

Check lists de l'éthique

Que faut-il penser des questionnaires internes censés aider les collaborateurs au cas par cas lorsqu'ils sont confrontés à des dilemmes d'ordre moral?

TESTS RAPIDES. Que faut-il penser des tests d'éthique rapide, dont un au moins a été mis au point par une multinationale américaine? Il s'agit d'un questionnaire en sept étapes que les employés doivent examiner lorsqu'ils sont confrontés à un dilemme d'ordre moral. L'action envisagée est-elle conforme à la loi, aux valeurs de l'entreprise, au sentiment que suscite la situation, à l'opinion publique relayée par les médias?

Les trois dernières parties de cette marche à suivre prennent la forme d'injonctions: ne pas faire ce que l'on sait être mal, s'informer en cas de doute et poser des questions jusqu'à ce que l'on obtienne une réponse. Cette question des tests rapides suscite une discussion animée dans le groupe de travail. Sous les dehors assez simplistes d'une check list, dont chaque point se résume à une phrase formulée de façon élémentaire, du genre «est-ce légal?», «est-ce que cela me plaît de le faire?», la formulation dissimule une logique sous-jacente très élaborée dont il importe de faire apparaître les présupposés implicites et les conséquences. «Le test rapide procède à la façon d'un entonnoir qui comporte des filtres successifs», relève Paul Dembinski.

«Il suffit de répondre non à la première question –«est-ce légal?» – pour que le processus s'arrête, précise Jean-Michel Bonvin: si l'action envisagée est illégale, cela n'a pas de sens de répondre aux autres questions, car le dilemme est



DILEMME MORAL. On peut se demander si ce genre de problème peut vraiment être abordé dans le cadre d'une check list.

résolu. Mais si cette première question paraît s'imposer d'emblée, l'ordre des points suivants n'est pas toujours aussi évident.»

Après le regard de la loi, vient notamment la référence à l'opinion des collègues et de la société, la question étant de savoir comment serait jugée l'action envisagée si celle-ci devait être rendue publique. Quant à la référence au chef, ultime étape de la liste, elle implique que la soumission à l'autorité met un point final au dilemme en cas de doute. «Cela pose la question de savoir si et dans quelle mesure l'éthique doit être conforme à la morale du groupe», résume Edouard Dommen.

La morale du test rapide paraît plutôt déficiente, se limitant pour l'essentiel à envisager la question posée sous l'aspect de la loi, du consensus social et du respect de la hiérarchie. Au surplus, on peut se demander si un dilemme éthique peut vrai-

ment être abordé dans le cadre d'une check list.

RÉSEAUX ÉTHIQUES. Chargé par son employeur de participer aux réunions d'une association sur le thème de l'investissement éthique, l'employé d'une société financière se voit reprocher après trois ans de perdre son temps dans cette occupation, jugée peu rentable. L'employeur lui demande s'il espère à court terme décrocher des mandats de gestion grâce aux contacts pris dans ce cadre. La question se pose de l'attitude que devrait adopter l'employé à l'extérieur. Doit-il parler des pressions qu'il subit aux autres participants des réunions sur l'investissement éthique? Les opinions sont assez partagées. L'employé a reçu une mission, à charge pour lui de se montrer à la hauteur. C'est sa performance d'ensemble qui est décevante.

«Il n'atteint vraisemblablement pas ses objectifs», souligne Beth

L'Echo de l'Éthique est un groupe de travail formé de personnalités qui se réunissent périodiquement à Genève pour traiter de cas réels qui lui sont soumis anonymement à l'adresse:

Observatoire de la finance,
Echos de l'Éthique,
rue de l'Athénée 32,
1206 Genève
(ou: office@obsfin.ch).

Krasna. François-Marie Monnet lui fait écho: «La participation à des réunions de ce genre est un investissement pour l'entreprise. A charge pour l'employé de le faire fructifier.» Mohammad Farrokh souligne que les préoccupations de rentabilité sont nécessaires pour assurer la pérennité de l'entreprise et le maintien de l'emploi. Toutes considérations hautement morales.

A noter que les retombées peuvent être de trois ordres pour l'entreprise: nouer des relations d'affaires utiles, se faire une réputation, ou tirer parti des informations recueillies pour améliorer son fonctionnement interne. L'employeur semble s'être longtemps accommodé de l'absence de rentabilité immédiate. C'est son revirement qui pose problème. «On passe d'un coup d'une vision large à une vision plutôt étriquée. Trois ans c'est long», relève ainsi Paul Dembinski.

Côté employé, il est possible que celui-ci ait trouvé un intérêt personnel dans ces réunions. Mais sa participation n'a de sens qu'en fonction de l'exercice de sa profession. S'il se mettait en porte-à-faux par rapport à son employeur, estime Werner Gloor, sa présence n'aurait plus guère de sens. Parler de ses difficultés aux autres participants n'aurait donc pas grand sens non plus. Tout le monde s'accorde sur la nécessité d'une discussion approfondie entre employeur et employé. **PME**