et les compétences qu’il possède ne sont pas, en principe, hors de portée des autres mais, contrairement à ces derniers, il a pris le temps de les approfondir. Cela en fait un expert en son domaine comme n’importe quel autre professionnel.

Le praticien en éthique est toutefois confronté à un problème inconnu des autres professionnels,



un problème lié à la nature même de l'éthique : tout le monde a une certaine connaissance de l'éthique et possède une certaine capacité de mettre ces connaissances en pratique. Nous avons tous des opinions concernant les dilemmes soulevant des questions d'ordre éthique, qu'il s'agisse de questions dont on discute depuis longtemps, comme celle des responsabilités sociales des entreprises, ou de débats plus récents, comme celui au sujet des cellules souches. De plus, un des points distinctifs d'une société démocratique libérale est justement de considérer que personne – individuellement ou collectivement – n'a le monopole de l'autorité morale.

Comme, dans une société démocratique libérale, on agit comme si l'éthique était avant tout une affaire personnelle (à condition de respecter certaines limites imposées par la loi), on a souvent tendance à croire, bien que souvent de manière implicite, que chacun est, à sa façon, un spécialiste de l'éthique. En outre, l'éthique étant considérée comme une condition indispensable de l'appartenance à la société, personne n'oserait avouer publiquement de carences à cet égard. Même s'il ne peut pas toujours y avoir unanimité – et c'est heureux – sur la façon « éthique » de réagir à une situation (c'est-à-dire sur la *chose morale* à faire), aucun « bon citoyen » soucieux d'être considéré comme tel ne peut se permettre de dire qu'il ne connaît rien à l'éthique, parce que cela reviendrait à dire qu'il est incapable de faire la distinction entre le bien et le mal. Il découle malheureusement de ce constat que si chacun est capable de distinguer ce qui est éthique, on n'a nul besoin de praticiens professionnels de l'éthique.

Un des dangers que comporte l'hypothèse voulant que chacun puisse se transformer en praticien en éthique est qu'on néglige de faire la distinction entre *opinion* et *connaissance*. Pour la plupart des philosophes, l'*opinion* est le degré le plus bas de la connaissance : c'est une conjoncture non vérifiée, qui n'a pas subi l'épreuve du débat public. La *connaissance*, en revanche, est une opinion qui a été purifiée, qui s'est élevée à un niveau supérieur grâce à un

débat rigoureux. Cette opinion cesse d'être une simple conjecture pour devenir une position philosophique. Cette distinction est importante parce qu'elle établit que, dans la plupart des cas, lorsqu'une personne pense exprimer une position éthique, elle donne en fait une opinion (qui varie selon la profondeur de la réflexion dont elle est issue). Cela ne veut pas dire que les personnes ordinaires ne sont pas capables de transformer leur opinion en une position philosophique. C'est tout simplement que tout le monde ne met pas le temps et ne fait pas l'effort que cela exigerait. Il faut posséder une certaine connaissance des principales théories de l'éthique ainsi que des points forts, des faiblesses et des limites de chacune et une connaissance des domaines particuliers d'intervention. Ce sont ces connaissances que possède justement le praticien en éthique, *en tant qu'expert en la matière*.

Une fois établie la qualité d'expert du praticien, il est logique de s'interroger sur son autorité, interrogation d'autant plus légitime que dans la plupart des autres domaines, la qualité d'expert s'accompagne d'une autorité en la matière. Il est souvent utile de conférer une telle autorité, parce que cela permet aux gens d'y faire appel dans les débats et contribue ainsi à trancher dans des controverses, par exemple concernant la question à savoir si les aliments génétiquement modifiés menacent la santé des gens. D'une manière générale, on trouve dans les manuels traitant de logique informelle des arguments démontrant tant la légitimité que l'utilité de l'appel à l'autorité, mais aussi des mises en garde contre le caractère fallacieux que cet appel à l'autorité risque d'acquiescer s'il est mal utilisé, comme c'est souvent le cas.

Une interprétation erronée de ce qu'est un praticien en éthique peut aboutir à de graves dérapages. Ainsi, certaines personnes ou organisations pourraient considérer le praticien en éthique comme une autorité capable de rendre éthiques des actions antérieures. L'idée d'utiliser de cette façon un praticien en éthique traduit une conception totalement fautive de ce qu'est un tel praticien. Un exemple récent d'une

telle mauvaise utilisation d'un praticien en éthique, qui a fait grand bruit, nous est fournie par la manière dont le premier ministre du Canada, M. Jean Chrétien, s'est servi du conseiller en éthique du gouvernement du Canada, M. Howard Wilson, pour se défendre contre les allégations de conflits d'intérêts et de corruption résultant de plusieurs opérations financières douteuses auxquelles il avait été mêlé. Le premier ministre affirmait qu'il avait agi correctement parce que le conseiller en éthique n'avait rien trouvé à redire à ses actions, comme si les avis éclairés d'un praticien en éthique constituaient un certificat définitif d'autorité morale. Le problème est que, peu importe le bien-fondé des décisions du premier ministre Chrétien d'un point de vue éthique et la pertinence de l'évaluation de la situation par le conseiller en éthique, une telle utilisation de l'avis d'un praticien en éthique constitue un détournement flagrant de la fonction. Si cette utilisation se généralisait, les praticiens en éthique seraient rabaissés au rang de sophistes des temps modernes, dont la fonction principale serait de rationaliser et de justifier les décisions de leurs employeurs, quelles que soient ces décisions.

Un expert et une autorité sont deux choses très différentes, qu'il est dangereux d'assimiler. Douglas Walton établit une distinction fondée sur l'autorité : *l'autorité cognitive* consiste en une expertise dans une compétence ou dans une sphère de connaissances et existe dans le cadre d'un rapport entre deux personnes, l'une possédant l'autorité cognitive et l'autre en étant dépourvu. L'autorité cognitive n'existe qu'à l'égard de cette compétence ou de cette sphère de connaissances. En revanche, *l'autorité administrative* est l'autorité cognitive à laquelle s'ajoute le droit de la personne possédant l'autorité cognitive de donner des avis que les autres sont obligés d'accepter en raison de l'expertise et de la fonction de la personne qui les donne.<sup>2</sup> Voilà pourquoi l'idée d'une autorité éthique suscite de la méfiance chez beaucoup de personnes. C'est une chose de dire qu'un praticien en éthique est une autorité cognitive dans le domaine de l'éthique, c'est-à-dire que

lorsqu'un praticien en éthique parle, il exprime non pas une simple opinion, mais un avis éclairé mûrement réfléchi. C'en est une autre de soutenir que les autres devraient être obligés d'accepter ces avis. Si on ne tient pas compte de cette distinction, on risque d'aboutir à l'établissement d'une profession qui pourrait devenir une sorte de caste sacerdotale, ayant le pouvoir de trancher les désaccords moraux, de canoniser ses propres membres et de vilipender ceux qui ne sont pas d'accord. Une telle autorité est incompatible avec la nature des démocraties libérales. Aussi il n'est pas certain que puisse exister une chose comme un appel à l'autorité en éthique allant plus loin que l'autorité cognitive, de manière à inclure l'autorité administrative. Par conséquent, il vaut peut-être mieux considérer le praticien en éthique comme une personne érudite, peut-être même un expert, qui ne possède qu'une autorité cognitive et dont le rôle est d'aider les autres à prendre des décisions éclairées et bien mûries du point de vue de l'éthique,<sup>3</sup> plutôt que de le considérer comme un expert qui, d'une certaine manière, possède aussi une autorité administrative.

Quelles conclusions peut-on tirer de cette analyse concernant le rôle du praticien en éthique? Si le praticien en éthique fournit des raisonnements plutôt que de simples verdicts, est-ce que cela signifie que la reconnaissance professionnelle de sa pratique est inutile? Oui et non. Une des craintes que suscite cette reconnaissance est qu'elle établira une autorité morale qui est purement et simplement incompatible avec les principes d'une société démocratique libérale. Cette crainte n'est pas entièrement sans fondement. Cependant, elle n'est justifiée que dans la mesure où l'autorité que possèdent les praticiens en éthique est l'autorité administrative. Si les avis mûrement réfléchis des praticiens en éthique n'ont pas force obligatoire pour les autres, il n'y a pas lieu de s'opposer à la reconnaissance officielle de leur pratique professionnelle. De plus, il faut s'assurer que les personnes qui se présentent elles-mêmes comme des praticiens en éthique possèdent bien la connaissance requise tant des principales théories de l'éthique que des

domaines particuliers auxquels ils doivent appliquer ces théories ainsi que les compétences nécessaires pour traduire leurs avis mûrement réfléchis en « produits » que leurs clients pourront comprendre et utiliser efficacement. Cependant, cette forme de reconnaissance n'équivaut qu'à un profil des compétences de base,<sup>4</sup> qu'il serait possible d'obtenir de diverses manières, notamment au moyen d'un diplôme universitaire ou d'une expérience d'emploi dans un domaine particulier. On n'aurait donc pas vraiment besoin d'un processus très rigoureux de reconnaissance professionnelle pour les praticiens en éthique. De plus, un processus de reconnaissance professionnelle minimal libérerait de l'obligation d'avoir recours à une « clause de droits acquis » destinée à exempter les pionniers du processus. Avec une telle norme minimale de reconnaissance professionnelle établie dans ses grandes lignes, il serait possible de confirmer dans leur fonction les praticiens qui ont fait œuvre de précurseurs dans ce domaine, mais qui ne souhaitent pas ou qui ne peuvent pas retourner à l'université pour plusieurs années.

En résumé, un praticien en éthique est un expert qui possède des compétences et des connaissances aussi bien dans le domaine général de l'éthique que dans le domaine particulier dans lequel il applique son savoir-faire. Dans ce contexte, il est tout à fait acceptable de faire appel à lui en tant qu'autorité cognitive. Or, si on limite l'autorité du praticien en éthique au domaine cognitif, il suffit de s'assurer que celui-ci possède la compétence et les connaissances requises pour appliquer les théories de l'éthique dans les secteurs particuliers dans lesquels il intervient, ce qui peut être fait sans avoir à établir un mécanisme de reconnaissance pour la profession dans son ensemble.

---

<sup>1</sup> Je suis redevable aux responsables de la table ronde d'Ottawa sur l'éthique ainsi que de la table ronde d'Ottawa sur l'éthique dans le domaine des sciences et de la technologie, qui ont été ensemble les hôtes d'une séance de discussion sur la reconnaissance professionnelle

à l'automne 2001. Cette séance, animée par Francis Rolleston et Cornelius von Baeyer, est à l'origine de la première ébauche du présent article intitulé « A Question Concerning Authority: Should Ethics Practitioners Be Accredited? » qui sera publié prochainement dans *The Journal of Philosophical Practice*.

<sup>2</sup>Douglas N. Walton, *Informal Logic*, Cambridge University Press, Cambridge, 1991, p.174-177.

<sup>3</sup> L'idée que les praticiens en éthique devraient orienter leurs clients vers une conduite éthique plutôt que « de leur dire ce qu'ils doivent faire » d'un air autoritaire est reprise dans l'introduction du profil des compétences de l'Association des praticiens en éthique du Canada. On y lit ce qui suit : « La ligne de pensée qui a guidé la définition des compétences dans ce document tient compte du fait qu'il n'existe, dans les organisations, aucune norme reconnue pour les programmes d'éthique et de valeurs. (...) Ce point de vue reconnaît également que chaque membre d'une organisation est responsable de son propre comportement. Le rôle du praticien en éthique consiste à aider les autres à prendre des décisions fondées sur l'éthique. »

<sup>4</sup> L'Association des praticiens en éthique du Canada a établi un profil des compétences, qui est présenté au site Web de l'organisation ([www.epac-apec.ca](http://www.epac-apec.ca)). Sans faire de commentaires sur le contenu du profil en question, il s'agit du genre de profil auquel je pense quand je préconise l'établissement d'une norme de reconnaissance professionnelle minimale.

### **Jason Blahuta**

*Jason Blahuta détient un doctorat en philosophie de l'Université d'Ottawa. Il a enseigné l'éthique et l'éthique appliquée (notamment l'éthique des affaires, l'éthique dans le domaine des soins de santé et l'éthique de l'environnement) à l'Université d'Ottawa, à l'Université Carleton et à l'Université Saint-Paul. On peut communiquer avec lui par courriel à l'une ou l'autre de ces deux adresses : [jasonblahuta@rogers.com](mailto:jasonblahuta@rogers.com) ou [jpb@damocles.ca](mailto:jpb@damocles.ca).*

# The story of the Ethics Practitioners' Association of Canada

By Marc Terreau

## Timeline of Achievements

|   |      |
|---|------|
| Incorporation of the Association as a national, not-for-profit organization                       | 1996 |
| EPAC Mandate and Values   | 1996 |
| Ethical Standards for Members of EPAC (a condition for membership in EPAC)                        | 1997 |
| Guidance for Applying the Ethical Standards   | 1997 |
| Newsletter, now Magazine (longer articles and book reviews)                                       | 1997 |
| First Multi-Year Strategic Plan   | 1999 |
| Upgraded Web site (calendar of events, key documents, member list, links, membership application) | 2000 |
| E-Bulletins (e-mail notification of events, news and links)                                       | 2000 |
| Inaugural Conference of the International Institute for Public Ethics (IIPE) supported by EPAC    | 2000 |
| Policy on sponsorship of EPAC activities  | 2001 |
| Competency Profile of Ethics Practitioners (functions, knowledge and skills)                      | 2001 |
| Revised EPAC Vision, Mission and Values   | 2002 |
| New EPAC Logo and new Information Brochure  | 2002 |
| Competency Self-Assessment Guide  | 2002 |
| Inventory of Ethics Education and Training Resources in Canada                                    | 2002 |
| Press Release of new EPAC documents sent to the media and like-minded organizations across Canada | 2003 |
| Creation of EPAC Advisory Council (past-chairs and outside experts)                               | 2003 |

## Ongoing Activities

Seminars (e.g., Truro, Quebec, Sherbrooke, Montreal, Ottawa, Toronto, Edmonton)  
Round Table luncheon series (e.g., Halifax, Ottawa, Calgary, Edmonton)  
Linkages with like-minded organizations  
Annual General Meetings (Toronto, Ottawa)

**Marc Terreau**

*Marc Terreau is the past Chair of the Board of EPAC. He is a retired Air Force Major-General who has taken a leadership role in ethics consulting as an Associate of KPMG Ethics & Integrity Services in Ottawa. He can be reached at [terreau@sympatico.ca](mailto:terreau@sympatico.ca).*

# La petite histoire de l'Association des praticiens en éthique du Canada (APEC)

Par Marc Terreau

## Constitution et évolution

|   |      |
|---|------|
| Constitution de l'APEC en organisation nationale sans but lucratif.   | 1996 |
| Mandat et valeurs de l'APEC.  | 1996 |
| Normes éthiques pour les membres de l'APEC (condition d'adhésion à l'Association).  | 1997 |
| Lignes directrices pour l'application des normes éthiques.  | 1997 |
| Bulletin, et maintenant un magazine (articles plus longs et comptes rendus de livres).  | 1997 |
| Premier plan stratégique pluriannuel.   | 1999 |
| Site Web amélioré (calendrier des événements, documents principaux, liste des membres, liens, demandes d'adhésion).                 | 2000 |
| Bulletins électroniques (annonces d'activités par courriel, nouvelles et liens).  | 2000 |
| Conférence inaugurale de l'Institut international de l'éthique publique, parrainée par l'APEC.                                      | 2000 |
| Politique sur le parrainage des activités de l'APEC.  | 2000 |
| Profil des compétences des praticiens en éthique (fonctions, connaissances et habiletés).   | 2001 |
| Énoncé révisé de la vision, de la mission et des valeurs de l'APEC.   | 2002 |
| Nouveau logo de l'APEC et nouvelle brochure d'information.  | 2002 |
| Guide d'autoévaluation des compétences.   | 2002 |
| Répertoire des ressources en éducation et en formation dans le domaine de l'éthique au Canada.                                      | 2002 |
| Communiqué envoyé aux médias et aux organisations d'optique commune de partout au Canada au sujet des nouveaux documents de l'APEC. | 2003 |
| Établissement du conseil consultatif de l'APEC (anciens présidents et experts de l'extérieur).                                      | 2003 |

## Activités régulières

Séminaires (Truro, Québec, Sherbrooke, Montréal, Ottawa, Toronto, Edmonton, etc.).  
Série de déjeuners-tables rondes (Halifax, Ottawa, Calgary, Edmonton, etc.).  
Liens avec des organisations aux vues similaires.  
Réunions générales annuelles (Toronto, Ottawa).

**Marc Terreau**

*Marc Terreau est l'ancien président du conseil d'administration de l'APEC. Major-général des forces aériennes à la retraite, il a joué un rôle de premier plan en matière de consultation en éthique en tant qu'associé de KPMG Ethics & Integrity Services, à Ottawa. On peut communiquer avec lui à l'adresse [terreau@sympatico.ca](mailto:terreau@sympatico.ca).*

# The Method of Dialogue

By Georges Tsai

*This text is reprinted here for its relevance in the context of ethical discourse. The following material is taken from "Appendix A, The Method of Dialogue", in Relations Between Parliamentary Agencies and the Public: Service: New Perspectives, 2002, by Georges Tsai, © Canadian Centre for Management Development, 2003. Reproduced by permission of the CCMD. The complete project is available on-line at [http://www.ccmd-ccg.gc.ca/research/publications/html/parl\\_ps/parl\\_ps\\_01\\_e.html](http://www.ccmd-ccg.gc.ca/research/publications/html/parl_ps/parl_ps_01_e.html).*

The approach selected for one event of this project, i.e. the roundtable, adapted some key elements from the method of group dialogue developed by the physicist and thinker David Bohm<sup>1</sup> and applied by authors like Daniel Yankelovich and William Isaacs.<sup>2</sup> This method proposes a dialogue in which a group of people are able to explore the individual and collective presuppositions, ideas, beliefs, and feelings that subtly control their interactions. According to David Bohm, dialogue provides an opportunity to reveal the often puzzling patterns of incoherence that lead the group to avoid certain issues or, on the other hand, to insist, against all reason, on standing and defending opinions about particular issues. The group of persons involved in dialogue participate thus in a process that displays communication successes and failures, and that provides a space for collective learning.

David Bohm has emphasized the original meaning of the word "dialogue". It derives from two Greek roots: "dia" which means "through" and "logos" which means "the word", or more particularly, "the meaning of the word." The image it gives is of a river of meaning flowing around and through the participants, which is a very special type of conversation. We become concerned about who says what, about whose view prevails, or who saves face. We start truly thinking together. In contrast, the word "discussion" comes from the same roots as "percussion" and "concussion". It literally

means to "break apart". A discussion involves heaving one's views at one other. Who wins and loses is often all that matters. Quite an interesting contrast in images: meaning moving through versus heaving one's views at the other.

As William Isaacs puts it, a dialogue is a "shared inquiry, a way of thinking and reflecting together. It is not something you do to another person. It is something you do with people... Dialogue is a living experience of inquiry within and between people".<sup>3</sup> A dialogue is not a formal process of negotiation or a discussion where people hold onto and defend their differences. It is a candid conversation involving the respectful exchange of ideas, the suspension of judgements and careful listening. In dialogue, the emphasis is given to insights rather than knowledge, to different perspectives rather than compromises, and to discernment rather than decisions. The essence of dialogue is an inquiry that tries to create an environment that can bring out people's collective wisdom.

According to Peter M. Senge, one reason the Greeks considered dia-logos so important was their view that it was vital to self-governance. If a society loses its capacity to dialogue, and discussion becomes the common practice, there is no capacity to find a deeper meaning that transcends individual views and self-interest. It seems reasonable to ask whether the loss of mutual respect and caring in government might not stem from this lost capacity to think together as part of a larger democratic community.<sup>4</sup> [ . . ]

This approach was applied specifically to our roundtable, which brought together current and former heads of Parliamentary Agencies with Deputy Ministers, Parliamentarians and academics. As proposed by the authors mentioned above, it was intended to favor a dialogical context where a group of people accepted to practice the discipline of suspending their judgements so that they could engage in true exploration of their assumptions and therefore create fresh thinking. Though brief, the session of two hours and a half allowed us to achieve the following results:

(1) to obtain a better understanding of the assumptions (values, convictions, perceptions) that lie behind the actions and positions of the participants;

(2) to reflect together on those suppositions, daring to get out of the institutional reflexes and the corporative mould that tend to shape and limit the interactions and therefore, the possibilities for discovering new grounds; and

(3) to experiment with a dialogical mode of group exchanges that favours insights that would not likely be available within a context of debate or discussion.

Length was not the only format decision that was made for the project. The services of two professional facilitators were required. Equality among participants was achieved. In addition, guaranteeing confidentiality or all participants enhanced trust. As a matter of fact, no explicit attribution was made in relation to the roundtable in the elaboration of this report.

---

<sup>1</sup>David Bohm, *On dialogue* (edited by Lee Nichol), London, New York: Routledge, 1996.

<sup>2</sup> William Isaacs, *Dialogue and the Art of Thinking Together*, New York: Currency and Doubleday, 1999; Daniel Yankelovich, *The Magic of Dialogue, Transforming Conflict into Cooperation*, New York: Simon & Schuster, 1999.

<sup>3</sup>William Isaacs, op.cit., p. 9.

<sup>4</sup> Peter M. Senge, "Robert Greenleaf's Legacy: A New Foundation for Twenty-First Century Institutions", in Larry Spears, *Reflections on Leadership: How Robert K. Greenleaf's Theory of Servant Leadership Influenced Today's Top Management Thinkers*, New York: John Wiley & Sons, 1995, p. 228.

---

*"Relations Between Parliamentary Agencies and the Public Service: New Perspectives" was designed and developed by Georges Tsai, then Senior Visiting*

*Fellow at CCMD, and currently at the University for Peace, in San José, Costa Rica. Mr. Tsai can be reached at [gtsai@upeace.org](mailto:gtsai@upeace.org). Nadia Ponce, Research Analyst at CCMD, collaborated on the project; she can be reached at [Nadia.Ponce-Morales@ccmd-ccg.gc.ca](mailto:Nadia.Ponce-Morales@ccmd-ccg.gc.ca).*



## La méthode dialogique

Par Georges Tsai

*Ce texte est reproduit ici en raison de sa pertinence dans le discours éthique. Source: « Appendice A, La méthode dialogique », dans Les relations entre les organismes parlementaires et la Fonction publique : un nouveau regard, 2002, par Georges Tsai, © Centre canadien de gestion, 2003. Reproduit avec la permission du CCG. Le document complet peut être consulté en ligne à l'adresse [http://www.ccmd-cg.gc.ca/research/publications/html/parl\\_ps/parl\\_ps\\_01\\_e.html](http://www.ccmd-cg.gc.ca/research/publications/html/parl_ps/parl_ps_01_e.html).*

L'approche que nous avons choisie pour l'un des événements de ce projet, la table ronde, a adapté quelques éléments de la méthode de dialogue de groupe développée par le physicien et penseur David Bohm<sup>1</sup> et mise en application par des auteurs comme Daniel Yankelovich et William Isaacs.<sup>2</sup> Cette méthode propose un dialogue qui permet aux participants d'explorer les présuppositions, les idées, les croyances et les émotions individuelles et collectives qui contrôlent subtilement leurs interactions. Selon David Bohm, le dialogue offre une opportunité pour mettre à nu les modèles de comportement – souvent incohérents et difficiles à comprendre – qui conduisent un groupe à éviter certains sujets ou encore à soutenir et à défendre à tout prix des opinions sur des sujets particuliers. Les personnes impliquées dans un dialogue participent donc à un processus qui dévoile leurs succès et leurs échecs sur le plan de la communication et qui offre un espace pour l'apprentissage collectif.

David Bohm a souligné la signification originale du mot « dialogue ». Il provient de deux racines grecques : « dia » qui signifie « à travers » et « logos » qui signifie « parole, mot, verbe » ou, plus précisément, « le sens de la parole ».<sup>3</sup> L'image qui surgit est celle d'un courant de « significations » circulant autour et au travers des participants, ce qui constitue un type bien particulier de conversation. Nous cherchons à savoir qui dit quoi, quel avis domine ou qui sauve la face. Nous commençons vraiment à penser ensemble. Par contraste, le mot « discussion » vient des mêmes racines que les mots « percusion » et « concussion ». Il signifie littéralement « séparer ». Une discussion consiste à imposer nos opinions aux autres. Qui gagne et qui perd est souvent tout ce qui importe. Quel contraste frappant d'images : faire circuler les significations par opposition à imposer nos opinions à l'autre.

Dans les mots de William Isaacs, un dialogue est une « exploration partagée, une manière de penser et de réfléchir ensemble. Ce n'est pas quelque chose que vous faites à une autre personne. C'est quelque chose que vous faites avec les gens...Le dialogue est une expérience vive d'exploration à l'intérieur des gens et entre elles ».<sup>4</sup> Un dialogue n'est pas un processus formel de négociation ni de discussion où les protagonistes défendent leurs différences et s'y accrochent. Il s'agit d'une conversation sincère qui inclut l'échange respectueux des idées, la suspension des jugements et l'écoute soigneuse. Dans le dialogue, nous privilégions les perceptions plutôt que les connaissances, les perspectives différentes plutôt que les compromis et le discernement plutôt que les décisions. L'essence d'un dialogue est une exploration qui essaie de créer un environnement qui peut faire ressortir la sagesse collective des participants.

Selon Peter M. Senge, les Grecs attachaient une grande importance au dia-logos parce qu'ils le percevaient comme vital pour l'autonomie gouvernementale. Si une société perd sa capacité de dialoguer, et si la discussion devient la pratique commune, il n'y a pas de possibilité de

trouver une signification plus profonde qui transcende les perspectives et les intérêts individuels. On peut se poser la question à savoir si la perte de respect mutuel et de la considération pour les gouvernements ne trouvent pas leurs origines dans la perte de notre capacité de penser ensemble comme partie d'une communauté démocratique plus vaste.<sup>5</sup> [..]

Cette méthode d'engagement collectif est utile pour plusieurs raisons. Les vertus du dialogue incluent l'habileté de :

- relier les personnes avec des expériences, des idées, des expertises et des rôles différents, les mettre dans une position égale et faire naître des idées qui peuvent commencer à façonner une solution à un problème;
- identifier et examiner les suppositions, préconceptions, croyances et modèles mentaux;
- arriver à des jugements collectifs et générer la confiance; et
- construire de la crédibilité mutuelle parmi les participants au dialogue.

Nous avons appliqué cette approche spécifiquement à notre table ronde, qui a réuni des dirigeants actuels et anciens des organismes parlementaires, ainsi que des sous-ministres, des parlementaires et des universitaires. Conformément aux conseils des auteurs cités précédemment, la table ronde cherchait à favoriser un contexte dialogique où les participants acceptaient de pratiquer la discipline de suspendre leurs jugements de manière qu'ils puissent s'engager dans une exploration véritable de leurs suppositions et, par conséquent, créer de la nouvelle pensée. Quoique bref, notre dialogue de deux heures et demi nous a permis d'obtenir les résultats suivants :

- (1) arriver à une meilleure compréhension des suppositions (valeurs, convictions, perceptions) qui sous-tendent les actions et les positions des participants;



(2) réfléchir ensemble sur ces suppositions, osant sortir des réflexes institutionnels et du moule corporatif qui tendent à limiter les interactions et, conséquemment, les possibilités de découvertes de nouveaux terrains d'entente;

(3) faire l'expérience d'un mode dialogique d'échanges en groupe qui favorise l'expression de perceptions qui sont rarement accessibles lorsque les échanges de groupe se font dans les modes de débat ou de discussion.

La durée n'a pas été la seule décision que nous avons prise quant à l'organisation de la table ronde. Nous avons retenu les services de deux facilitateurs professionnels. L'égalité entre les participants a été assurée. De plus, une garantie de confidentialité pour tous les participants a renforcé la confiance dans le processus. Le lecteur ne trouvera donc, dans le présent rapport, aucune attribution explicite en relation à la table ronde.

---

<sup>1</sup> David Bohm, *On dialogue* (édité par Lee Nichol), London, New York: Routledge, 1996.

<sup>2</sup> William Isaacs, *Dialogue and the Art of Thinking Together*, New York: Currency & Doubleday, 1999; Daniel Yankelovich, *The Magic of Dialogue, Transforming Conflict into cooperation*, New York: Simon & Schuster, 1999.

<sup>3</sup> Traduction française de Marie-Ève Marchand.

<sup>4</sup> Traduction, William Isaacs, op. cit., p. 9.

<sup>5</sup> Peter M. Senge, « Robert Greenleaf's Legacy: A new Foundation for Twenty-First Century Institutions », dans Larry Spears, *Reflections on Leadership: How Robert K. Greenleaf's Theory of Servant Leadership Influenced Today's Top Management Thinkers*, New York: John Wiley & Sons, 1995, p. 228.

---

*Le document Les Relations entre les organismes parlementaires et la fonction publique: un nouveau regard a été conçu et réalisé par Georges Tsai, qui était alors collaborateur émérite au CCG, et qui travaille actuellement à l'Université de*

*la paix, à San José, au Costa Rica. On peut communiquer avec M. Tsai à l'adresse [gtsai@upeace.org](mailto:gtsai@upeace.org). Nadia Ponce, qui est analyste de la recherche au CCG, a collaboré au projet. On peut communiquer avec elle à l'adresse [Nadia.Ponce-Morales@ccmd-ccg.gc.ca](mailto:Nadia.Ponce-Morales@ccmd-ccg.gc.ca)*



## Two General Interest Ethics Books

Reviewed by Michael W. Sutton

Silver, Don. *Cookin' the Books*. Los Angeles: Adams-Hall Publishing, 2002-3. 176 pp. US\$15.95.

De Mars, Nan. *You Want Me to Do What? When, Where and How to Draw the Line at Work*. New York: Simon & Schuster, 1997. 334 pp. CAN\$17.00.

Both of these books are written in plain language without the technical and academic jargon often used in presenting ethics and ethical issues.

*Cookin' the Books* is a short and amusing read if you are interested in an overview of shams and scams in business accounting. It describes how business expenses and expenditures, sales and profits, as well as assets, deficits, and debts are regularly misrepresented in order to misrepresent the value of businesses and their profitability. Silver presents what might otherwise be dry material as a tale told by a corporate gourmet chef and restaurant owner giving wise advice to his son on how to spot and avoid the cookin' secrets of corporate accounting that could (and have) turned into financial disasters for individual investors and society at large.

*You Want Me to Do What? When, Where and How to Draw the Line at Work* is the only book-length

treatment of ethical dilemmas which managers can and do impose on secretaries and other office professionals. *You Want Me to Do What?* is filled with illustrative examples of ethically problematic situations in which office professionals can find themselves. Included are numerous scenarios that examine and illustrate problems involving imperfect and unreasonable bosses, the limits of loyalty, limits and dilemmas related to confidentiality, harassment, and categories of lies. This book is a rich source of training and discussion material for general and introductory audiences.

### **Michael W. Sutton**

*Michael W. Sutton is a consultant on organizational values and ethics specializing in learning materials development. He can be reached at Tel. (819) 595-2695 or by e-mail at [msutton@comnet.ca](mailto:msutton@comnet.ca).*



## **Deux ouvrages d'intérêt général sur l'éthique**

Compte rendu de Michael W. Sutton

Silver, Don, *Cookin' the Books*, Adams-Hall Publishing, Los Angeles, 2002-2003, 176 p. (15,95 \$ US).

De Mars, Nan, *You Want Me to Do What? When, Where and How to Draw the Line at Work*, Simon & Schuster, New York, 1997, 334 p. (17,00 \$ CAN).

Les deux ouvrages ci-dessus sont écrits dans un langage clair et simple. On n'y utilise pas le jargon technique et savant dont on se sert souvent pour parler de l'éthique et des questions connexes.

*Cookin' the Books* est un ouvrage aussi bref qu'amusant sur les supercheries et les duperies

dans le domaine de la comptabilité d'entreprise. On y explique comment les entreprises fournissent régulièrement des renseignements incomplets ou erronés sur leurs charges et leurs dépenses, sur leurs ventes et leurs profits tout comme sur leurs actifs, leurs déficits et leurs dettes, afin de tromper les gens sur leur valeur et leur rentabilité. M. Silver présente une information, qui pourrait facilement être aride, sous la forme d'un récit raconté par un chef cuisinier et propriétaire de restaurant gastronomique donnant à son fils de sages conseils sur la façon de déceler et d'éviter le tripatouillage des livres de compte des entreprises, lequel peut provoquer – et a provoqué effectivement – des catastrophes financières pour des investisseurs et la société dans son ensemble.

*You Want Me to Do What? When, Where and How to Draw the Line at Work* est le premier livre entièrement consacré aux dilemmes éthiques que les gestionnaires peuvent imposer – et imposent effectivement – à leurs secrétaires et à leurs autres employés professionnels de bureau. L'ouvrage est rempli d'exemples de situations soulevant des problèmes d'éthique dans lesquelles les employés professionnels de bureau peuvent se retrouver. On y trouve aussi de nombreux scénarios présentés à des fins d'examen et d'illustration de problèmes concernant des patrons imparfaits et déraisonnables, les limites du devoir de loyauté, les limites et les dilemmes liés à la confidentialité, le harcèlement et les catégories de mensonges. L'ouvrage est d'une grande richesse en matériel de formation et de discussion aussi bien pour le grand public que pour les participants à des activités d'initiation.

### **Michael W. Sutton**

*Michael W. Sutton est expert-conseil dans le domaine des valeurs et de l'éthique organisationnelles. Il est spécialisé dans la réalisation de matériel d'apprentissage. On peut communiquer avec lui par téléphone, au (819) 595-2695, ou par courriel, à l'adresse [msutton@comnet.ca](mailto:msutton@comnet.ca).*

## Health Canada's Conception of Ethics

*Health Canada's Centre for Workplace Ethics published an important report, "Shaping Our Organizational Culture", summarizing the results of their department-wide Dialogue on Values and Ethics. As part of our series on defining "ethics", we are pleased to include the following excerpt from that report, which defines values and ethics. See [http://www.hc-sc.gc.ca/aab-bvr/english/center\\_workplace\\_ethics\\_e.htm](http://www.hc-sc.gc.ca/aab-bvr/english/center_workplace_ethics_e.htm) for information on obtaining the complete report.*

### **What are values?**

Values are enduring beliefs that influence our attitudes, choices and actions. As a whole, they reflect what we think is important in life. There are all sorts of values: cultural, organizational, social, political, religious, ethical, and personal. In each realm we have relationships, activities, and things we think important.

Liberal societies allow individuals to define their own conception of a meaningful life and appreciate differences in what we find valuable. In the realm of personal values for example, some may find music meaningful, others may extol challenging outdoor pursuits, others may find collecting coins a worthwhile activity. While upholding the value of individual freedom, modern societies accept less differences in ethical values or organizational values. The reason is simple: without shared ethical and organizational values, communities and organizations will find mutually beneficial collective action much more difficult.

More specifically ethical values determine what we find acceptable or unacceptable, admirable or contemptible. They determine our conception of when things are going well and when they are going badly. They determine our conception of what is due to us, and what is due from us, as we relate to others. They shape our emotional responses, determining what is a cause of pride or shame, or anger or gratitude, or what can be

forgiven and what cannot. They give us our standards of behaviour. They crystalize our attitudes to most important events. They determine our attitude to life and what makes it worth living. They shape our very identities.<sup>1</sup>

### **What is the link between personal values and organizational values?**

If our personal values are informed by social values which already facilitate cooperation why do we need organizational values? Are not organizational values just a subset of social values— values which all employees share anyway? There are two ways to answer this question. The first is that some organizational values will be particularly suited to specific organizations. Courage is particularly appropriate for security organizations; compassion is particularly appropriate for hospitals. The second reason organizations need their own values is to highlight which values are important to them. Organizations are just like individuals in this respect. We all have values but some of us are more aware of our values than others. Values are a more effective guide to action when we know them and when we understand their importance. We cannot live up to our values if we do not know what they are.

Broadly speaking most organizational values are a mix of economic, performance, and ethical values. When organizational values are aligned with ethical values, they reflect what we think is important, acceptable and admirable at work. At Health Canada, these values are synchronized with the values of the Public Service. They shape the social conditions that are necessary for cooperation and help us achieve our goals while creating a healthy workplace.

### **What about Ethics?**

There are two senses in which "ethics" is used— narrowly and broadly. In the narrow sense ethics has become associated with rules of conduct, as in professional ethics. More broadly and appropriately, ethics refers to a critical inquiry into the good life. Which values

contribute most to leading a worthwhile life? Are the ethical rules that we live by consistent with living a meaningful life? How are ethical rules to be interpreted in new and difficult situations in which we find ourselves? Ethics is about asking such questions. Importantly, ethics is also about good judgement. When we find things to be unclear we are exercising judgement. When we resolve this lack of clarity and find a practical solution to an ethical problem we are also exercising good judgement. Values and ethics are interdependent. We can only be guided by our values if we are willing to renew them based on our practical experience and to reflect on how they may be appropriately applied in the rich social and organizational contexts in which we live and work.

---

1. Simon Blackburn, *Being Good. A Short Introduction to Ethics*, Oxford University Press, 2001.



## Conception de l'éthique à Santé Canada

*Le Centre d'éthique en milieu de travail de Santé Canada a publié un important rapport, intitulé Façonner notre culture organisationnelle, qui fait état des résultats du Dialogue de Santé Canada sur les valeurs et l'éthique.*

*Nous sommes heureux de présenter, dans notre collection d'articles visant à définir l'éthique, l'extrait ci-dessous du rapport. On trouvera de l'information sur la façon d'obtenir la version intégrale du rapport à l'adresse [http://www.hc-sc.gc.ca/aab-bvr/français/centre\\_ethique\\_f.htm](http://www.hc-sc.gc.ca/aab-bvr/français/centre_ethique_f.htm).*

## Que sont les valeurs?

Les valeurs sont des convictions durables qui influencent nos attitudes, nos choix et nos actions. En somme, elles reflètent ce que nous estimons important dans la vie. Il existe divers types de valeurs : culturelles, organisationnelles, sociales, politiques, religieuses, éthiques et personnelles. Dans chacune de ces sphères, nous avons des relations, des activités et des choses qui nous paraissent importantes.

Les sociétés libérales laissent les particuliers libres de se faire leur propre conception de ce qui importe dans la vie et elles apprécient les différences personnelles à cet égard. Au chapitre des valeurs personnelles, par exemple, l'un peut trouver la musique enrichissante, l'autre trouve satisfaction dans les aventures de plein air, tandis que tel autre prend intérêt à collectionner des pièces de monnaie. Tout en maintenant le principe de la liberté individuelle, les sociétés modernes n'acceptent pas autant des différences sur le plan des valeurs éthiques ou organisationnelles, et la raison en est toute simple : en l'absence de valeurs éthiques et organisationnelles communes, les communautés et organismes ont beaucoup plus de difficulté à agir collectivement pour l'avantage de tous.

Plus précisément, les valeurs éthiques déterminent ce que nous trouvons acceptable ou inacceptable, admirable ou blâmable. Elles façonnent notre conception de ce qui va bien et de ce qui va mal, de ce qui nous revient et de ce que nous devons dans nos rapports avec autrui. Elles conditionnent nos réactions affectives et déterminent ce qui est source de fierté ou de honte, de colère ou de gratitude, ou ce qui est pardonnable et ce qui ne l'est pas. Elles fixent nos normes de conduite et cristallisent nos attitudes face à la plupart des événements d'importance. Elles déterminent notre attitude face à la vie et à l'intérêt qu'on y trouve. Elles conditionnent notre identité même.<sup>1</sup>

## **Quel est le lien entre les valeurs personnelles et les valeurs organisationnelles?**

Si nos valeurs personnelles sont informées par des valeurs sociales qui facilitent déjà la coopération, quel besoin avons-nous de valeurs organisationnelles? Les valeurs organisationnelles ne sont-elles pas simplement un sous-ensemble de valeurs sociales, de valeurs que tous les employés ont déjà en commun? Il y a deux réponses à cette question. En premier lieu, certaines valeurs répondent de façon particulière aux besoins de certains organismes. Ainsi en est-il du courage pour les agences de sécurité et de la compassion dans les hôpitaux. En second lieu, la détermination des valeurs organisationnelles permet aux organismes de dégager les valeurs qui sont importantes pour eux. À cet égard, les organismes ne diffèrent pas des particuliers. Nous avons tous des valeurs, mais certains d'entre nous en sont davantage conscients que d'autres. Les valeurs orientent mieux notre action lorsque nous les connaissons et saisissons leur importance. Nous ne pouvons incarner nos valeurs si nous ignorons ce qu'elles sont.

Dans la plupart des cas, les valeurs organisationnelles représentent un mélange de valeurs économiques, professionnelles et éthiques. Lorsque les valeurs organisationnelles correspondent aux valeurs éthiques, elles reflètent ce qui nous paraît important, acceptable et admirable au travail. À Santé Canada, ces valeurs s'harmonisent avec celles de la fonction publique. Elles établissent les conditions sociales nécessaires à la coopération et nous aident à atteindre nos objectifs tout en créant un milieu de travail sain.

### **Qu'en est-il de l'éthique?**

Le terme « éthique » est employé dans deux sens, l'un restreint, l'autre large. Dans son acception restreinte, l'éthique est assimilée à des règles de conduite, comme dans l'expression « éthique professionnelle ». Dans son sens large, et plus approprié, le terme désigne un examen

critique de ce qui constitue une vie "bonne". Quelles valeurs contribuent le plus à une vie qui vaut la peine d'être vécue? Nos règles éthiques sont-elles conformes à ce qui donne son sens à la vie? Comment interpréter les règles éthiques dans les situations nouvelles et difficiles qui surviennent? Telles sont les questions que pose l'éthique. Il importe de faire remarquer que l'éthique concerne aussi le jugement. Quand nous trouvons les choses obscures, c'est que nous exerçons notre jugement. Quand nous réglons ce manque de clarté et trouvons une solution pratique à un problème d'éthique, nous exerçons aussi un bon jugement. Les valeurs et l'éthique sont interdépendantes. Nos valeurs peuvent nous guider seulement si nous sommes disposés à les renouveler à la lumière de notre expérience concrète et à réfléchir sur la manière appropriée de les appliquer dans les riches contextes sociaux et organisationnels dans lesquels nous vivons et travaillons.

---

1. Simon Blackburn, *Being Good. A Short Introduction to Ethics*, Oxford University Press, 2001.



## About This Magazine

The bi-annual EPAC Magazine is a forum for the in-depth discussion of issues of interest to EPAC members. All EPAC members are welcome to submit their experiences and advice, analyses and critiques, views and opinions. Please send them in French, English, or both languages to the editor (see below).

Sponsorship for a single edition costs \$500.00 and covers the printing and shipping of the Magazine (200 copies). We print the name, contact address and website of sponsors on the front page of sponsored editions. Please contact the editor for further details.

EPAC acknowledges the support by Public Works and Government Services Canada (PWGSC) for the French translations in this Magazine. PWGSC is committed to high ethical standards in serving Canada. An excellent bilingual Values & Ethics glossary developed by PWGSC is available at:

[http://www.translationbureau.gc.ca/pwgsc\\_inter\\_net/english/03\\_tools/03\\_pubs/en/x20.htm](http://www.translationbureau.gc.ca/pwgsc_inter_net/english/03_tools/03_pubs/en/x20.htm)

Deadlines for contributions are 1 October (Winter edition) and 1 April (Summer Edition). All entries are © and responsibility of the undersigning authors.

### **Marc Saner**

*Marc Saner is on the Board of Directors of EPAC, a Director at the Institute On Governance ([www.iog.ca](http://www.iog.ca)) and an Adjunct Research Professor at Carleton University in Ottawa. He can be reached at (613) 562-0090 or [msaner@iog.ca](mailto:msaner@iog.ca).*

---

COPYRIGHT NOTICE / DROITS D'AUTEUR  
All entries are © the undersigning authors  
© Les auteurs - tous droits réservés

## À propos de cette revue

Le magazine semestriel de l'Association des praticiens en éthique du Canada (APEC) est une tribune pour discuter en profondeur des sujets d'intérêt pour les membres de l'APEC, qui sont tous invités à nous faire part de leurs expériences, avis, analyses et critiques, points de vue et opinions (en les faisant parvenir, en français, en anglais ou dans les deux langues au rédacteur (Marc Saner).

Le prix d'une commandite est de 500 \$ pour une seule édition; ce montant comprend les frais d'impression et d'expédition du magazine (200 exemplaires). Nous indiquons le nom et l'adresse de la personne-ressource ainsi que le site Web du commanditaire, sur la page couverture des éditions commanditées. Veuillez, S.V.P. communiquer avec le rédacteur.

APEC est reconnaissant pour le soutien qu'a fourni TPSGC à ce qui a trait aux traductions françaises qui ont apparu dans cette publication. TPSGC s'engage à servir le Canada avec des normes en matière d'éthique de haute qualité. Un excellent lexique bilingue des valeurs de gestion et de l'éthique a été développé par TPSGC. Ce répertoire est disponible à:

[http://www.translationbureau.gc.ca/pwgsc\\_inter\\_net/francais/03\\_tools\\_f/03\\_pubs\\_f/fr/x20.htm](http://www.translationbureau.gc.ca/pwgsc_inter_net/francais/03_tools_f/03_pubs_f/fr/x20.htm)

Vos communications doivent nous parvenir avant le 1<sup>er</sup> octobre (pour le numéro de l'hiver) ou le 1<sup>er</sup> avril (pour le numéro de l'été). Toutes les communications seront la responsabilité des auteurs et protégées par le droit d'auteur.

### **Marc Saner**

*Marc Saner fait partie du conseil d'administration de l'APEC, directeur à L'Institut sur la gouvernance ([www.iog.ca](http://www.iog.ca)), et professeur adjoint à l'université de Carleton. On peut le joindre par téléphone au (613) 562-0090 ou par courriel à l'adresse [msaner@iog.ca](mailto:msaner@iog.ca).*