

Codes d'éthique et
Nouveaux mouvements sociaux économiques :
la constitution d'un nouvel ordre
de régulation à l'ère de la mondialisation

Les cahiers de la Chaire – collection recherche

No 09-2006

Par Corinne Gendron

**Codes d'éthique et
Nouveaux mouvements sociaux économiques :
la constitution d'un nouvel ordre
de régulation à l'ère de la mondialisation**
Les cahiers de la Chaire – collection recherche
No 09-2006
Par Corinne Gendron*

* **Corinne Gendron** est professeure au Département d'organisation et ressources humaines de l'École des sciences de la gestion de l'UQÀM. Elle est également titulaire de la Chaire de responsabilité sociale et de développement durable

Table des matières

Introduction	7
Le phénomène des codes d'éthique	8
Un inventaire des codes de conduite à l'échelle internationale	9
L'éthique au-delà du droit et de la déontologie	14
Éthique, droit, déontologie et culture d'entreprise	14
Une « éthique » à géométrie variable	17
Le code d'éthique ou de conduite comme outil de régulation?	20
Conclusion	29
Bibliographie	37
Annexe	24

Liste des tableaux

Tableau 1 : Conventions de l'OIT citées par les codes de conduite	12
-------------------------------------------------------------------	----

Liste des figures

Figure 1 : Initiateurs des codes de conduite	10
Figure 2: Questions traitées dans les codes	11
Figure 3: Type de contrôle selon l'initiateur du code	13
Figure 4: La finance responsable	23
Figure 5: La consommation responsable	24

Introduction

On a assisté au cours des dernières années à une véritable prolifération des codes d'éthique. En 2001, l'OCDE recensait pas moins de 256 codes issus autant d'entreprises individuelles que d'organisations sectorielles; il ne s'agit là en fait que d'une fraction de l'ensemble des codes promulgués et mis en œuvre à travers le monde. Aux États-Unis, on estime en effet que 80 à 93 % des grandes entreprises possèdent un code ou une charte éthique, et ce pourcentage s'élèverait à 77 % pour le Japon et à 62 % pour la France (Ballet et De Bry, 2002, p. 372)¹. Cette multiplication des codes semble liée à une véritable vague éthique suscitant dans le monde des affaires des comportements inusités; en avril 2000, une étude réalisée auprès des 500 plus grandes sociétés mondiales révélait que 35 % d'entre elles ont préféré stopper un projet d'investissement en raison d'atteintes aux droits de la personne, et que 19 % ont même choisi de désinvestir et de quitter le pays (Bartoli, 2003, p. 25).

Les codes d'éthique à proprement parler ne sont pas nouveaux. Même si leur ton et leur vocabulaire diffèrent de ceux des chartes contemporaines, les règlements d'ateliers en vogue au XIXe siècle énonçaient déjà une série de valeurs et d'obligations auxquelles les employés devaient se conformer (Salmon, 2002)². On ne saurait néanmoins réduire le phénomène actuel des codes de conduite à une évolution des règlements d'ateliers, pas plus qu'on ne peut assimiler le courant de la responsabilité sociale aux politiques paternalistes de l'ère industrielle. Si leur multiplication constitue en soi un phénomène inédit, nous souhaitons montrer ici que l'adoption de chartes ou de codes d'éthique témoigne de transformations profondes en ce qui concerne la régulation de l'entreprise mondialisée. En fait, les codes d'éthique émergent dans un contexte international où les régulations traditionnelles, tout spécialement le droit étatique, semblent inopérantes; ils sont souvent présentés comme une réponse à ce déficit réglementaire, réponse qui choisirait la voie de l'éthique et de la conscience plutôt que celle de la norme et de l'obligation

¹ Weaver *et al.* (1999, cités dans Mercier, 2001, p. 64) estiment même que plus de 95% des grandes entreprises américaines disposent d'une politique éthique formelle.

² Mercier rappelle également que « l'entreprise J-C Penney a formalisé, dès 1913, à travers un document intitulé « The Penney Idea », sept engagements d'ordre éthique reflétant la philosophie de son fondateur » (Mercier, 2001, p. 63).

davantage rattachée au système juridique. Pourtant, comme nous le montrerons dans ce texte après avoir brièvement présenté le phénomène à une échelle internationale, l'éthique que promeuvent ces documents s'apparente bien souvent à du droit, ce qui révèle une certaine méprise quant à la nature de l'une et de l'autre, tout en s'expliquant par le contexte normatif particulier qu'engendre la mondialisation économique. Par ailleurs, malgré les prétentions de ceux qui les promeuvent, les codes d'éthique sont souvent critiqués pour leur faible portée régulatoire; nous concluons ce texte en montrant que malgré leurs limites manifestes en terme de régulation, les codes d'éthique participent en fait à la construction d'un nouvel ordre régulatoire où leur rôle normatif est tributaire d'un arrimage avec d'autres initiatives de la société civile, et plus particulièrement avec celles portées par les nouveaux mouvements sociaux économiques. Bref, nous avançons que même si, pris isolément, leur capacité régulatoire est limitée et fortement conditionnée par de multiples facteurs, les codes d'éthique doivent être appréhendés dans le cadre du réaménagement des pôles de régulation inhérent à la mondialisation économique, auquel ils participent en conjonction avec d'autres initiatives régulatrices portées par la société civile.

Le phénomène des codes d'éthique

Alors que les entreprises se sont multinationalisées pour construire progressivement un espace économique mondial, on s'est interrogé sur les moyens de régulation à mettre en œuvre pour contrôler leurs activités. Les codes d'éthique qui se multiplient actuellement correspondent à une deuxième génération de documents visant à baliser le comportement des entreprises transnationales; suite aux propositions de codes de conduite édictés au cours des années 1970 par certaines institutions internationales qui n'ont pu être assorties du caractère obligatoire que leurs instigateurs avaient envisagé, ce sont les entreprises elles-mêmes qui mettent de l'avant des codes d'éthique adoptés sur une base volontaire. En fait, ce phénomène a acquis une telle importance que des organisations telles que l'OCDE ou l'OIT y ont consacré plusieurs études afin de dresser les contours et de comprendre les implications de ce que plusieurs qualifient de soft law (ou droit

mou). Nous présentons dans ce qui suit les principaux résultats d'une de ces études qui donne un bon aperçu du phénomène.

Un inventaire des codes de conduite à l'échelle internationale

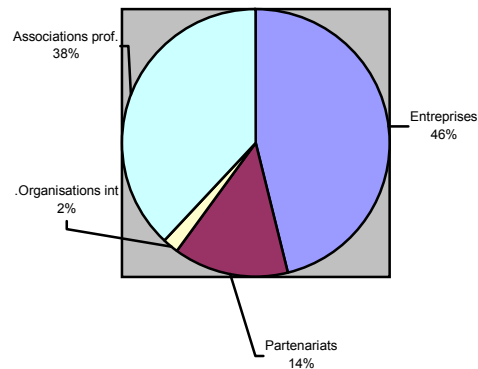
L'OCDE a publié un premier inventaire des codes effectué à partir d'une enquête auprès de ses pays membres vers la fin de l'an 2000³. Cet inventaire recense pas moins de 233 codes, dont une majorité est issue d'entreprises individuelles (46 %), mais aussi d'associations professionnelles (38 %) et de partenariats d'intérêt, c'est-à-dire de regroupements avec des syndicats, des ONG, des groupes d'intérêt ou des centres universitaires (14 %). Seuls 2 % proviennent d'organisations intergouvernementales.

Selon l'inventaire de l'OCDE, les codes s'appliquent en majorité aux salariés directs de l'entreprise ou de ses composantes (82 %), et ils concernent les activités partout à travers le monde. Les codes s'appliquent aussi aux fournisseurs de l'entreprise (50 %) ainsi qu'à ses sous-contractants (22 %)⁴.

³ L'OCDE définit les code de conduite comme : « les engagements souscrits volontairement par les entreprises, associations ou autres entités, qui fixent des normes et des principes pour la conduite des activités des entreprises sur le marché ». En raison de leur confusion dans la pratique, nous assimilons ici code d'éthique, de conduite, de déontologie ou de responsabilité sociale mais comme nous le verrons par la suite, cette confusion reflète bien l'ambivalence entourant la nature de ces documents, parfois énoncés de valeurs, engagements ou règles de conduite pour reprendre les catégories de formalisation éthique énoncées par Mercier (2001, p. 66).

⁴ Ces codes en particulier réfèrent surtout aux conditions de travail et à l'interdiction du travail des enfants ou du travail forcé. Mais alors que certains codes précisent que l'entreprise ne traitera pas avec les organisations qui ne respectent pas ces exigences, d'autres indiquent simplement qu'ils favoriseront les organisations qui les respectent.

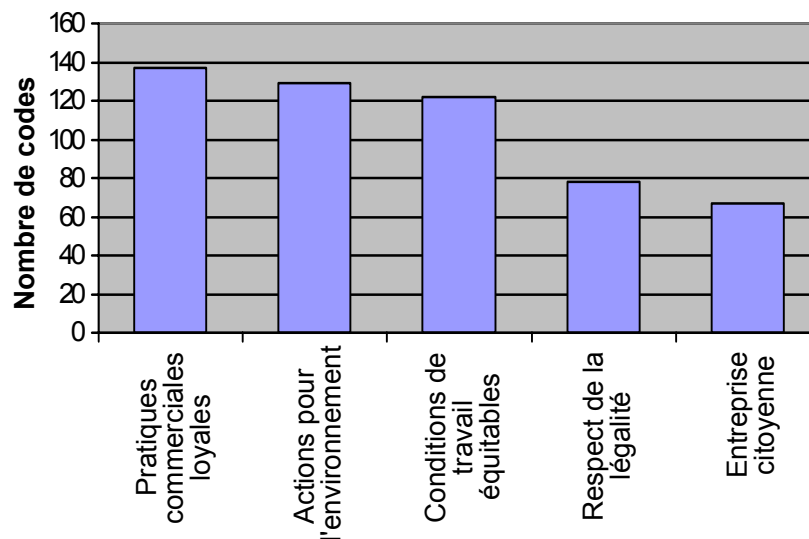
Figure 1 : initiateurs des codes de conduite



L'analyse du contenu de l'ensemble des codes inventoriés révèle qu'on se préoccupe d'abord et avant tout des pratiques commerciales loyales, c'est-à-dire du respect des obligations contractuelles, du respect des droits de propriété intellectuelle, de la qualité et de la sécurité interne des produits, et de la déontologie interne de l'entreprise notamment en matière de conflit d'intérêts ou de conformité aux réglementations commerciales et douanières (60 % des codes)⁵.

⁵ En abordant les thèmes des pratiques commerciales et la légalité des activités, les entreprises cherchent à s'assurer que les salariés se conforment à la politique de l'entreprise, que la concurrence soit loyale et que les clients soient protégés.

Figure 2: questions traitées dans les codes



La protection de l'environnement figure en deuxième place des thèmes les plus fréquemment abordés, qu'il s'agisse de préserver la biosphère, de l'utilisation durable des ressources, de la réduction ou de l'élimination des déchets, ou encore des économies d'énergie, de la réduction des risques et de la remise en état de l'environnement (55 % des codes)⁶. Les conditions de travail semblent tout aussi importantes que les questions environnementales puisqu'elles sont mentionnées dans 52 % des codes. Elles renvoient à la non-discrimination, au respect de la liberté syndicale et du droit d'organisation et de négociation collective, aux mesures contre le travail des enfants ou le travail forcé et à la salubrité et à la sécurité du lieu de travail. Un tiers des codes (33 %) font référence au respect de la légalité concernant les pratiques commerciales restrictives ou la corruption dans les transactions commerciales, ainsi que la protection de la propriété privée.

⁶ L'étude précise toutefois que dans plusieurs cas, le code se borne à indiquer que l'on respecte les réglementations en vigueur, sans consacrer de longs développements sur l'importance de protéger l'environnement.

Enfin, près de 30 % des codes contiennent des engagements à l'amélioration du bien-être économique et social du pays d'accueil et des populations locales (que l'étude désigne par les mesures « d'entreprise citoyenne »)⁷.

Il est intéressant de noter que les normes contenues dans les codes se fondent sur des sources très diversifiées allant de la réglementation locale aux normes reconnues au niveau international. Toutefois, l'inventaire de l'OCDE révèle qu'à peine « 18 % des codes renvoient explicitement aux normes internationales telles que les conventions de l'OIT ou les déclarations des Nations Unies ».

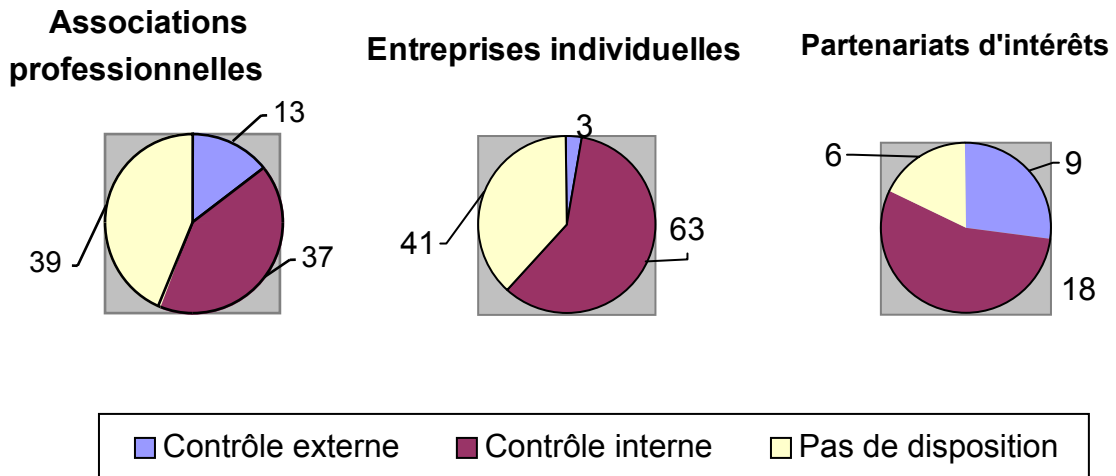
Tableau 1 : Conventions de l'OIT citées par les codes de conduite

No 29 Travail forcé ou obligatoire
No 87 Liberté syndicale
No 98 Droit d'organisation et de négociation collective
No 100 Égalité de rémunération
No 105 Abolition du travail forcé
No 111 Discrimination en matière d'emploi
No 122 Politique de l'emploi
No 138 Âge minimum d'admission à l'emploi

Les mesures d'application et de respect des codes sont très variables. Dans de nombreux cas (37 %), aucun dispositif de contrôle n'est prévu. La moitié des codes font néanmoins référence à des contrôles internes, alors qu'à peine 10 % prévoient un contrôle externe, de telle sorte que les tiers ne sont guère mis à contribution dans la mise en œuvre des codes. Le recours à des contrôles externes est toutefois nettement plus élevé dans le cas des codes de partenaires d'intérêt où il avoisine les 27 %, ainsi que dans le cas des codes d'associations professionnelles où il atteint les 15 %. Parmi les codes d'entreprises, 2 % seulement prévoient des contrôles externes.

⁷ Comme le souligne l'étude de l'OCDE, on se préoccupe plus rarement du public en général dans ces codes. Mais l'étude note aussi qu'en s'intéressant aux conditions de travail, à la protection de l'environnement et aux collectivités locales, les entreprises semblent s'ouvrir peu à peu à une compréhension plus large de leur responsabilité sociale.

Figure 3: Type de contrôle selon l'initiateur du code



Le non-respect du code est généralement assorti de mesures correctives (22 %) ou d'autres mesures (25 %). Un bon nombre de codes d'entreprises prévoient d'ailleurs une rupture des relations d'affaires advenant le non-respect de certains principes contenus dans le code. En fait, certains codes semblent faire partie intégrante des obligations contractuelles avec un fournisseur ou un sous-contractant. D'autres constituent une condition à l'adhésion d'une association professionnelle ou à l'utilisation d'un label ou d'un logo.

Cet inventaire donne un bon aperçu du profil général des codes de conduite, mais comme le conclut l'OCDE, les caractéristiques et la transparence des codes sont très variables et il est donc difficile de procéder à une analyse. Ce portrait reflète bien ce que nous avons pu observer à une échelle plus locale, en analysant une série de codes promulgués par les grandes entreprises du Québec dont nous donnons quelques exemples en annexe. Au sein des grandes entreprises du Québec et du Canada, les codes d'éthique sont la norme plutôt que l'exception. Les entreprises figurant au palmarès des groupes les plus importants publiés par les grands magazines d'information économique tels que la revue *Commerce* ou le *Journal Les Affaires* disposent toutes de codes d'éthique, de codes de déontologie ou de codes de conduite. À l'instar de ce que laisse entrevoir l'inventaire de l'OCDE, ces codes touchent pour la plupart les trois volets de la

formalisation éthique mis en lumière par Mercier (2001, p. 66), c'est-à-dire qu'ils comportent à la fois des énoncés de valeurs, des principes d'action et des règles de conduite précises⁸. Généralement assorties de sanctions, ces règles donnent au code une véritable allure de règlement, à tel point qu'on peut se demander si l'intitulé « code d'éthique », lorsqu'il est utilisé, est véritablement approprié. Dans la suite de ce texte, nous nous penchons tout d'abord sur cette question qui met en exergue le statut ambigu des codes quant à leur modalité régulatoire, pour discuter ensuite plus largement dans une dernière partie du mode d'insertion de ceux-ci dans un système régulatoire inédit à l'échelle mondiale.

L'éthique au-delà du droit et de la déontologie

Plutôt que d'arborer le titre peu séduisant de règlement interne, qui siérait pourtant à plusieurs d'entre eux, les documents de *formalisation éthique* pour reprendre l'expression de Mercier (2001)⁹ sont indistinctement qualifiés de codes d'éthique, de codes de déontologie ou de codes de conduite (voir annexe). Or, si l'on peut comprendre l'utilisation des appellations « code de conduite », ou « code de déontologie », on peut se demander si l'intitulé « code d'éthique » est véritablement approprié pour désigner ce type de document.

Éthique, droit, déontologie et culture d'entreprise

Dans un article récent, Simard et Morency avancent qu'il existe une véritable confusion entre l'éthique, le droit et la déontologie particulièrement palpable dans le milieu des affaires (Simard et Morency, 2002, p. 13-14). Ils expliquent tout d'abord que le droit est « un ensemble minimal d'obligations et de devoirs pour les gestionnaires », « en deçà duquel la paix sociale, et par conséquent la sécurité des citoyens, serait sérieusement compromise » (Simard et Morency, 2002, p. 14); il ne s'agit donc pas d'un idéal à atteindre, mais bien d'un minimum obligatoire. La

⁸ Mercier distingue les valeurs organisationnelles « établies en liaison avec la mission et la vision de l'entreprise », des principes d'action qui « précisent les responsabilités de l'entreprise envers ses parties prenantes », et des règles de conduite qui « se veulent l'application de ces principes et font essentiellement la promotion d'une éthique contractuelle » (Ibidem).

⁹ Mercier définit la formalisation éthique comme « la rédaction par l'entreprise d'un document énonçant ses valeurs, principes et croyances » (Mercier, 2000, p. 104).

déontologie pour sa part, renvoie à un ensemble de règles visant à déterminer les devoirs et les obligations des membres d'une profession envers le public, le client et la profession en général (Simard et Morency, 2002, p. 15). Les codes de déontologie énoncent les valeurs propres à la profession et les traduisent en obligations susceptibles d'être sanctionnées par un comité de discipline. Par définition, l'éthique va au-delà des règles pour cheminer vers un « idéal pratique » pour reprendre l'expression de Legault (1996). Il ne s'agit donc plus seulement de respecter le droit et les règles de déontologie, mais d'interroger sa pratique quotidienne en regard d'idéaux non codifiés de justice et d'égalité par exemple. Or, comme le mentionnent Simard et Morency, « on constate que même si des entreprises adoptent des codes d'éthiques, ces derniers se ramènent le plus souvent à de simples guides d'information sur des règles de droit existantes » (Simard et Morency, 2002, p. 16).

À la lecture de la plupart des codes, on constate en effet que peu importe leur intitulé, ils reprennent en grande partie des règles de droit¹⁰. Le fait de reprendre des obligations juridiques dans un code d'entreprise n'est pas sans intérêt; en effet, cela permet à la direction de rappeler à toute l'organisation les lois applicables, éventuellement de les expliquer, et d'en faciliter ainsi le respect. Mais comme l'expliquent Simard et Morency, un véritable code d'éthique « doit dépasser l'application du droit étatique et s'intéresser par exemple à des conduites qui, sans être nécessairement illégales, pourraient s'avérer discutables sur le plan humain » (Simard et Morency, 2002, p. 16).

Quant au contenu des codes qui ne reprend pas les obligations fixées par le droit étatique, il renverrait notamment à deux éléments distincts : l'énoncé de valeurs organisationnelles d'une part, et les engagements volontaires vis-à-vis certaines normes sociales d'autre part. La question qui se pose en regard de ces deux éléments est la suivante : a-t-on affaire ici à de l'éthique?

¹⁰ À titre d'illustration, chez Noranda, on interdit les pratiques anticoncurrentielles, la fraude, les transactions d'initiés et de façon générale, on prône le respect des lois. Le code de Hbc exige le respect des lois concernant les importations ou l'environnement, et le code de Desjardins invite de façon plus générale à respecter les encadrements juridiques et les obligations légales, tout en rappelant certaines règles plus précises concernant par exemple les conflits d'intérêts, la confidentialité ou les droits d'auteurs (voir annexe).

En premier lieu, comme en fait état Mercier (2001) et comme l'illustrent plusieurs codes d'éthique issus d'entreprises québécoises (voir annexe), les codes d'éthique contiennent la plupart du temps plusieurs énoncés de valeurs organisationnelles. Même si ces dispositions visent à « éclairer le jugement personnel »¹¹, on peut se demander si le fait de codifier des valeurs particulières n'est pas précisément contradictoire avec l'idéal d'une pensée éthique qui laisse à l'individu l'autonomie d'une démarche visant le juste, le vrai et le bien.

Il s'agit ici d'une autre confusion, non plus entre l'éthique et le droit, mais bien concernant cette fois le terme d' « éthique » lui-même : si, comme l'entendent Simard et Morency, le terme peut renvoyer à une démarche morale dont le résultat ne saurait être arrêté a priori, l'éthique peut aussi référer à des systèmes de valeurs particuliers, telles que l'éthique protestante ou l'éthique du capitalisme (Weber, 1922). Entendus en ce sens, les codes d'éthique corporatifs sont partie intégrante de ce que l'on appelle la culture d'entreprise, et ont souvent des visées organisationnelles telles que le développement d'un système de référence commun ou la motivation des employés vers des objectifs à moyen et long termes¹². Ils ne visent pas à susciter une réflexion éthique entendue comme démarche morale. C'est ce qui fait dire à certains que « dans la majorité des cas, c'est à une instrumentalisation de l'éthique à des fins de gestion des ressources humaines que l'on assiste » (Salmon, 2002, p. 7; Bartoli, 2003, p. 26). Mais aussi, pourrait-on ajouter, à une instrumentalisation à des fins commerciales et financières si l'on se fie par exemple au code de Noranda où le chef de la direction explique qu' « agir de façon éthique joue un rôle important dans un rendement responsable et profitable ». Or, l'éthique intéressée, l'éthique calculée, bref l'éthique rentable est-elle véritablement de l'éthique au sens où le revendiquent les instigateurs des codes ?

¹¹ Souhaitant compléter les obligations déontologiques professionnelles des individus, le code d'éthique et de déontologie développé par Desjardins rappelle dans sa première partie les valeurs du mouvement coopératif dans son ensemble et du Mouvement Desjardins en particulier, qu'il s'agisse de la démocratie, de l'égalité ou de la solidarité (voir annexe).

¹² Nous rejoignons ici les propos de Mercier qui affirme : « (...) l'enjeu est de préciser le cadre d'action des différentes entités de l'entreprise afin d'éviter une perte de repères collectifs. Culture d'entreprise et formalisation éthique sont alors mobilisées comme force d'homogénéisation. L'éthique est vue comme un moteur de succès (...) » (Mercier, 2000, p.109).

Une « éthique » à géométrie variable

Suite aux énoncés de valeurs organisationnelles, le deuxième cas de figure des contenus allant « au-delà » des prescriptions légales correspond à des énoncés ou à des engagements qui dépassent le droit étatique et les obligations auxquelles l'entreprise est assujettie sur un territoire, et c'est en ce sens que plusieurs les qualifient d'éthiques. Pourtant, cette qualification sous-tend un paradoxe, car c'est moins par leur nature propre qu'en raison du lieu où ils trouvent application que ces engagements dépassent les normes étatiques et peuvent dès lors revendiquer le qualificatif *éthique*. En effet, l'interdiction du travail des enfants que reprennent de nombreux codes, ne saurait être qualifiée d'engagement éthique au Québec, au Canada ou dans la plupart des pays industrialisés. Mais elle le deviendrait uniquement du fait que le code s'applique ailleurs dans le monde. Pour comprendre ce paradoxe, il est nécessaire de se pencher sur la configuration particulière de l'économie et des systèmes de régulation à l'ère de la mondialisation.

Après la seconde guerre mondiale et avec les accords de Bretton Woods, la production industrielle s'est développée dans chacun des territoires nationaux et est demeurée à la fois encadrée par un système législatif national contraignant et supportée par les politiques de l'État providence. À partir des années 1960 s'est amorcé un mouvement de multinationalisation de la production, auquel s'est juxtaposée une déréglementation des marchés financiers pendant les années 1980. Ces deux phénomènes ont présidé à la consolidation d'un espace économique mondial dans lequel ont commencé à évoluer des entreprises de plus en plus transnationales. Des accords commerciaux multilatéraux dont l'OMC est le point culminant ont libéralisé les flux d'investissements et de marchandises, facilitant d'autant la mobilité des entreprises tout en leur offrant une extension sans précédent de leur marché. Ce qui caractérise cette nouvelle époque de la mondialisation, c'est que les entreprises ont développé des stratégies leur permettant de tirer profit d'une mobilité inédite, s'adonnant à un véritable magasinage des cadres législatifs et fiscaux offerts par les différents pays. C'est ainsi que beaucoup d'entreprises ont choisi de s'installer dans des pays ayant peu ou pas de cadre juridique, jouissant d'une véritable autonomie législative. En cherchant à bénéficier de conditions de production avantageuses, plusieurs entreprises transnationales se sont même associées à des régimes dictatoriaux et corrompus, tout

en tolérant des pratiques jugées répréhensibles par les populations de leurs pays d'origine. Bref, les entreprises ont déployé des stratégies de plus en plus controversées qui n'ont pas tardé à éveiller une société civile choquée par leurs agissements.

S'il peut paraître étrange que des entreprises qui se sont délibérément affranchies d'un cadre juridique contraignant - et qui ont même combattu les tentatives de réglementation internationale - s'empressent aujourd'hui d'adopter des codes d'éthique ou de conduite, la dynamique sociale des dernières décennies explique très bien cet engouement soudain pour l'éthique et les comportements socialement responsables. L'entreprise faisait déjà face à des contestations pendant les années 1970, mais les formes de pressions sociales se sont intensifiées avec le processus de mondialisation économique au point de remettre en question la légitimité d'une institution dont les bénéfices pour l'ensemble de la société semblaient de plus en plus aléatoires. En lançant des campagnes de boycott, puis en impulsant des mouvements de désinvestissement, les nouveaux mouvements sociaux économiques sur lesquels nous reviendrons un peu plus loin ont par surcroît touché les entreprises au cœur même de leur mission de rentabilité. Le boycott organisé par Greenpeace suite à l'affaire du Brent Spar a fait perdre à Shell d'importantes parts de marché, alors que les bénéfices de Nike accusé de faire affaire avec des sous-traitants peu scrupuleux relativement aux conditions de travail ont chuté de 49 % entre 1997 et 1998 (Bartoli, 2003, p. 26).

Cette double fragilisation économique et sociale a forcé les entreprises à s'ouvrir à de nouvelles préoccupations débordant le cadre de leurs impératifs financiers et économiques immédiats. Si bien qu'à partir des années 1990, les entreprises ont développé un véritable discours social faisant état de leur contribution au bien-être de la société, rompant du même coup avec l'éthique smithienne, pourtant à la base du capitalisme, selon laquelle le bien-être est assuré non pas par l'engagement vers le bien-être collectif, mais bien par la poursuite des intérêts individuels de chacun des agents économiques. Pour pouvoir continuer à bénéficier de leur autonomie législative et retarder l'avènement d'un cadre juridique contraignant à l'échelle internationale, les entreprises ont donc commencé à adopter des codes d'éthique et de conduite « volontaires », à

travers lesquels elles prétendent respecter des engagements qui dépassent leurs obligations légales (Gagnon et al., 2003).

Le qualificatif « volontaire » doit être toutefois nuancé, car les engagements corporatifs dits « éthiques » sont presque toujours le résultat de pressions sociales drastiques; l'adoption du code de conduite Hbc par exemple, fait suite à une campagne d'actionnaires activistes ayant déposé des résolutions en ce sens lors de deux assemblées d'actionnaires consécutives très médiatisées. C'est à la suite de plaintes d'associations humanitaires et de l'ouverture d'une enquête par l'État que Levi's s'est dotée d'un code de bonne conduite sociale (Bartoli, 2003, p. 25). Quant au groupe GAP, l'adoption de son code en 1995 fait suite aux dénonciations du National Labour Committee qui l'accusait de recourir à une main-d'œuvre salvadorienne embauchée à des conditions inacceptables (Bartoli, 2003, p. 25). Bref, ce qui est présenté comme une démarche éthique est en fait bien souvent la réponse à des pressions sociales plus ou moins institutionnalisées auxquelles l'entreprise n'a pas vraiment le choix de répondre.

Il n'en reste pas moins que les engagements contenus dans les codes de conduite sont généralement présentés comme des démarches éthiques parce qu'ils vont au-delà de la loi, c'est-à-dire au-delà des contraintes juridiques du pays où l'entreprise opère. Pourtant, on peut faire remarquer que le droit ne s'arrête pas aux frontières de l'État-nation ; si elles ne possèdent pas de caractère contraignant faute de mécanismes de sanction, les conventions internationales n'en demeurent pas moins des textes de nature juridique. En refusant de se soumettre à l'ensemble du corpus juridique international et en se bornant à ne respecter que les lois et règlements nationaux¹³, les entreprises préservent l'autonomie législative que leur permet la navigation entre les systèmes juridiques nationaux. Et dans les rares cas où on y fait explicitement référence, les conventions internationales ne sont reprises qu'en partie par les codes d'éthique, et sont bien souvent reformulées. À titre d'exemple, plutôt que d'interdire le travail des enfants et d'offrir des alternatives pour éviter que ceux-ci ne se retrouvent à la rue, Noranda se limite à reconnaître la complexité de la question. Le code de Hbc est ici beaucoup plus exigeant en interdisant

¹³ Comme le fait le code de Hbc par exemple.

clairement le travail des enfants. Il fait aussi explicitement référence aux droits à la syndicalisation et à la négociation collective, que vont jusqu'à nier certains codes de conduite. Bartoli rapporte en effet que dans certains codes « Des entreprises jugent qu'il est préférable qu'il n'y ait pas chez elles de syndicats, à moins que la loi ou la tradition ne l'exige, ou encore encourage les salariés 'dans le respect de la loi' (sic) 'à ne pas avoir de représentation syndicale', tout en ajoutant que si pourtant ils décidaient de se faire représenter par une telle organisation la direction 'traiterait de bonne foi avec celle-ci' » (Bartoli, 2003, p. 27).

Bref, pour revenir à notre paradoxe, doit-on considérer qu'interdire le travail des enfants ou le travail forcé est une mesure éthique sous prétexte que les lois du pays d'accueil ne le prévoient pas? Et peut-on véritablement considérer de telles mesures comme allant au-delà des lois alors qu'elles ne font, au mieux, que reprendre des conventions internationales adoptées de longue date, mais non transposées en droit interne dans un pays d'accueil sans ressources?

En fait, il semble que les codes soient moins le reflet d'une nouvelle préoccupation éthique des entreprises transnationales vers le juste, le vrai et le bien, que la réponse stratégique à des contestations sociales qui en appellent à une régulation de l'entreprise mondialisée. Ainsi, le code d'éthique ou de conduite proposerait une auto, et parfois même une corégulation entre plusieurs partenaires prétendant fixer un cadre juridique contraignant, mais privé, dans l'environnement législatif diffus et incertain de la sphère internationale. Compte tenu des défis que pose l'autonomie législative des entreprises transnationales à l'ère de la mondialisation, il faut s'interroger sur le potentiel régulateur de ces codes brandis par les entreprises comme autant de preuves de leur responsabilité sociale et de leur capacité à s'auto-réguler.

Le code d'éthique ou de conduite comme outil de régulation?

Le portrait que brosse l'inventaire de l'OCDE tout comme l'analyse du contenu des codes issus d'entreprises québécoises peut laisser songeur quant au potentiel régulateur des codes d'éthique, et nous convainc difficilement de la capacité auto-régulatrice des entreprises. Leur contenu met

l'accent sur des questions directement liées aux intérêts économiques et financiers de l'entreprise, alors que les engagements sociaux et environnementaux sont très variables. Peu de codes prévoient des mesures de contrôle, et plus rares encore sont ceux qui envisagent une vérification externe de leur application. En fait, il est pratiquement impossible d'évaluer avec certitude le potentiel régulateur de ce type de documents tellement ceux-ci sont variés. Or, comme l'avance un groupe de travail de l'Organisation internationale du travail :

lorsque des règles légalement contraignantes (ou quelque autre processus normatif solide) n'existent pas dans l'environnement externe de l'entreprise, et lorsque la direction a le pouvoir de dicter les normes à l'intérieur de l'entreprise, le mécanisme des codes de conduite devient un instrument significatif, et peut-être le seul instrument permettant d'atteindre les normes minimales de travail (Murray, 1995, p. 5).

C'est pourquoi l'OCDE en appelle à un cadre permettant de définir certaines balises pour formuler, implanter et vérifier les codes de conduite, permettant de distinguer du même coup les bons des moins bons codes¹⁴. S'il serait certainement intéressant que les grandes institutions développent des balises à ces documents, comme se propose d'ailleurs de le faire la Commission Européenne, une autre avenue reste à explorer; c'est celle de leur conjonction effective avec d'autres initiatives régulatrices à l'échelle internationale, et plus particulièrement celles portées par les nouveaux mouvements sociaux économiques.

¹⁴ Selon le groupe de travail de l'OIT, (Murray, 1998, p. 6-7), pour être efficace un code de conduite devrait notamment reposer sur les éléments suivants :

1. Le contenu du code et le processus par lequel il est déterminé et implanté, implique et habilite les travailleurs
2. Le code reflète les besoins locaux des travailleurs et les normes de l'Organisation internationale du travail constituent un minimum absolu garanti
3. La compagnie qui adopte le code est véritablement impliquée dans son implantation et offre les ressources, la formation, et les mécanismes de surveillance et de reporting qui en assurent le bon fonctionnement.
4. Le comportement de l'entreprise vis-à-vis ses employés est transparent et l'adhésion au code fait l'objet d'une vérification indépendante par des vérificateurs qualifiés.

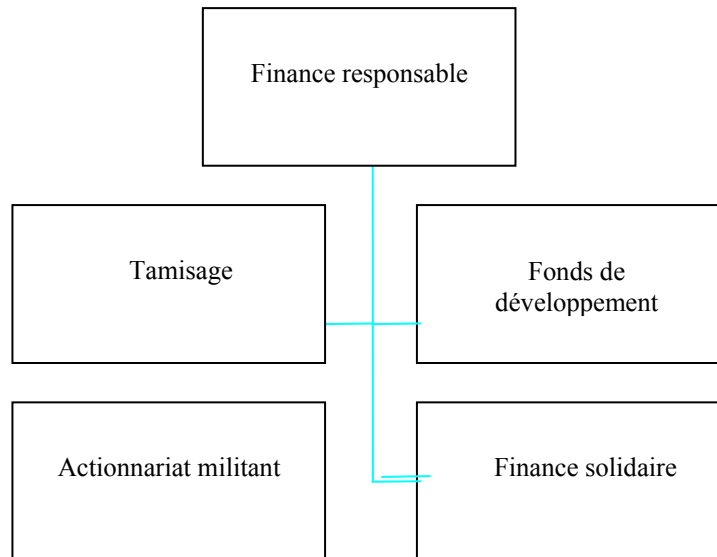
Par contre, un code pourrait s'avérer dangereux et contreproductif dans les cas où :

1. Le code exige des résultats de la part des travailleurs de façon unilatérale, et réprime les processus de participation et de négociation sur les lieux de travail.
2. Le code contient des engagements flous et ignore les normes internationales
3. Le code n'est qu'un document publié par le siège social sans impact sur les opérations, les politiques ou le personnel de la compagnie
4. Les conditions de travail sont fermées aux vérifications externes.

Au cours de la dernière décennie, l'action sociale a pris une forme particulière; elle a fait incursion dans la sphère économique à de multiples niveaux, donnant souvent lieu à des confrontations directes, mais aussi à des dialogues entre des acteurs autrefois médiatisés par l'État : syndicats, ONG et entreprises. Ceux que nous avons convenu d'appeler les nouveaux mouvements sociaux économiques, c'est-à-dire les mobilisations sociales faisant le choix de modalités de pression à dominante économique, prennent essentiellement deux visages : la finance responsable et la consommation éthique.

La finance responsable regroupe un ensemble d'activités ayant pour objectif d'instrumentaliser ou encore de domestiquer la finance à des fins de développement social (Gendron et Bourque, 2003). En ce qui concerne les investissements tout d'abord, la finance responsable cherche à concrétiser le lien postulé entre investissement et développement, en assortissant les investissements de critères de performance non plus seulement financiers, mais bien sociaux et économiques. Au chapitre des placements, la finance responsable prend deux formes spécifiques de plus en plus notoires : le tamisage et l'engagement (ou activisme actionnarial). Pratiqué depuis longtemps par les communautés religieuses, le tamisage des titres financiers s'est aujourd'hui complexifié dans une diversité de pratiques allant de l'utilisation de filtres négatifs à l'élaboration de filtres positifs, en passant par l'approche *Best of sector*. La pratique de l'engagement est plus récente, et ne se répand qu'au gré des possibilités qu'offre le cadre législatif du pays où l'on souhaite y recourir. L'activisme actionnarial, qui consiste à utiliser son statut d'actionnaire pour faire valoir des revendications sociales ou environnementales dans le cadre de l'assemblée annuelle, suppose en effet que de telles résolutions puissent être légalement reconnues et acceptées.

Figure 4: la finance responsable

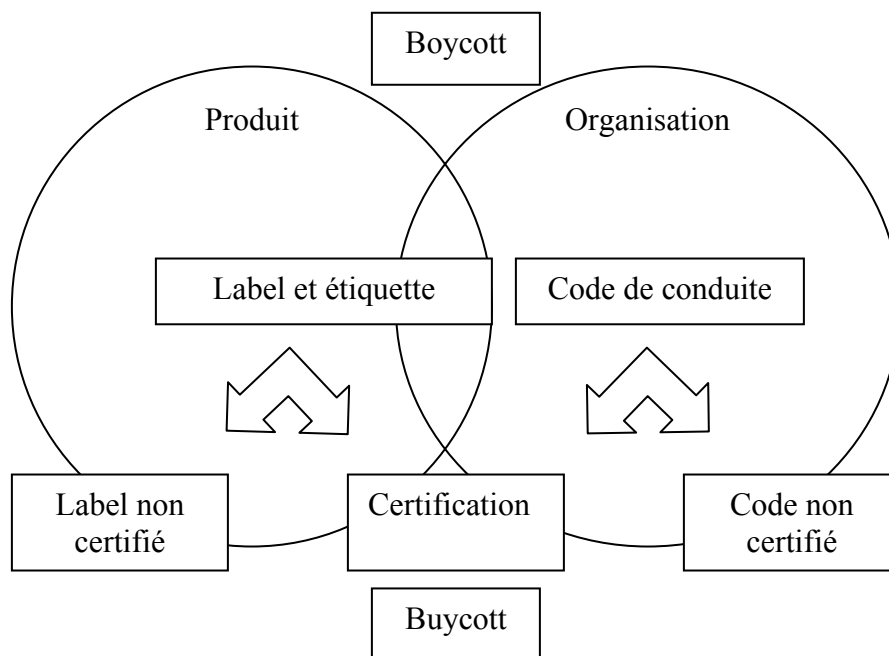


Cet aperçu des différentes manifestations de la finance responsable permet tout d'abord d'entrevoir comment des pratiques autrefois exclusivement structurées en fonction d'une logique économique sont désormais investies par des considérations d'ordre moral, social ou environnemental par des groupes sociaux en vue d'influer sur le comportement de l'entreprise. Mais il illustre également comment le code de conduite permet aux entreprises de répondre aux exigences d'un marché éthiquement structuré par un nouveau type de mouvements sociaux. Ainsi, comme nous l'indiquions précédemment, le code d'Hbc a été adopté suite aux pressions d'actionnaires activistes. De la même manière, certains filtres utilisés dans les pratiques de tamisage tiennent compte de l'existence d'une démarche éthique formelle dans l'entreprise. Le code d'éthique joue ici le rôle de véritable pont entre des demandes sociales non relayées par le système juridique (concernant par exemple le respect de droits sociaux et environnementaux par les sous-traitants étrangers de l'entreprise mère) et l'entreprise, et peut par conséquent être appréhendé comme un outil de corégulation.

Depuis ses premières manifestations (boycott et commerce de solidarité), la consommation responsable a pour sa part atteint un haut degré de complexité. Les différents mécanismes sur lesquels elle repose permettent au consommateur d'effectuer ses achats en fonction d'un nouvel

ordre de considérations venant s'ajouter aux critères traditionnels du prix et de la qualité. La consommation responsable acquiert de ce fait la capacité de revisiter la transaction commerciale qui passe d'un échange répondant à une logique typiquement économique de maximisation de l'utilité marginale, à une relation sociale investie d'un contenu moral et politique.

Figure 5: La consommation responsable



En traitant isolément la pratique spécifique du boycott, les mécanismes sur lesquels repose la consommation responsable permettent au consommateur de pratiquer une consommation « responsable », c'est-à-dire consciente de ses impacts sociaux et environnementaux. Les *labels* ou les étiquettes sont des signes visant à distinguer un produit ou un service sur la base de critères particuliers, qu'ils soient écologiques, biologiques ou sociaux. Ils sont fondés soit sur les qualités intrinsèques du produit soit sur le processus de fabrication, et peuvent être ainsi associés à des codes de conduite¹⁵. La *certification* pour sa part, est octroyée à un produit ou à un organisme qui se conforme à des critères donnés, et dont la conformité a été vérifiée. Et comme on peut le voir

¹⁵ Les labels du commerce équitable ou de l'agriculture biologique, tout comme les appellations d'origine contrôlée illustrent bien cet outil de la consommation responsable.

dans la figure 5, les codes de conduite sont partie intégrante des mécanismes de la consommation responsables au côté des labels et de la certification auxquels ils se combinent très souvent. Ils sont notamment adoptés et publicisés par des entreprises victimes de boycott et de campagne de dénigrement telles que Nike. Là encore, on constate qu'ils font office de pont entre les revendications sociales et les engagements de l'entreprise, et qu'ils auront d'autant plus d'efficacité pour apaiser les critiques sociales qu'ils seront élaborés en partenariat avec les acteurs sociaux contestataires.

Cette liaison que permettent les codes de conduite entre les entreprises et les mouvements sociaux est rarement mise en exergue dans les études qui s'intéressent au sujet, possiblement parce que les codes formellement issus de partenariat demeurent marginaux par rapport aux codes proclamés unilatéralement (14% des codes selon l'inventaire de l'OCDE). Il n'en reste pas moins que même unilatéralement proclamé, le contenu d'un code de conduite est directement influencé par les demandes sociales auxquelles l'entreprise est sujette, et peut donc être perçu comme le fruit d'un certain « dialogue social » entre l'entreprise et les mouvements sociaux. Nous rejoignons par là les propos de Vallée *et al.* (2003) :

(...) les codes de conduite sont souvent présentés comme le fruit d'engagements unilatéraux d'entreprises multinationales. Nous postulons toutefois (...) qu'il existe des acteurs collectifs derrière ces codes, qu'ils en influencent l'élaboration, le contenu ou la surveillance, qu'ils s'en servent comme leviers stratégiques dans l'atteinte d'objectifs spécifiques et qu'ils déploient pour ce faire des ressources diverses : actions sur des politiques publiques, l'image de l'entreprise, son produit ou son financement (Vallée et al, 2003, p. 4).

Ainsi, même lorsqu'ils ne sont pas formellement issus d'un dialogue multipartite au sein d'une instance reconnue, qu'il s'agisse de l'ONU ou d'une association telle que la Social Accountability International (SAI), les codes n'en reflètent pas moins les préoccupations non seulement de l'entreprise, mais également des parties prenantes qui exercent des pressions sur cette dernière, qu'il s'agisse de syndicats ou d'ONG sociales et environnementales; et c'est sans compter les obligations indirectes suscitées par une nouvelle génération de réglementations concernant les politiques de responsabilité sociale et de réédition de comptes (Loi NRE, principe

de diligence raisonnable, etc.). En d'autres termes, malgré les apparences, on ne saurait réduire les codes de conduite à des outils unilatéraux d'auto-régulation : ceux-ci s'inscrivent dans un contexte social particulier où les entreprises, bien que jouissant d'une autonomie législative certaine du fait de la mondialisation économique, n'en demeurent pas moins assujetties à une contrainte de légitimité sociale dont les contours tendent à se préciser au fur et à mesure que s'organisent et que s'institutionnalisent les mouvements sociaux sur la scène internationale. Les nouveaux mouvements sociaux économiques jouent un rôle de premier plan dans l'aménagement d'un espace de dialogue qui, sans être exempt de rapports de force, permet néanmoins la rencontre d'une « demande » et d'une « offre » sociales susceptible de résulter en un compromis incarné par un code de conduite qui signera, pour un temps, la trêve des hostilités entre l'entreprise et les groupes de pression. La particularité de ces mouvements est d'investir les espaces économiques pour les structurer en fonction de valeurs ou de normes sociales minimales, bref d'assortir les transactions économiques d'une exigence de « qualité sociale ». Ils ajoutent donc aux moyens de mobilisation sociale traditionnels des mécanismes économiques qui viennent perturber la logique strictement économique sous-tendant le lien entre l'entreprise et ses partenaires traditionnels : consommateurs et actionnaires. Ce lien ne peut en effet plus être appréhendé uniquement en termes économiques, par des arguments de maximisation du rendement ou de l'utilité marginale, mais se voit réinvesti d'un contenu social et politique dont l'entreprise doit désormais tenir compte sous peine de faire face à des campagnes visant directement sa mission économique (menaces de désinvestissement ou boycott).

Or, ce contenu social et politique fait aujourd'hui l'objet d'un débat auquel les entreprises participent activement. Tout comme elles participent depuis longtemps au processus d'élaboration des règlements auxquels elles sont éventuellement assujetties, ceci témoigne sans contredit de l'importance de ces normes sociales émergentes qui viendront baliser leur activité économique en fixant le seuil de la légitimité de leurs opérations. Les entreprises se sont ainsi engagées dans des partenariats avec les ONG dans le but de fixer le contenu des normes « éthiques » qui correspondent en fait à des normes « sociales », et participent à plusieurs organismes qui tentent de formaliser ces balises dans le cadre d'un mécanisme de certification, de

classement ou de reconnaissance. Cette participation est traversée par des conflits et des intérêts stratégiques, et ne doit pas être envisagée comme la rencontre idyllique de deux acteurs historiquement contestataires dont les différends seraient soudain dissous dans un dialogue social réconciliateur. À titre d'exemple, plusieurs organisations revendiquent actuellement le monopole de la certification environnementale dans le secteur forestier, qu'il s'agisse de la norme ISO 14001, de la norme SFI ou de la FSC¹⁶, et dans chacune, les acteurs sociaux occupent des places très différenciées. Exclusivement industrielle, la norme actuellement la plus répandue (ISO 14001) est la moins exigeante pour les entreprises. Pourtant, on observe que les entreprises qui obtiennent cette certification ne la considèrent que comme un premier pas, et visent, dans une véritable « course vers le haut », les certifications perçues comme les plus exigeantes en commençant par la SFI pour atteindre finalement la FSC. À l'opposé d'ISO 14001, la particularité d'une norme comme celle du Forest Stewardship Council est d'être investie par des ONG qui en ont défini les paramètres; elle traduit donc mieux qu'une autre les demandes sociales dont les ONG se font les porte-étendards, et confère du même coup davantage de légitimité à l'entreprise qui y adhère qu'une norme d'origine exclusivement industrielle¹⁷.

La dynamique observable dans le secteur forestier illustre bien à notre avis celle qu'on peut anticiper dans le cas des codes de conduite en général. D'une part, même lorsqu'il est formellement issu d'une entreprise qui l'aurait adopté sur une base volontaire, le code d'éthique participe d'un dialogue social, c'est-à-dire qu'il constitue une réponse à des demandes portées par des mouvements sociaux qui déploient désormais leur action non seulement sur la scène sociale mais aussi sur des terrains autrefois exclusivement économiques. Par ailleurs, dans sa quête de légitimité tout autant que mue par une stratégie de différenciation commerciale et stratégique, l'entreprise tend à aligner autant que possible sa politique sur un cahier des charges proche de ceux définis par les ONG de manière à rejoindre plus directement les demandes sociales dont elle

¹⁶ La norme ISO 14001 est une norme générique de gestion environnementale. Voir Gendron, C. 2004. *La gestion environnementale et ISO 14001*, PUM; Les normes SFI (Sustainable Forest Initiative) et FSC (Forest Stewardship Council) sont spécifiques au secteur forestier.

¹⁷ Sur la dynamique sociale entourant les mécanismes de certification, voir Marc-André Lafrance, 2006, *Le potentiel de la certification à favoriser la mise en œuvre d'une foresterie durable*, mémoire de maîtrise UQAM, p. et Julie Maurais, 2006, *Transformations régulatrices induites par l'arrivée de la certification forestière au Québec*, mémoire de maîtrise, UQAM, p.

est la cible et à crédibiliser sa démarche de responsabilité sociale. C'est pourquoi on peut s'attendre à ce que malgré les réticences originelles des entreprises, les conventions internationales auxquelles à peine 18% des codes font aujourd'hui référence soient de plus en plus citées, au point de devenir des éléments obligatoires de tout code de conduite. En effet, au fur et à mesure que les syndicats, les actionnaires activistes et les consommateurs formuleront leurs exigences en faisant référence aux principes contenus dans ces conventions internationales (à travers des critères de certification et de classement ou des résolutions en assemblée générale) les codes promulgués par les entreprises tendront inévitablement à les intégrer à défaut de quoi ils seront accueillis par l'indifférence ou même possiblement par une recrudescence des revendications et des moyens de pression. Il s'agit là à notre avis d'un retournement de situation particulièrement intéressant pour des conventions qui, faute d'une transposition efficace en droit interne dans de nombreux pays, sont longtemps restées lettre morte dans plusieurs régions du monde.

Bref, bon nombre d'analyses des codes éthiques et de conduite développés par les entreprises au cours des dernières années se sont, à notre avis, heurtées jusqu'à maintenant à deux écueils qui n'ont pas permis d'en saisir la portée en termes de régulation. Dans le premier cas, ces documents ont été assimilés à des documents de nature « morale » en étant erronément opposés au droit et à l'obligation juridique. Comme on l'a vu, le caractère proprement « éthique » des codes promulgués par les entreprises est pour le moins discutable et leur proximité avec la règle de droit, tant par leur contenu (référence à des législations existantes) que par leur formulation (obligations sanctionnables), est manifeste. Bref, les codes de conduite ne correspondent pas, en ce sens, à une nouvelle régulation « morale » par opposition à une réglementation juridique, et peuvent même être appréhendés comme des documents quasi-juridiques dans la mesure où ils sont susceptibles de participer à la constitution d'un véritable droit coutumier international¹⁸. En

¹⁸ Ceci rejoint les propos de Sobczak : « Il convient tout d'abord d'écarter l'analyse, pourtant largement répandue, qui consiste à considérer la responsabilité sociale comme une forme de régulation qui ne relève que de l'éthique et qui se situe hors du champs juridique. Certes, les pratiques socialement responsables sont définies comme allant au-delà de la loi et des conventions collectives, mais cela n'enlève en réalité rien à leur caractère juridique (...) Le développement des instruments de responsabilité sociale ne se traduit donc pas inévitablement par un recul du droit au profit de l'éthique et de la gestion. On pourrait même défendre la thèse exactement inverse, en considérant qu'on assiste à une juridicisation des normes éthiques et de gestion (Sobczak, 2004, p. 28-29).

deuxième lieu, les codes d'éthique ne peuvent être réduits à des instruments d'auto-régulation, car ils s'inscrivent dans le cadre d'une dynamique sociale où, même unilatéralement proclamés, ils cristallisent néanmoins une tentative, même éphémère, de compromis avec les mouvements sociaux. En ce sens, les codes de conduite peuvent être envisagés comme des manifestations d'une co-régulation émergente qui tend à s'institutionnaliser par le biais d'organisations multipartites au sein desquelles sont discutées les exigences des certifications sociales et environnementales sur lesquels tendent à s'aligner les entreprises chefs de file lorsqu'elles édictent leurs codes. La portée régulatoire des codes, ou leur effectivité, tout autant d'ailleurs que leur efficacité à titre d'investissement réputationnel sont ainsi directement liées à leur arrimage formel avec les initiatives fortement investies par les mouvements sociaux.

Conclusion

Alors qu'elle est brandie par certains acteurs sociaux comme une preuve de la nouvelle conscience morale du monde des affaires, la multiplication des codes d'éthique inquiète ceux qui y décèlent une privatisation du droit participant à l'affaiblissement de la capacité régulatoire des États nations. Nous souhaitons montrer dans cet article que les codes de conduite traduisent une réalité plus complexe, « aux confins de la régulation privée et des politiques publiques », pour reprendre l'expression de Vallée *et al.* (2003), qu'il est nécessaire de saisir pour comprendre leur contribution à l'ordre régulatoire émergent à l'ère de la mondialisation. Ainsi, les codes d'éthique ne s'opposent pas au droit et à la réglementation comme on l'entend trop souvent, et malgré leur intitulé, ils relayent bien souvent à l'échelle des acteurs de l'entreprise des obligations juridiques établies aux échelles nationale et internationale. Comme l'expliquent Vallée *et al.*, « ces pratiques autorégulatrices des multinationales ont pour environnement une pluralité d'ordres juridiques, étatiques et non étatiques, dont les rapports influencent l'orientation des codes de conduite » (2003, p. ii). Par ailleurs, ces codes ne peuvent être réduits à une régulation unilatérale car ils prennent forme dans une dynamique sociale où l'entreprise, en quête de légitimité tout autant qu'à la recherche de différenciation commerciale, interagit avec des mouvements sociaux porteurs de revendications. Si bien que même unilatéralement proclamés, les codes n'en

participent pas moins d'un dialogue social par lequel se discutent les contours de la légitimité corporative et le contenu de la responsabilité sociale. L'expression « dialogue social » ne doit néanmoins pas être entendue ici dans une perspective uniquement communicationnelle, car ce processus est marqué par des rapports de force dont l'issue se formalisera moins par un consensus que par un compromis entre les acteurs. Ainsi, les lieux où sont formalisés les contenus de la responsabilité sociale, qu'il s'agisse des organismes de certification, de labellisation ou de classement, sont traversés par des luttes entre des acteurs cherchant à imposer leurs cahiers des charges comme norme universelle. On remarque par ailleurs que les bénéfices escomptés par les entreprises qui s'engagent dans une démarche de responsabilité sociale sont liés à la crédibilité que leur confère un rapprochement avec les organisations de la société civile. En d'autres termes, la légitimité conférée par les outils de reconnaissance de la responsabilité sociale sera d'autant plus grande que ces outils seront investis par les mouvements sociaux. Si bien qu'on observe dans certains secteurs une évolution des pratiques « volontaires » qui tend à rapprocher l'entreprise des exigences portées par ces mouvements. Par ailleurs, l'investissement des lieux de formalisation du contenu de la responsabilité sociale par les différents acteurs qui cherchent à l'influencer pourrait venir consolider l'effectivité de ce que plusieurs qualifient de droit mou; en effet, l'effectivité d'une norme est directement liée à son appropriation par les acteurs sociaux (Sobczak, 2005; Vallée *et al.*, 2003).

Ces considérations n'évacuent en rien les limites que plusieurs auteurs ont justement relevées quant au potentiel régulateur des codes de conduite, qui demeurent souvent dépourvus de mécanismes de surveillance et de suivi. Nous avons néanmoins voulu mettre en exergue le fait que ces codes participent à un nouvel ordre régulateur dont nous tentions d'esquisser les contours dans un article précédent :

D'une part, il est vraisemblable que ce système (régulateur émergent) soit à la fois privé et public, c'est à dire proposé et conçu par des acteurs privés, mais encadré par les pouvoirs publics. (...) D'autre part, cette régulation sera probablement configurée comme une articulation des systèmes réglementaires nationaux avec les normes internationales. (...) Enfin, ce système régulateur sera dans un premier temps volontaire, mais comportera des dimensions obligatoires, au chapitre par exemple de la divulgation et de la crédibilité des informations. (...) à un système de certification résolument volontaire, se conjugueront des normes d'étiquetage et de

traçabilité obligatoires, tendance que l'on observe déjà dans le secteur alimentaire avec les certifications écologiques volontaires d'une part et l'étiquetage obligatoire des OGM d'autre part.

C'est ainsi qu'au delà de l'appel au potentiel régulateur de la responsabilité sociale à l'échelle mondiale, on peut entrevoir la consolidation d'un système de régulation hybride d'une rare complexité, porté par des acteurs multiples et articulant à la fois le national et le global, le public et le privé, le volontaire et l'obligatoire, et qui posera des défis sans précédent en termes de gestion et de transparence (Gendron *et al.* 2004, p. 92-93).

Bref, les codes d'éthique et de conduite ne peuvent être analysés en vase clos, et doivent être compris dans le cadre du réaménagement des pôles de régulation à l'ère de la mondialisation. Ils s'intègrent ou sont directement associés aux mécanismes promus par les nouveaux mouvements sociaux économiques, qu'il s'agisse des certifications sociales et environnementales dans le champs de la consommation éthique, ou des campagnes d'actionnaires activistes dans celui de la finance responsable. Au delà d'une prétention à l'auto-régulation, les codes de conduite participent ainsi à l'émergence d'une véritable co-régulation dont la dynamique, l'application et la portée sont en pleine définition. Bref, si le caractère non contraignant de ces codes est dénoncé par ceux qui s'inquiètent de leur prolifération, on peut entrevoir que dans le cadre de la mondialisation, ils contribuent en fait à l'effectivité des conventions internationales en leur servant de relais auprès des entreprises mondialisées au fur et à mesure que sous la pression des mouvements sociaux, ils en intègrent peu à peu les principes. Enfin, ils traduisent un compromis, même temporaire, sur le contenu de la responsabilité sociale des entreprises, en fixant le seuil de la légitimité de leurs opérations.

Codes d'éthique et nouveaux mouvements sociaux économiques : la constitution d'un nouvel ordre de régulation à l'ère de la mondialisation

Corinne Gendron

Octobre 2005

Annexe : trois exemples de codes issus d'entreprises québécoises

Nous présentons dans ce qui suit trois exemples de codes typiques de la nature et du contenu des codes promulgués par les entreprises québécoises : le « code de déontologie » de Noranda, le « code de conduite » de La Baie élaboré par le groupe Hbc, et le « code d'éthique et de déontologie » du Mouvement Desjardins.

Rubriques du code d'éthique de Noranda

- | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none">1. Message du chef de la direction2. Nos principes directeurs3. Nos engagements envers la société4. Nos engagements envers les intervenants5. La création du code de déontologie de Noranda |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Le code de déontologie de Noranda se divise en cinq sections : le message du chef de la direction, les principes directeurs, les engagements envers la société, les engagements envers les intervenants et le processus de création du code de déontologie. Dans son message, le chef de la direction explique qu' « agir de façon éthique joue un rôle important dans un rendement responsable et profitable » et que la croissance et le succès de Noranda dépendent « du climat de confiance qu'elle parvient à instaurer chez ses intervenants ». Bref, « l'éthique est garante du succès ». Tout en admettant les variations culturelles des normes éthiques, le chef de la direction rappelle que « quel que soit l'endroit, Noranda sera jugée d'après les normes nord-américaines de ce qui est bien et ce qui est mal ». Enfin, il encourage la dénonciation des pratiques non conformes au code.

Le code s'appuie sur plusieurs principes directeurs tels que le respect de la vie, des droits et de la propriété d'autrui, le souci de l'environnement, la sécurité de l'environnement de travail, l'écoute des préoccupations des intervenants ou le respect des lois applicables. Basée sur l'idée que l'activité économique repose sur une permission implicite de la société, l'entreprise se reconnaît une responsabilité sociale qui se décline en cinq thèmes. Le premier concerne la concurrence loyale et dénonce la fraude, l'espionnage industriel, les transactions d'initiés et les pratiques anticoncurrentielles. Le code proscrit dans un second temps les pots-de-vin de toute forme. Dans une troisième section intitulée *Respecter les droits de la personne*, l'entreprise reconnaît l'existence d'abus dans certaines parties du monde, et tout en se disant impuissante face à cette réalité, elle dit appuyer et prôner la protection des droits de la personne au sein de sa sphère d'influence. Le quatrième thème est consacré au travail des enfants : plutôt que de l'interdire, le code reconnaît la complexité de la question, mais exclut néanmoins explicitement l'embauche d'enfants pour des travaux dangereux ou parce qu'ils constitueraient une main-d'œuvre moins chère. Enfin, le dernier engagement de l'entreprise envers la société concerne le respect des lois et règlements applicables à l'entreprise partout où elle oeuvre.

Dans la partie concernant les engagements envers chacun des intervenants, le code statue tout d'abord sur l'importance de protéger les actifs de Noranda, qu'il s'agisse des fonds, des actifs

matériels ou du capital intellectuel, et demande d'éviter les conflits d'intérêts. De façon plus spécifique, le code précise les engagements de l'entreprise envers les actionnaires - qui se traduisent par un rendement de premier quartile - et envers les partenaires commerciaux qui sont assurés d'un partenariat juste et honnête. L'engagement envers les employés réfère à un traitement équitable, digne et respectueux, à un milieu de travail sain et sécuritaire, à une embauche et une rémunération équitable et non discriminatoire, au respect de la vie privée et à la condamnation du harcèlement et de l'intimidation sous toutes leurs formes. Enfin, le code énonce des engagements envers les collectivités locales qui concernent à la fois la protection de l'environnement et l'amélioration de la qualité de vie, à travers notamment une contribution au développement local et l'instauration d'un dialogue avec la collectivité.

Dans la dernière partie, on explique que l'adoption du code s'inscrit dans la foulée de l'internationalisation des activités de l'entreprise. Il a été élaboré avec l'aide de l'équipe multidisciplinaire d'une firme-conseil en étudiant notamment les pratiques des entreprises-chefs de file, en consultant des experts et des groupes de pression et en consolidant le processus par des groupes de discussion internes.

Tableau 2 : Rubriques du code de conduite du fournisseur Hbc

Normes éthiques et commerciales à respecter
Exigences juridiques
Normes d'emploi:
Pas de travail forcé
Pas de main d'œuvre enfantine
Pas de harcèlement ou d'abus
Liberté d'association et de négociation collective
Pas de discrimination
Santé et sécurité
Rémunération et avantages sociaux
Heures de travail et temps supplémentaire
Règlement des différends
Exigences environnementales
Transbordement

Développé par Hbc, le second code est destiné à des fournisseurs, et non plus à l'entreprise elle-même comme dans l'exemple précédent. C'est dans le cadre de sa politique d'approvisionnement responsable que La Compagnie de la Baie d'Hudson a adopté le code de conduite du fournisseur Hbc. Outre deux paragraphes généraux concernant les Normes éthiques et les Exigences juridiques, ce code énonce une série d'exigences auxquelles les entreprises partenaires doivent se conformer pour faire affaire avec La Baie. Les Normes éthiques et commerciales à respecter permettent à la compagnie de mener ses affaires de manière socialement responsable, et celle-ci « ne traite qu'avec les entreprises qui s'engagent à contribuer à l'amélioration des conditions de travail dans leur communauté et à respecter les exigences énoncées dans le (...) Code de

conduite ». Dans le paragraphe concernant les Exigences juridiques, le Code statue que « Tous les partenaires commerciaux de Hbc, de même que leurs employés, sont tenus de respecter toutes les clauses du contrat, ainsi que les exigences et les normes établies par les lois et règlements locaux, régionaux et nationaux des pays dans lesquels ils sont actifs ». Le Code précise également qu' « En cas de conflit entre la réglementation et les normes de l'industrie, les partenaires commerciaux et leurs employés doivent se conformer aux exigences les plus élevées du pays dans lequel les produits sont fabriqués ». La section relative aux normes d'emploi contient une série d'interdictions claires, telles que celles du travail forcé, du travail des enfants, du harcèlement ou de l'abus et de la discrimination, notamment pour des motifs d'activité syndicale. Le code reconnaît explicitement le droit d'association et de négociation collective, et exige que les conditions de travail des employés soient saines et sécuritaires. Il invite les partenaires de l'entreprise à offrir les meilleurs niveaux de salaires de manière à permettre notamment la satisfaction des besoins de base des employés et de leur famille. Il demande également à maintenir les heures de travail à un niveau acceptable, en établissant à 48 heures par semaine le seuil au-delà duquel le travail correspond à des heures supplémentaires qui doivent être rémunérées comme telles, et à soixante heures le nombre d'heures de travail maximal. Le code prévoit que les partenaires commerciaux instaurent un système de règlement des différends permettant aux employés de faire des griefs sans crainte de représailles. Enfin, ces partenaires doivent se conformer aux lois concernant les importations ainsi qu'à celles se rapportant à l'environnement, et la compagnie « traite de préférence avec les entreprises qui, progressivement, adoptent des pratiques qui permettent de préserver et de protéger l'environnement et qui prennent des mesures actives à cet effet ».

Tableau 3: Rubriques du Code d'éthique et de déontologie du Mouvement Desjardins

1. Introduction
Valeurs (Alliance coopérative internationale et Mouvement)
2. Principes
Respect des personnes; de l'intérêt commun; de l'organisation
3. Règles
Obligations légales
Conflit d'intérêts
Gratifications
Contrats
Fonctions incompatibles
Activités extérieures
Devoir de réserve
Confidentialité
Protection des données
Consultants et fournisseurs
Signalement
Modalités d'application (engagement, supervision, consultation, dérogation)

Cette fois destiné à l'organisation elle-même, le code d'éthique et de déontologie du Mouvement Desjardins est pour sa part divisé en trois grandes sections : l'introduction, les principes et les règles. En introduction, le code énonce les valeurs de l'Alliance coopérative internationale auxquelles adhère le mouvement : la prise en charge et la responsabilité personnelles et mutuelles, la démocratie, l'égalité, l'équité, la solidarité et une éthique fondée sur l'honnêteté, la transparence, la responsabilité sociale et l'altruisme. On y énonce aussi les valeurs organisationnelles du mouvement : l'argent au service du développement humain, l'engagement personnel, l'action démocratique, l'intégrité et la rigueur, et enfin la solidarité avec le milieu. Le code est destiné à éclairer le jugement personnel et complète les obligations déontologiques professionnelles des individus. La section suivante énonce trois séries de principes. La première, relative au respect des personnes, exige d'éviter le harcèlement ou la discrimination, de traiter les personnes avec respect et courtoisie, d'observer le devoir de confidentialité, de répondre aux besoins le plus adéquatement possible et de fournir une information exacte en vue d'assurer des prises de décisions éclairées. La deuxième série de principes intitulée Respect de l'intérêt commun demande d'agir avec honnêteté, intégrité et transparence, de respecter les encadrements juridiques, de subordonner les intérêts personnels à ceux des membres et des clients, de favoriser la liberté de jugement et d'appréciation dans la prise de décision et de sauvegarder l'indépendance du Mouvement à l'égard des formations politiques ou religieuses. Enfin, dans une section intitulée Respect de l'organisation, le code demande de faire preuve de loyauté, d'être solidaire des décisions démocratiques, de préserver la confidentialité, de ne pas porter préjudice au mouvement et de contribuer à son rayonnement et à son efficacité.

La dernière partie du code énonce les règles que doivent respecter les dirigeants, employés et composantes du mouvement. Ceux-ci doivent d'une part respecter les obligations légales, éviter de se placer en conflit d'intérêts et gérer les cadeaux ou gratification avec prudence. L'octroi de contrats à des personnes liées doit se faire selon les règles. Les dirigeants et employés ne peuvent occuper un emploi ou une fonction nuisible pour le mouvement, et ils ne doivent pas s'exprimer au nom du mouvement à moins d'y être autorisés. L'accès aux documents confidentiels est restreint aux exigences des fonctions assumées, et le code exige que la confidentialité soit préservée et que les droits d'auteurs soient respectés. Enfin, les consultants ou fournisseurs doivent être informés des règles déontologiques.

Les dirigeants et employés doivent signaler les manquements au code, et une dérogation peut « entraîner des sanctions ou des mesures disciplinaires selon la gravité de la situation et des conséquences de celle-ci ».

Bibliographie

- Ballet, J. et De Bry, F. 2001. *L'entreprise et l'éthique*. Paris, Éditions du Seuil, 431 p.
- Bartha, P. 1990. « La gestion des questions d'intérêt public », *Revue Gestion*, vol. 15, no. 4, novembre, p. 62-69.
- Bartoli, H. 2003. *Éthique et économie: médiation du politique*, Économie Éthique N°6. SHS-2003/WS/37, Unesco, 84 p.
- Bé, Dominique. 2003. « Vers un référentiel européen de la responsabilité sociale de l'entreprise », Communication à l'Université de printemps *Audit social et responsabilité sociale de l'entreprise*, Conférence IAE, Corse, 22 au 24 mai.
- Bélem, G. et Gendron, C. 2002. « Vers des investissements socialement responsables / Partie I. La mondialisation et la financiarisation de l'économie », *Cahiers de recherche Chaire Économie et Humanisme*, UQÀM, juillet, 72 p.
- Bérard, D. 1997. « Avez-vous des principes? Vous devriez car c'est payant! », *Magazine PME*, vol. 13, no. 8, octobre, p. 8-18.
- Bompont, P. et Marois B. 1998. *Le pouvoir actionnarial. Les relations sociétés-investisseurs face à la mondialisation des marchés*, Les éditions JV&DS, 165 p.
- Champion, E. 2003. « De la responsabilité sociale corporative à la citoyenneté corporative : l'entreprise en quête de légitimité pour assurer un nouveau rôle social », *Symposium international sur l'équité, l'efficacité ou l'éthique : les codes de conduite et la régulation sociale de l'entreprise mondialisée*, organisé par le CRIMT, Montréal, École des hautes études commerciales, 30 avril au 2 mai.
- Champion, E., Lacharité, M. et Gendron, C. 2002. « Historique et fondements de la responsabilité sociale corporative », *Séminaire sur l'éthique et la responsabilité sociale de l'entreprise*, Chaire économie et humanisme, École des sciences de la gestion, UQÀM, août, 11 p.
- Cloutier, A. 2001. « Un projet de loi vient accroître le pouvoir *social* des actionnaires », *Finance Citoyenne*, no. 1, p. 5-6.
- Commission des Communautés Européennes (CCE). 2002. *Communication de la commission concernant la responsabilité sociale des entreprises : Une contribution au développement durable*. 27 p.
- Commission des Communautés Européennes. 2001. *Le livre vert : promouvoir la responsabilité sociale des entreprises*. 35 p.
- COPOLCO - ISO. 2002. *The Desirability and Feasibility of ISO Corporate Social Responsibility Standards*. Mai, 77 p. document consulté le 10 janvier 2003 <http://www.iso.org>
- De Bellefeuille, S. 2003. « Responsabilité sociale et codes de conduite : le cas de l'industrie du textile. », *Symposium international sur l'équité, l'efficacité ou l'éthique : les codes de conduite et*

la régulation sociale de l'entreprise mondialisée, organisé par le CRIMT, Montréal, École des hautes études commerciales, 30 avril au 2 mai.

Desjardins. 2004. *Code d'éthique et de déontologie du mouvement Desjardins*. 8 p.

Eder, K. 1993. *The Institutionalization of Social Movement. Towards a New Theoretical Problematic in Social-Movement Analysis ?* Florence, European University Institute, October, 22 p.

Fontan, Jean-Marc. 2001. « L'évaluation de cinquième génération », *Cahier de recherche sociologique*, no. 35, p. 7-14.

Freeman, R. E. 1984. *Strategic Management : A Stakeholder Approach*. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, 276 p.

Friedman, M. 1970. « The Social Responsibility of Business Is to Increase Profits », *New York Times Magazine*, 13 Septembre, p. 11.

Gagnon, G., A. Macklin and P. Simons. 2003, *Deconstructing Engagement: Corporate Self-Regulation in Conflict Zones—Implications for Human Rights and Canadian Public Policy*.

Gendron, C. 2001. « Émergence de nouveaux mouvements sociaux économiques », *Revue Pour*, Paris, no. 172, p. 175-181.

Gendron, C. et Bourque, G. L., « Une finance responsable à l'ère de la mondialisation économique », Paris : *L'Économie politique*, No 18, p. 50-61, 2003.

Gendron, C. et Turcotte, M.-F. 2003. « Environnement, concertation et déréglementation : la modernisation réglementaire à l'heure des méta-enjeux », *Sociologies pratiques*, no. 7, juillet, p. 130-156.

Gendron, C., Lapointe, A et M.-F. Turcotte, 2004. « Responsabilité sociale et régulation de l'entreprise mondialisée », *Relations industrielles*, vol 59, No 1, p. 73-100

Godard, O. et Salles, J.-M. 1991. « Entre nature et société. Les jeux de l'irréversibilité dans la construction économique et sociale du champ de l'environnement ». In Boyer, R., Chavance, B. et Godard O. (dir.), *Les figures de l'irréversibilité en économie*, Paris, Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales, p. 233-272.

Goodpaster, K. et Matthews, J. B. 1983. « Can a Corporation Have a Conscience? ». In Beauchamp, T. L. et Bowie, N. E., *Ethical theory and Business*, 2e éd., Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, p. 68-81.

Guéneau, S. 2001. *La forêt tropicale. Entre fourniture de bien public global et régulation privée. Quelle place pour l'instrument certification ?* Éditions Solagral, 18p.

Harribey, J.-M. 2000. *La financiarisation de l'économie et la création de valeur*, Document de travail N0 45, 30 p. consulté le 20 juillet 2003, <http://www.montesquieu.u-bordeaux.fr/indexNew.html0>

Harrison, K. 2001. « Volontarisme et gouvernance environnementale, sous la direction de Edward Parsons », *Gérer l'environnement : défis constants, solutions incertaines*, Montréal, Les presses de l'Université de Montréal, p. 209-247.

Hbc. 2005. *Code de conduite du fournisseur Hbc*. Compagnie de la Baie d'Hudson-responsabilité sociale-approvisionnement responsable, 3p.
<http://www.hbc.com/hbcf/socialresponsibility/sourcing/conduct/default.asp?pm=1> consulté le 22 avril 2005

Johnson, P. 2003. « Le commerce équitable, entre transformation et régulation socio-économique », *Oeconomia Humana*, Chaire Économie et Humanisme, École des sciences de la gestion, UQÀM, février, p. 2-6.

Jones, Marc T., "Missing the Forest for the Trees. A Critique of the Social Responsibility Concept and Discourse", *Business & Society*, Vol. 35, No 1, Mars 1996, pp. 7-41

Kennedy, M. 1996. *Libérer l'argent de l'inflation et des taux d'intérêt*. Éditions Vivez Soleil SA. 155 p.

LABOUR RIGHTS IN CHINA (LARIC). 1999. « No illusions, Against the global cosmetic SA 8000 », *China Labour Bulletin*, Asia Monitor Resource Center, p. 1-14.

Laville, J.-L. 1994. *L'économie solidaire. Une perspective internationale*. Paris, Éditions Desclée de Brouwer, 334 p.

Legault, G. 1996. « Vous avez dit ... professionnel? », *Ethica*, vol. 8, No 2, 91-101.

Lipietz, A. 1989. *Choisir l'audace. Une alternative pour le XXI^e siècle*. Paris, Éditions La Découverte, 155 p.

Logsdon, J. M. et Yuthas, K. 1997. « Corporate Social Performance, Stakeholder Orientation, and Organizational Moral Development », *Journal of Business Ethics*, vol. 16, p. 1213-1226.

Maurais, J. 2003. « La Belgique, berceau d'une innovation dans la régulation sociale de l'entreprise », *Oeconomia Humana*, Chaire économie et humanisme, École des sciences de la gestion, UQÀM, août.

Maurais, L. et Lafrance, M.-A. 2003. « Une certification environnementale comme objet de régulation sociale : le cas du secteur forestier », *Symposium international sur l'équité, l'efficacité ou l'éthique : les codes de conduite et la régulation sociale de l'entreprise mondialisée*, organisé par le CRIMT, Montréal, École des hautes études commerciales, 30 avril au 2 mai.

McHUGH, F. P. 1988. *Keyguide to Information Sources in Business Ethics*. New York, Nichols Publishing, 173 p.

Melucci, A. 1983. « Mouvements sociaux, mouvements post-politiques », *Revue internationale d'action communautaire*, vol. 10-50, p. 13-30.

Mercier S. 2000. « La formalisation de l'éthique : un outil stratégique pertinent pour l'entreprise », *Finance Contrôle Stratégie* vol 3 N°3 2000

Mercier S. 2001. « Institutionaliser l'éthique dans les grandes entreprises françaises ? » *Revue Française de Gestion*, N° 136

Moreau, M.-A. 2003. Allocution lors de la plénière *L'État des lieux : volontaire ou obligatoire? Publique ou privée? Nationale, régionale ou internationale? Quel type de régulation?* Symposium international organisé par le CRIMT, du 30 avril au 2 mai 2003, HEC-Montréal, Montréal.

Murray, J. 1998. *Corporate Codes of Conduct and Labor Standards*, ACTRAV Working paper – Worker's activities, International Labor Organisation, <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/codes.htm> consulté le 20 avril 2005

Noranda. 2000. *Code de déontologie*. 12 p.

O'Rourke, D. 2000. « Monitoring the monitors : A critique of Pricewaterhousecoopers (PwC) Labor Monitoring », <http://web.mit.edu/dorourke/www/PDF/pwc.pdf>, p. 15.

OCDE (Direction des affaires financières, fiscales et d'entreprises). 2001. *Corporate Responsibility : Results of a fact-finding mission on private initiatives*, working papers on international investment, Number 2001/2, 23 p.

OCDE (Direction des affaires financières, fiscales et d'entreprises). 2001. *Making Codes of Corporate Conduct Work : Management Control Systems and Corporate Responsibility*, working papers on international investment, Number 2001/3, 18 p.

OCDE, *Inventaire des codes de conduite des entreprises*, Groupe de travail du Comité des échanges, OCDE, TD/TC/WP(98)74/FINAL, 13 octobre 2000, 121 pages.

Offe, C. 1985. « New Social Movements : Challenging the Boundaries of Institutional Politics », *Social Research*, vol. 52, no. 4, hiver, p. 817-868.

Petrella, R. 1989. « La mondialisation de la technologie et de l'économie », *Futuribles*, septembre, p. 3-25.

Salmon, A. 2002. *Éthique et ordre économique. Une entreprise de séduction*. Paris : CNRS Éditions, 203 p.

Schrecker, T.F. 1984. *L'élaboration des politiques en matière d'environnement*. Ottawa, Commission de réforme du droit, 124 p.

Sethi, P. S. 1975. « Dimensions of Corporate Social Performance : An Analytical Framework », *California Management Review*, p. 58-64.

Silverstein, D. 1987. « Managing Corporate Social Responsibility in a changing legal environment », *American Business Law Journal*, Vol. 25, pp. 523-566.

Simard, J. et M.-A. Morency. 2002. « Droit, déontologie et éthique : distinctions et applications en gestion », *Organisations et territoires*, printemps été 2002, p. 13-18

Sobczak, A. 2004. « La responsabilité sociale de l'entreprise : menace ou opportunité pour le droit du travail? », *Relations industrielles*, vol 59, No 1, p. 26-51

Sobczak, A. 2005. « Les accords cadres internationaux : un modèle pour la négociation collective transnationale? », *2^{ème} séminaire franco-québécois sur la responsabilité sociale*, 1^{er} septembre, Paris, Sciences-po.

Stark, A. 1993. « What's the Matter with Business Ethics? », *Harvard Business Review*, vol. 3, mai-juin, p. 38-48.

Touraine, A. 1969. *La société post-industrielle*. Paris, Éditeur Denoël Paris, 315 p.

Turcotte, Marie-France et Christine Dancause , « Apprentissage et actions : étude comparative de structures multipartites », *Revue canadienne des sciences de l'administration*, vol. 19, no 3, p.217-230, septembre 2002.

Turcotte, Marie-France et Jean Pasquero, «The Paradox of Multistakeholder Collaborative Roundtables», *Journal of Applied Behavioral Sciences*, vol. 37 no 4, décembre 2001, 447-464.

Vallée, G. 2003. « Les codes de conduite des entreprises multinationales et l'action syndicale internationale. Réflexions sur la contribution du droit étatique », *Relations Industrielles*, vol. 58, no 3

Vallée, G., Murray, G. Coutu, M. Rocher, G. et A. Giles. 2003. *Les codes de conduite des entreprises multinationales canadiennes : aux confins de la régulation privée et des politiques publiques du travail*, Rapport de recherche, 101 p.

Veilleux, Anik et Canet, Raphaël. 2004. « Codes de conduite et Gouvernance mondiale. Typologie du mode de régulation néolibéral des firmes multinationales », in *La régulation néolibérale. Crise ou ajustement?* Éditions Athéna, 391 p., pp. 81-101

Weber, M. 1922. *Économie et société*, Plon, 1971

CHAIRE de responsabilité
sociale et de
développement durable
ESG UQAM

École des sciences de la gestion | Université du Québec à Montréal
Case postale 6192 | Succursale Centre-Ville | Montréal (Québec) | H3C 4R2
Téléphone : 514.987.3000 #6972 | Télécopieur : 514.987.3372

Adresse civique : Pavillon des sciences de la gestion | local R-2885
315, rue Sainte-Catherine Est | Montréal (Québec) | H2X 3X2

Courriel : crsdd@uqam.ca | Site web : www.crsdd.uqam.ca
