

The EPAC-APEC Canadian General Ethics Framework Project

Draft May 14, 2008

Objective & Outcomes

Overall, specify what ethics practice in Canada means.

Specifically, develop a Canadian General Ethical Practices Framework that provides the structure through which we can identify, categorize and inventory organizational ethics practices in the Canadian context, serving as both a guide for ethical development of organizations through all stages of practice and as a mechanism for the emergence of new practices based on the Canadian experience.

Through the Framework subsequent in-depth projects, concepts, benchmarks and recommendations can be explored and developed. As ethical practices evolve, the general framework would periodically be revisited and revised.

Such a framework will be of practical use to ethics practitioners working within organizations as well as consultants advising organizations, leaders of government departments and NGOs, corporations and their CEOs, educators and students of ethics in organizations.

In particular, the development of such a framework will provide for recognition of EPAC-APEC and its members as the premier comprehensive resource for pragmatic business ethics guidance in Canada while respecting the role, knowledge and important contribution of other professions and specializations in its expansion and adoption.

Other Outcomes

- EPAC-APEC recognition and acceptance by other professions and specialties
- Enhanced action profile with current and potential EPAC-APEC members
- Vehicle for identification and discussion of emerging ethics issues
- Mechanism for on-going development of Canadian ethics practice, benchmarks and guidance

Background

In his seminal work *The Ethical Imperative* John Dalla Costa indicates organizational ethical issues are beyond the scope of any particular profession to solve, but are the foremost responsibility of all to resolve. Not surprisingly then organizational concepts considered ethical in nature are being addressed over increasingly broad fields of endeavour with a wide variety of nomenclature and extensive breadth of participants and institutions, each with varying degrees of general acceptance.

For EPAC-APEC to maintain relevance outside of its membership as the fundamental guide to ethics practice in Canada and custodian of that generally accepted body of knowledge, it must play a pivotal coordinating role in the synthesis of strategies, concepts, and emerging issues. To this end, it must compile best and current practices for use for practitioners, both those directly responsible and those in an advisory capacity.

Assumptions

The 'draft' framework for consideration is based on an assumption that organizational ethics expresses itself in two broad dimensions, firstly behaviour and conduct of activities within the enterprise itself, and secondly in interaction between the organization and the external settings in which it operates.

Second the 'draft' framework assumes that effective ethics practice both permeates and is crucial to each and every dimension of business roles, operations, processes and programs. The ethics practices in each dimension together create the ethics of the whole enterprise.

Third although the 'draft' framework should be considered Canadian in origin, specification and evolution, best international practices and benchmarks will be referenced and included as appropriate.

Finally the 'draft' framework assumes a primary values-focus in its orientation but provides for the inclusion of the compliance dimension as a baseline in its scope.

Design

The 'draft' framework begins at a very broad level in order to facilitate engagement, encourage participation and invite inclusion of as many diverse perspectives as practical in a rich and diverse dialogue that is national and cross-sectoral in scope. Though as a strategic framework for professional practice it should stay at a fairly broad level, its specifics will be revisited and improved through widening exposure and revision.

The 'draft' framework is general in nature to accommodate a variety of creative solutions that have emerged across the wide scope and scale of Canadian business enterprise, whether those operations have a stand-alone integrity function, are diffused as cross functional responsibilities, or are carried out by entrepreneurially driven champions. Broad elements will assist in the identification and categorization of practices and will guide practitioners to available benchmarks, and practices and serve as a road map for developing ethical practices in organizations at all stages of achievement.

Process and Timelines

To produce recognition and buy-in at various levels the first round of exposures and revisions is as follows:

- EPAC-APEC Board – May 2008
- EPAC-APEC Membership – June 2008
- French translation – June 2008
- Other Ethics Groups and Specialists – Summer/Fall 2008
- Other Professional Associations and Functional Specialties – Fall 2008-09
- General Distribution (White Paper) – Organization Directors and Executive– Spring 2009
- Canadian Organization, Inventory and Benchmarking Project - TBD

Governance

Direction

- Mission and purpose
- Vision and legacy
- Strategy and scope
- Charter and authority

Integrity

- Values, ethics and principles
- Reputation, risk management and control
- Standards, codes, guidelines and policies
- Objectivity and independence

Oversight

- Delegation and approvals
- Monitoring and assessment
- Compliance and enforcement
- Accountability and disclosure

Leadership

Orientation

- Culture, tone and conduct
- Commitment and modelling
- Goal setting, objectives and planning
- Responsibility, acknowledgement and response

Communication

- Channels, dialogue and reporting
- Information systems, data collection and access
- Truthfulness, honesty, openness and transparency
- Representations and certifications

Transformation

- Comprehension, learning and adaptation
- Research, discovery, investigation and innovation
- Errors, omissions, corrections and reform
- Knowledge, development and training

Operations

People

- Respect, equality and fairness
- Rewards, recognition, discipline and retention
- Association, accreditation and organization
- Selection, capability, proficiency and judgement

Resources

- Tools, techniques and technology
- Material, supplies, capital and properties
- Allocation and priority
- Safeguarding and protection

Activities

- Productivity, accomplishment and value creation
- Awareness, consideration and due care
- Impact, sensitivity and measurement
- Procedures, practices and coordination

Markets

Work Product

- Promotion, placement, and pricing
- Consumption, use, consequences and effects
- Market share and growth
- Competition, barriers and choice

Investment

- Equity, shareholding and ownership
- Debt, public exposure and claims
- Partnerships, ventures, and subsidiaries
- Coalitions, sponsorships and associations

Contracts

- Terms, commitments and conditions
- Provision and supply
- Outsourcing
- Advocacy and support

Community

Rights

- Life, safety and security
- Protection, respect and improvement
- Freedom, stability and anti-corruption
- Balance, culture, traditions and society

Relations

- Trust, audit and comparison
- Government, political involvement and lobbying
- Social contracts, conventions, expectations and norms
- Laws, regulations and licensing

Enrichment

- Necessities, infrastructure and services
- Philanthropy, giving and altruism
- Engagement, inclusion and activism
- Youth, education and mentorship

Environment

Commons

- Sustainability, benefit sharing and persistence
- Ecology, air, water and climate
- Diversity and preservation
- Conservation, reduction and reuse

Externalities

- Pollution
- By-products
- Waste
- Salvage, confinement and quarantine

Stewardship

- Recovery
- Remediation and reclamation
- Emerging techniques, technology and promulgation
- Enhancement

Le projet du cadre de travail général canadien en éthique de l'APEC-EPAC

Version provisoire du 14 mai 2008

Objectifs et résultats

Définir ce que signifie la pratique de l'éthique au Canada.

Plus précisément, élaborer un cadre de travail général canadien en éthique fournissant la structure qui nous permettra de dégager, de classer et de compiler les pratiques en matière d'éthique organisationnelle dans le contexte canadien. Ce cadre de travail sera appelé à servir de guide à l'avancement de la pratique de l'éthique dans les organisations, à toutes les étapes de pratique, et de mécanisme de repérage des nouvelles pratiques fondées sur l'expérience canadienne.

À terme, le cadre de travail permettra d'explorer et d'élaborer des projets approfondis, des concepts, des points de référence et des recommandations. Le cadre de travail sera périodiquement examiné et révisé à la lumière des avancées des pratiques de l'éthique.

Un tel cadre de travail s'avérera un outil pratique pour les praticiens en éthique salariés et contractuels qui prodiguent leurs conseils à des organisations, pour les dirigeants de ministères et d'ONG, pour les entreprises et leur président, ainsi que pour les éducateurs et étudiants de programmes d'enseignement en éthique dans les organisations.

Plus particulièrement, l'élaboration d'un tel cadre de travail favorisera la reconnaissance de l'APEC-EPAC et de ses membres en qualité de riche et principale ressource collective de conseils pratiques en éthique des affaires au Canada tout en respectant le rôle, les connaissances et l'importante contribution d'autres professions et disciplines dans le cadre de son expansion et de son adoption.

Autres résultats

- Reconnaissance et acceptation de l'APEC-EPAC par les autres professions et disciplines
- Rehaussement de la reconnaissance du dynamisme de l'APEC-EPAC chez les membres actuels et éventuels
- Véhicule de repérage et de discussion des enjeux naissants dans le secteur de l'éthique
- Mécanisme permanent de développement de la pratique, des points de référence et de l'encadrement de l'éthique au Canada

Contexte

Dans son ouvrage précurseur intitulé *The Ethical Imperative*, M. John Dalla Costa déclare que si une profession ne peut assumer à elle seule la résolution des enjeux d'éthique, cette résolution n'en demeure pas moins un impératif collectif. Il n'y a donc rien d'étonnant à ce que les concepts organisationnels faisant intervenir l'éthique soient examinés dans des domaines d'activités de plus en plus vastes, donnent lieu à un foisonnement de terminologie et rallient un vaste éventail de participants et d'institutions, chacun y souscrivant à un degré différent.

Pour que l'APEC-EPAC demeure pertinente autrement que pour ses membres en qualité d'organisme clé d'orientation de la pratique de l'éthique au Canada ainsi que de gardien du fonds de connaissances généralement admises dans ce domaine, elle doit jouer un rôle charnière dans la coordination de la définition de stratégies, de concepts et d'enjeux émergents. À cette fin, elle doit compiler les pratiques exemplaires et actuelles au profit des praticiens, tant les exécutants que les conseillers.

Hypothèses

Premièrement, la version provisoire du cadre de travail proposé se fonde sur l'hypothèse selon laquelle l'éthique organisationnelle a deux principales incarnations : d'une part, le comportement et les activités au sein de l'entreprise même, d'autre part, l'interaction entre l'organisation et son milieu externe.

Deuxièmement, la version provisoire du cadre de travail repose sur l'hypothèse à savoir que la pratique en éthique touche toutes les dimensions des rôles, des opérations, des procédés et des programmes de l'organisation et qu'elle y est essentielle. Ensemble, les pratiques d'éthique dans chacune des dimensions forment l'éthique globale de l'entreprise.

Troisièmement, bien que la version provisoire du cadre de travail soit d'origine et de vocation canadiennes, le cadre pourra s'inspirer des pratiques exemplaires internationales, voire les incorporer.

Enfin, on a supposé que la version provisoire du cadre de travail était axée sur les valeurs, mais il serait possible de lui incorporer un aspect conformité.

Élaboration

La version provisoire du cadre de travail se veut largement englobante, cela afin de faciliter l'engagement, d'encourager la participation et d'inviter autant de perspectives que possible à un dialogue riche et diversifié national et multisectoriel. Bien que, du fait qu'il s'agisse d'un cadre de travail stratégique pour la pratique professionnelle, il doit demeurer relativement englobant, ses détails seront revus et améliorés au rythme de la diffusion et des révisions.

La version provisoire du cadre de travail est de nature générale de manière à pouvoir incorporer une multitude de solutions innovantes issues des activités d'organisations canadiennes en tous genres, que celles-ci aient un rôle spécifique de promotion de l'intégrité, qu'elles s'inscrivent dans d'autres fonctions ou qu'elles soient menées par des champions particulièrement inspirés. Des éléments vastes aideront à dégager et à classer les pratiques, à orienter les praticiens quant aux points de repère et pratiques actuels et serviront de feuille de route à l'élaboration de pratiques d'éthique dans les organisations, à toutes les étapes de leur développement.

Déroulement et échéancier

Afin de stimuler la reconnaissance et l'adhésion à tous les niveaux, le premier cycle de diffusion et d'examen se déroulera comme suit :

- Conseil d'administration de l'APEC-EPAC – Mai 2008

- Membres de l'APEC-EPAC – Juin 2008
- Traduction en français - Juin 2008
- Autres groupes et spécialistes de l'éthique - Été/automne 2008
- Autres associations professionnelles et disciplines - Automne 2008-2009
- Diffusion à grande échelle (Livre blanc) – Directeurs d'organisations - Printemps 2009
- Projet canadien d'organisation, de compilation et d'établissement de points de repère – À déterminer

Gouvernance

Direction

- Mission et but
- Vision et leçons
- Stratégie et portée
- Charte et pouvoir

Intégrité

- Valeurs, éthique et principes
- Réputation, gestion du risque et contrôle
- Normes, codes, lignes directrices et politiques
- Objectivité et autonomie

Surveillance

- Délégation et autorisation
- Suivi et évaluation
- Conformité et exécution
- Responsabilisation et divulgation

Leadership

Orientation

- Culture, ton et comportement
- Engagement et modelage
- Détermination des buts, objectifs et planification
- Responsabilité, reconnaissance et réaction

Communication

- Voies de communication, dialogue et déclaration
- Systèmes d'information, collecte de données et accès
- Franchise, honnêteté, ouverture et transparence
- Affirmations et reconnaissances

Transformation

- Compréhension, apprentissage et adaptation
- Recherche, découverte, étude et innovation
- Erreurs, omissions, corrections et réforme
- Connaissance, perfectionnement et formation

Opérations

Personnes

- Respect, égalité et justice
- Récompense, reconnaissance, discipline et conservation
- Association, agrément et organisation
- Sélection, capacité, compétence et jugement

Ressources

- Outils, techniques et technologie
- Équipement, fournitures, capital et propriétés
- Affectation et priorité
- Protection

Activités

- Productivité, réalisation et création de valeur
- Sensibilisation, prise en compte et diligence raisonnable
- Incidence, sensibilité et mesure
- Procédures, pratiques et coordination

Marchés

Produit du travail

- Promotion, positionnement et établissement des prix
- Consommation, utilisation, conséquences et effets
- Part du marché et croissance
- Concurrence, obstacles et choix

Investissement

- Équité, partage de propriété et appartenance
- Dette, visibilité et réclamations
- Partenariats, entreprises et dépendances
- Coalitions, parrainages et associations

Contrats

- Modalités, engagements et conditions
- Prestation et fourniture
- Impartition
- Représentation et appui

Collectivité

Droits

- Vie et sécurité
- Protection, respect et amélioration
- Liberté, stabilité et rectitude
- Équilibre, culture, traditions et société

Rapports

- Confiance, vérification et comparaison
- Gouvernement, participation politique et lobbying
- Contrats sociaux, conventions, attentes et normes
- Lois, règlements et permis

Enrichissement

- Nécessités, infrastructure et services
- Philanthropie, générosité et altruisme
- Engagement, inclusion et activisme
- Jeunesse, éducation et mentorat

Environnement

Patrimoine naturel

- Durabilité, partage des avantages et pérennité
- Écologie, air, eau et climat
- Diversité et préservation
- Conservation, réduction et réutilisation

Externalités

- Pollution
- Sous-produits
- Déchets
- Récupération, isolement et mise en quarantaine

Intendance

- Restauration
- Mesures correctives et réclamations
- Nouvelles techniques, technologie et promulgation
- Amélioration