Schéma 1

Processus de rédaction, d'implantation et de gestion d'un code d'éthique

Étape 1 : formation | **Étape 2 : élaboration du contenu** | **Étape 3 : implantation et contrôle**

Niveau supérieur : **direction et conseil d'administration**

Comité d'éthique dirigé par un membre du conseil d'administration

Motivations et facteurs incitatifs
- Nationalité de l'entreprise
- Législation
- Secteur d'activité
- Ancienneté
- Taille
- Culture
- Degré de paternalisme
- Niveau de décentralisation

=
Stratégie défensive (réactive)

versus

Stratégie offensive (proactive)

Faire participer les parties prenantes
- Former un comité d'éthique
- Faire participer tous les employés à la formation du comité d'éthique
- Représenter équitablement l'ensemble des employés dans le comité (par fonction et niveau de poste)

=
Instaurer un dialogue entre l'entreprise et les parties prenantes

Code d'éthique «universel»
- Facteurs de changements culture européenne versus culture nord-américaine; code moniste versus code holiste; secteur public versus secteur privé
- Type d'orientation du code : vers l'entreprise, vers les employés, vers l'environnement

Thématiques principales
- Respect des principales valeurs humaines
- Respect des traditions locales
- Importance du contexte des décisions («bien» versus «mal»)
- Impact tangible versus impact intangible
- Protection des employés
- Problématiques organisation/société
- Statut des actionnaires
- Code de conduite et énoncé des valeurs

Valeurs «universelles»
- Fidélité, respect, responsabilité, égalité, citoyenneté, préoccupation pour autrui

Forme
- Code écrit, clair et relativement court
- Énonciation des règles : listes, scénarios narratifs, questions/réponses
- Exemples de ce que préconisent les normes
- Indication de la procédure à suivre en cas de conflits

Implantation selon trois niveaux

Pratiques formelles
- Publier et distribuer officiellement le code d'éthique
- Le distribuer spécifiquement, publiquement et le réviser
- Au moment de l'embauche, lire et faire signer le code d'éthique

Pratiques informelles
- Adopter une culture éthique au quotidien
- Faire participer les dirigeants de l'entreprise

Pratiques personnelles
- Consulter en permanence les employés, les inclure et leur laisser la liberté de modifier le code d'éthique

Contrôle délibéré et émergent
- Mettre en place un soutien confidentiel (hotline)
- Exercer un contrôle par la communication : réunions, conférences, communiqués de presse, publications internes
- Prendre en compte l'éthique dans le processus de recrutement et de formation des employés (systèmes de rémunération et de récompenses)
- Établir une formation à l'éthique
- Demander un audit éthique
- Benchmarking éthique

Conseils
- Utiliser la forme pronominale «ils»
- Employer un vocabulaire simple
- Adopter un ton positif et inspirant plutôt qu'un ton législatif et négatif
- Éviter d'inclure des normes qui sont généralement acceptées par la société comme; choisir des situations qui reflètent l'expérience et la position des individus; sélectionner des situations applicables aux décisions prises par les employés
- Présenter clairement les informations
- Prévoir des pénalités suffisamment importantes; s'assurer que la probabilité d'effectuer la sanction est grande

Inclure les parties prenantes à toutes les étapes