

---

## ÉTHIQUE ET VALEURS DANS L'ENTREPRISE

---

Dans les deux derniers InfoDD, nous avons mentionné que prendre la voie du DD suppose, ou impose, pour une entreprise de revoir sa mission et de souscrire à des obligations morales. Effectivement, au-delà de son rendement financier, l'entreprise doit désormais participer au bien-être de la communauté et des acteurs concernés. Ce changement interpelle principalement les questions d'éthique et de valeurs dans l'entreprise. Nous traiterons dans le prochain InfoDD de l'idée de réviser la mission et la vision.

On définit l'éthique comme la science de la morale, l'art de diriger la conduite, de dire comment se comporter. L'éthique d'entreprise désigne *« l'ensemble des discours et faits à teneur morale par lesquels l'entreprise montre ce qu'elle considère comme un comportement éthique ou non éthique. »* Plus simplement, c'est l'éthique qui guide les gestes et les décisions en prescrivant ce qui *« devrait être »* fait et ce qui *« ne devrait pas »* être fait dans le but d'atteindre les objectifs de l'entreprise.

C'est à travers le code d'éthique (ou code de conduites ou code de déontologie), que s'exprime cette éthique d'entreprise (attention, elle devra s'exprimer aussi dans la vision et la mission de l'entreprise). Ce code est un ensemble de valeurs, normes et principes qu'une organisation déclare respecter dans ses activités. Cet ensemble variera selon la culture de l'entreprise, celle des dirigeants et aussi celle du système social dans lequel l'entreprise évolue (ex. système de santé). Mais l'enjeu du code d'éthique est d'aller au-delà de la loi, des règles ou de la stricte conformité des programmes. Effectivement, trop souvent, les codes d'éthique sont « collés » aux lois et aux règlements et au respect de ceux-ci. Il n'est donc pas rare de voir dans les codes d'éthique des valeurs telles que « respect des

lois » ou « respect des droits de l'homme ». De tels contenus ne peuvent être qualifiés « d'éthiques ». Ce qui est éthique se rapporte à des valeurs et non à des droits et obligations légales. Une valeur c'est 1) une définition de ses qualités morales, intellectuelles ou professionnelles; 2) c'est ce qui nous définit et nous encadre dans nos aspects humains et sociaux; et 3) c'est l'attitude avec laquelle toutes les instances de l'entreprise se comportent. Soulignons qu'il n'est pas mal de rappeler les lois dans un document, mais celui-ci n'est pas un véritable code d'éthique.

Un bon code d'éthique sera imprégné de valeurs et d'attitudes comme la transparence, l'équité, le respect mutuel... On y trouvera aussi les normes de comportement à adopter. Également, un bon code d'éthique prévoit des mesures d'évaluation et de contrôle. Ce dernier critère est souvent le maillon faible des codes d'éthique. Et un vrai code d'éthique permettra à l'entreprise : 1) d'assurer la transparence des règles communes, 2) d'inspirer le sens des responsabilités dans les devoirs et obligations mutuels des différents acteurs, 3) de motiver le personnel en donnant un sens à la mission de l'entreprise et en définissant sa culture, 4) de définir des normes en matière de professionnalisme et de pratiques commerciales, 5) de véhiculer une image crédible et favorable de l'entreprise, 6) de signaler ses exigences à sa clientèle, ses fournisseurs et sous-traitants.

La place du(des) dirigeant(s) est importante dans la démarche éthique d'une entreprise. Il doit agir comme « gardien des valeurs » et montrer l'exemple. Il doit aussi instaurer un environnement où l'on discute et comprend la culture de l'éthique dans l'organisation et où celle-ci se traduit dans les gestes concrets des employés à tous les niveaux de l'organisation. Il doit aussi communiquer à

intervalles réguliers le rôle important de l'éthique et de l'intégrité dans le travail (autant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'organisation).

Certains auteurs voient le DD comme une traduction stratégique d'une éthique d'entreprise, mais plus facile à comprendre, car il s'exprime en objectifs concrets. Effectivement, l'éthique se présente souvent par des concepts génériques. Pour éviter cela, le code d'éthique exprimera une éthique sociale et une éthique environnementale. L'éthique sociale concerne les relations de l'entreprise avec ses « parties prenantes »:

- avec la clientèle, les fournisseurs et pratiques commerciales (assurer une qualité et sécurité des produits, une éthique marketing et des ventes, un contrôle des exportations),
- avec le personnel (encourager une égalité des chances et de la rémunération, prévoir une transparence des communications et un environnement de travail de qualité...),
- avec les actionnaires (agir avec transparence, responsabilité financière et gouvernance),
- avec la communauté (respect des coutumes et cultures locales, participation à la vie de la collectivité, dons et activités philanthropiques).

Tandis que l'éthique environnementale se soucie des problèmes de l'environnement (gestion des risques, agir selon le principe de précaution). Mais attention, la dimension « économique » n'est pas exclue du code d'éthique, car la profitabilité n'est pas incompatible avec l'éthique.

Comme le DD est basé sur des *principes*, il sous-tend déjà des valeurs et des règles morales générales : démocratie, responsabilité et solidarité, humanisme, respect de la vie, transparence, tolérance... Certains auteurs préfèrent parler d'attitudes plutôt que de valeurs. Le DD suppose des attitudes inverses à l'égoïsme : il repose sur le respect, le souci de la qualité par opposition à la quantité, une attention aux conséquences, un sentiment pour la durée et une pensée pour le futur.

Une entreprise peut très bien élaborer son propre code d'éthique à la lumière des principes de DD auxquels elle adhère, et où s'y retrouveraient sûrement certaines de ces valeurs énumérées ci-dessus. Mais il existe aussi des codes de conduite universels pour le secteur des affaires qui s'inscrivent dans la lignée du DD. Pour ne nommer que ceux-ci : le Sullivan Principles (1977); le Pacte mondial des Nations unies (1998); les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales (2000), la Charte du DD de la CCI (1991), les principes CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economies) (1990). Ce sont des codes qui s'inscrivent davantage dans une dynamique mondiale où les entreprises sont confrontées à des cultures, des lois et des règles très différentes d'un pays à l'autre. Mais ces codes peuvent inspirer et guider les pratiques de toutes les entreprises. Mentionnons toutefois que la majorité des principes énoncés dans ces codes sont proches des lois et règlements, donc pas nécessairement de nature « éthique » telle que définie ci-dessus. Néanmoins, l'acte d'adhérer à un tel code est signe d'un engagement volontaire de l'entreprise pour conduire et de façon responsable ses activités sur le marché.

L'éthique, en DD, ne doit pas être une réponse à des pressions sociales et encore moins au seul désir de se conformer aux règles et aux lois. Elle doit être portée par le désir de « *changer le monde* » à travers le juste, le vrai et le bien. Le code d'éthique prescrira, recommandera et formulera des valeurs ou des attitudes, des principes et des comportements, lesquels s'incarneront dans la philosophie de gestion de l'entreprise et dans ses différentes politiques. L'entreprise sérieusement impliquée dans une démarche éthique offrira les ressources, la formation et les mécanismes de surveillance nécessaires au bon fonctionnement. Et pour assurer que tout le personnel se sente concerné par l'application du code d'éthique, il est souhaitable d'opter dès le départ pour une démarche participative, c'est-à-dire qui inclue tout le monde dans le processus.