

## Relations industrielles Industrial Relations



*Repenser la responsabilité sociale de l'entreprise : l'École de Montréal*, sous la direction de Corinne Gendron et Bernard Girard, Montréal : Armand Colin/ Recherches, 2013, 432 pages.  
ISBN : 978-2-2002-8049-9

Mustapha Bettache

Volume 69, numéro 4, automne 2014

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1028114ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1028114ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Bettache, M. (2014). Compte rendu de [*Repenser la responsabilité sociale de l'entreprise : l'École de Montréal*, sous la direction de Corinne Gendron et Bernard Girard, Montréal : Armand Colin/ Recherches, 2013, 432 pages. ISBN : 978-2-2002-8049-9]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 69(4), 839–842. <https://doi.org/10.7202/1028114ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2014

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

éru  
dit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

## Recensions / Book Reviews

### Repenser la responsabilité sociale de l'entreprise : l'École de Montréal

sous la direction de Corinne Gendron et Bernard Girard, Montréal : Armand Colin/ Recherches, 2013, 432 pages.  
ISBN : 978-2-2002-8049-9.

En première partie, l'on met en évidence que la notion de responsabilité sociale de l'entreprise, née aux États-Unis, est avant tout un concept provenant du milieu des affaires dans un contexte de capitalisme de marché. Aussi, l'importance grandissante de la puissance des entreprises, sur les plans économique et social, allant jusqu'à, pour certaines d'entre elles, dépasser celle des États-nations, a entraîné l'apparition de nouvelles formes de régulation venant supplanter les mécanismes traditionnels de contrôle de type « top-down » et amener ces entreprises à internaliser des considérations liées à la responsabilité sociale. Entrent dans ce cadre par exemple les lois de gouvernance d'entreprises en France qui incitent les entreprises à se conformer à des codes d'éthique ou encore à l'intégration des facteurs environnementaux dans les décisions d'investissements des entreprises ou bien à l'apparition d'agences de notation, qui évaluent les entreprises selon ses pratiques sociales et environnementales. Toutefois, il est intéressant de noter que le Canada se particularise en termes de gouvernance d'entreprise, attribuant aux administrateurs une discrétion dans la prise en compte des parties prenantes. Cela revient à reconnaître l'existence de plusieurs approches théoriques sur la responsabilité sociale de l'entreprise, ainsi que le souligne Gendron (2013), parmi lesquelles une approche éthique revendiquant le fait qu'une entreprise ne peut se contenter de rechercher uniquement la performance économique, mais devant également être soumise à injonction morale, ou encore celle mettant en avant la nécessité, pour

une entreprise, de tenir compte des intérêts de toutes les parties prenantes, en plus des actionnaires et des *managers*. Aussi s'interroge-t-on de savoir si la responsabilité sociale de l'entreprise n'est pas une nouvelle modalité de gouvernance du capitalisme. Qui plus est, on observe que cette nouvelle démarche peut aller jusqu'à renier la place des salariés (et leurs représentants) en tant que partie prenante du débat. Pourtant, la responsabilité sociale est ici présentée comme un progrès dans sa version parties prenantes, comparativement à une orientation managériale, qui elle est plus orientée actionnaires.

La deuxième partie est centrée sur les normes et outils de la responsabilité sociale de l'entreprise. L'on y fait d'abord état de l'expérience européenne, et plus particulièrement du Livre vert de 2001 établi par la Commission européenne qui définissait la responsabilité sociale de l'entreprise comme l'intégration, volontaire, des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales. Il est précisé que, dix ans plus tard et suite à la crise économique et financière qu'a connue l'Europe, cette même Commission n'excluait pas le recours à des mesures réglementaires à l'effet d'inciter les entreprises à s'acquitter volontairement de leurs responsabilités sociales, instituant de fait une corégulation venant s'ajouter à l'autorégulation. Cette évolution s'explique notamment par l'échec des convictions sur les vertus des forces du marché quand elles sont laissées à elles-mêmes, et surtout les nombreuses pertes d'emplois en tant que faisant partie de la responsabilité sociale de l'entreprise. L'expérience française à l'égard de la responsabilité sociale de l'entreprise souligne l'institutionnalisation de la responsabilité sociale dans l'action publique et dans les principes de gouvernance sociétaire.

Un encadrement juridique plus significatif de la responsabilité sociale de l'entreprise est alors préconisé, allant dans deux directions, soit un renforcement de la régu-

lation directe par le truchement de règles contraignantes applicables aux entreprises et un encadrement des mécanismes d'autorégulation ou de corégulation. En matière de responsabilité sociale de l'entreprise, de multiples outils d'autorégulation ont été forgés, qu'il s'agisse d'autorégulation des relations intra-entreprises (entreprises et salariés), interentreprises (entreprises commercialement associées) ou entreprises-société (entreprises et organisations non gouvernementales). Ces outils se présentent sous la forme de normes élaborées par des institutions publiques telles que l'Organisation internationale du travail (OIT), l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), l'Organisation des Nations Unies et l'Union Européenne (UE). Toutefois, ces normes ne semblent pas avoir de nature juridique, c'est pourquoi elles ne sont pas susceptibles d'être respectées, n'entraînant pas d'obligation pouvant être sanctionnée juridiquement. Tout au plus, de telles normes, à l'instar des normes ISO 26000 sur la responsabilité sociale de l'entreprise, sont en mesure de jouer un rôle de persuasion morale, aidées en cela par l'autorité des organisations internationales et la force de l'opinion publique. L'on remarque également que le faible nombre de normes négociées internationalement sur la responsabilité sociale de l'entreprise est lié au fait que l'acteur syndical ne représente pas véritablement un interlocuteur pour les entreprises transnationales même dans le cas d'un traitement de questions relevant de son champ naturel de compétences. Tout cela amène à douter de la volonté de vouloir à terme créer un nouvel ordre juridique et économique mondial, d'autant plus qu'aucun texte de droit international ne permet de sanctionner les entreprises transnationales en cas de dommages extraterritoriaux impliquant ces dernières. L'on procède à une description des outils de la responsabilité sociale de l'entreprise parmi les plus courants, tels que les codes de conduite, les labels et les certifications.

Les codes de conduite sont des engagements pris par une organisation qui peut les imposer à ses partenaires économiques. Les labels (ou étiquettes) sont des signes utilisés pour distinguer un produit ou un service sur la base de critères écologiques, biologiques ou sociaux. Ces signes se fondent sur des qualités intrinsèques du produit, sur son processus de fabrication et peuvent être associés à des codes de conduite. Quant à la certification, elle est octroyée à un produit (ou à un organisme) qui se conforme à certains critères. Des systèmes de certification peuvent être créés à l'instigation de groupes de pression tels que *Certifications Social Accountability 8000 (SA8000)*, *Fair Labor Association (FLA)* ou encore *Forest Stewardship Council (FSC)*. Il en est ainsi dans le domaine des ressources naturelles par exemple où des revendications environnementales issues de groupes de pression ont créé une certaine turbulence pour les investisseurs ayant conduit à la création du concept de « gestion forestière durable », énoncé pour la première fois lors du « Sommet de la Terre » qui s'est tenu à Rio de Janeiro en 1992, et qui peut être considéré comme l'un des objectifs liés à la certification de cette industrie. Toutefois, il est avancé que derrière le concept de développement durable se cache un objectif essentiellement financier, exprimé même par des indicateurs financiers et que les indicateurs sociaux ne sont divulgués que de manière superficielle, s'inscrivant dans une logique de processus plus que de résultat à atteindre. Qui plus est, peu d'assertions concernent les syndicats ou les organisations non gouvernementales. Dans cet ordre d'idées, l'on propose un nouveau dispositif pluriel de calcul de la rentabilité, axé sur cinq dimensions, soit l'emploi et les relations employeurs/employés, les conditions de travail et les relations sociales, le dialogue social, la santé et la sécurité au travail et le développement des ressources humaines.

La troisième partie, réservée aux terrains, révèle l'existence de plusieurs tentatives

d'expérimentation concrète de la responsabilité sociale de l'entreprise. Ainsi la mise sur pied d'un laboratoire de recherche sur le développement durable en contexte de petite et moyenne entreprise (PME), sachant que ces dernières produiraient 60 % des déchets commerciaux et seraient responsables de 70 à 80 % de la pollution industrielle totale, d'autant plus qu'elles représentent 90 à 99 % des entreprises dans la plupart des pays et contribuent jusqu'à 80 % de la création d'emplois, ce qui pose la question des ressources dont ces entreprises devraient pouvoir disposer pour pouvoir réaliser leurs projets de responsabilité sociale.

On rapporte également la situation des entreprises coopératives et mutualistes à l'égard de la responsabilité sociale de l'entreprise. Ainsi, le Conseil québécois de la coopération et de la mutualité (2009) a énoncé l'objectif de doter 50 % des coopératives et mutuelles du Québec d'une politique de développement durable, et ce, dans le cadre du mouvement de l'économie sociale. Les institutions financières coopératives, quant à elles, formalisent toutes une stratégie de responsabilité sociale, exprimée par des rapports, des codes d'éthique et de déontologie. Ces entreprises se caractérisent notamment par un engagement des employés à travers une participation des travailleurs et de leurs représentants aux décisions stratégiques, un dialogue social (accords sur la formation professionnelle, taux de syndicalisation...), des chartes et codes d'éthique..., avec toutefois un bémol à ces affirmations, soit que ces dernières semblent s'exprimer beaucoup plus dans le cas de la responsabilité environnementale. Il est mis en exergue les logiques contradictoires de l'entrepreneuriat social, arguant que lorsque les profits ont préséance sur la mission sociale des entreprises, il ne peut dès lors s'agir d'entrepreneuriat social qui cherche à combiner deux logiques opposées, soit la logique commerciale et la logique civique. Alors que la logique civique trouve

la justice dans la prédominance d'une conscience sociale du bien collectif, la logique commerciale s'appuie plus sur les principes de concurrence pour le bien des individus. L'entrepreneuriat social, en quête de légitimité, cherche surtout à intégrer des moyens commerciaux à une mission sociale. En somme, vu sous cet angle, les organisations qui adoptent les responsabilités sociales visent principalement à réaliser des profits et la responsabilité sociale de l'entreprise est considérée comme un moyen d'augmenter ces profits. Dans la définition de la responsabilité sociale totale des entreprises de Carroll (1979), les objectifs d'éthique et de philanthropie sont d'ailleurs classés bien derrière les responsabilités économiques et légales.

Le cas des organisations non gouvernementales n'est pas en reste puisqu'il est analysé sous l'angle de la responsabilité sociale de l'entreprise. L'on avance que ces organisations fonctionnent comme des entreprises privées et sont loin d'être « les multinationales du cœur ». Si les revenus provenant de la vente de produits dérivés et de prestations de service ou de dons (et legs) de particuliers ne semblent pas poser de problème, les autres sources de revenus de ces organisations, notamment les subventions des bailleurs institutionnels et les partenariats avec des entreprises limitent de fait l'indépendance de ces organisations à l'égard des pouvoirs politiques et économiques. En outre, les donateurs ne participant pas aux instances internes de l'organisation, ces derniers n'ont d'autre choix que de cesser seulement leur contribution monétaire en cas de mécontentement sans aucun autre pouvoir d'intervention dans le processus décisionnel. Cette situation a pour effet de souligner la nécessité, pour ces organisations, de jouir d'une grande indépendance, à l'image de *Greenpeace* en France qui a bénéficié de 100 % de revenus provenant de donateurs particuliers seulement en 2011, voire d'associer les donateurs à leurs décisions.

L'on a également évoqué dans cette troisième partie le cas de certaines entreprises, à l'effet d'illustrer par des exemples de terrain la situation de ces dernières à l'égard de la responsabilité de l'entreprise. L'on rapporte ainsi le cas d'une entreprise minière colombienne d'exploration de nickel et de production de ferronickel, la CERROMATOSO SA (CMSA), propriété dès 2008 de la compagnie australienne BHP, et ses relations face à ses parties prenantes. L'accent est surtout mis sur l'instauration d'un dialogue avec les employés, la prise en compte de la santé et sécurité au travail, de l'environnement, l'appui de fondations dont l'une sur l'éducation (offrir une éducation primaire et secondaire bilingue de haut niveau aux enfants des travailleurs de même qu'à certains membres de la communauté), et l'autre sur la santé par l'entremise de la construction d'une unité hospitalière (deux cliniques modernes) afin d'offrir aux travailleurs et à leurs familles des services de santé de qualité... et enfin, le fait de considérer le syndicat comme une partie prenante et un allié de l'entreprise.

L'on souligne enfin que l'expérience canadienne est peu visible dans la littérature, hormis la diffusion internationale de pratiques *made in Canada* telles que la norme d'exploitation des forêts (*Forest Stewardship Council-FSC*), le programme *Responsible Care* de l'industrie chimique.

**Mustapha Bettache**  
Université Laval

### **Resocialising Europe in a Time of Crisis**

edited by Nicola Countouris and  
Mark Freedland, Cambridge, Cambridge  
University Press, 2013, 525 p.  
ISBN: 978-1-107-04174-5.

The European Union is a tantalizing locus for commentary on the employment issues emerging from the economic crisis (and resulting austerity measures) of the early 21<sup>st</sup> century. The remarkable strains placed on finances have produced a

number of opinions on how to recalibrate expenditure. Muted by these discussions, the social policy example that is the European Union has been put aside. If actions speak louder than words, social Europe has been ranked behind economic interests in importance. Here is where legal scholars Nicola Countouris and Mark Freedland have situated this collection arising from a conference on this very topic. This is a packed edition with twenty-three contributions divided into three sections, not including the editors' introduction and epilogue. For the most part, contributors to *Resocialising Europe* are law academics, but their remarks extend beyond the law. As the collection's title suggests, the theme is how the law has been used towards social policy goals and the challenge economic crisis poses to that end.

To frame what follows, consider a portion of the context in which contributors were asked to situate their remarks: "We define the status quo as one in which a process of demutualisation of work-related risks is seriously undermining the hard-fought and hard-earned social *acquis* that national social law and Social Europe itself, once aspired to provide." Each part of the collection is discussed individually below followed by a brief commentary.

#### **Part I**

In the first section of the text, the editors confront a key issue for the European Union, "Social Europe and the crisis of idea(l)s." In this opening part, the editors have placed a number of different contributions which speak to the marginalization of the notion of a 'Social Europe.' One of the pre-eminent voices in the European Union labour law provides the initial entry. With "Towards a European policy on work," Alain Supiot criticizes the current preoccupation with wealth in banks and chastises Member States for failing to devote greater attention instead to the work capacities of its citizenry "as our starting point and stop