



UNIRCOOP
A M E R I C A S

Réseau des universités des Amériques
en études sur les coopératives et les associations

Cahier pédagogique
Volume 3

**Éthique et coopératives :
documents, bibliographie et outils méthodologiques**

Par
Guy Robinson, Marie-Thérèse Seguin et Ronald Thériault

IRECUS
Université de Sherbrooke

LAREO
Université de Moncton

Supervision technique

Véronique Charland
IRECUS
Université de Sherbrooke

Révision des textes





Véronique Charland
IRECUS
Université de Sherbrooke

Graphisme

Graphiq Illustration

Impression

Multicopie Estrie

 <p>UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE</p> <p><i>IRECUS</i> Institut de recherche et d'enseignement pour les coopératives de l'Université de Sherbrooke</p>	<p>Édité par : IRECUS – Faculté d'administration Université de Sherbrooke 2500, boul. de l'Université Sherbrooke (Québec) J1K 2R1 CANADA</p> <p>Dépôt légal : 1^{er} trimestre 2006 Bibliothèque nationale du Québec Bibliothèque nationale du Canada</p> <p>ISBN 2-922672-14-X © uniRcoop, 2006</p>			
<p>Avec l'appui financier de :</p> <table><tr><td data-bbox="263 1608 343 1653"></td><td data-bbox="359 1608 582 1653">Agence canadienne de développement international</td><td data-bbox="630 1608 805 1653">Canadian International Development Agency</td></tr></table>			Agence canadienne de développement international	Canadian International Development Agency
	Agence canadienne de développement international	Canadian International Development Agency		

Le contenu de ce cahier pédagogique peut être reproduit en citant les sources.

Éthique et coopératives : documents, bibliographie et outils méthodologiques

**Éthique et coopératives du Nouveau-Brunswick : situation,
stratégie et plan d'action**

Éthique de genre et démocratie coopérative

Éthique et coopératives : une bibliographie commentée

Cadre de référence pour un Programme éthique intégré

**Éthique et coopératives : grille de collecte des données et
documents**

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	6
SECTION 1 - ÉTHIQUE ET COOPÉRATIVES DU NOUVEAU-BRUNSWICK : SITUATION, STRATÉGIE ET PLAN D'ACTION	8
1. ÉTAT DE SITUATION ET BESOINS AU NOUVEAU-BRUNSWICK	8
1.1 État de situation	8
1.2 Identification des besoins	10
1.2.1 Recherche	10
1.2.2 Formation	11
1.2.3 Actions et interventions sur le terrain	11
2. STRATÉGIE ET PLANS D'ACTION : RECOMMANDATIONS	12
2.1 Recherche	12
2.1.1 Recommandation R1 sur l'état de situation	12
2.1.2 Recommandation R2 sur la recherche en éthique des genres	13
2.1.3 Recommandation R3 sur la recherche en gestion des conflits	13
2.2 Formation	13
2.2.1 Recommandation F1 sur la formation universitaire et collégiale	14
2.2.2 Recommandation F2 sur la formation en milieu coopératif	14
2.2.3 Recommandation F3 sur les contenus, méthodes et outils de formation	14
2.2.4 Recommandation F4 sur la responsabilité en matière de formation	15
2.2.5 Recommandation F3 sur l'information du public	15
2.3 Actions et interventions sur le terrain	15
2.3.1 Recommandation A4 relative au gouvernement du Nouveau-Brunswick	16
2.3.2 Recommandation A2 relative aux organisations coopératives	16
2.3.3 Recommandation A3 relative au LAREO	17
3. CONCLUSION	18
Annexe 1 Colloque d'orientation et de sensibilisation <i>Éthique et coopératives du Nouveau-Brunswick</i> , Moncton le 21 janvier 2005 Liste des participantes et DES participants	19
SECTION 2 - ÉTHIQUE DE GENRE ET DÉMOCRATIE COOPÉRATIVE	20
1. La notion de genre par rapport à celle de sexe	20
2. Pourquoi les institutions coopératives doivent-elles inscrire le respect de l'éthique de genre dans leur processus organisationnel?	21
3. Du principe à la réalité : dans les faits, qu'en est-il de la présence des femmes ET DES HOMMES dans les institutions coopératives?	22
3.1 Dans le monde	23
3.2 Au Canada	23
3.3 En France	24
4. Quelles peuvent-être les raisons qui pérennisent jusqu'à Nos jours cet état de fait?	25
4.1 Les raisons liées à la division sexuelle du travail et les discours qui tendent à consacrer cet état de fait comme étant « naturel » (19 ^e et 20 ^e siècles)	25
4.2 La notion d'intérêt général ou d'universalisme de la représentation	25
4.3 Le « glass ceiling » ou « plafond de verre »	26
5. Comment évoluer vers un équilibre des pouvoirs concernant la présence des femmes et des hommes dans les institutions coopératives?	26

5.1 Le « gender mainstream »	26
5.2 Le Label de l'égalité des chances femmes-hommes	27
5.3 L'importance de cheminer vers l'adoption des règles de bonne gouvernance en intégrant la notion de « masse critique » pour la représentation des femmes	28
5.4 Engagements fermes des organisations coopératives	29
6. CONCLUSION	29
SECTION 3 - Éthique et coopératives : une bibliographie commentée ²⁵	31
1. L'ÉTHIQUE	31
1.1 Concept et définitions	32
1.2 Infrastructure et codes	36
1.3 Éthique des affaires	39
1.4 Autres domaines de l'éthique	42
2. LES COOPÉRATIVES	46
2.1 Historique, définitions, principes et pratique	46
2.2 Typologie des coopératives	51
3. ÉTHIQUE ET COOPÉRATIVES	54
3.1 Rôles, avantages et avenir	55
3.2 Recherche, formation et outils pédagogiques	60
3.3 Éthique et coopératives au Nouveau-Brunswick	66
4. CONCLUSION	67
SECTION 4 - CADRE DE RÉFÉRENCE POUR UN PROGRAMME ÉTHIQUE INTÉGRÉ	69
SECTION 5 - GRILLE DE COLLECTE DES DOCUMENTS ET DONNÉES	73

INTRODUCTION

Ce cahier pédagogique a été préparé par les chercheuses et les chercheurs du Laboratoire de recherche en éthique des organisations (LAREO – <http://www.umoncton.ca/Lareo>) de l'Université de Moncton (Canada) dans le cadre des travaux du comité académique « Modèle d'intercoopération en formation éthique » (CAMIFE). Ce comité académique du Réseau uniRcoop a pour but de développer et de promouvoir des cours de formation académique en éthique organisationnelle ainsi que de la formation et du perfectionnement dans l'action pour accompagner l'implantation de programmes éthiques intégrés dans les organisations coopératives.

Pour le CAMIFE, composé de chercheuses et de chercheurs du Canada (Sherbrooke et Moncton), de Cuba et du Costa Rica, le développement de compétences éthiques, personnelles et organisationnelles, s'inscrit au sein d'un modèle d'intercoopération aligné sur une stratégie dynamique de déploiement qui vise à enclencher un mouvement éthique au sein des coopératives et peut devenir une référence pour les autres organisations à l'échelle nationale et internationale.

La première contribution porte sur l'importance de l'éthique dans les coopératives de la province canadienne du Nouveau-Brunswick ainsi que sur la stratégie et le plan d'action qui a émergé du Colloque d'orientation et de sensibilisation sur l'éthique et les coopératives qui s'est tenu à Moncton en janvier 2005. Les besoins qui ont été identifiés et les recommandations qui furent formulées par les participantes et les participants en matière de formation, recherche et action en éthique devraient aider au processus d'actualisation des bénéfices économiques, sociaux et environnementaux rattachés à la mise en valeur de cet avantage comparatif qu'est l'éthique, valeur fondamentale des organisations coopératives.

Parmi les grands défis posés actuellement aux institutions coopératives, il y a celui de la concrétisation de la pleine citoyenneté des femmes par le respect de l'éthique de genre dans tout le processus décisionnel. Il est donc nécessaire de réfléchir sur le contenu de la notion de genre tout comme sur les raisons de la responsabilité sociale des institutions coopératives quant à la mise en place des conditions pour que les femmes obtiennent et exercent leur droit de cité. Tel est l'objet de la deuxième section du cahier, le but étant d'offrir un cadre de réflexion élargie alors que les énergies se mobilisent en vue de l'implantation dans les coopératives de programmes éthiques intégrés.

Pour faire suite à ces documents, c'est une revue de la littérature doublée d'une bibliographie annotée portant sur l'éthique et les coopératives en général et au Nouveau-Brunswick en particulier que nous présente la troisième section de l'ouvrage.

Le cahier pédagogique se voit compléter finalement par une description détaillée des sept dimensions ou dispositifs du *Cadre de référence pour un Programme éthique intégré* (Section 4) ainsi que par la présentation d'un deuxième outil méthodologique qui lui est complémentaire, la *Grille de collecte des documents et données* relatives à l'éthique dans

les organisations coopératives (Section 5). Cette dernière grille a notamment pour objet de faciliter l'intervention dans les organisations sélectionnées pour la réalisation d'études descriptives ainsi que d'études de cas en éthique coopérative et organisationnelle.

SECTION 1 -

ÉTHIQUE ET COOPÉRATIVES DU NOUVEAU-BRUNSWICK : SITUATION, STRATÉGIE ET PLAN D'ACTION

Guy Robinson et Marie-Thérèse Seguin

L'éthique est l'avantage comparatif que le mouvement coopératif et ses institutions, financières et non financières, doivent renforcer pour se consolider et se développer. Passer outre cette urgence, c'est vouer sa coopérative, sa fédération et son mouvement, sur le plan national comme international, au dépérissement pour perte d'identité coopérative.

Comment faire pour actualiser tous les bénéfices économiques, sociaux et environnementaux rattachés à la mise en valeur de cet avantage comparatif qu'est l'éthique, valeur fondamentale des organisations coopératives? En implantant dans chacune des coopératives un programme d'éthique intégré, c'est-à-dire un processus de gestion intégrant la dimension éthique dans tous les aspects du fonctionnement organisationnel.

C'est dans ce contexte général que s'est déroulé le Colloque d'orientation et de sensibilisation *Éthique et coopératives du Nouveau-Brunswick*, tenu à Moncton le 21 janvier 2005 (voir <http://www.umoncton.ca/Lareo/Rapport/> ainsi que la Liste des participantes et des participants reproduite à l'Annexe 1). L'objectif du colloque était de contribuer à la formulation d'une stratégie d'implantation d'un processus d'éthique intégré dans les organisations coopératives du Nouveau-Brunswick. À la lumière de textes et d'études de cas (Nouveau-Brunswick, Québec, Canada et Cuba), les questions traitées ont porté notamment sur l'éthique et les coopératives, la gouvernance, le leadership, l'éthique des genres, l'identification des besoins, ainsi que la planification des activités en matière de recherche, formation et actions sur le terrain.

1. ÉTAT DE SITUATION ET BESOINS AU NOUVEAU-BRUNSWICK

La plénière sur l'état de situation et les besoins voulait d'abord préciser le degré d'intégration de la dimension éthique dans tous les aspects du fonctionnement organisationnel des coopératives oeuvrant au Nouveau-Brunswick. Ceci devait faciliter, dans un deuxième temps, la détermination des besoins en ce qui a trait à l'éthique au sein des institutions coopératives de la province.

1.1 État de situation

Il fut remarqué au départ qu'il n'existait pas de recherche ayant été conduite de manière systématique dans ce domaine. Il était donc difficile de déterminer avec certitude qu'elle

était l'importance accordée effectivement à l'éthique dans le fonctionnement des organisations coopératives du Nouveau-Brunswick, de même que les conséquences pouvant en être résultées pour elles, notamment, lorsque comparées à d'autres types d'organisation.

Cela dit, il demeure possible d'indiquer avec assurance que, du côté des coopératives financières francophones (c'est-à-dire les 33 caisses populaires acadiennes dans 75 localités, leur fédération et les organismes centraux qui lui sont rattachés), « *une éthique fondée sur l'honnêteté, la transparence, la responsabilité sociale et l'altruisme* » fait partie intégrante des préoccupations. Le mouvement coopératif acadien intègre en effet les valeurs de l'Alliance coopérative internationale (ACI) qui, outre celle énoncée ci-dessus, comprennent également « *la prise en charge et la responsabilité personnelles et mutuelles, la démocratie, l'égalité, l'équité et la solidarité* ». De plus, concrètement, à la fin des années 80, la Fédération des caisses populaires acadiennes (FCPA) s'est dotée d'un code de déontologie qui, par la suite, s'est vu adopter par les différentes institutions membres du réseau des caisses populaires.

La dimension éthique transparaît aussi dans les missions, visions, valeurs et principes des coopératives financières anglophones présentes dans 29 localités de la province. Il s'agit de 23 coopératives qui sont regroupées en fédération au sein de la Credit Union Central of New Brunswick.

Le souci éthique est également très présent du côté des coopératives qui sont membres du réseau de Coop Atlantique. Ce grossiste coopératif offre des marchandises générales et des produits agricoles, alimentaires et pétroliers à 129 coopératives du Canada atlantique dont une quarantaine sont réparties dans quelque 30 cités, villes et villages du Nouveau-Brunswick. Dans leurs cas également, sont mis en exergue les valeurs et principes figurant dans la Déclaration sur l'identité coopérative approuvée en 1995 par l'Assemblée générale de l'ACI. Un pas de plus est aussi franchi avec la production et la diffusion de dépliants traditionnels et de documents électroniques qui renseignent sur l'importance de l'éthique et de la déontologie dans les activités courantes, la responsabilité et la contribution des coopératives au développement durable des communautés ainsi que sur la coopération entre les coopératives.

Un deuxième groupe de coopératives non financières est composé d'une centaine d'organismes francophones et anglophones qui oeuvrent dans des secteurs aussi divers que la foresterie, les pêches, l'agriculture, l'habitation, le développement de coopératives, la restauration, les arts et la culture, les garderies, les funérailles, etc. Ces différentes coopératives de production, de travailleuses et de travailleurs, de services et autres adhèrent par définition aux mêmes valeurs et principes coopératifs. Mais, contrairement aux coopératives des autres catégories opérant au Nouveau-Brunswick, elles ne sont jamais assez nombreuses, surtout par secteur d'activité, pour se doter et bénéficier des actions et réflexions par secteur d'activité de coopératives de deuxième niveau. Il y a bien eu, du côté francophone de ces coopératives, le Conseil acadien de la coopération (CAC). Mais sa réalité courante est plus virtuelle que réelle, ce qui laisse dans une situation d'isolement chacune des coopératives de ce groupe qui, dans le passé, maintenaient des

liens fonctionnels avec le mouvement coopératif acadien (assemblée générale annuelle, conseil d'administration, etc.) et pouvaient bénéficier de son expérience et, à l'occasion, de soutien opérationnel et de ressources. Du côté des coopératives anglophones appartenant à ce même groupe très hétérogène, il n'y a pas davantage d'instance de regroupement ou de concertation pouvant faciliter des prises de position et des actions communes; c'est donc aussi le cas, nécessairement, en ce qui concerne la promotion de l'éthique en leur sein et son intégration dans les divers aspects de leur fonctionnement.

La question de l'éthique des genres a aussi retenu l'attention lors du constat relatif au faible pourcentage de femmes siégeant sur les conseils d'administration ou occupant des postes de cadres supérieurs. Le « Glass Ceiling », les conditions de travail, la conciliation travail-famille et les mesures aidantes en matière d'implication et de participation féminines figurent aussi parmi les points abordés.

La discussion relative à l'état de situation a aussi fait ressortir l'existence de plusieurs autres facteurs susceptibles de freiner tout effort futur visant à accroître l'importance de l'éthique dans les coopératives et son impact sur les résultats économiques, sociaux et environnementaux de leurs actions et opérations. C'est dans ce contexte que les milieux gouvernementaux et de l'éducation ont été mentionnés : le gouvernement du Nouveau-Brunswick, pour son manque de soutien tangible parce qu'il ne voit pas encore assez les coopératives comme outils de développement économique et communautaire, au même titre que les entreprises du secteur privé; le réseau des collèges communautaires et les universités de la province parce que les programmes d'enseignement et de recherche de ces établissements postsecondaires s'intéressent de manière trop marginale aux modes coopératifs d'organisation, de fonctionnement et de production.

Le caractère généralement rural du Nouveau-Brunswick, la dispersion géographique, les disparités régionales, la non-incorporation de 80 % du territoire de la province (qui regroupe de 40 à 50 % de la population) et ses conséquences sur la gouvernance locale et la relève, la nécessaire gestion des tensions issues de la présence de populations et communautés anglophones, francophones et autochtones, la situation économique, les besoins sociaux et les conditions environnementales font aussi partie intégrante de la toile de fond en matière de promotion de l'éthique et de son intégration dans les comportements individuels et collectifs.

1.2 Identification des besoins

En ce qui a trait aux nombreux besoins, les principaux, que la plénière a permis d'identifier, peuvent être regroupés sous trois catégories : la recherche, la formation et les actions ou interventions requises sur le terrain.

1.2.1 Recherche

Le besoin de recherche en éthique dans les organisations et plus particulièrement dans les coopératives est d'autant plus sensible qu'il ne s'en fait qu'au hasard des circonstances et sans véritable soutien des universités, collèges et autres organismes concernés de la

province (publics, privés, associatifs, coopératifs et autres). Or, le développement des connaissances relatives à l'éthique et aux questions connexes et la diffusion des résultats des recherches dans les milieux concernés devraient pouvoir contribuer à l'amélioration du fonctionnement des organisations et de leurs bilans économiques, sociaux et environnementaux. C'est dans ce contexte particulier que différents thèmes et sujets de recherche ont été jugés prometteurs, notamment les suivants : la gouvernance locale, le développement coopératif, le leadership et l'éthique, la médiation dans les conflits, les diagnostics et les états de situation organisationnels, les bilans sociaux et environnementaux des coopératives ainsi que l'apport de l'éthique des genres dans la gestion.

1.2.2 Formation

Deux constatations formulées lors de la plénière ont reçu un assentiment quasi unanime :

- La méconnaissance très généralisée des coopératives et de leurs missions, rôles, modes de fonctionnement et activités, tant chez les membres-coopératrices et les membres-coopérateurs eux-mêmes que dans le public en général.
- Le manque de renseignements sur les résultats de la contribution des coopératives à la suite de la mise en oeuvre de leurs missions, buts et objectifs.

D'où les besoins ressentis, principalement dans des domaines de première importance :

- Celui des programmes de formation sur mesure à concevoir, développer, tester et implanter.
- Celui, très complémentaire, de l'information, dont les lacunes pourraient être en partie comblées par le développement et l'adoption d'outils adaptés aux coopératives, tels des guides en matière d'éthique.

1.2.3 Actions et interventions sur le terrain

Après avoir considéré la recherche et la formation, l'attention se tourne maintenant vers le quotidien des coopératives du Nouveau-Brunswick.

Ici également, les besoins sont nombreux et importants : soutien concret de l'instance gouvernementale responsable du secteur coopératif; reconnaissance des coopératives comme outil de développement économique; accompagnement des coopératives dans une démarche éthique intégrée; certification éthique ou reconnaissance des coopératives; soutien des coopératives dans les zones rurales (développement de l'expertise en gouvernance, leadership); développement de la relève chez les jeunes; publicité et promotion mettant l'accent sur les concepts de base et les valeurs des coopératives; changement du format « corporatif » des assemblées afin de mettre l'accent sur la mission et les valeurs des coopératives; nouvelles approches de gestion grâce à l'apport féminin; mesures et incitatifs visant à accroître la participation des femmes; mesures destinées à favoriser et soutenir l'avancement professionnel des femmes dans les organisations coopératives.

2. STRATÉGIE ET PLANS D'ACTION : RECOMMANDATIONS

Les discussions en atelier et dans les plénières qui ont suivi avaient deux grandes finalités :

- Réfléchir sur différentes stratégies relatives à la promotion et au développement de l'éthique dans les coopératives du Nouveau-Brunswick.
- Esquisser des plans d'action et proposer des moyens que les instances concernées, coopératives et non coopératives, veilleraient à développer.

Soulignons d'abord les grandes caractéristiques qui, selon les participantes et les participants, doivent se situer obligatoirement au cœur de toute la démarche stratégique visant l'implantation d'un programme d'éthique intégré dans les coopératives. Ces conditions nécessaires sont les quatre suivantes :

- L'*intercoopération*, c'est-à-dire la nécessité d'une coopération active entre toutes les coopératives, à tous les niveaux (provincial, régional et local) et indépendamment des secteurs d'activité.
- Les *petits pas*, donc une approche par étape ou encore par cercle concentrique qui assurera l'adoption progressive du processus de gestion éthique par l'ensemble des coopératives du Nouveau-Brunswick.
- Les *pratiques exemplaires* dont l'identification et la diffusion permettront l'accélération du processus d'intégration de l'éthique dans tous les aspects de la gestion des coopératives.
- La *concertation* continue de toutes les instances concernées des secteurs coopératifs, gouvernementaux et de l'éducation, afin qu'il y ait mise au point, financement, mise en œuvre, évaluation et suivi des plans d'action et de changement requis dans les environnements politiques, juridiques, économiques et sociaux du monde coopératif provincial.

Résumons les principales recommandations formulées lors du colloque ainsi que les points saillants des discussions qui les ont entourées. Les voici regroupés par grandes catégories que sont la recherche, la formation et les actions ou interventions potentielles sur le terrain.

2.1 Recherche

L'importance de combler les lacunes en matière de connaissance sur l'état de situation de l'éthique dans les coopératives, en éthique des genres et en gestion des conflits éthiques et autres s'est traduite sous forme de recommandations spécifiques.

2.1.1 Recommandation R1 sur l'état de situation

Cette recommandation porte sur l'établissement d'un *diagnostic de la situation relative à l'éthique* dans les coopératives, la réalisation d'un *inventaire des forces et faiblesses* des

coopératives dans ce domaine et l'exécution d'étude de cas portant sur des coopératives du Nouveau-Brunswick.

Des accents ont été mis plus particulièrement sur les éléments suivants : l'importance de préciser les besoins actuels des coopératives en matière d'éthique, surtout ceux des coopératives les plus fragilisées; un état de situation et un inventaire à réaliser par catégorie de coopératives et mettant en lumière des variables telles que l'image et la réputation des coopératives, les forces et faiblesses, ainsi que l'état du milieu coopératif; des études de cas portant sur les pratiques exemplaires, de manière à favoriser le rehaussement des normes et standards.

En ce qui a trait aux moyens, il fut notamment question de veiller à favoriser la création au sein de l'Université de Moncton d'un centre d'excellence en éthique dans les organisations. Ce centre aurait pour mandat non seulement de favoriser le développement de la recherche en éthique, mais aussi de développer l'intérêt et le soutien des organismes concernés : universités, collèges, organisations coopératives et privées, organismes publics et parapublics ainsi qu'organismes sans but lucratif (OSBL). La relance de la Chaire des caisses populaires en études coopératives fut aussi évoquée comme moyen de favoriser l'essor de la recherche sur les coopératives en général et sur l'éthique dans les coopératives en particulier.

2.1.2 Recommandation R2 sur la recherche en éthique des genres

Plusieurs *thèmes de recherche en éthique des genres* ont fait l'objet de propositions. Il en a été ainsi de la question de la conciliation travail-famille, de l'éthique des genres comme phénomène sociétal ou coopératif, des nouveaux modèles féminins de gestion, d'inventaire des politiques aidantes, d'examen des causes et conséquences de phénomènes tels que le « plafond de verre » ou « glass ceiling », d'élaboration d'une politique adaptée à la suite des études portant sur les garderies coopératives, les journées flottantes, les politiques types, etc.

2.1.3 Recommandation R3 sur la recherche en gestion des conflits

Il s'agit ici de développer et réaliser des *projets de recherche portant sur la gestion des conflits* entre membres des coopératives, les conflits de valeur entre parties prenantes et la gestion des conflits éthiques. Les buts seraient notamment de développer un répertoire des problématiques rencontrées et d'approfondir les méthodes applicables de résolution des conflits.

2.2 Formation

L'éducation coopérative et la formation en éthique ont été considérées comme étant les meilleures clés et garanties d'actualisation des bénéfices économiques, sociaux et environnementaux rattachés à la mise en valeur de l'éthique dans les coopératives. La formation a donc fait l'objet de nombreuses recommandations relatives à la formation universitaire, collégiale et en milieu coopératif, aux contenus, méthodes et outils de formation, à la responsabilité en matière de formation ainsi qu'à l'information du public.

2.2.1 Recommandation F1 sur la formation universitaire et collégiale

Il a été souhaité que l'Université de Moncton et d'autres institutions d'enseignement assument les rôles qu'elles doivent jouer dans la formation non seulement en éthique, mais aussi, plus largement, en coopératisme. Introduction de l'éducation coopérative dans les programmes et cours des universités et collèges, programme d'études en coopératisme et stages d'étudiantes et d'étudiants dans les coopératives doivent donc figurer à l'ordre du jour des prochains développements.

Plusieurs suggestions concrètes ont été aussi formulées : intégration de miniprojets dans le cadre de programmes et cours; création d'un groupe-conseil d'étudiantes et d'étudiants; méthodes ciblées pour encourager à étudier dans le domaine des coopératives (bourses et stages rémunérés); crédits consentis pour la formation suivie par les dirigeantes et les dirigeants, et membres du personnel des coopératives; cours de management pour les femmes portant sur la gestion par les femmes; programme court de deuxième cycle en éthique dans les coopératives et autres types d'organisations.

2.2.2 Recommandation F2 sur la formation en milieu coopératif

La formation continue et en cours d'emploi en matière de coopératisme et d'éthique est jugée indispensable. Elle doit prendre la forme de programmes de formation et de sensibilisation des coopératrices et des coopérateurs ainsi que des membres du personnel, des cadres et des dirigeantes et des dirigeants des organisations coopératives.

Enfin, parce que plusieurs perçoivent que les nouvelles arrivantes et les nouveaux arrivants dans le mouvement coopératif ont un moins grand sentiment d'appartenance, il est important de veiller à bien les cibler dans les programmes de formation en milieu de travail.

2.2.3 Recommandation F3 sur les contenus, méthodes et outils de formation

Les contenus de la formation à dispenser en coopératisme et en éthique dans les organisations coopératives ont fait l'objet de plusieurs observations et suggestions : articulation et intégration des trois dimensions que sont le savoir, le savoir-faire et le savoir-être; développement de programmes pour les membres liés à la qualité de la vie, à la santé, etc.; formation en résolution de dilemmes éthiques et conflits de valeur; identification des compétences requises en gouvernance et démocratie et développement de programmes et outils pour les dirigeantes et les dirigeants et les cadres; développement de l'expertise chez les jeunes et la relève; gestion au féminin (techniques de gestion, cours spécialisés, etc.); développement des compétences en fonction d'un modèle de gestion renouvelé et fondé sur les valeurs coopératives; mise en valeur de l'histoire, du rôle et de la contribution des coopératives en Acadie et au Nouveau-Brunswick; identification des pratiques exemplaires et réalisation et diffusion d'études de cas sur des coopératives néo-brunswickoises.

Concernant les *méthodes et outils de formation*, il pourrait être profitable d'encourager le déplacement des personnes en optant pour des semaines complètes de formation créditée dans des retraites privées. D'autres suggestions ont porté sur la création d'une table de travail qui faciliterait les échanges d'information et d'expertise entre praticiennes et praticiens des différentes organisations, ainsi que sur le développement d'outils et de guides adaptés (CD-ROM, enseignement à distance, etc.)

2.2.4 Recommandation F4 sur la responsabilité en matière de formation

L'importance d'une *formation planifiée et coordonnée par une instance responsable* a fait l'objet de plusieurs commentaires. Il en est ressorti que le groupe-conseil du Laboratoire de recherche-formation-action en éthique dans les organisations de l'Université de Moncton (LAREO) pourrait très bien agir comme animateur et déclencheur de la démarche alors que le formateur officiel serait composé de représentantes et de représentants du mouvement coopératif (Fédération et organisations coopératives) et de l'Université de Moncton (LAREO, Éducation permanente).

2.2.5 Recommandation F3 sur l'information du public

La formation en coopératisme et en éthique des administratrices, administrateurs, coopératrices, coopérateurs, dirigeantes, dirigeants, cadres et membres du personnel des coopératives doit être complétée par une *information-formation soutenue du public*, de manière à assurer la relève et le développement.

L'accent doit être mis sur les retombées économiques, sociales et environnementales du fonctionnement et de l'activité des coopératives au Nouveau-Brunswick. Ceci doit se faire non seulement dans le cadre des activités de formation, mais également, d'une manière plus étendue, dans le cadre de campagnes et de reportages radiophoniques et télévisés illustrant le fonctionnement des coopératives et l'impact de leur existence et actions sur les individus, les communautés et les régions de la province. Les valeurs coopératives doivent également occuper une place de premier choix dans l'information du public : honnêteté, transparence, responsabilité sociale, altruisme, prise en charge et responsabilité personnelles et mutuelles, démocratie, égalité, équité et solidarité.

2.3 Actions et interventions sur le terrain

Le troisième volet de la réflexion sur l'éthique et les coopératives du Nouveau-Brunswick visait à formuler des suggestions et recommandations en matière d'actions et interventions à court, moyen et long termes. La discussion a permis d'en dégager plusieurs qui sont regroupées en fonction des porteuses et des porteurs potentiels des responsabilités afférentes : les autorités gouvernementales, les organisations coopératives et le Laboratoire de recherche en éthique dans les organisations (LAREO) de l'Université de Moncton.

2.3.1 Recommandation A4 relative au gouvernement du Nouveau-Brunswick

Les propositions émanant des participantes et des participants se sont conjuguées dans le sens d'une demande de *reconnaissance par le gouvernement du Nouveau-Brunswick des coopératives comme outils de développement économique et communautaire*.

Cette reconnaissance est en effet considérée comme condition préalable à l'obtention des différents types de soutien tangible (législatifs, administratifs, économiques, etc.) déjà octroyés par les autorités provinciales aux entreprises du secteur privé. Elle est également indispensable à la priorisation par l'État des dossiers relatifs aux coopératives, notamment ceux qui concernent les modifications aux différentes lois régissant l'existence et le fonctionnement des coopératives au Nouveau-Brunswick et dont les reports successifs freinent sérieusement l'évolution.

Un autre niveau de gouvernement à faire l'objet d'une attention spéciale fut celui des *municipalités* avec lesquelles un rapprochement des coopératives est jugé très souhaitable, notamment du point de vue du développement local et communautaire et du rôle potentiel de la coopération à ces égards.

2.3.2 Recommandation A2 relative aux organisations coopératives

Les *organisations coopératives* sont aussi destinataires de suggestions et recommandations des plus variées en ce qui a trait à l'intégration de l'éthique dans tous les aspects de leur fonctionnement.

L'une des plus soulignées est de dépasser l'aspect historique, voire folklorique, et d'agir concrètement pour démontrer que le mouvement coopératif peut jouer un *rôle important dans le développement économique de la province et de ses régions*. À cet égard, dons et commandites impressionnent bien moins que la mobilisation de ressources humaines et financières à des fins de développement économique, social et environnemental. Dans la même veine, il fut question de la promotion des coopératives comme alternative de développement durable ainsi que de marketing axé autant sur les résultats économiques que sur la philosophie coopérative pour démontrer la grande implication et l'impact des coopératives dans la communauté.

Il a également été indiqué que l'image des coopératives doit être renouvelée et véhiculée en revenant aux fondements de l'identité coopérative et par conséquent que le message diffusé dans la publicité des coopératives est à refaire.

En ce qui a trait à la conduite des réunions administratives, dans le but d'encourager une participation et une implication toujours plus importantes, il a été suggéré d'atténuer le style corporatiste, avec ses bilans économiques, qui a maintenant tendance à dominer, pour lui substituer une approche qui garantit une plus large place aux bilans sociaux et environnementaux et aux discussions de fonds qu'ils peuvent engendrer. Cela dit, comme l'un des participants l'a clairement fait remarquer, « l'accent sur l'économique est

nécessaire, car si l'économique va mal, les autres finalités (sociales et environnementales) souffrent aussi et le cours des valeurs coopératives s'effondre ».

Concernant l'éthique des genres, les participantes et les participants se sont interrogés sur la place occupée par les femmes et sur la volonté politique des dirigeantes et des dirigeants des organisations coopératives. La formation d'un comité chargé de travailler sur les politiques relatives aux genres, les garderies en milieu de travail, la conciliation travail-famille et autres questions connexes a aussi été proposée, d'autant plus qu'il est pressenti que le mouvement coopératif pourrait faire figure de précurseur et de pionnier en matière de management au féminin. Des moyens d'implanter une stratégie d'égalité, tels que des mesures de discrimination positive, ont été avancés et il fut aussi proposé de miser sur l'attachement des femmes aux valeurs sociales pour rehausser le concept coopératif.

De nombreuses autres questions pertinentes ont également été soulevées, notamment les suivantes : utilise-t-on suffisamment les portes ouvertes pour faire la promotion du mouvement coopératif? Sommes-nous assez impliqués sur la scène politique? Cible-t-on suffisamment les besoins ruraux sachant que 80 % du territoire du Nouveau-Brunswick est à la fois rural et non incorporé?

2.3.3 *Recommandation A3 relative au LAREO*

La recommandation centrale relative au Laboratoire de recherche-formation-action en éthique dans les organisations (LAREO) de l'Université de Moncton et aux membres de son groupe-conseil a porté sur la prise en charge de l'*implantation au Nouveau-Brunswick de la Norméthique*. Il s'agit en d'autres termes de coordonner une démarche systématique visant l'intégration de l'éthique dans tous les aspects du fonctionnement des organisations coopératives, conformément au modèle développé par Marcel Laflamme et Martine Lorrain-Cayer, dont la version abrégée est présentée dans leur Guide d'évaluation et d'implantation déposé lors du colloque.

D'une manière plus spécifique, il a été proposé de mener un projet pilote qui accompagnerait le développement d'une coopérative nouveau genre qui sera localisée dans la Cité de Dieppe. D'autres projets pilotes pourraient aussi être mis sur pied dans des milieux aux prises avec d'importantes difficultés économiques tels que la Péninsule acadienne. Il pourrait également s'en développer pour des coopératives anciennes et nouvelles et pour différents types de coopératives (caisse populaire, garderie, etc.), de manière à pouvoir constituer progressivement un répertoire de cas, de problématiques, d'alternatives et de solutions. L'expérience pourrait aussi s'étendre au milieu des organismes bénévoles et municipaux.

Plusieurs rôles potentiels pour le LAREO ont aussi retenu l'attention : le développement des échanges entre les coopératives et la centralisation de l'information relative à l'éthique en vue de sa diffusion; la certification éthique; l'établissement d'un centre d'excellence en éthique; la constitution d'un groupe d'intervention constitué d'expertes et d'experts en mesure d'assister les coopératives dans la gestion de conflits éthiques ou de

conflits entre membres ou administratrices et administrateurs au sein de coopératives (médiation dans des conflits interpersonnels ou intergroupes).

En terminant, des rencontres périodiques des membres du groupe-conseil et des chercheuses et des chercheurs du LAREO ont également été proposées, compte tenu du rôle de déclencheur qu'il peut jouer, en lien avec tous les organismes clés du mouvement coopératif au Nouveau-Brunswick.

3. CONCLUSION

L'objectif du colloque était de contribuer à l'implantation d'un processus de gestion intégrant l'éthique dans tous les aspects du fonctionnement des organisations coopératives du Nouveau-Brunswick. Il s'agissait donc, d'une part, de proposer différentes stratégies de promotion et de développement de l'éthique dans les coopératives et, d'autre part, de recommander des plans d'action et des moyens que les organismes concernés veilleraient à concrétiser.

L'intercoopération, une approche étapiste, l'identification et la diffusion de pratiques exemplaires ainsi que la concertation des secteurs coopératifs, gouvernementaux et de l'éducation ont été retenus comme étant des facteurs essentiels à une intégration généralisée de l'éthique dans la gestion quotidienne des coopératives. Quant aux recommandations plus spécifiques, tel que souhaité, elles ont couvert de manière assez originale et détaillée les grands domaines de la recherche, de la formation et de l'action sur le terrain. Les suggestions et recommandations formulées ont aussi attribué des responsabilités particulières et parfois partagées à différents organismes des secteurs coopératifs, gouvernementaux et éducationnels.

Enfin, pour porter et animer le dossier dans un premier temps, le maintien du groupe-conseil en éthique dans les organisations et le développement des activités naissantes du Laboratoire de recherche-formation-action (LAREO) de l'Université de Moncton ont été jugés à la fois nécessaires et remplis de promesses pour les lendemains de la coopération au Nouveau-Brunswick.

ANNEXE 1
 COLLOQUE D'ORIENTATION ET DE SENSIBILISATION *ÉTHIQUE ET*
COOPÉRATIVES DU NOUVEAU-BRUNSWICK,
 MONCTON LE 21 JANVIER 2005
 LISTE DES PARTICIPANTES ET DES PARTICIPANTS

Melvin Doiron

président, Coopérative de développement régional et Coopérative régionale de la Baie, et conseiller du LAREO

Claire Gagnon

registraire des coopératives, Justice NB, et conseillère du LAREO

Simonne Godin

secrétaire-générale, Fédération des caisses populaires acadiennes, et conseillère du LAREO

Jean-Yves Haché

directeur services aux entreprises, Caisse populaire Beauséjour

Léo LeBlanc

vice-président aux ressources humaines et aux Affaires générales et secrétaire général, Coop Atlantique, et conseiller du LAREO

René Legacy

vice-président communications et stratégie, Fédération des caisses populaires acadiennes, et conseiller du LAREO

Michelle Richard

directrice de la formation et du perfectionnement, Coop Atlantique, conseillère du LAREO

Louie Surette

directeur général, Caisse populaire Beauséjour, et conseiller du LAREO

Guy Robinson

professeur d'administration publique, chercheur du LAREO et membre du comité académique (Université de Moncton)

Marie-Thérèse Seguin

professeure de science politique, chercheuse du LAREO et membre du comité académique (Université de Moncton)

Marcel Laflamme

professeur d'administration, chercheur de l'IRECUS et membre du comité académique (Université de Sherbrooke)

Martine Lorrain-Cayer

chercheuse de l'IRECUS et membre du comité académique (Université de Sherbrooke)

Elena Diaz

professeure-chercheuse et membre du comité académique (Universidad de la Habana, Cuba)

Marta Perez Rolo

professeure-chercheuse et membre du comité académique (Universidad de la Habana, Cuba)

Michel Lafleur,

directeur de l'IRECUS (Université de Sherbrooke)

Gérard Belliveau

directeur général, Ville de Dieppe, et représentant du secteur municipal au sein du LAREO

Steven Boyce

conseiller municipal, ville de Moncton, et représentant de l'Initiative canadienne sur le bénévolat au sein du LAREO

Ibrahim Ouattara

directeur et professeur de philosophie, Programme de philosophie (Université de Moncton)

Marie-Noëlle Ryan

professeure de philosophie, Programme de philosophie (Université de Moncton)

Hélène Guérette

étudiante de la maîtrise en administration publique et assistante de recherche du LAREO

Ronald Thériault

étudiant de la maîtrise en administration publique et assistant de recherche du LAREO

SECTION 2 -

ÉTHIQUE DE GENRE ET DÉMOCRATIE COOPÉRATIVE

Marie-Thérèse Seguin et Guy Robinson

Parmi les grands défis posés actuellement aux institutions coopératives, nous pouvons inscrire celui de la concrétisation de la pleine citoyenneté des femmes par le respect de l'éthique de genre dans tout le processus décisionnel. Il est donc nécessaire de réfléchir sur le contenu de la notion de genre tout comme sur les raisons de la responsabilité sociale des institutions coopératives quant à la mise en place des conditions pour que les femmes obtiennent et exercent leur droit de cité.

1. LA NOTION DE GENRE PAR RAPPORT À CELLE DE SEXE

Dans l'un des tout premiers ouvrages consacrés à ce sujet¹, Anne Oakley (1972) donne la définition suivante des notions que nous étudions : « le mot "sexe" se réfère aux différences biologiques entre mâles et femelles : à la différence visible entre leurs organes génitaux et à la différence corrélative entre leurs fonctions procréatives. **Le "genre", lui, est une question de culture : il se réfère à la classification sociale en "masculin" et "féminin".** » En conséquence de cette définition, nous sommes d'accord avec Christine Delphy² pour considérer que le concept de « genre » renferme l'ensemble des différences individuelles, des rôles sociaux et des représentations culturelles qui caractérisent les comportements et les pratiques des femmes et des hommes. La notion de « genre », telle que lue dans l'acception donnée par Oakley, est composée de tout ce qui est variable et socialement déterminé, à la différence de la notion de « sexe » qui, elle, recouvre une constance dans la détermination de l'individu.

La notion de « genre » nous permet donc d'observer et d'analyser les pratiques sociales en faisant ressortir l'ensemble des **différenciations sociales** et arbitraires qui existent entre les femmes et les hommes et qui sont variables d'une société à une autre qu'il s'agisse : des activités, des rôles, des pouvoirs. Le genre est donc comme le soulignent Leloup et Ryckmans³ « Le genre est ce qui différencie les femmes et les hommes dans leurs relations sociales. (...) Quelle que soit la société, les relations de genre sont primordiales dans les rapports sociaux; les relations de genre sont un des fondements essentiels de chaque société. Bien souvent oubliées, c'est autour de ces relations que se structure et évolue la société. »

¹ Oakley, Ann, *Gender and Society*, London : Temple smith (revised edition, 1985, Gower Publishing Company Limited), 1972.

² Delphy, Christine, « Penser le genre : quels problèmes », in : *Sexe et genre, de la hiérarchie entre les sexes*, sous la direction de Marie-Claude Hurtig, Michèle Kail et Hélène Rouch, Éditions du CNRS, Paris, 1991, p. 91-92.

³ Leloup, C., Ryckmans, H., « Le rôle des femmes dans le développement », <http://www.globenet.org/horizon-local/shelter/femmedevt.html>, 33 pages.

En somme, l'approche « genre » permet de ne plus étudier la question des femmes de façon isolée, tendant à faire penser que le problème posé serait propre aux femmes. Si l'approche de genre s'intéresse d'abord aux relations et au construit social entre les femmes et les hommes, cela permet de concevoir et d'appréhender les problèmes existants comme étant le résultat des relations sociales entre les femmes et les hommes. En conséquence, si le problème est posé dans ces termes, la solution sera aussi la résultante des relations sociales de type égalitaire qui pourront se construire dans une société, dans une organisation.

C'est donc par l'analyse **transversale** de la conduite des coopératives et de leurs pratiques de gestion dans **l'optique d'une éthique de genre** que les coopératives pourront mieux comprendre la complexité de l'absence d'équité, dans le rapport femme-homme. Ce déficit de citoyenneté des femmes, matérialisé, notamment, par leur faible présence numérique dans les postes de décisions, est généralisé et observable dans le fonctionnement actuel des entreprises coopératives. **Nous considérons que les enjeux ne peuvent être compris qu'à la faveur de réflexions et de recherches, sensibles au genre, qui doivent être faites sur l'impact potentiel de toutes les décisions relatives à la conduite des coopératives sur la vie des femmes et des hommes.** Quand nous parlons « d'impact potentiel », nous incluons bien sûr les résultats engendrés, autant en termes de manque à gagner que de bénéfices.

2. POURQUOI LES INSTITUTIONS COOPÉRATIVES DOIVENT-ELLES INSCRIRE LE RESPECT DE L'ÉTHIQUE DE GENRE DANS LEUR PROCESSUS ORGANISATIONNEL?

Parce que cette dimension est constitutive de leur fondement. C'est le sens du 2^e principe consacré par la Déclaration sur l'identité coopérative internationale. Principe qui se lit comme suit :

2^e principe : Pouvoir démocratique exercé par les membres

Les coopératives sont des organisations démocratiques dirigées par leurs membres qui participent activement à l'établissement des politiques et à la prise de décisions. Les hommes et les femmes élus comme représentants des membres sont responsables devant eux. Dans les coopératives de premier niveau, les membres ont des droits de vote égaux en vertu de la règle - un membre, une voix -; les coopératives d'autres niveaux sont aussi organisées de manière démocratique.

En conséquence de ce principe, la participation égale des femmes et des hommes dans les institutions coopératives n'est pas un vœu pieux, **elle constitue une règle fondamentale du fonctionnement éthique coopératif.** En effet, ce deuxième principe, formulé tel quel, est fondateur de la participation égale des femmes et des hommes dans la conduite des coopératives.

3. DU PRINCIPE À LA RÉALITÉ : DANS LES FAITS, QU'EN EST-IL DE LA PRÉSENCE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES INSTITUTIONS COOPÉRATIVES?

Bien que, comme nous le voyons, la participation des femmes et des hommes soit inscrite dans le fondement des institutions coopératives, force est de constater que, depuis les tout débuts de l'existence des coopératives, cette participation s'est avérée asymétrique. Il est vrai que la division sexuelle du travail a, pendant longtemps, relégué les femmes dans la sphère domestique tandis que les hommes se retrouvaient dans la sphère publique. Cette donnée historique a évidemment contribué à rendre les femmes moins visibles que les hommes dans l'exercice des responsabilités publiques. Mais il y a aussi, pensons-nous, le fait que le discours des dirigeants des coopératives ait consacré cette participation différenciée, asymétrique, comme étant « naturelle ».

Pourtant, de leur côté, les femmes se sont exprimées dès au 19^e siècle afin de réclamer un statut qui leur donnerait une place visible dans les coopératives. Rappelons-nous l'existence des **Guildes féminines** au sein desquelles les femmes ont dénoncé la marginalisation qu'elles vivaient au sein des organisations coopératives⁴. Tout au cours du 20^e siècle, cette revendication se fera entendre lors des grands moments de l'histoire du coopératisme, tels les congrès internationaux. C'est sans doute pour mieux se faire entendre que, en 1965, fut instauré le Comité mondial des coopératrices dans le but « d'instaurer l'égalité entre hommes et femmes au sein du mouvement coopératif et de la société. (...) L'optique du Comité des coopératrices est celle d'un mouvement où hommes et femmes puissent vivre leurs valeurs, employer leurs dons et leurs capacités sur une base d'égalité, et partager ainsi droits et responsabilités. »⁵ Ce comité représente un organisme spécialisé de l'ACI et compte 59 membres qui représentent 36 pays. (données de 1998)

Aujourd'hui, en dépit de l'absence de données ventilées par sexe, on sait que peu de femmes occupent des postes de responsabilité dans les coopératives et les aides mutuelles.⁶

Voyons cependant, pour divers pays, quelques données statistiques quant à la réalité actuelle de la présence des femmes dans les coopératives et de leur représentation au sein des instances de direction.

⁴ Voir à ce sujet : Beaulieu Françoise, « Femmes et organisations féminines dans l'Alliance coopérative internationale », in : Femmes, coopératives et développement, Archives des sciences sociales de la coopération et du développement, oct.-déc. 1985, no 74, pp. 11-40.

⁵ Comité mondial des coopératrices, <http://www.ica.coop/fr/>

⁶ Voir Seguin, Marie-Thérèse, « Femmes et institutions coopératives : discours et pratiques », in : Pratiques coopératives et mutations sociales, sous la direction de Marie-Thérèse Seguin, Éditions L'Harmattan, coll. Logiques sociales, Paris, 1995, pp. 187-201.

3.1 Dans le monde

Selon des données publiées en 1998⁷ par la présidente du Comité mondial des coopératrices, Katarina Apelqvist, sur la situation des femmes dans le mouvement coopératif international, il s'avère que, dans nombre de pays, les femmes représentent des pourcentages élevés du membership coopératif. Cependant, malgré la participation très active des femmes à l'animation locale des coopératives, les directions ne reflètent pas cette présence féminine. Très nombreuses dans les coopératives de base, elles sont minoritaires dans les instances coopératives de 2^e niveau quand elles ne sont pas strictement absentes des directions coopératives nationales.

Un rappel de quelques chiffres nous permettra d'illustrer cette situation :

Ukraine : membres de coopératives (71 %); pourcentage infime aux niveaux supérieurs et à la direction des entreprises.

Japon : membres de coopératives (95 %); au premier niveau, 66 % des postes de direction sont occupés par des femmes qui travaillent surtout à temps partiel. Leur rôle : organisation d'activités pour les membres des coopératives. Au même niveau de responsabilités, les hommes s'occupent de la gestion et de la prise de décision. Au deuxième niveau, le pourcentage des femmes à occuper des postes de direction de la Japanese Cooperative Confederation Union (JCCU) tombe à 6 %, soit 2 femmes sur 33 membres.

Sri Lanka : les femmes membres des coopératives atteignent 50 %. Au deuxième niveau appelé celui des succursales, les femmes sont présentes dans une proportion de 20 %. Quant au Conseil de direction national, les femmes ne sont plus que 2 %.

Malaisie : si 30 à 40 % des membres des coopératives sont des femmes, elles ne sont que 10 % à être membres des conseils et très peu de femmes les dirigent.

3.2 Au Canada

Les statistiques demeurent relativement inchangées depuis dix ans, soit :

- le nombre de dirigeantes siégeant à certains conseils provinciaux de la coopération⁸

➤ Saskatchewan

1/9

⁷ Apelqvist, Katarina, « Les femmes et le mouvement coopératif international : la situation dans le monde », in : Femmes et coopératives : notre histoire et notre avenir, Actes du Colloque de Caraquet, Chaire d'études coopératives, Université de Moncton, Recueil, 1998, pp. 18-26. Notons que l'auteure elle-même soulignait combien les statistiques de la situation des coopératives souffrent d'un manque de désagrégation selon le Genre. D'où l'urgence de produire des informations plus spécifiques quant à la réalité des institutions coopératives, dans une approche qui intègre **l'éthique de genre**.

⁸ Cf. St.Pierre Babin, Sylvie, directrice générale du Conseil canadien de la coopération. Conférence « Femmes et Mouvements coopératifs : la situation canadienne », in : Femmes et coopération : notre histoire et notre avenir, Chaire d'études coopératives, op.cit, p. 28.

➤ Manitoba	2/7
➤ Ontario	0/9
➤ Québec	0/15
➤ Nouveau-Brunswick	0/11
➤ Ile du Prince Édouard	8/18

- Le nombre de femmes dirigeantes de coopératives par rapport au nombre d'hommes, dans certaines provinces

➤ Île-du-Prince-Édouard	56/115
➤ Nouvelle-Écosse	68/141
➤ Saskatchewan	59/96
➤ Alberta	11/62
➤ Manitoba	80/291
➤ Nouveau-Brunswick	60/166

Alors que les femmes constituent dans la plupart des cas 50 % du sociétariat, les proportions F/H tombent à 20 % dans le personnel de direction et environ 10 % dans les instances de direction à l'échelle des fédérations provinciales.⁹

En effet, le conseil d'administration du Conseil canadien de la coopération en 2003-2004 est composé principalement d'hommes puisqu'ils occupent les quatre principaux postes : président, vice-président, secrétaire et trésorier. Trois postes sur cinq d'administratrices et d'administrateurs sont occupés par des femmes.

3.3 En France

En 2002, l'enquête « vie associative »¹⁰ effectuée par l'Institut national de la statistique révèle que 21 millions d'individus de 15 ans et plus sont membres d'une organisation du monde associatif et que les femmes sont membres tout autant que les hommes. Or, lorsque l'on établit le profil type de l'adhérente ou de l'adhérent qui participe aux instances dirigeantes, on constate qu'il reste quasiment inchangé depuis 20 ans. Il s'agit, dans 74 % des cas, d'un homme qui préside, y compris dans les organismes associatifs où les femmes sont plus nombreuses.

L'enquête révèle aussi que les femmes constituent la majorité des salariés du secteur associatif, puisqu'elles représenteraient 70 % de la main-d'œuvre sur 1,3 million d'emplois. En revanche, elles ne sont plus que 20 à 30 % à occuper des postes de décisions.

⁹ Voir Lina Gauthier, « La participation des femmes au pouvoir dans les caisses populaires acadiennes du Nouveau-Brunswick », mémoire de maîtrise, Université Laval, Québec, 1989. Étude publiée dans les Cahiers de la Chaire d'études coopératives, Université de Moncton, 1993.

¹⁰ La Charte de l'égalité : Pour l'égalité des hommes et des femmes, les coordinations membres de la conférence permanente des coordinations associatives s'engagent. Préambule. Les femmes dans le secteur associatif : quelques données. <http://www.social.gouv.fr/>

4. QUELLES PEUVENT-ÊTRE LES RAISONS QUI PÉRENNISENT JUSQU'À NOS JOURS CET ÉTAT DE FAIT?

Loin de prétendre à l'exhaustivité, nous en évoquerons quelques-unes.

4.1 Les raisons liées à la division sexuelle du travail et les discours qui tendent à consacrer cet état de fait comme étant « naturel » (19^e et 20^e siècles)

Les raisons liées à la division sexuelle du travail (privé/public). Malgré les progrès considérables réalisés au cours de la dernière moitié du 20^e siècle, en matière d'acquisition des droits des femmes, serions-nous encore tributaires, inconsciemment peut-être, des vieux schèmes qui ont structuré la conception des rôles féminins et masculins dans l'histoire de l'humanité? Nous accommoderions-nous, encore aujourd'hui, de cet état de fait où les femmes sont trop souvent absentes des processus décisionnels des institutions coopératives? Sans que nous en soyons conscients, il est possible que des déclarations telles celles du grand Charles Gide¹¹, qui en 1922, à propos du « panier de la ménagère, plaçait les femmes en tête des ennemis de la coopération ». Discours ancien pourrions-nous dire, mais peut-être encore incrusté dans l'inconscient des manières de penser et d'agir d'aujourd'hui.

4.2 La notion d'intérêt général ou d'universalisme de la représentation

Une étude récemment effectuée en Europe sur *Genre et gestion locale du changement* dans sept pays européens révèle que « L'une des surprises de cette recherche a en effet été de constater (...), à l'exception de la Suède, que les termes d'intérêt général ou d'universalisme reviennent sur les lèvres des élus de tous les pays concernés par l'enquête, dès lors qu'il est question des droits des hommes et des femmes. Parfois, le terme est utilisé pour s'opposer aux mesures préférentielles (quota, parité) qui assureraient une présence accrue des femmes sur la scène politique, et ce, au nom du refus d'opérer des distinctions entre individus - argument fallacieux, soulignent les auteurs, car on sait bien que les lois, sur d'autres points, s'accrochent parfaitement de catégories pour produire de l'égalité. »¹²

Ces notions d'*intérêt général* et d'*universalisme* de la représentation reposent sur l'idée que nous sommes toutes et tous semblables, que nous avons les mêmes besoins et les mêmes intérêts, tout en jouissant des mêmes positions de pouvoir et disposant de moyens semblables. Qu'il nous soit permis de nous demander si la représentation des membres ne

¹¹ Charles Gide, *Le coopératisme*, Librairie de la Société du Recueil Sirey, Paris, 1992.

¹² Heinen, Jacqueline, (sous la dir.) assistée de Lieber, Marylène, *Genre et gestion locale du changement dans sept pays de l'Union européenne*, Partie 1, Rapport final de recherche, 2004, DG Recherche - 5^e PCRD, p. 21.

peut être assurée comme il convient qu'elle soit si celle-ci est confiée majoritairement à un seul genre.¹³

4.3 Le « glass ceiling » ou « plafond de verre »

Cette expression est une métaphore qui aurait été employée pour la première fois par une chercheuse canadienne, Rosabeth Moss Kanter, afin de désigner les obstacles invisibles auxquels se heurtent les femmes dans l'avancement de leur carrière. De manière plus systématique, le « glass ceiling » ou « plafond de verre » désigne : « l'ensemble des obstacles visibles ou invisibles qui peut rendre compte d'une certaine rareté des femmes en position de pouvoir et de décision dans les organisations publiques, dans les entreprises, mais aussi dans les associations ou les syndicats. »¹⁴ Dans ce modèle d'explication de la nature des obstacles auxquels se heurtent les femmes dans leur volonté de gravir les différents échelons, le Bureau international du travail présente le schéma suivant du plafond et des parois de verre dans la pyramide organisationnelle.¹⁵

Les organisations ainsi que les entreprises reconnaissent elles-mêmes l'existence de ce « plafond de verre » dans le parcours de carrière des femmes. En effet, si l'on en croit l'étude GEF/Accenture effectuée en France auprès de 54 entreprises leaders dans leur secteur, elle révèle que « 93 % des répondants ont reconnu l'existence de freins à la carrière des femmes en entreprise. Les freins identifiés sont divers : des freins externes tels que l'importance de réseaux masculins informels, mais également des a priori sur une moindre disponibilité et mobilité ou, dans une moindre mesure, sur le manque relatif d'ambition des femmes. »¹⁶

5. COMMENT ÉVOLUER VERS UN ÉQUILIBRE DES POUVOIRS CONCERNANT LA PRÉSENCE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES INSTITUTIONS COOPÉRATIVES?

5.1 Le « gender mainstream »

La notion du « gender mainstream » : une approche intégrée de l'égalité ou « approche différenciée selon les sexes ».

¹³ Voir à ce sujet Meer, Shamin et Sever, Charlie, Genre et citoyenneté, Panorama, Bridge development - gender, Agence intergouvernementale de la francophonie, Institut of Development Studies, traduit avec la permission de l'IDS, Octobre 2004, pp. 18-19.

¹⁴ Laufer, Jacqueline, « le plafond de verre, Guide d'appui à la négociation au sein des entreprises et des branches, Conseil supérieur de l'égalité professionnelle », in : L'accès des femmes aux postes de décisions dans les entreprises : entre nécessité et opportunité, une problématique dans la perspective de la Responsabilité Sociétale des Entreprises, Études ORSE, No 5, Février 2004, p. 11.

¹⁵ Bureau International du Travail (BIT), La promotion des femmes aux postes de direction, Genève, 1997, in : Ibid.

¹⁶ GEF/Accenture, Étude sur la situation des femmes cadres dans les grandes entreprises en France, juin 2003, in Ibid, p. 62. Cette étude a été effectuée auprès de 54 entreprises leaders dans leur secteur et formant partie des 300 premières entreprises de France.

Il s'agit, nous disent les auteurs du rapport cité, d'un « processus politique et technique qui intègre la perspective du genre dans la gestion des affaires quotidiennes au sein des activités assurées par les décideurs politiques. Cette approche transversale se raccroche au constat qu'une politique - même apparemment neutre du point de vue du genre - agit toujours différemment sur les femmes et sur les hommes. »¹⁷

Pour mieux saisir l'esprit et la portée d'une telle mesure, ainsi que sa portée juridique contraignante au sein de la Commission des communautés européennes, reprenons cet extrait :

« L'approche intégrée consiste en la réorganisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques. Le défi est de construire un nouveau partenariat entre les femmes et les hommes pour assurer la participation pleine et entière des premières et des seconds, sur un pied d'égalité, dans tous les domaines, ainsi qu'une répartition équilibrée des bénéfices du progrès entre les unes et les autres. Une telle mutation n'appelle pas seulement des avancées législatives, mais aussi une transformation proprement culturelle des comportements individuels autant que des attitudes et pratiques collectives, et une action politique résolue reposant sur la mobilisation la plus large. »¹⁸

Considéré comme un courant majeur pour la construction de relations équilibrées entre les femmes et les hommes, le « gender mainstream » jouit aujourd'hui d'un fondement et d'une portée juridique. Tout d'abord, au sein du Traité de la communauté européenne où les articles 2, 3 et 23 stipulent les principes de l'élimination de l'inégalité entre les femmes et les hommes ainsi que la mission de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de l'activité de travail et de rémunération. La stratégie du « gender mainstream » pour atteindre l'égalité a été entérinée en 1995 lors de la 4^e Conférence mondiale des femmes organisée par les Nations Unies à Pékin.

5.2 Le Label de l'égalité des chances femmes-hommes

Les débats actuels font ressortir l'idée selon laquelle il y aurait une plus grande rentabilité des entreprises où existe l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. En effet, on rapporte qu'une étude récente¹⁹ fait état de la corrélation existante entre la performance de l'entreprise et la diversité des membres des instances dirigeantes. De façon plus spécifique, l'étude nous indique que la performance financière serait de 21 %

¹⁷ ORSE, 2004, op.cit, p. 22.

¹⁸ Selon le « Texte extrait de la communication de la Commission des communautés européennes : Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires, COM (96) 67 final du 21 février 1996, » in : ORSE, 2004, op.cit, pp. 22-23.

¹⁹ Hillaman, Harris, Cannella, Bellinger, auteurs d'une enquête citée dans Board Diversity, Issue Brief, Business for Social Responsibility, www.bsr.org in : ORSE, op.cit, p. 64.

supérieure dans les entreprises qui comptent le plus de femmes et de membres des minorités ethniques.

Il apparaît aussi que, depuis la publication du décret concernant le **label social belge**²⁰, plusieurs entreprises, voyant un intérêt économique à détenir un tel label, le demandent. Aussi, pour l'obtenir, elles doivent prouver que l'entreprise demanderesse de ce label a éliminé la discrimination entre les femmes et les hommes et que des conditions en matière d'égalité femmes-hommes sont respectées. Selon la même étude, la corrélation entre la diversité de l'effectif dans les instances décisionnelles et la performance s'expliqueraient dans le sens où cette diversité permet à l'entreprise de « mieux comprendre les préférences et les attentes de ses clients et de mettre au point des produits et services plus conviviaux pour les femmes ». Voilà que l'égalité de genres devient un impératif dans l'orientation stratégique des entreprises²¹.

Il est vrai aussi, si l'on en croit une enquête conduite en France, par le CREDOC²², que de plus en plus de consommatrices et de consommateurs expriment leur sensibilité « à un label femmes-hommes ». En effet, à la question posée « s'il existait un label distinguant les entreprises qui font le plus d'effort pour établir une plus grande égalité des droits entre les femmes et les hommes, cela vous inciterait-il à acheter leurs produits? » Leur réponse est affirmative pour 46 % et plutôt favorable pour 37 %. Nous avons bien sûr compris que ces consommatrices et consommateurs établissent cette préférence pour les produits qui sont comparables en prix et en qualité.

5.3 L'importance de cheminer vers l'adoption des règles de bonne gouvernance en intégrant la notion de « masse critique » pour la représentation des femmes

Les études révèlent que les entreprises qui adoptent des règles de bonne gouvernance intègrent aussi présence des femmes en nombre significatif (notion de masse critique) dans les instances. **La bonne gouvernance**, entendue dans le sens de la transparence de l'entreprise et de l'indépendance des administratrices et des administrateurs, accorde, généralement, une place équitable aux femmes. Et il s'avère que la diversité en termes de genre dans la composition des conseils d'administration constitue un gage de succès des entreprises. C'est ce que laissent entendre les auteures du document²³, quand elles soulignent que loin « (...) de conclure que la femme est, à elle seule, l'avenir de la bonne gouvernance d'entreprise (...), les femmes semblent en effet pouvoir contribuer

²⁰ Voir ORSE. Op.cit., p. 29.

²¹ C'est aussi ce que fait ressortir le magazine Working Mothers qui, chaque année, depuis 1986, publie les « 100 Best Companies for Working Mothers ». Les entreprises qui figurent sur cette liste doivent être exemplaires en matière de mesures d'avancement concernant l'égalité des femmes et des hommes. Ce sont leurs réponses et les documents fournis à un questionnaire portant sur : La culture de l'entreprise, la composition de l'effectif salarial, les politiques en matière d'articulation vie professionnelle/vie privée et d'avancement des femmes, qui leur font mériter de figurer dans le classement des 100 meilleures entreprises. C'est ainsi que, en 2003, l'entreprise S.C. Johnson a été classée dans la catégorie « avancement des femmes » puisqu'elle avait « formé 463 salariées en position de management/leadership et a permis à une grande part d'entre elles de suivre un programme de mentoring, de conseil en gestion de carrière, des séminaires et conférences dédiées aux femmes. ». cf. ORSE, op.cit, pp. 37-38.

²² Le Quéau, Pierre, « Le consommateur sensible à la parité des droits hommes-femmes au travail, Consommation et modes de vie », CREDOC, No 142, mars 2000, in ORSE, p. 41.

²³ ORSE, op.cit., p. 69.

efficacement à la mise en œuvre d'une nouvelle forme de gouvernance, en phase avec les objectifs actuels affichés tant par les pouvoirs publics que par les actionnaires et les salariés. »

5.4 Engagements fermes des organisations coopératives

Que les organisations coopératives et associatives prennent des engagements fermes pour promouvoir, à l'intérieur des entités concernées, la construction de relations sociales femmes-hommes de type égalitaire, en considérant que la valorisation de l'égalité entre les femmes et les hommes agit comme un **élément déterminant** de l'horizon vers lequel pourront évoluer les entreprises coopératives. De tels engagements devraient être formels et inscrits au cœur des planifications stratégiques, ou des plans d'action, des coopératives. Ce qui doit commencer par l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes au sein des institutions des divers niveaux afin de mesurer les déséquilibres existants, tout en se donnant des objectifs de type qualitatif et quantitatif qui doivent être atteints selon un calendrier déterminé. Ce n'est qu'après avoir acquis une réelle connaissance de la situation des femmes et des hommes dans les coopératives qu'il sera possible de passer à un autre stade d'intervention : celui de la formation. En effet, dans leur décision de formaliser un dispositif propre à assurer le respect de l'éthique de genre, les coopératives devront prendre des mesures afin de promouvoir des modules de formation et d'accompagnement des membres. Et, tout en formant les membres de l'entreprise coopérative à l'éthique de genre, ces modules de formation auront aussi l'avantage de produire un travail collectif sur les rôles des femmes et des hommes, en relation à leur participation dans les processus décisionnels.

6. CONCLUSION

En conclusion, que pouvons-nous dire?

La demande de démocratie dans notre société n'est plus à démontrer et féconde celles de qualité de vie, de développement durable, de respect des normes éthiques. Des demandes exprimées de plus en plus clairement par toutes celles et tous ceux pour qui le sens de la vie ne se résume pas à la seule quête du profit immédiat. En conséquence, compte tenu du fondement sur lequel reposent les institutions coopératives et du contrat social scellé lors de leur création, la mise en place des mécanismes nécessaires au respect de l'éthique de genre doit être perçue comme une condition *sine qua non* de l'accomplissement de leur mission, au plein sens du terme. Répondre présentes face à l'exigence du respect de l'éthique des genres, n'est-ce pas d'ailleurs, pour les institutions coopératives d'aujourd'hui, une formidable occasion de renouveler leur « mise au monde » en incorporant les exigences de qualité, d'authenticité, d'éthique, selon les principes qui ont présidé à leur création. Des principes qui posent au fondement même de l'entité coopérative la responsabilité sociale et la solidarité avec autrui; des principes qui consacrent la pleine égalité des femmes et des hommes, tant dans l'animation locale des entreprises coopératives que dans la conduite de celles-ci.

Car, dans le contexte actuel de profonde mutation sociale, le désir des populations de **se donner un mode de vie de qualité** tend à s'affirmer. Un mode de vie où la recherche éthique dans toutes ses dimensions structurera les choix des individus. C'est alors par le souci de créer ce **climat éthique**²⁴, agissant comme un puissant vecteur de l'idéal coopératif et comme un moyen efficace pour satisfaire aux exigences de **l'éthique de genre**, que les coopératives pourront, elles aussi, figurer sur la liste des *Best Institutions*. Les organisations coopératives ne peuvent rater ce rendez-vous.

²⁴ Un climat éthique qui est, comme le souligne Samuel Mercier (**L'éthique dans les entreprises**, Éditions La Découverte, 2004, pp. 36-40), est enraciné dans le système de valeurs de l'entreprise et fondé sur les perceptions que les membres ont des normes organisationnelles (procédures et pratiques) relatives au comportement éthique lequel est directement affecté par le climat éthique qui règne dans l'entreprise.

SECTION 3 -

ÉTHIQUE ET COOPÉRATIVES : UNE BIBLIOGRAPHIE COMMENTÉE²⁵

Ronald Thériault et Guy Robinson

Cette bibliographie commentée comporte quelque 115 références annotées. Elle a été élaborée à partir de sources documentaires traditionnelles (articles, livres et autres publications) et électroniques (sources documentaires sur Internet et documents en ligne tels que présentations de diapositives électroniques, actes de colloques, conférences, etc.) portant sur le thème *Éthique et coopératives*. Son contenu est subdivisé en trois sections principales.

La première porte sur la composante Éthique du thème général. Le concept est d'abord défini puis appréhendé plus particulièrement dans le contexte de l'*éthique des affaires* tant privées que coopératives et publiques. Cette section répertorie aussi des articles, ouvrages et autres sources relatives aux infrastructures de l'éthique dans les organisations, aux codes de déontologie et de valeurs, à différents aspects de l'éthique des affaires ainsi qu'à d'autres domaines d'application de l'éthique.

La deuxième section concerne les coopératives. Il y est question des origines du mouvement coopératif, des principes coopératifs, de pratique de la coopération, du rôle et de la place qu'occupent les coopératives dans la société, de gestion des coopératives ainsi que de types de coopératives.

La troisième partie s'efforce de coupler Éthique et coopératives en abordant cette relation sous plusieurs angles. Il y est question du rôle des coopératives dans la promotion de l'éthique, d'éthique dans la gestion des coopératives ainsi que d'éthique coopérative face à la mondialisation. Les avantages éthiques des coopératives sont soulignés de même que l'avenir qui pourrait leur être réservé dans la mesure où elles parviendront à actualiser et profiter des avantages comparatifs qu'elles possèdent. Cette section comprend aussi des sources relatives à des études de cas ainsi que des références en matière d'enseignement, la formation et recherche en éthique et coopératives. Le tout se termine sur des références bibliographiques concernant plus particulièrement le Nouveau-Brunswick.

1. L'ÉTHIQUE

C'est surtout depuis le début des années 90 que l'éthique est devenue un sujet d'actualité. L'*éthique des affaires* d'abord, plus particulièrement dans le sillage des scandales

²⁵ Texte basé sur deux travaux réalisés par Ronald Thériault dans le cadre du cours ADPU6920 – Lectures dirigées du programme de maîtrise en administration publique de l'Université de Moncton. Ces travaux sont les suivants : **Éthique et coopératives au Nouveau-Brunswick : bibliographie annotée**, 15 juin 2005. 19 p.; **Éthique et coopératives : revue de littérature**, 8 juin 2005. 38 p.

financiers comme ceux de Cinar au Québec et d'Enron aux États-Unis; mais aussi l'*éthique publique*, sérieusement malmenée dans le cadre de l'*Affaire des commandites* qui va continuer longtemps de secouer le Canada.

Discipline de plein droit, l'éthique puise dans de nombreuses autres sources : philosophie, morale, spiritualité et même religion. Le courant de pensée moderne qui englobe ce qui est appelé *éthique* aujourd'hui ne fait pas toujours référence à ces sources. Il apparaît donc utile, dans un premier temps, de bien cerner cette réalité et les concepts qui s'y rattachent.

Soulignons aussi que beaucoup d'enjeux sociaux, économiques, environnementaux et humains se profilent derrière les débats éthiques modernes. Qu'il suffise de mentionner la bioéthique et les nouvelles biotechnologies pour illustrer ce point. Voici ce que disait à ce propos le sociologue F. Steudler lors du *Colloque sur l'éthique de la santé, droits de l'homme et morales* tenu à l'Université de Moncton en septembre 2004 : « Les biotechnologies, en raison des espoirs qu'elles laissent entrevoir, mais aussi des craintes qu'elles suscitent, font naître des interrogations éthiques qui requièrent, comme dans les autres secteurs de la génomique, des discussions et des débats qui ne se situent plus seulement au niveau du local, du régional ou du national, mais à celui de l'international, du fait de la mondialisation des relations et des échanges. »

Le débat éthique est universel et s'étend à de nombreuses sphères de la vie humaine et sociale. Cela dit, dans le contexte de la présente bibliographie, nous nous concentrons sur l'*éthique des affaires*, domaine qui concerne à la fois les secteurs privés, coopératifs, sans but lucratif et public.

La quantité d'entreprises privées et d'organisations gouvernementales et non gouvernementales nord-américaines qui se sont dotées d'un code de déontologie est impressionnante, de même que la multitude de conférences, ateliers et sessions de formation en entreprise qui se tiennent sur le sujet. Cela atteste bien de l'intérêt général que suscite cette question. Un intérêt sans cesse grandissant qui, au passage, résulte largement de la répétition de scandales dans les milieux des affaires ainsi que de la dénonciation du phénomène de la corruption dans les secteurs publics et parapublics du monde entier. Un intérêt croissant qui provient aussi du fait que *de plus en plus d'employés et de gestionnaires désirent intégrer dans leur entreprise des valeurs éthiques et spirituelles* (Pauchant, 2000, p. 21) aux fins de développement et d'épanouissement personnel.

1.1 Concept et définitions

L'usage courant du mot *éthique* en fait l'un des termes modernes les plus galvaudés. Que doit-on penser par exemple de la ligne *Éthique* des produits de beauté Christian Dior commercialisés en France? Un auteur verbalise comme suit la frustration qu'il ressent face à l'utilisation abusive du mot et du discours qui entoure l'éthique. *De quoi parle-t-on dans ces discours qui prolifèrent et qui se réclament de l'éthique? De quoi s'agit-il au juste? D'éthique, vraiment? Pourquoi, en outre, prolifèrent-ils aujourd'hui, ces discours? Qu'est-ce que ceci révèle sur la société dans laquelle nous vivons?*

(Bourgeault, 2004) Ce sont autant de questions qu'il aborde dans son ouvrage, lesquelles soulignent aussi l'importance de définitions claires et précises dans ce domaine, d'où l'utilité de lexiques tels ceux de Charrette (2000) et de Jutras et Boisvert (2004).

Dans un autre registre, l'*éthique* se voit définie comme *cette dimension de la pensée et du comportement humain qui est guidée par des normes et des principes de bonne conduite. L'éthique comprend un engagement de faire ce qui est bien* (section 1.2 : Agence de gestion des ressources humaines, 2005). Quant aux valeurs, il s'agirait de *croyances profondément ancrées qui influencent nos attitudes, nos actions, les choix que nous faisons et les décisions que nous prenons* (section 1.2 : Agence de gestion des ressources humaines, 2005). Pour ce qui est de la déontologie, le dictionnaire Robert nous la décrit comme *l'ensemble des règles et des devoirs régissant une profession*.

Il apparaît intéressant et enrichissant aussi d'aborder la question de l'éthique en tant que concept qui peut être défini comme *un domaine de réflexion qui porte sur les valeurs et les fins (les buts) de l'action humaine* (Piron, 2002). Cette auteure appuie sa pensée sur un écrit du philosophe français Michel Foucault pour qui l'éthique représente *la pratique réfléchie de la liberté*. Foucault se demandait : « que faisons-nous de notre liberté de décider et vers quelles fins l'orientons-nous? » Comme nous pouvons le constater, il existe des définitions très larges du concept qui nous intéresse.

Pour celles et ceux qui ne souhaitent pas pénétrer le dédale des grands débats philosophiques et moraux sur les origines du concept et les notions qu'il recouvre, la définition retenue par l'Encyclopédie de l'Agora (2005) mérite d'être soulignée. Extraite des travaux du Bureau canadien des valeurs et de l'éthique, elle se trouve ainsi formulée : *L'éthique est une branche de la philosophie qui s'intéresse aux comportements humains et, plus précisément, à la conduite des individus en société. L'éthique fait l'examen de la justification rationnelle de nos jugements moraux, elle étudie ce qui est moralement bien ou mal, juste ou injuste*.

Bodiguel, J.-L. (2002). *Pourquoi a-t-on besoin d'éthique?* **Éthique publique**, 4 (1), pp. 7-19.

Les valeurs du secteur privé et de la *Nouvelle gestion publique* (NGP) envahissent le secteur public et bouleversent ses valeurs traditionnelles. Nécessité d'une nouvelle réflexion sur l'éthique et d'une redéfinition des valeurs importantes du secteur public. Un article qui s'inscrit dans la remise en question provoquée par les valeurs de la NGP.

Bourgeault, G. (2004). **Éthiques : dit et non dit, contredit, interdit**. Montréal, PUQ.

Les discours sur l'éthique sont partout et prolifèrent, mais qu'est-ce qui se cache derrière ce mot? Être éthique ou ne pas être. Le mot éthique est utilisé à toutes les sauces. Mais qu'est-ce que l'éthique? Une analyse du

phénomène à la mode de l'éthique et sur l'utilisation abusive du mot lui-même.

Canada. Groupe de travail sur les valeurs et l'éthique dans la fonction publique (2000). **De solides assises : rapport du Groupe de travail sur les valeurs et l'éthique dans la fonction publique.** (John C. Tait, président). Ottawa, Le Groupe.

Le rapport Tait a lancé le dialogue sur les valeurs et l'éthique dans la fonction publique canadienne qui est à l'origine du Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique publié en 2003. Définition des mots valeurs et éthique. Les quatre familles de valeurs fondamentales : démocratiques, professionnelles, liées à l'éthique, liées aux personnes. Rapport qui va au-delà des simples codes d'éthique et qui traite de façon intelligente les enjeux reliés au thème de l'éthique dans la fonction publique canadienne.

Charette, É. (2000). **Lexique des valeurs de gestion et de l'éthique.** Ministère des travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Récupéré le 16 décembre 2004, de www.translationbureau.gc.ca

Lexique anglais-français de près de 250 entrées ainsi que quelques définitions et observations. Possibilité de télécharger une version imprimable gratuitement.

Éthique. **L'Encyclopédie de l'Agora**, Dossier *L'humain*. Récupéré le 27 octobre 2005, de <http://www.agora.qc.ca/mot.nsf/Dossiers/Ethique>

L'éthique est une branche de la philosophie qui s'intéresse aux comportements humains et, plus précisément, à la conduite des individus en société. L'éthique fait l'examen de la justification rationnelle de nos jugements moraux, elle étudie ce qui est moralement bien ou mal, juste ou injuste. Dossier abordant la question sous les angles de la définition et des enjeux. Distinction entre morale et éthique. Liens documentaires sur le sujet en fin d'article.

Jutras, M. et Boisvert, Y. (2001). **Petit lexique des valeurs dans la fonction publique fédérale canadienne.** Secrétariat du Conseil du Trésor, Bureau des valeurs et de l'Éthique. Récupéré le 16 décembre 2004, de www.tbs-sct.gc.ca

Lexique très complet avec définitions des mots et concepts concernant les valeurs et l'éthique. Les quatre familles de valeurs du Rapport Tait sont examinées, de même que les mots transparence, neutralité, responsabilité, intégrité, honnêteté, etc.

Lacroix, A. et Malherbe, J.-F., dir. (2003). **L'éthique à l'ère du soupçon.** Montréal, Éditions Liber.

Essai philosophique sur la question du fondement anthropologique de l'éthique appliquée. Série de réflexions visant à répondre aux soupçons émis par Marx, Nietzsche et Freud sur la religion et la morale. Issu d'une réunion d'expertes et d'experts tenue sous les auspices de la Chaire d'éthique appliquée de l'Université de Sherbrooke.

L'éthique dans le service public : questions et pratiques actuelles (1996). Paris, Organisation de coopération et de développement économiques. 73 p. (Études hors série sur la gestion publique, N° 14).

Rapport et mise en situation. Tente un regard sur les tendances et pratiques actuelles et fait la promotion de la nécessité pour les organisations d'avoir une infrastructure de l'éthique. État de situation des théories et pratiques reliées à l'éthique dans différents pays tels qu'observées par l'Organisation de coopération et de développement économique. La définition de l'éthique part de l'idée abstraite *ethos* pour évoluer vers les principes *valeurs* pour nous amener par la suite à des notions de règles et de conduite.

Pauchant, Thierry C. (2000). **Pour un management éthique et spirituel. Défis, cas, outils et questions.** Montréal, Fides.

Résultats du premier Forum international sur le management, l'éthique et la spiritualité (FIMES). Intégration de l'éthique et de la spiritualité au travail. Un livre phare. Une percée audacieuse et un livre qui va plus loin, qui ouvre des horizons nouveaux.

Piron, F. (2002). *Les défis éthiques de la modernisation de l'administration publique. Éthique publique*, 4 (1), pp. 31-44.

L'éthique est quelque chose d'intérieur à l'individu, un fondement moral (ou théorie morale) à la base des réformes des individus et des organisations. L'éthique est un domaine de réflexion qui porte sur les valeurs et les fins (les buts) de l'action humaine et l'obéissance aveugle est considérée comme de l'antiéthique. Article plutôt axé sur une théorie de l'éthique qui va-et-vient entre une conception idéaliste et pratique de celle-ci.

Publications du professeur André Lacroix. Récupéré le 27 octobre 2005, de http://www.usherbrooke.ca/fatep/qui/enseignants/pub_alacroix.html

Titres d'une cinquantaine de publications et conférences du professeur André Lacroix portant notamment sur l'éthique sociale et économique ainsi que sur la philosophie du droit.

1.2 Infrastructure et codes

Codes d'éthique, codes de déontologie et codes des valeurs sont parmi les principales incarnations de la préoccupation éthique dans les organisations. La littérature abonde dans ce domaine.

Certes, la présence de codes et de normes ne suffit pas. N'a-t-il pas été souligné avec humour que la société Enron possédait un des codes d'éthique parmi les plus progressifs du monde des affaires et que cette entreprise avait même remporté des prix pour ses efforts dans ce domaine? Cela dit, leur importance est indéniable. Cela ressort notamment des résultats d'une enquête auprès de plus d'une quarantaine d'entreprises qui font dire à un dirigeant de l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) que *la déontologie constitue un outil puissant de changement et de transformation dans l'entreprise* (Médina, 2003).

Dans le secteur public, soulignons les efforts poursuivis depuis 1985 par le gouvernement du Canada dans les domaines de l'éthique et des valeurs. Ces efforts ont généré en 2003 un **Code des valeurs et d'éthique de la fonction publique** qui a pour objectif *de guider et de supporter les fonctionnaires dans toutes leurs activités professionnelles* et dont la finalité est aussi *de conserver et d'accroître la confiance du public dans l'intégrité de la fonction publique*. (Agence de gestion des ressources humaines, 2005).

Mais tout comme dans le secteur privé, l'existence et la qualité des codes d'éthiques dans le secteur public sont des conditions nécessaires, mais insuffisantes pour éliminer à la source les causes profondes de scandales liés au manque d'éthique. Voilà qui prêche en faveur de la mise sur pied de comités d'éthique dotés de mandats plus larges que la seule élaboration d'un code d'éthique; de comités d'éthique ayant aussi pour mission fondamentale de veiller à l'application des codes adoptés au sein des différentes organisations, institutions et entreprises.

Ces constats sont également à l'origine de la prise de conscience de la nécessité du développement dans les organisations d'infrastructures de l'éthique (section 1.1, **L'éthique dans le service public**, 1996). Qui plus est, d'infrastructures doublées de mécanismes complémentaires tels que ceux de dénonciation des actes fautifs.

Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (2005). **Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique**. Récupéré le 27 octobre 2005, de http://www.hrma-agrh.gc.ca/veo-bve/vec-cve/vec-cve_f.asp

Énoncé des valeurs et de l'éthique de la fonction publique canadienne émises sous la forme d'un code régissant le comportement des fonctionnaires. Les grandes valeurs du rapport Tait. Les mesures relatives aux conflits d'intérêts. Diverses annexes. Ce code va beaucoup moins loin que la réflexion poursuivie par John C. Tait.

Canada. Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique (2002). **L'infrastructure de l'éthique dans l'administration publique : l'expérience de certains pays**. Ottawa, Secrétariat du Conseil du Trésor. Récupéré le 27 octobre 2005, de

http://www.hrma-agrh.gc.ca/veo-bve/theethicsinfrastructureinthepublicadministration_f.asp

Au moment où se déroulent des réflexions sur la modernisation de la fonction publique canadienne, il est important de porter un regard sur les expériences de certains pays en matière de gestion des cadres de l'éthique et d'en tirer des conclusions utiles. Pour ce faire, cinq pays ont été retenus, compte tenu de la similitude de leurs institutions politiques et administratives avec celles du Canada. Outre donc celle du Canada, on trouvera esquissée ici l'infrastructure de l'Australie, des États-Unis, du Danemark, de la Nouvelle-Zélande et du Royaume-Uni, suivant les rubriques ci-après : introduction, énoncé de valeurs, code de conduite, promotion de valeurs, contrôle des actes répréhensibles, coordination et évaluation.

Caux Round Table. **Guide to CSR and Business Ethics Codes**. Récupéré le 28 octobre 2004, de

<http://www.cauxroundtable.org/GuidetoCSRandBusinessEthicsCodes.html>

Caux Round Table. **Principles for Business**. Récupéré le 28 octobre 2005, de

<http://www.cauxroundtable.org/principles.html>

Caux Round Table. **Principles for NGO's**. Récupéré le 28 octobre 2005, de

<http://www.cauxroundtable.org/PrinciplesforNGOs.html>

Caux Round Table. **Resources**. Récupéré le 28 octobre 2005, de

<http://www.cauxroundtable.org/resources.html>

Center for Business Ethics. University St.Thomas, Cameron School of Business. Houston. Récupéré le 27 octobre 2005, de <http://www.stthom.edu/cbes/>

Ressources Internet avec des liens concernant divers aspects de l'éthique. Éthique des genres. Éthique et lois. Éthique et technologies. Éthique et éducation. Éthique en Chine, etc. Le lien *Ethics, Business and Public Policy* aboutit à des codes d'éthique. Autre lien : *Online Journal of Ethics (OJE)*.

Center for the Study of Ethics in the Professions (2005). **Codes of Ethics Online**. Chicago, Illinois Institute of Technology. Récupéré le 27 octobre 2005, de <http://ethics.iit.edu/codes/>

Plus de 850 codes d'éthique de corporations, d'institutions et d'organismes gouvernementaux.

EthicsWeb.ca. Halifax. Récupéré le 27 octobre 2005, de <http://www.ethicsweb.ca/>

Collection de sites Internet relatifs à l'éthique développée et administrée par le philosophe-éthicien Chris MacDonald : *Applied ethics resources on WWW, BusinessEthics.ca, etc.* Des centaines de codes d'éthique de grosses compagnies et d'associations. Articles, livres, liens, etc. Contient aussi un guide de MacDonald intitulé *Creating a code of ethics for your organization* (<http://www.ethicsweb.ca/codes/>).

European Business Ethic Network (EBEN). Récupéré le 28 octobre 2005, de <http://www.eben-net.org/>

Association sans but lucratif incorporée aux Pays-Bas. Seul réseau international entièrement consacré à la promotion de l'éthique des affaires dans l'industrie privée, le secteur public, les organisations sans but lucratif et le monde universitaire.

International Business Ethics Institute (2004). **Reflecting an International Workforce : The Comprehensive Guide to Developing an Effective Global Business Conduct Program.** Washington, DC. Récupéré le 14 décembre 2004, de www.business-ethics.org

Un guide qui regroupe et analyse des codes d'éthique provenant d'une centaine d'entreprises multinationales. Le guide est un genre de palmarès avec recommandations pour l'établissement de codes d'éthique. Voir aussi la fiche *Dix erreurs que les organisations font en développant leur programme éthique* sur le site Internet de l'IBEI (<http://www.business-ethics.org/top10.html>).

Medina, Y. (2003). **La déontologie : ce qui va changer dans l'entreprise.** Paris, Éditions d'Organisation, 189 p.

La déontologie constitue un outil puissant de changement et de transformation de l'entreprise. Catégories de chartes et de codes d'éthiques. Effets juridiques de la norme déontologique. ORSE est l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises : <http://www.orse.org/>.

Patenaude, J. et Legault, G. (1996). **Enjeux de l'éthique professionnelle.** Montréal, PUQ, 148 p.

Enjeux éthiques rattachés aux milieux institutionnels et professionnels. Comités d'éthique. Éthique des professionnelles et des professionnels et

responsabilisation des entreprises. Petit livre traitant surtout des codes et comités d'éthique.

1.3 Éthique des affaires

Est-ce par nécessité, pour se refaire une image ou pour se donner bonne conscience que le monde des affaires parle de plus en plus d'éthique? En parler, c'est déjà bien. Agir, c'est *encore mieux*.

Constatant qu'il y a souvent décalage entre théorie professée et théorie mise en pratique, entre paroles et actions, Adrien Payette fournit quelques suggestions concrètes : création d'un climat éthique dans l'organisation, d'une culture organisationnelle favorable; faire de la moralité une question de sécurité, afin de favoriser le développement de relations de confiance au sein de l'organisation; des exercices éthiques pour que les individus et l'organisation puissent accéder à des niveaux supérieurs de sagesse et de maturité (Payette, 1994).

Les faits de nos jours attestent d'une volonté réelle de nombreuses entreprises et de leurs dirigeantes ou leurs dirigeants d'intégrer non seulement l'éthique, mais aussi la spiritualité dans la pratique du management. Selon Ian Mitroff (cité dans Pauchant, 2000), la spiritualité au travail sera l'un des défis majeurs en management pour les prochaines années. Il tire cette conclusion des résultats d'une étude qu'il a menée auprès de 230 gestionnaires, directrices et directeurs d'entreprises aux États-Unis, laquelle dégageait notamment que près de 92 % d'entre elles et eux désiraient mieux intégrer la spiritualité et l'éthique au travail.

Une telle tendance est aussi sensible ailleurs qu'aux États-Unis. Un exemple vient du Québec avec l'établissement d'une Chaire de management éthique au sein de l'École des Hautes études commerciales (HEC Montréal, 2005). Cette dernière a pour mission d'encourager l'intégrité des personnes au travail, les valeurs mises de l'avant étant les suivantes :

- Centralité de la personne : respect de la personne et développement de son intégrité.
- Responsabilité : conscience des conséquences des actions et engagement au service du bien commun.
- Nature intégrale de l'éthique : santé des personnes et qualité de vie; plus-value économique, honnêteté et justice sociale; conscience et pratiques écologiques; croissance de l'esprit humain.
- Rigueur scientifique : débats, dialogues et tests d'hypothèses abordés avec des méthodes scientifiques, quantitatives et qualitatives.

Pragmatisme : créer des outils et développer des habiletés durables chez les personnes pour la transformation des pratiques de management et de leadership.

Ceci nous amène à la réflexion philosophique de Simone Weil qui affirmait qu'une civilisation constituée par une spiritualité du travail serait le plus haut degré d'enracinement de l'homme dans l'univers, par suite, l'opposé de l'état où nous sommes, qui consiste en un déracinement presque total. Ce qui fait dire à Thierry Pauchant, dans une présentation de dix suggestions inspirées de la pensée de Simone Weil *qu'une entreprise ne génère pas seulement des conséquences économiques, mais aussi des conséquences écologiques, sociales et spirituelles* (Pauchant, 1998). C'est donc aussi dans cette perspective visionnaire de Weil sur la spiritualité du travail que s'inscrivent les enjeux éthiques du monde des affaires et, par ricochet, la responsabilité sociale des entreprises.

Dion, M. (1994). **L'éthique de l'entreprise**. Montréal, Fides, 255 p.

Comprend la plupart des textes du Colloque *L'éthique de l'entreprise : de sa conception à sa réalisation* qui eut lieu à l'Hôtel Bonaventure en mai 1993. Les textes examinent le processus d'élaboration de l'éthique d'entreprise, allant de sa conception première à son application et à sa réalisation. Cinq études de cas.

European Business Ethic Network (EBEN). Récupéré le 28 octobre 2005, de <http://www.eben-net.org/>

Association sans but lucratif incorporée aux Pays-Bas. Seul réseau international entièrement consacré à la promotion de l'éthique des affaires dans l'industrie privée, le secteur public, les organisations sans but lucratif et le monde universitaire.

HEC Montréal. Chaire de management éthique. Mission et valeurs. Récupéré le 6 novembre 2005, de <http://www.hec.ca/cme/francais/mission.htm>

Les organisations sont confrontées aujourd'hui à deux problèmes importants : l'accroissement de la mondialisation qui mélange les populations, les cultures et les repères; et l'augmentation de crises et de scandales qui sapent la réputation des entreprises privées et des organismes publics. Ceci engendre souvent des sentiments de cynisme et d'apathie ainsi que des stratégies défensives d'individualisme et de corporatisme. Dans ce contexte, il est urgent que les gestionnaires, les employés et employées retrouvent du sens au travail et s'engagent de plein gré dans un projet commun et intègre. Toutes les activités de la Chaire (recherche appliquée, enseignement, formation et conseil) tentent de répondre à cette double quête d'intégrité personnelle et collective.

International Business Ethics Institute. Récupéré le 14 décembre 2004, de <http://www.business-ethics.org/index.asp>

Organisation sans but lucratif située à Washington DC, l'IBEI a été fondé en 1994 pour répondre au besoin grandissant de transnationalisme en matière d'éthique des affaires.

InterPraxis. Toronto. Récupéré le 2 mai 2005, de <http://www.interpraxis.com/>
Firme de consultants et de consultants spécialisés en éthique et responsabilisation sociale des entreprises. Offre des stratégies de communication et de la formation éthique en entreprise. Conférences et outils orientés vers une plus grande responsabilité sociale des entreprises.

Legault, Georges A. (1997). **Enjeux de l'éthique professionnelle**. Tome II. Montréal, PUQ, 194 p.

Sur l'importance de l'éthique professionnelle et de l'éthique des affaires. Attentes sociales, standards, comités de discipline et activités de formation éthique.

Pauchant, Thierry C. (1996). **La quête du sens. Gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature**. Montréal, Éditions Québec-Amérique, Collection Presses HEC.

Apprendre à gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature. Évalué par le journal *Les Affaires* comme l'un des six livres indispensables pour toute bonne et bon gestionnaire.

Pauchant, Thierry C. (1998). **Pour une éthique spirituelle du travail et de l'économie. 10 suggestions de Simone Weil**. Présentation de diapositives électroniques. Récupéré le 28 octobre 2005, de http://www.hec.ca/cme/francais/media_multimedia/PresPowerpoint.htm

Suggestions pour développer une civilisation basée sur une spiritualité du travail. Fondées sur une vision inspiratrice pour une spiritualité du travail de Simone Weil (1909-1943).

Pauchant, Thierry C. (2000). **Pour un management éthique et spirituel. Défis, cas, outils et questions**. Montréal, Fides.

Résultats du premier Forum international sur le management, l'éthique et la spiritualité (FIMES). Intégration de l'éthique et de la spiritualité au travail. Un livre phare. Une percée audacieuse et un livre qui va plus loin, qui ouvre des horizons nouveaux.

Payette, A. (1994). *Éthique et management*. In : Parenteau, R. **Management public**. Montréal, PUQ, chap.11, pp. 219-248.

Les gestionnaires doivent incorporer l'éthique dans la pratique de leur travail quotidien. La théorie morale de l'individu. Climat éthique dans

l'organisation. La moralité : une question de sécurité! Adrien Payette fut un précurseur dans l'établissement de liens entre l'éthique et le management.

Mercier, S. (2004). **L'éthique dans les entreprises**. Nouvelle édition, Paris, Éditions La Découverte. 128 p.

Le domaine de l'éthique en entreprise est un sujet sensible et transversal. Il renvoie à des débats actuels à propos de la lutte contre la corruption, la notion d'entreprise citoyenne, le rôle du gouvernement d'entreprise ou la quête de la qualité. Cet ouvrage montre pourquoi la question éthique est devenue un enjeu central dans les organisations. Il présente clairement et rigoureusement les principales recherches portant sur l'éthique appliquée à l'entreprise. Il s'attache à explorer les effets de la culture organisationnelle et nationale sur la forme et le contenu des politiques éthiques.

Pesqueux, Y. et Biefnot, Y. (2002). **L'Éthique des affaires. Management par les valeurs et responsabilité sociale**. Paris, Éditions d'Organisation, 239 p.

Éthiques des affaires et responsabilités sociales de l'entreprise. Aucun manager ne peut se désintéresser des questions éthiques. Livre pédagogique, mais aussi pratique avec outils concrets pour les entreprises.

Setton, A. (2003). **Bible et management**. France, Éditions Desclée de Brouwer.

Traité de sagesse qui peut contribuer à un *vivre ensemble* constructif dans l'entreprise. Sept fonctions psychospirituelles du manager. Management et gestion des conflits. Pensée au carrefour du management, de la psychologie et de la tradition chrétienne.

1.4 Autres domaines de l'éthique

Cette dernière sous-section donne un aperçu de catégories et de domaines de l'éthique autres que ceux du monde du travail et des affaires, mais qui ont un lien avec le thème qui nous intéresse : celui de l'éthique et les coopératives.

L'éthique du travail réfère aux convictions qui animent un employé dans l'exécution de ses tâches quotidiennes (Bergeron, 2004) tandis que *l'éthique des affaires* ou commerciale fait référence à l'ensemble de règles morales qui s'impose à la politique, aux institutions et à la conduite dans le milieu des affaires (Velasquez, cité dans Bergeron, 2004).

En ce qui concerne, *l'éthique appliquée*, elle constitue un champ multidisciplinaire et pratique où *une décision doit être prise par l'exercice du jugement autonome dans une situation concrète* (Lacroix et Létourneau, 2000). L'ouvrage **Éthique : histoire, politique et application** de Duhamel et Mouelhi (2002) permettront à la lectrice ou au lecteur intéressé d'approfondir toute cette dimension.

*L'éthique des genres est une question de culture qui se réfère à la classification sociale en masculin et féminin (section 3.4, Seguin et Robinson, 2005). Un des grands défis qui concerne particulièrement les institutions coopératives est justement celui de la concrétisation de la pleine citoyenneté des femmes par le respect de l'éthique de genre dans tout le processus décisionnel (section 3.4, Seguin et Robinson, 2005). Il va sans dire que ce défi ne se limite pas aux coopératives, ce que démontre en effet le programme **Égalité des genres et développement** de l'Unesco dont le but est de promouvoir des changements institutionnels afin de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes, entre les garçons et les filles (Unesco, 2005). Quant à l'Agence canadienne de développement international, elle considère cet enjeu comme faisant partie des grands indicateurs du concept de développement durable qu'elle cherche à promouvoir auprès des pays en développement (section 3.2, ACDI, 2005). Mais toutes et tous savent que cette problématique éthique n'est pas l'apanage des seuls pays les plus pauvres, ce que souligne, entre autres, le point 4 de la Charte de 1987 de l'Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI, 2005) : *La participation des femmes à tous les processus de prise de décision nous apparaît nécessaire sur les plans social, économique, politique et culturel, autant ici [le Canada] que dans le tiers-monde.**

L'éthique chrétienne doit aussi être évoquée dans la mesure où elle a influencé fortement la civilisation judéo-chrétienne. Certains s'interrogent pour savoir *quel peut être un modèle d'éthique chrétienne pour aujourd'hui?* (Fuchs, 2003). Il reste cependant que cette éthique s'abreuve à la source des écrits sacrés de l'Ancien et du Nouveau Testament qui ont subi l'épreuve du temps.

Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI). Chartes de principe. Récupéré le 5 novembre 2005, de <http://www.aqoci.qc.ca/frame.html>

Association à but non lucratif, l'AQOCI regroupe 54 organismes de coopération et d'éducation à la solidarité internationale œuvrant au Québec. Sa mission consiste à promouvoir et à soutenir le travail de ses membres et leurs initiatives pour la solidarité internationale.

Bergeron, Pierre G. (2004). **La gestion moderne. Une vision globale et intégrée.** 4^e édition, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, 531 pages.

Duhamel, A., Noureddine, M. (2001). **Éthique : histoire, politique, application.** Boucherville, Gaëtan Morin Éditeur.

Livre d'histoire, de philosophie et de politique sur l'éthique. Philosophie morale. Éthique sociale. Éthique appliquée.

Fuchs, Éric. (2003). **L'Éthique chrétienne.** Genève, Éditions Labor et Fides.

Vu sous l'angle de l'héritage moral traditionnel et des enjeux modernes des droits humains. Dans la même lignée que son livre *L'Éthique*

protestante paru en 1991 chez le même éditeur. L'auteur est professeur d'éthique à l'Université de Genève.

Heintzman, R. (2001). **De solides assises : valeurs et éthique dans la fonction publique de demain**. Ottawa, ISUMA, pp. 121-126.

La question des valeurs est au cœur de la réforme de la fonction publique canadienne. Reddition de comptes. Relations entre emploi et valeurs. Leadership et gestion des RH. Ralph Heintzman est vice-président, Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique, Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada.

Lacroix, A. et Létourneau, A., dir. (2000). **Éthique : méthodes et interventions**. Montréal, Fides.

Textes présentés par plusieurs éthiciens de champs disciplinaires variés lors du Colloque du 67^e congrès de l'ACFAS tenu en mai 1999 à Ottawa. Enjeux éthiques des prises de décision.

La-Croix.com. Récupéré le 30 octobre 2005, de <http://www.la-croix.com>

Site français avec beaucoup d'analyse sur des enjeux contemporains d'actualité. Dossiers de fond traités sous l'angle de la morale chrétienne.

Lamoureux, H. (2003). **Éthique, travail social et action communautaire : essai méthodologique**. Sainte-Foy, PUQ, 243 p. (Collection Problèmes sociaux et interventions sociales; 10).

Importance de la dimension éthique dans le cadre du travail social. Avortement, toxicomanie et cohérence éthique entre valeurs humaines et sociales.

Lougheed, Tim (2000). *L'éthique appliquée*. **Affaires universitaires**. Article récupéré le 30 octobre 2005, de <http://www.auboulotlescerveaux.ca/french/tools/ethique.html>

Point de vue sur les dilemmes moraux dans les milieux de travail. La nécessité de la concertation et de la mobilisation sociale autour des questions éthiques.

Organisation internationale du travail (OIT). **L'égalité entre hommes et femmes ou égalité des genres**. Récupéré le 30 octobre 2005, de <http://www.ilo.org/public/french/gender.htm>

La politique du BIT sur l'égalité entre femmes et hommes. L'objectif principal de l'OIT est de promouvoir l'accès des femmes et des hommes à

un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine.

Revue-e-Journal. Revue de la pratique philosophique / The Journal for Philosophical Practice. (Ottawa, Université St-Paul). Récupéré le 30 octobre 2005, de http://web.ustpaul.uottawa.ca/fr/fac_prog/philosophie/revue/about_b.html

Périodique électronique publiant des textes appartenant aux divers domaines de la philosophie pratique. La philosophie pratique comprend des activités telles que : le *counselling* philosophique individuel; le *coaching* et la consultation philosophiques; l'animation de tribunes philosophiques publiques (café philosophique ou forum de philosophie); la médiation, par l'entremise de la philosophie, de conflits personnels, culturels et sociaux.

Valeurs et éthique dans l'Administration publique : comment servir l'intérêt public?
Symposium national en éthique 2004. Récupéré le 30 octobre 2005, de <http://web.ustpaul.uottawa.ca/fr/symposium/>

Le but du symposium est d'offrir un lieu d'échange et de discussion sur la définition et le service de l'intérêt public. En suscitant une meilleure compréhension de la signification de l'intérêt public, il espère apporter une contribution dans le développement de stratégies et de politiques qui sont essentielles à la promotion et à l'établissement du bien commun.

Philosophy and public affairs. (Blackwell Publishing). Récupéré le 30 octobre 2005, de <http://www.blackwellpublishing.com/journal.asp?ref=0048-3915&site=1>

Les questions d'intérêt public comportent souvent une dimension philosophique importante. Revue trimestrielle éditée dans la croyance qu'un examen philosophique de ces questions peut contribuer à leur clarification et à leur solution. Accessible en ligne : <http://www.blackwell-synergy.com/loi/papa>

Unesco. Sciences sociales et humaines. Droits humains. **Égalité des genres et développement.** Récupéré le 30 octobre 2005, de www.unesco.org/shs/genres

Promotion de l'égalité des sexes dans le cadre des objectifs de développement des Nations Unies pour le millénaire (2000). Égalité des genres. Participation et droits des femmes. Excellent site avec articles et comptes rendus des progrès sur la scène mondiale.

Université St-Paul. **Centre d'éthique.** Récupéré le 20 octobre, de http://web.ustpaul.uottawa.ca/fr/recherche/centre_ethique/index.htm

Fondé en 1989 et voué à la promotion d'un dialogue de qualité sur les problèmes éthiques que pose la technologie dans une société pluraliste, le Centre de techno-éthique a reçu le mandat d'élargir ses champs de recherche et d'intervention. En 2001, il devenait le Centre d'éthique de l'Université Saint-Paul. Ses intérêts s'étendent dorénavant à l'éthique du travail, à l'éthique des médias, à la bioéthique, à l'éthique publique et à d'autres sujets d'étude selon les problèmes éthiques liés à l'actualité.

Weber, M. (1997). **L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme; suivi de Les sectes protestantes et l'esprit du capitalisme**. Paris, PLON.

Liens entre la réforme calviniste et les valeurs rattachées au sens du travail. Le capitalisme et les valeurs des puritains considérant le travail comme une vocation sacrée. Weber est considéré comme le père de la bureaucratie moderne.

2. LES COOPÉRATIVES

La deuxième section de la bibliographie est centrée sur le mouvement coopératif et ses organisations, les coopératives.

Il est d'abord question, dans les références présentées, d'historique, de définitions, de principes et de pratiques de la coopération. La crise de l'identité coopérative dans un monde en changement est aussi abordée par les auteures et auteurs. C'est le cas de Michel Lafleur qui recommande une prise de conscience de cette identité. Il propose à cette fin notamment son *Modèle des huit défis coopératifs* : les défis de la gouvernance, de l'intercoopération, de la capitalisation et de l'investissement, des valeurs coopératives, du développement de la communauté, de la relation d'usage, de l'éducation coopérative et du produit-service (Lafleur, 2005). Ces différentes sources de connaissances et de renseignements historiques et autres font enfin place à d'autres documents qui ont pour objet principalement de présenter les différents types de coopératives.

2.1 Historique, définitions, principes et pratique

Étoffer sa connaissance de l'**histoire de la pensée et du mouvement coopératifs** – de ses origines socialistes jusqu'à nos jours – est une première étape indispensable pour mettre en perspective le lien étroit qui unit coopératives et éthique, partout dans le monde. Un mouvement qualifié de révolutionnaire au départ, qui a contribué à remettre en cause les fondements mêmes de la pensée capitaliste de l'époque. Une histoire qui aide à mieux comprendre les succès du mouvement coopératif, en l'occurrence dans les pays en développement qui ont pu bénéficier des retombées du mutualisme et du coopératisme. Ainsi au Costa Rica où la promotion *des relations égalitaires et de respect des différences* a jeté *les bases sociales de la transformation politique vers la construction d'un État social* (Huaylupo, 2003). Constatation similaire en région développée, au Québec, lorsque Marcel Laflamme parle *du rôle déterminant dans la*

construction d'un nouvel ordre social et économique que devait assumer le mouvement coopératif québécois (Laflamme, 1981).

Une deuxième étape concerne l'approfondissement des connaissances relatives au coopératisme? Tel qu'il a été souligné lors du Colloque d'orientation et de sensibilisation *Éthique et coopératives du Nouveau-Brunswick* tenu le 21 janvier 2005 à l'Université de Moncton, *l'identité coopérative demeure difficile à cerner... même pour des coopérateurs!* Ce qui souligne l'importance de se familiariser avec les différentes **définitions** du mouvement coopératif.

Ainsi, pour Béland (1977) et le Bureau international du travail (1953), la coopération est *une forme d'organisation dans laquelle des personnes s'associent volontairement en tant qu'êtres humains sur un pied d'égalité pour défendre leurs intérêts économiques.* Quant à l'Alliance coopérative internationale, elle définit la coopérative comme étant *une association autonome de personnes volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs au moyen d'une entreprise dont la propriété est collective et où le pouvoir est exercé démocratiquement* (ACI/ICA, 2005).

Cette dernière définition est importante à retenir, car en plus des besoins économiques, elle intègre les *besoins sociaux et culturels*, faisant ainsi état de la poursuite par voie démocratique d'objectifs économiques et de fins sociales. Quant à la définition donnée par le Conseil de la coopération du Québec, elle est révélatrice à plus d'un titre : *Une coopérative est une entreprise constituée en vertu de la loi sur les coopératives (L.R.Q., C-67.2), avec un pouvoir démocratique (un membre, un vote), un mode de répartition des excédents (ristournes) et qui doit être compétitive (face aux concurrents de son secteur). Une coopérative est une personne morale regroupant des personnes qui ont des besoins économiques et sociaux communs et qui, en vue de les satisfaire, s'associent pour exploiter une entreprise conformément aux règles d'action coopératives* (Conseil de la coopération du Québec, 2005).

En ce qui concerne les **principes** essentiels de la coopération, en 1953, le Bureau international du travail en énumérait quatre : *l'association d'êtres humains, des membres égaux, une adhésion volontaire et un intérêt commun.* De nos jours, sept sont reconnus :

- Adhésion volontaire et ouverte à toutes et à tous
- Pouvoir démocratique exercé par les membres
- Participation économique des membres
- Autonomie et indépendance
- Éducation, formation et information
- Coopération entre coopératives
- Engagement envers la communauté

Voilà en résumé le projet coopératif : sept principes qui résument la vision du développement et qui guident la gestion de ce type d'entreprise (Lafleur, Fondements des principes coopératifs, 2005). Des principes qui découlent eux-mêmes des valeurs fondamentales des coopératives que sont la prise en charge et la responsabilité personnelles et mutuelles, la démocratie, l'égalité, l'équité et la solidarité. Fidèles à l'esprit des fondatrices et des fondateurs, les membres des coopératives adhèrent à une éthique fondée sur l'honnêteté, la transparence, la responsabilité sociale et l'altruisme (ACI, 2005).

Outre la démocratie dont le mouvement coopératif fait la promotion, un deuxième principe qui retient notre attention est celui de l'équité, assimilable à justice économique et justice sociale. Comme l'écrit l'un des auteurs cités, ce qui constitue l'aspect le plus intéressant et le plus utile de la coopération réside dans ce principe *d'équité ou de justice économique qui constitue une autre valeur fondamentale de la coopération* (Craig, 1993).

Ne serait-ce pas de nos jours ce qui, dans la **pratique**, donne au mouvement coopératif toute sa raison d'être? C'est ce qu'exprimerait Michel Lafleur lorsqu'il affirme que les valeurs du coopératisme se sont transformées *pour former aujourd'hui les sept principes coopératifs qui constituent les lignes directrices devant permettre aux coopératives de mettre leur vision du développement en pratique* (Lafleur, Fondements des principes coopératifs, 2005). Une *vision du développement* qui soit *fondée sur des relations plus justes et sur des échanges équitables entre les peuples sur le plan des rapports économiques, sociaux, politiques et culturels* (section 1.4, AQOCI, 2005).

Alliance coopérative internationale (ACI). Déclaration sur l'identité coopérative. Récupéré le 30 octobre 2005, de

<http://www.usherbrooke.ca/irecus/cooperative/cooperative.html>

Alliance coopérative internationale (ACI) / International Cooperative Alliance (ICA).

What is a cooperative? Récupéré le 30 octobre 2005, de

<http://www.ica.coop/coop/index.html>

L'ACI est une association indépendante et non gouvernementale qui regroupe, représente et assiste les coopératives du monde entier. Fondée à Londres en 1895, l'ACI compte 222 membres dans 88 pays, et dans tous les secteurs d'économie. Toutes ces coopératives représentent quelque 800 millions de personnes dans le monde entier.

Béland, C. (1977). **Initiation au coopératisme**. Montréal, Éditions du Jour, 311 p.

Livre de base pour comprendre le rôle et les principes du coopératisme.

Théories, règles et organisations. Comparaison avec d'autres systèmes économiques.

Béland, C. (1998). **Inquiétude et espoir : pièges et valeurs du nouveau pouvoir économique**. Montréal, Éditions Québec-Amérique, 404 p.

Livre d'un grand humaniste qui s'adresse à toutes celles et ceux qui s'intéressent au coopératisme, à l'économie sociale, à l'économie politique et à la sociologie. C'est de la responsabilité citoyenne, de la démocratie, du partage des pouvoirs, de la mondialisation des échanges qu'il est ici question. Site Internet de l'auteur : <http://www.claudebeland.com/>.

Bureau international du travail (1952). **Initiation à la pratique de la coopération**. Genève. La Tribune de Genève.

Document de base à l'intention de coopératrices et coopérateurs désireux de créer une société coopérative. Principes et méthodes. Types de coopératives. Aspects légaux. Partie intéressante sur tout l'aspect de l'organisation et de la gestion des coopératives.

Conseil de la coopération du Québec (2005). **Qu'est-ce qu'une coopérative?** Récupéré le 7 novembre 2005, de http://www.usherbrooke.ca/irecus/cooperative/conseil_qc.html

Craig, John G. (1993). **The nature of co-operation**. Montréal, Black Rose Books.

Étude sur les racines et la nature de la coopération sous l'angle de diverses théories. Chapitres sous forme d'articles de recherche à partir d'études de cas sociologique.

Desroche, H. (1964). **Coopération et développement. Mouvements coopératifs et stratégie du développement**. Paris, PUF. (Collection Tiers-monde. Problèmes des pays sous-développés.)

Étude de la coopération sur le plan du développement socio-économique. Coopératisme international. Économie sociale. Leçons pratiques sur le mouvement coopératif. Le souci du développement social comme logique interne de la coopération.

Encyclopedia.com. **Cooperative Movement**. Récupéré le 30 octobre 2005, de <http://www.encyclopedia.com/html/c1/cooperat.asp>

Site encyclopédique offrant de nombreux liens sur l'histoire du mouvement coopératif, sa philosophie, ses personnages clés, etc.

Entreprises Canada. **Coopératives**. Récupéré le 28 octobre 2005, de <http://www.rcsec.org/>

Définition, mission, valeurs, principes, rôles et responsabilités des membres, etc. Information très complète et vite accessible en cliquant successivement sur *Thèmes d'affaires populaires* puis *Coopératives*.

Fulton, Murray E. (1990). **Co-operative organizations and Canadian society : popular institutions and the dilemmas of change**. Toronto, University of Toronto Press, 345 p.

Analyse des coopératives canadiennes sous divers angles. Aussi une exploration du dilemme des coopératives découlant de leurs obligations économiques et sociales.

Gouvernement du Canada. Système d'aide au démarrage d'une entreprise. **Coopératives**. Récupéré le 30 octobre 2005, de <http://sade.rcsec.org/gol/bsa/site.nsf/fr/index.html>

Système d'aide dans lequel se retrouve de l'information indispensable sur le démarrage d'entreprise provenant des gouvernements fédéral et provincial, de même que de plusieurs autres sources.

Gagnon, Alain-G. et Girard, Jean-Pierre, dir. (2001). **Le mouvement coopératif au cœur du XXI^e siècle**. Montréal, PUQ, 313 p.

Contribution du mouvement coopératif à la construction de l'économie nord-américaine. 15 expertes et experts font le point sur le mouvement coopératif et les grands enjeux de l'heure au Canada et aux États-Unis. Propos sur le mouvement coopératif à l'heure de la mondialisation.

Huaylupo Alcazar, Juan A. (2003). *La constitucion social e historica del cooperativismo en Costa Rica*. **Revue uniRcoop** (Sherbrooke), 1 (2), pp. 139-158.

Institut de recherche et d'enseignement pour les coopératives de l'Université de Sherbrooke (IRECUS). **Mouvement coopératif. Qu'est-ce qu'une coopérative?** Récupéré le 30 octobre 2005, de <http://www.usherbrooke.ca/irecus/cooperative/cooperative.html>

Définition, principes, types et catégories de coopératives, etc. Source majeure de documents, ressources et liens sur le mouvement coopératif.

International Labour Organization (ILO). **Cooperatives in the ILO**. Récupéré le 30 octobre 2005, de http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.Portal?p_prog=C&p_lang=EN

L'OIT voit les coopératives comme importantes pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des femmes et des hommes de même que pour rendre accessibles les infrastructures et les services essentiels dans les secteurs négligés par l'État et les entreprises dirigées par des investisseurs.

Laflamme, M. (1981). **La gestion moderne des coopératives**. Chicoutimi, Gaëtan Morin et associés ltée., 249 p.

Étude du mouvement coopératif au Québec sous les angles de la gestion des ressources humaines, du marketing, des finances, etc. Plusieurs collaborateurs : P. Prévost, A. Petit, J. Préfontaine, F. Guérin, etc. Voir aussi du même auteur : **L'administration et le développement coopératifs** (publié en 1978 aux Éditions du Jour).

Lafleur, M. (2005). **La stratégie de la coopération basée sur son identité : le modèle de défis coopératifs**. [Présentation de diapositives électroniques]. Récupéré le 30 octobre 2005, de <http://www.umoncton.ca/Lareo/Rapport/Colloque%20Michel.ppt>

Présentation du modèle des défis coopératifs développé par l'auteur à l'occasion du Colloque éthique et coopératives du Nouveau-Brunswick tenu à l'Université de Moncton en janvier 2005.

Lafleur, M. (2005). *Fondements des principes coopératifs*. **L'Encyclopédie de l'Agora**. (Dossier *Économie et écologie*) Récupéré le 30 octobre 2005, de <http://www.agora.qc.ca/mot.nsf/Dossiers/Cooperative>

Le projet coopératif : sept principes qui résument la vision du développement et qui guident la gestion de ce type d'entreprise. La page Internet contient des liens vers de nombreuses composantes du mouvement coopératif dans le monde.

Quintin, C. (2003). **Regard historique sur l'expérience des CDR au Québec**. Sherbrooke, IRECUS.

L'auteur, très impliqué dans le développement coopératif et la gestion des coopératives depuis plus de 25 ans, se place d'un point de vue historique pour établir un bilan de l'expérience des coopératives de développement régional au Québec.

UniRcoop Americas. Récupéré le 30 octobre 2005, de <http://www.unircoop.org/>

Site Internet du Réseau des universités des Amériques en études sur les coopératives et les associations. Contient de l'information sur les coopératives dans les Amériques (Observatoire) ainsi que sur le projet uniRcoop et sur le réseau et ses programmes et comités académiques. Bibliothèque virtuelle, revue uniRcoop, séminaires internationaux, observatoire et nombreux liens vers les universités participantes. En quatre langues : français, anglais, espagnol et portugais.

2.2 Typologie des coopératives

Une deuxième dimension avec laquelle il importe de se familiariser est celle de la typologie des organisations coopératives. Il n'y a pas lieu d'entrer ici dans une description détaillée des caractéristiques rattachées aux différents types de coopératives.

Cependant, le tableau suivant est de nature à nous aider à mieux distinguer les différentes coopératives selon qu'elles sont abordées du point de vue de la composition de leurs membres ou de celui de la nature des activités dans lesquelles elles sont engagées.

TYPES DE COOPÉRATIVES	
SELON LA COMPOSITION DE LEURS MEMBRES (IRECUS) http://www.usherbrooke.ca/irecus/cooperative/coop_types.html	SELON LE SECTEUR DES ACTIVITÉS ET LA COMPOSITION DES MEMBRES Canada. Secrétariat aux coopératives http://coop.gc.ca/index_f.php?s1=info_coop&page=type
Coopératives de consommateurs	Coopératives de consommateurs
Coopératives de producteurs	Coopératives de producteurs
Coopératives de travail	Coopératives de travailleurs
Coopératives de travailleurs actionnaires	Coopératives de services
Coopératives de solidarité	Coopératives financières
	Coopératives à partenaires multiples

Alliance coopérative internationale (ACI) / International Cooperative Alliance (ICA). **Alliance coopérative internationale.** Récupéré le 30 octobre 2005, de <http://www.ica.coop/fr/index.html>

Site Internet de l'ACI, association indépendante et non gouvernementale qui regroupe, représente et assiste les coopératives du monde entier. Fondée à Londres en 1895, l'ACI compte 222 membres dans 88 pays, et dans tous les secteurs d'économie. Toutes ces coopératives représentent quelque 800 millions de personnes dans le monde entier.

Canada. **Co-operatives Secretariat / Secrétariat aux coopératives.** Agriculture et Agroalimentaire Canada/Co-operatives Secretariat-Agriculture and Agri-Food Canada. Récupéré le 10 mai 2005, de http://coop.gc.ca/index_f.php

Le Secrétariat aux coopératives a été créé en 1987 en vue d'aider le gouvernement fédéral à répondre plus efficacement aux préoccupations et aux besoins des coopératives. Il a pour mandat de conseiller le gouvernement sur les politiques qui influent sur les coopératives, de coordonner la mise en application de ces politiques et de promouvoir les coopératives au sein de l'administration fédérale. Il sert également de point de liaison entre les coopératives et les nombreux organismes fédéraux avec lesquels elles traitent. Ce site Internet offre des renseignements sur l'*Initiative de développement coopératif* ainsi que des liens vers des renseignements très complets sur le mouvement coopératif, les ministères fédéraux concernés, les législations pertinentes, etc.

Conseil canadien de la coopération. Récupéré le 30 octobre 2005, de www.ccc.coop

Fondé en 1946, le conseil regroupe aujourd'hui huit conseils provinciaux de la coopération, représentant plus de 8 millions de coopératrices et de coopérateurs francophones dans plus de 3445 coopératives. Le site Internet du conseil permet de découvrir la synergie et les nombreuses réussites du mouvement coopératif francophone et fait ressortir les initiatives et les activités courantes du CCC. La disposition du site permet d'accéder rapidement et facilement à des informations pertinentes et toujours d'actualité. Source privilégiée d'informations et de nouvelles du réseau.

Coopérative fédérée de Québec. **Le coopérateur agricole.** Récupéré le 30 octobre 2005, de <http://www.lacoop.coop/coopérateur/>

Périodique publié neuf fois l'an par La Coop fédérée. Il est l'outil d'information de la coopération agricole québécoise. Le site Internet donne accès aux articles de la revue.

Entreprises Canada. **Coopérative – Structure d'une entreprise.** Récupéré le 30 octobre 2005, de <http://www.rcsec.org>

Historique des coopératives et différences entre une coopérative et une entreprise privée. Contient un tableau présentant les différences entre société et coopérative à but lucratif et société et coopérative à but non lucratif. Accéder en cliquant sur *Thèmes d'affaires populaires* suivi de *Coopératives* puis de *Structure des coopératives*.

Fédération des caisses Desjardins du Québec. **Bienvenue chez Desjardins.** Récupéré le 30 octobre 2005, de www.desjardins.com

Site Internet de Desjardins, premier groupe financier coopératif en importance au Canada avec ses 5 millions de membres propriétaires. C'est la preuve qu'une organisation coopérative peut être solide et performante. Des valeurs comme l'équité, la solidarité et la responsabilité sociale distinguent ce groupe coopératif des autres groupes financiers, qui doivent d'abord répondre aux exigences de leurs actionnaires.

Mouvement des Caisses populaires acadiennes. **Caisses populaires acadiennes.** Récupéré le 30 octobre 2005, de www.acadie.com

Site Internet du mouvement des caisses populaires acadiennes. Contient notamment des renseignements sur le mouvement ainsi que sur son engagement social et communautaire.

Vézina, Martine, dir. *Grands groupes coopératifs dans le monde. Économie et solidarités* (Montréal), 34 (2). Montréal, PUQ.

Dossier consacré aux grands groupes coopératifs qui forment ce que l'on a coutume d'appeler les *secteurs coopératifs institutionnalisés*. Plus que toutes autres, ces coopératives, qui évoluent pour une très grande majorité dans les secteurs agricole et financier (banque et assurance), font face à des enjeux stratégiques d'innovation dans leurs stratégies et structures de développement.

3. ÉTHIQUE ET COOPÉRATIVES

Après l'éthique puis les coopératives, il s'agit maintenant d'associer les deux thèmes dans une seule équation où ils sont mis en interrelation. Cela n'est pas aussi simple qu'il y paraît au premier abord. Une raison majeure demeure toujours la même que celle évoquée par André Lacroix. Voici ce qu'il disait : *après avoir exploré l'impressionnante littérature consacrée à la notion de coopératisme au cours des dernières années, j'ai été saisi par l'absence de réflexion éthique relative à ce concept* (Lacroix, 2001).

Le lien entre éthique et coopératives est d'autant plus étroit qu'il se situe sur les plans de la **mission, vision et valeurs** du mouvement coopératif, telles qu'elles sont énoncées par l'Alliance coopérative internationale : *Les valeurs fondamentales des coopératives sont la prise en charge et la responsabilité personnelles et mutuelles, la démocratie, l'égalité, l'équité et la solidarité. Fidèles à l'esprit des fondateurs, les membres des coopératives adhèrent à une éthique fondée sur l'honnêteté, la transparence, la responsabilité sociale et l'altruisme* (section 2.1, ACI/IAC, 2005).

La concrétisation de l'éthique dans le quotidien des coopératives n'est pourtant pas toujours évidente et est souvent *mise à rude épreuve* (Béland, 2000). Ce que confirment bien des critiques dont la suivante à titre d'exemple : *La vérité, c'est que le Mouvement Desjardins n'est plus un mouvement et que la coquille capitaliste qui le remplace achève de liquider la philosophie sociale du fondateur* (Laplante, 2000).

Néanmoins, une constante demeure : la recherche du meilleur équilibre possible, *d'une juste proportion et un juste équilibre entre ces deux réalités mutuellement dépendantes que sont l'expansion du coopératisme et le développement des personnes* (section 2.3, Chester Barnard, In : Pauchant, 2000). Mentionnons pour en témoigner la réflexion éthique qui se poursuit ainsi que les engagements pris pour éliminer la pauvreté dans le monde, au sein du Conseil canadien pour la coopération internationale (section 3.2, CCCI, 2005).

Les rôles des coopératives, les avantages et l'avenir de l'éthique dans les coopératives, le commerce équitable ainsi que la recherche et formation en matière d'éthique coopérative font l'objet des rubriques suivantes alors que la dernière est consacrée à la situation dans ce domaine au Nouveau-Brunswick.

3.1 Rôles, avantages et avenir

Rôle des coopératives

Le *rôle des coopératives* dans la promotion de l'éthique a fait l'objet d'une réflexion et de recommandations stratégiques de la part de Marcel Laflamme et Martine Lorrain-Cayer (Laflamme et Lorrain-Cayer, 2005).

Selon eux, l'instauration d'un nouveau mode de développement équilibré et durable *tenant compte à la fois des finalités économiques, sociales et écologiques* représente un défi mondial d'envergure. À cet égard, *l'avantage coopératif inhérent résultant de la convergence harmonieuse entre le social et l'économique* permet au mouvement coopératif de bien se positionner. Il peut donc jouer un rôle significatif dans la promotion des valeurs éthiques et l'adoption d'un modèle de développement plus juste et plus équilibré.

Pour relever ce défi éthique, l'auteure et l'auteur proposent au mouvement coopératif une approche en trois temps. La première étape est caractérisée par l'élaboration et l'implantation d'un programme éthique intégré dans les organisations coopératives. La deuxième étape de la stratégie est l'élargissement du champ d'influence et le passage à *un ensemble de ramifications pouvant assurer un impact majeur sur les standards éthiques sociétaux*. L'outil pour répandre la bonne nouvelle est un modèle d'intercoopération en formation éthique qui permettrait à des joueuses et des joueurs comme les universités d'assumer un rôle de propagation du concept. La dernière étape est celle d'un élargissement encore plus poussé des horizons, avec le déploiement national et international *dans le temps et l'espace de tout cet arsenal de promotion éthique organisationnelle*.

Avantages de l'éthique

Dans **Éthique et gestion des coopératives** (2005), Marcel Laflamme développe sa proposition de *Programme éthique intégré* en vue d'une gestion saine des coopératives et en fournissant aux dirigeantes et aux dirigeants des outils pour implanter et faire observer des normes éthiques élevées dans leurs organisations. L'approche préconisée offre selon lui plusieurs *avantages* dont *la réputation positive de l'organisation, un meilleur service aux clientes et aux clients et une mobilisation et une responsabilisation du personnel*.

Soulignons aussi la contribution de Thierry Pauchant pour qui *le management éthique et spirituel répond à un besoin de sens au travail* et lequel a consacré à l'éthique et la spiritualité dans le mouvement coopératif une section de l'ouvrage **Pour un management éthique et spirituel** (2000).

Publié sous la direction d'André Lacroix, **Éthique et coopératisme : un contreponds à la mondialisation?** pose notamment la question de savoir si le coopératisme représente vraiment une alternative sociale? Possiblement, compte tenu de sa base éthique de solidarité humaine : *Loin de faire l'unanimité chez les auteurs, le coopératisme est*

considéré tout aussi bien comme une utopie que comme un véritable horizon moral. Mais peu importe l'angle retenu, le coopératisme est mis en évidence comme une manière d'aborder le monde et de repenser les solidarités (Lacroix, 2002, p. 11). Quant à Louise Brabant, elle soutient dans ce même ouvrage que le coopératisme peut aussi servir de nouvelle manière de voir et d'organiser le travail. Elle nomme *coopérationnisme* cette capacité du coopératisme *qui transgresse les normes habituelles de l'organisation du travail pour amener chaque individu à travailler avec les autres en intégrant la vision de l'autre au point de développer une conception commune du travail* (Lacroix, 2002, p. 99).

Avenir de l'éthique

Pour réfléchir sur l'*avenir de l'éthique* au sein des coopératives, nous pouvons nous tourner notamment vers Michel Marengo et son ouvrage intitulé *Un humanisme inconnu : le coopératisme* :

Nous vivons aujourd'hui la fin d'une ère marquée par un capitalisme exacerbé. Une nouvelle ère s'annonce dans un climat d'incertitude. Dans la tourmente de cet océan sans contour, nos coopératives doivent surnager comme des balises pour qui veut naviguer vers un port; elles forment des îlots de libération où commence à s'organiser une nouvelle société à visage humain. (Marengo, 2004, p. 16)

Cet extrait fait rêver! Mais quelle est donc cette nouvelle aube pour l'humanité? Où donc s'exprime cette nouvelle société à visage humain? Pour Marengo, le tout viendra d'un humanisme inconnu : le coopératisme. En effet, pour l'auteur, *le coopératisme offre une solution de rechange à celles et ceux qui veulent s'autodéterminer et modifier un ordre social non conforme à leur aspiration d'équité* (idem, p. 25). Selon lui, *le coopératisme opte résolument pour un projet d'avenir fondé sur des normes éthiques à caractères universels qui vise à rendre effectif le fond de bonté chez chaque être humain* (idem, pp. 79-80). Bref, *tout projet coopératif est un projet éthique ou il n'est pas* (idem, p. 80).

Plus concrètement, l'avenir pourrait se situer dans des modèles alternatifs au *capitalisme exacerbé* décrit par Marengo. L'éthique coopérative devrait donc pouvoir et contribuer au développement du concept *d'éthique globale* dont l'Unesco se fait promoteur, car les valeurs éthiques de solidarité et de justice sociale présentes dans le coopératisme rejoignent cette éthique commune dont plusieurs veulent l'instauration.

Compte tenu de ce qui précède, il n'est pas étonnant que le mouvement coopératif soit devenu l'un des acteurs clés dans la promotion d'une cause de plus en plus soutenue : le **commerce équitable**. L'énoncé suivant, tiré du site de la *Plateforme pour le commerce équitable* (2005) montre bien l'affinité et partant, toute la coexistence possible entre les principes du commerce équitable et ceux du coopératisme : *Il existe une autre manière de faire du commerce, une autre manière de consommer. Depuis quelques années, le commerce équitable s'impose comme étant une alternative efficace pour réduire les inégalités et redonner à l'homme sa place dans les échanges commerciaux*

internationaux. Plus loin sur ce même site, il est également écrit que le commerce équitable vise à établir un rapport d'échanges satisfaisants pour tous, du producteur au consommateur, car ce commerce est fondé sur des principes de justice sociale, de respect des droits humains et de développement durable.

Béland, C. (2000). *Éthique et spiritualité dans le mouvement coopératif du système bancaire*. In : Pauchant, T. **Pour un management éthique et spirituel : défis, cas, outils et questions**. Saint-Laurent, Fides, pp. 125-136. (Collection *Spiritualité au travail*)

Conférence sur l'évolution du Mouvement Desjardins et son projet de société pour le Québec, cher à son fondateur Alphonse Desjardins. Le coopératisme est un gage d'avenir dans un monde en quête de sens. Citoyenneté, démocratie et solidarité afin d'humaniser l'économie et la société. Origine chrétienne du Mouvement Desjardins et réussite du modèle dans un marché où prédominent d'autres valeurs.

Ethics in action. Récupéré le 31 octobre 2005, de www.ethicsinaction.com/

Site Internet de l'organisme créé à Vancouver en 1994 pour faire la promotion de l'éthique au Canada. Prix annuels décernés à des entreprises, des individus et des initiatives sociales. Parmi les parrains : VanCity (Vancouver City Savings Credit Union) et Workplace Centre for Spiritual and Ethical Development.

Fairbain, B. (2002). *How social are Co-ops? Tensions, transitions and the social economy of cooperatives in Canada*. **Économie et solidarités** (Montréal), 33 (1), pp. 112-130. [Numéro spécial sur *L'Économie sociale au Canada*]

Le rôle social des coopératives doit être perçu comme un effet secondaire important à son activité économique. Le rôle social et le rôle économique sont-ils distincts ou ne devraient-ils pas être perçus comme un tout indissociable?

Favreau, L., Larose, G., Fall, A.S. dir. (2004). **Altermondialisation, économie et coopération internationale**. Sainte-Foy, PUQ, 384 p. (Collection *Pratiques et politiques sociales et économiques*)

La coopération et la solidarité sociale favorisent l'émergence d'un nouveau modèle de développement. Le phénomène de l'altermondialisation (nouveau mot plus positif utilisé pour caractériser l'antimondialisation). Gérald Larose, syndicaliste, théologien et homme d'action sociale.

Lacroix, A. (2001). **Éthique et coopératisme : un contrepois à la mondialisation?** Sherbrooke, Éditions GGC, 233 p.

Le coopératisme et ses fondements éthiques comme alternative aux excès du néolibéralisme et de la mondialisation. Réflexion sur les fondements éthiques du coopératisme. Originalité du modèle québécois. Ce livre est le fruit d'un colloque dans le cadre du Congrès 2000 de l'ACFAS.

Laflamme, M. (2005). **Éthique et gestion des coopératives**. Récupéré le 31 octobre 2005, de <http://www.umoncton.ca/Lareo/Rapport>

Dilemme éthique et étapes d'une démarche éthique pour les organisations. Présentation de diapositives électroniques faite lors du Colloque *Éthique et coopératives du Nouveau-Brunswick* tenu à l'Université de Moncton en janvier 2005.

Laflamme, M. et Lorrain-Cayer, M. (2005). **Les coopératives appelées à jouer un rôle prépondérant pour rehausser les standards éthiques et moraux**. Récupéré le 31 octobre 2005, de <http://www.umoncton.ca/Lareo/Rapport/laflamme.pdf>

Problématique, modèle d'intercoopération éthique et déploiement international. Document de référence du Colloque *Éthique et coopératives du Nouveau-Brunswick* tenu à l'Université de Moncton en janvier 2005.

Laflamme, M. et Lorrain-Cayer, M. (2005). **Programme éthique intégré : norméthique, guide d'évaluation et d'implantation**. Récupéré le 31 octobre 2005, de <http://www.umoncton.ca/Lareo/Rapport/Documents.htm>

Présentation de diapositives électroniques de la norméthique et du guide d'évaluation et d'implantation du Programme éthique intégré faite lors du Colloque *Éthique et coopératives du Nouveau-Brunswick* tenu à l'Université de Moncton en janvier 2005.

Lafleur, M. (2003). *Les coopératives au cœur du développement durable*. **L'Agora**, 10 (2). Récupéré le 30 octobre 2005, de http://www.agora.qc.ca/reftext.nsf/Documents/Cooperative--Les_cooperatives_au_coeur_du_developpement_durable_par_Michel_Lafleur

Notre époque est unique : jamais le développement ne nous aura placés devant tant de défis et jamais nos modèles de développement n'auront été si peu adaptés au contexte. Présentation sur le coopératisme et les enjeux de modernité qui l'entourent. Michel Lafleur est le directeur de l'Institut de recherche et d'enseignement pour les coopératives de l'Université de Sherbrooke.

Legault, Georges A. (1999). Professionnalisme et délibération éthique : manuel d'aide à la décision responsable. Sainte-Foy, PUQ, (Collection *Éthique*; 8) 290 p.

Démarche de délibération éthique dans le but de favoriser la prise de décision responsable basée sur le dialogue. Ouvrage destiné aux professionnelles et aux professionnels en formation ou en pratique dans le contexte actuel des professions.

Laplante, L. (2000). *Pauvre coopération!* **Dixit Laurent Laplante**. Récupéré le 8 novembre 2005, de www.cyberie.qc.ca/dixit/20000120.html

Le Mouvement Desjardins subit une mutation dite indispensable. Il conservera pourtant, selon les affirmations des agents du virage, toutes ses caractéristiques coopératives. Pour Laplante, il faut beaucoup de naïveté pour adhérer à un tel discours. La vérité, selon lui, c'est que le Mouvement Desjardins n'est plus un mouvement et que la coquille capitaliste qui le remplace achève de liquider la philosophie sociale du fondateur.

Marengo, M. (2004). **Un humanisme inconnu : le coopératisme**. Sherbrooke, IRECUS, 116 p.

Traité philosophique exposant les bienfaits sociaux générés par deux cents ans de coopératisme. Crédibilité du coopératisme face au capitalisme et au communisme. Action sociale et libératrice du coopératisme. Un livre d'idées. Autre livre de Marengo : *Le coopératisme, un projet d'avenir* (2002). Disponible à l'adresse suivante : www.usherbrooke.ca/irecus

Pauchant, Thierry C. (2000). **Pour un management éthique et spirituel. Défis, cas, outils et questions**. Montréal, Fides.

Résultats du premier Forum international sur le management, l'éthique et la spiritualité (FIMES). Intégration de l'éthique et de la spiritualité au travail. Un livre phare. Une percée audacieuse et un livre qui va plus loin, qui ouvre des horizons nouveaux.

Plateforme pour le commerce équitable. Récupéré le 12 mai 2005, de www.commerceequitable.org

Créée en 1997, la PFCE fédère et représente une trentaine d'organisations de commerce équitable en France. Principes du commerce équitable, Tour du monde et points de vente de produits. Site de départ pour cerner la question.

Stier, L. (2004). *Cooperative Accountability*. **The Cooperative Grocer On-line Magazine**. Récupéré le 31 octobre 2005, de www.cooperativegrocer.coop/

Le public a des attentes très fortes touchant la reddition de compte et l'éthique au sein des coopératives. Le conseil d'administration de la coopérative est imputable envers les membres; mais qu'est-ce que cela implique? *The Cooperative Grocer* est un bimensuel produit pour les

gestionnaires, directrices et directeurs de plus de 350 coopératives d'alimentation naturelle aux États-Unis et au Canada.

Unesco. Sciences sociales et humaines. (2005). **Éthique**. Récupéré le 8 novembre 2005, de www.unesco.org/ethics

3.2 Recherche, formation et outils pédagogiques

Cette rubrique est consacrée à différentes ressources en matière de recherche et de formation de même qu'à des sources d'études de cas pouvant faciliter l'enseignement et la formation en éthique et plus particulièrement en éthique coopérative.

Agence canadienne de développement international (ACDI). **Droits de la personne, démocratisation et bonne gouvernance**. Récupéré le 4 novembre 2005, de <http://www.acdi-cida.gc.ca/droits>

Les droits de la personne, la démocratisation et la bonne gouvernance (DPDG) ont leur propre importance pour la sécurité et l'épanouissement des enfants, des femmes et des hommes. Ensemble, ils définissent le cadre sociétal au sein duquel peuvent être menées des initiatives de développement efficaces et durables. Ces éléments traduisent les trois objectifs de la politique étrangère du Canada tels que définis dans l'énoncé intitulé *Le Canada dans le monde* et constituent l'un des six volets prioritaires qui sous-tendent les initiatives de développement de l'ACDI. Cette page Web est conçue comme une passerelle vers tout un éventail d'informations et de ressources dans le cadre des travaux de développement.

British Columbia Institute for Co-operative Studies. Récupéré le 4 novembre 2005, de <http://web.uvic.ca/bcics/courses.html>

Le British Columbia Institute for Co-operative Studies est un centre de recherche, de formation et d'enseignement sur la pensée et la pratique coopératives. L'Institut collabore avec d'autres établissements postsecondaires, le secteur coopératif, les gouvernements, des individus et les communautés intéressées au développement coopératif. En collaboration avec la Division of Continuing Studies de l'Université de Victoria, il offre des cours professionnels de développement fournissant l'occasion d'étudier l'histoire et les caractéristiques des coopératives, le développement et la gestion des coopératives ainsi que des questions d'actualité pour les coopératives.

Brown, L. *Credit union and community*. **Économie et solidarité**. (Montréal), PUQ. Étude de trois caisses d'épargne canadiennes et de leur potentiel de cohésion sociale. Audit social pour documenter les contributions des caisses d'épargne au sein des collectivités.

Centre canadien de gestion (2000-2001). **Bâtir sur de solides assises - Le dialogue continue : une approche par étude de cas aux valeurs et à l'éthique dans la fonction publique.** 2 vol. Ottawa, Centre canadien de gestion. Récupéré le 31 octobre 2005, de http://www.myschool-monecole.gc.ca/research/publications/complete_list_f.html

Deux volumes d'études de cas et autres outils sur les valeurs et l'éthique dans la fonction publique. Élaborés à partir de problématiques vécues.

Conseil canadien pour la coopération internationale. **Programme d'éthique.** Récupéré le 4 novembre 2005, de <http://www.ccic.ca/f/002/ethics.shtml>

Le CCCI s'engage à contribuer au perfectionnement professionnel de ses membres et à la pratique des règles de bonne conduite. À cette fin, il leur facilite le travail en mettant à leur disposition les outils et la compétence nécessaires pour se conformer à l'éthique et aux meilleures pratiques.

Cooperative Development Institute (CDI). Récupéré le 4 novembre 2005, de <http://www.cdi.coop/>

Un centre d'éducation, de formation et d'assistance technique en affaires coopératives guidé par les principes développés à Rochdale en 1844. Sa mission est d'accroître les possibilités économiques et les bénéfices pour les individus du nord-est des États-Unis en favorisant la croissance et le développement de tous les types de coopératives.

Diaz, E. (2005). Étude des valeurs de genre dans les coopératives cubaines. Récupéré le 31 octobre 2005, de <http://www.umoncton.ca/Lareo/Rapport/Documents.htm>

Présentation de diapositives électroniques. Étude de cas sur la place des femmes dans des coopératives cubaines. Communication faite lors du Colloque *Éthique et coopératives* au Nouveau-Brunswick tenu à l'Université de Moncton le 21 janvier 2005.

FLO International en America Central. Récupéré le 4 novembre 2005, de www.flocentroamerica.net

Qu'est-ce que le commerce équitable et quels sont les critères pour en faire partie? La certification d'un produit de commerce équitable. Section sur les coopératives et le commerce équitable.

HEC Montréal. **Centre d'études Desjardins en gestion des coopératives de services financiers.** Récupéré le 14 décembre 2004, de <http://web.hec.ca:8088/centredesjardins/>

Le Centre d'études Desjardins s'est donné pour mission de contribuer au développement des coopératives de services financiers et de leur milieu dans le monde grâce à la recherche, la formation, l'information documentaire et l'intervention auprès du secteur, des associations, des

organismes de réglementation et des milieux financiers locaux, nationaux et internationaux. Pour accomplir cette mission, le Centre d'études Desjardins travaille à développer des relations avec des expertes, des experts, des chercheuses et des chercheurs de calibre international soucieux de trouver des avenues de solution aux défis auxquels les coopératives de services financiers sont confrontées et de transférer leurs connaissances à celles-ci.

INRS Urbanisation, culture et société. **Chaire Fernand Dumont sur la Culture.** Récupéré le 4 novembre 2005, de http://chaire_fernand_dumont.inrs-ucs.uquebec.ca/

Créée en janvier 1998 par l'Institut national de la recherche scientifique avec l'appui de l'Université Laval. Les chercheuses et les chercheurs rattachés à la Chaire se proposent d'entreprendre diverses recherches sur la culture qui tiennent compte du nouveau contexte social en émergence. La Chaire se propose d'accorder une attention particulière à l'éthique appliquée dans une perspective à la fois sociétale et gouvernementale. Outre la nouvelle revue internationale *Éthique publique* patronnée par la Chaire et publiée à raison de deux numéros par année depuis 1999 (Éditions Liber), divers projets de recherche sont en cours, en collaboration avec des chercheuses et des chercheurs du réseau universitaire québécois et étranger.

Laflamme, M. et Lorrain-Cayer, M. (2004). **Étude de trois cas de coopératives exemplaires en matière éthique : une recherche descriptive. SOCODEVI, Mountain Equipment Coop, Le Bilboquet.** Sherbrooke, IRECUS : uniRcoop. 118 p. (Collection *Cahiers pédagogiques*; 1)

Recherche descriptive et bilan éthique de trois coopératives. SOCODEVI, Mountain Equipment Coop et la garderie Le Bilboquet. Lignes de conduite, codes et pratiques exemplaires reproduits dans les rapports et annexes des études.

Laflamme, M. et Lorrain-Cayer, M. (2004). *Programme éthique intégrée : de l'élaboration à l'application.* **Revue uniRcoop** (Sherbrooke), 2 (1), pp. 192-206.

Compte rendu d'une recherche appliquée portant sur la coopérative Le Bilboquet. Expérience d'implantation d'un programme éthique intégré fondé sur le modèle développé par les deux auteurs.

Lasley, P. et Baumel, P. (1996). *A Matter of Trust : Sound Co-op Business Ethics Can Enhance Member Loyalty.* **Rural cooperative**, May/June, pp. 4-7.

Réflexion sur les enjeux éthiques dans les coopératives agricoles. À partir d'une liste de vérification éthique (ethics checklist), des questions sont

posées qui amènent à une analyse des normes éthiques des coopératives agricoles.

Lasley, P., Baumel, C.P., Deiter, R.E. et Hipple, P. (2004). **Strengthening Ethics Within Agricultural Cooperatives**. Iowa State University, Department of Economics, Staff General Research Papers, 11729 (Aussi : USAD, Rural Business-Cooperative Centre. RBS Research Report 151. 1997.)

Les coopératives, en tant que formes distinctes d'entreprises, s'appuient sur des membres qui doivent travailler ensemble à la réalisation d'objectifs collectifs. La confiance se situe au cœur du projet coopératif et fournit le fondement de la communication qui est essentielle pour que les membres puissent rechercher le bénéfice mutuel. Quant à l'éthique, elle fournit à son tour le fondement de la confiance qui doit être nécessairement présente pour qu'il puisse y avoir coopération. Ce rapport explique pourquoi l'éthique est importante pour le succès des coopératives et ce que les conseils d'administration et les gestionnaires peuvent faire pour la renforcer. L'accent sur la conduite éthique en affaires peut aider à distinguer les coopératives des autres types d'entreprises de même qu'à renforcer l'engagement et la loyauté des membres.

Lorrain-Cayer, M. (2005). **Mountain Coop Equipment : Un cas inspirant**. Récupéré le 4 novembre 2005, de <http://www.umoncton.ca/Lareo/Rapport/Documents.htm>

Présentation de diapositives électroniques. Une étude de cas exemplaire sur une coopérative spécialisée dans la vente d'équipement sportif. Communication faite lors du Colloque Éthique et coopératives au Nouveau-Brunswick tenu à l'Université de Moncton le 21 janvier 2005.

Pérez-Rolo, M. (2005). **Étude des valeurs de direction dans les coopératives cubaines**. Récupéré le 4 novembre, de <http://www.umoncton.ca/Lareo/Rapport/Documents.htm>

Présentation de diapositives électroniques. Étude auprès de dirigeantes et de dirigeants de coopératives à Cuba. Communication faite lors du Colloque Éthique et coopératives au Nouveau-Brunswick tenu à l'Université de Moncton le 21 janvier 2005.

The Richardson Co. **Ethics**. Récupéré le 28 octobre 2005, de <http://www.rctm.com>

Programme de formation, outils et ressources en éthique pour les organisations et les entreprises. Exemples : The six pillars of character; 50 activities for promoting ethics in the organization. Catalogue en ligne pour achat de vidéos et de matériel de formation.

UNIRCOOP. Comités académiques **multipays. Modèle d'intercoopération en formation éthique**. Récupéré le 5 novembre 2005, de <http://www.umoncton.ca/robinsg/camife/> et de <http://www.unircoop.org/index.asp?section=accueil&lang=fr&action=ViewCA&ID=28>

Description d'un projet dont le but est de développer et de promouvoir des cours de formation académique en éthique organisationnelle ainsi que de la formation et du perfectionnement dans l'action pour accompagner l'implantation de programmes éthiques intégrés dans les organisations coopératives.

Université de Sherbrooke. **IRECUS**. Récupéré le 4 novembre 2005, de <http://www.usherbrooke.ca/irecus>

L'IRECUS est un institut universitaire dont les principales activités sont la recherche, l'enseignement, les services à la collectivité et la coopération internationale. Il s'est donné comme but de favoriser l'enseignement et la recherche multidisciplinaire sur le thème de la coopération en collaboration avec les facultés et les départements de l'Université de Sherbrooke intéressés au domaine coopératif ainsi qu'avec les divers milieux coopératifs nationaux ou étrangers.

Université de Sherbrooke. IRECUS. **Maîtrise en gestion du développement des coopératives et des collectivités**. Récupéré le 4 novembre 2005, de http://www.usherbrooke.ca/irecus/maitrise/promo_p1_2006.html

Fondé en 1976, l'Institut de recherche et d'enseignement pour les coopératives de l'Université de Sherbrooke (IRECUS) a développé une maîtrise en gestion du développement des coopératives et des collectivités qui permet aux étudiantes et aux étudiants de perfectionner leurs connaissances dans le domaine de la gestion. Dans un cadre d'économie de marché, la gestion enseignée est motivée par des valeurs fondamentales différentes de celles de la gestion des entreprises traditionnelles. La formation, basée sur l'identité coopérative, permet à l'étudiante et l'étudiant de maîtriser l'ensemble des fonctions de l'entreprise (finance, stratégie, marketing, etc.), et ce, dans un cadre où les valeurs coopératives guident les analyses, les prises de décisions et l'évaluation des résultats.

Université Laval. Faculté de théologie et de sciences religieuses. MNG64506 – Éthique des affaires. Récupéré le 28 octobre 2005, de <http://www.ulaval.ca/sg/CO/C2/MNG/MNG-64510.html>

Ce cours a pour objectif d'étudier l'articulation de l'éthique et du management dans le contexte politique et économique contemporain. Considérant l'éthique des affaires comme la prise en compte réfléchie d'une responsabilité dans différentes relations aux autres (employées, employés, actionnaires, clientes, clients, concurrentes, concurrents,

société, environnement, monde), le cours vise à rendre l'étudiante ou l'étudiant capable de discerner ces responsabilités, d'établir les conditions et les conséquences de leur prise en compte et de prendre position dans les dilemmes éthiques. Cours donné dans le cadre de différents programmes : éthique appliquée, administration des affaires et administration. Illustre l'importance accrue de l'éthique dans les programmes d'enseignement.

Université Laval. Québec. **Diplôme de 2^e cycle en éthique appliquée**. Récupéré le 5 novembre 2005, de <http://www.ulaval.ca/sg/PR/C2/524A.html>

S'adresse aux professionnelles et aux professionnels désireux de développer des compétences éthiques. Cours variés avec concentration éthique appliquée dans le domaine de la santé et des services sociaux.

Université Saint-Paul. **Baccalauréat en éthique**. Récupéré le 5 novembre 2005, de http://web.ustpaul.uottawa.ca/fr/fac_prog/philosophie/baccethique.htm

Programme unique au Canada qui vise la formation intégrale des étudiantes et des étudiants. Le programme est offert par la Faculté de philosophie de l'Université Saint-Paul en collaboration avec les facultés de théologie et des sciences humaines de l'Université Saint-Paul ainsi que le Département de philosophie de l'Université d'Ottawa. Cette formation en éthique prépare à oeuvrer dans les divers domaines de l'éthique à titre de conseillère ou de conseiller en éthique, de membre de comités d'éthique, ou d'enseignante ou d'enseignant, par exemple. Elle prépare aussi aux études supérieures en philosophie et en éthique.

Université Saint-Paul. **Certificat en éthique**. Récupéré le 5 novembre 2005, de http://web.ustpaul.uottawa.ca/fr/fac_prog/philosophie/certethique.htm

Programme de 24 crédits qui vise à donner un aperçu général de l'éthique. Il s'adresse aux personnes désirant acquérir une connaissance générale de l'éthique, tout en leur permettant, selon leurs besoins ou leurs goûts, d'en approfondir certains aspects. Le programme est conçu de sorte à offrir le maximum de flexibilité à l'étudiante ou l'étudiant en fonction de ses intérêts et permet l'acquisition d'un profil davantage théorique ou davantage pratique.

University of Wisconsin. **Center for Cooperatives**. Récupéré le 4 novembre 2005, de <http://www.wisc.edu/uwcc/index.html>

Créé en 1962, le Center for Cooperatives de l'Université du Wisconsin (UWCC) mène des études, fait de la promotion et poursuit des recherches-actions dans le domaine coopératif comme moyen de satisfaire les besoins économiques et sociaux des individus.

University of Wisconsin. Center for Cooperatives. **Cooperative Case Studies**. Récupéré le 4 novembre, de <http://www.wisc.edu/uwcc/info/fra/case.html>

Banque d'études de cas relatifs à différents types de coopératives et de problématiques les affectant.

3.3 Éthique et coopératives au Nouveau-Brunswick

Le monde coopératif a toujours été bien vivant au Nouveau-Brunswick. Les premières coopératives à voir le jour furent des regroupements de pêcheurs, mais de nombreux autres secteurs de la société ont vite bénéficié des bienfaits de la coopération. Parmi les coopératives, Coop Atlantique se montre plutôt avant-gardiste en matière d'éthique. Son **Guide en matière de pratiques commerciales** indique notamment que « leur politique sur l'éthique commerciale a été élaborée dans le but d'établir un climat de confiance entre les sociétaires, le personnel et les fournisseurs de Coop Atlantique » (Coop, 1996).

Du côté académique, on peut s'attendre à ce que la Chaire des caisses populaires acadiennes en gestion des coopératives académiques (Université de Moncton) soit active dans le domaine de la gestion éthique et qu'elle apporte son soutien au Laboratoire de recherche en éthique dans les organisations mises sur pied à la fin de 2004 dans le but notamment de poursuivre des activités de recherche, formation et intervention en matière d'éthique dans les coopératives.

Chaire des caisses populaires acadiennes en études coopératives. **Cahiers de recherche**. Récupéré le 27 octobre 2005, de www.umoncton.ca/cecoop/cahier.htm

Contient les textes de neuf des dix cahiers de recherche sur le coopératisme publiés par la Chaire des caisses populaires acadiennes en études coopératives entre 1995 et 1998.

Leblanc, L. (2001). **Mesures positives et proactives visant à implanter des pratiques exemplaires de gestion des personnes**. Document de travail de Coop Atlantique présenté au comité consultatif sur la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée. Moncton. Récupéré le 27 octobre 2005, de <http://www.umoncton.ca/Lareo/Rapport/leblanc.pdf>

Document sur l'implantation de la norme ISO 10000 PEP présenté dans le contexte d'une conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée.

Robinson, G. et Seguin, M.-T. (2004). **Éthique, coopératives et gouvernance**. Moncton. Récupéré le 27 octobre 2005, de <http://www.umoncton.ca/Lareo/Rapport/ethique.pdf>.

Les avantages de l'éthique pour les coopératives. Un énoncé produit par le Laboratoire de recherche en éthique dans les organisations (LAREO) de l'Université de Moncton.

Robinson, G., Seguin, M.-T. (2005). **Gestion éthique et développement coopératif**. Moncton. Conférence prononcée lors de l'Assemblée générale et Forum de concertation de la Coopérative de développement régional Acadie (CDRA) tenue à Dalhousie (Nouveau-Brunswick) le 12 mars 2005. Récupéré le 27 octobre 2005, de <http://www.cdra.fcdrg.coop/>

Présentation de diapositives électroniques sur l'état de la situation et les résultats des délibérations du Colloque international sur l'Éthique et les coopératives au Nouveau-Brunswick tenu à Moncton en janvier 2005.

Robinson, G., et Seguin, M.-T. (2005). **Éthique des genres et démocratie coopérative**. Moncton. Récupéré le 12 mai 2005, de <http://www.umoncton.ca/Lareo/Rapport/Genre.pdf>

Résultats d'une recherche sur la place des femmes dans les coopératives et l'éthique des genres. Présentés lors du Colloque sur l'Éthique et les coopératives au Nouveau-Brunswick tenu à l'Université de Moncton en janvier 2005.

The Atlantic Co-operator Online. Moncton, Atlantic Co-operative Publishers. Récupéré le 30 octobre 2005, de <http://www.theatlanticco-operator.coop/>

Site Internet d'un périodique traitant des différents aspects des valeurs et principes coopératifs au Canada Atlantique et dans le monde. La publication paraît neuf fois par année, en anglais et en français.

4. CONCLUSION

Le mouvement coopératif est un acteur parmi bien d'autres sur la grande scène de l'éthique. Un acteur cependant capable d'y jouer un rôle significatif s'il parvient à actualiser l'avantage comparatif qu'il possède dans ce domaine (Robinson et Seguin, 2004).

Certes, l'éthique du travail n'est pas l'apanage des coopératives et les entreprises du secteur privé sont de plus en plus nombreuses à se devancer mutuellement et comparativement dans ce domaine : pressions, nécessité et, aussi, sens des responsabilités sociales se conjuguent en effet pour les y forcer (Pauchant, 2000). Mais les coopératives demeurent en mesure de jouer un rôle prépondérant pour rehausser les standards éthiques mondiaux (Laflamme et Lorrain-Cayer, 2005). À la condition cependant de progresser sur le chemin de la redécouverte de l'identité coopérative (Lafleur, 2003) et de la réanimation et réactivation des valeurs humaines et sociales (Marengo, 2004) qui caractérisaient le mouvement coopératif depuis ses origines.

Malgré les pièges du capitalisme et du corporatisme qui guettent le mouvement coopératif (Béland, 1998), ce dernier a donc une contribution importante à fournir pour

repenser les solidarités dans un contexte de mondialisation (Lacroix, 2001). C'est sur le terrain de la difficile harmonisation entre les missions sociales et économiques (ACI, 2005) que se trouve le champ éthique à explorer et, à cet égard, le commerce équitable et autres modèles de développement du sud (Huaylupo, 2003) peuvent servir de guide au nord, longtemps et encore caractérisé par la déresponsabilisation sociale de ses entreprises (Médina, 2003).

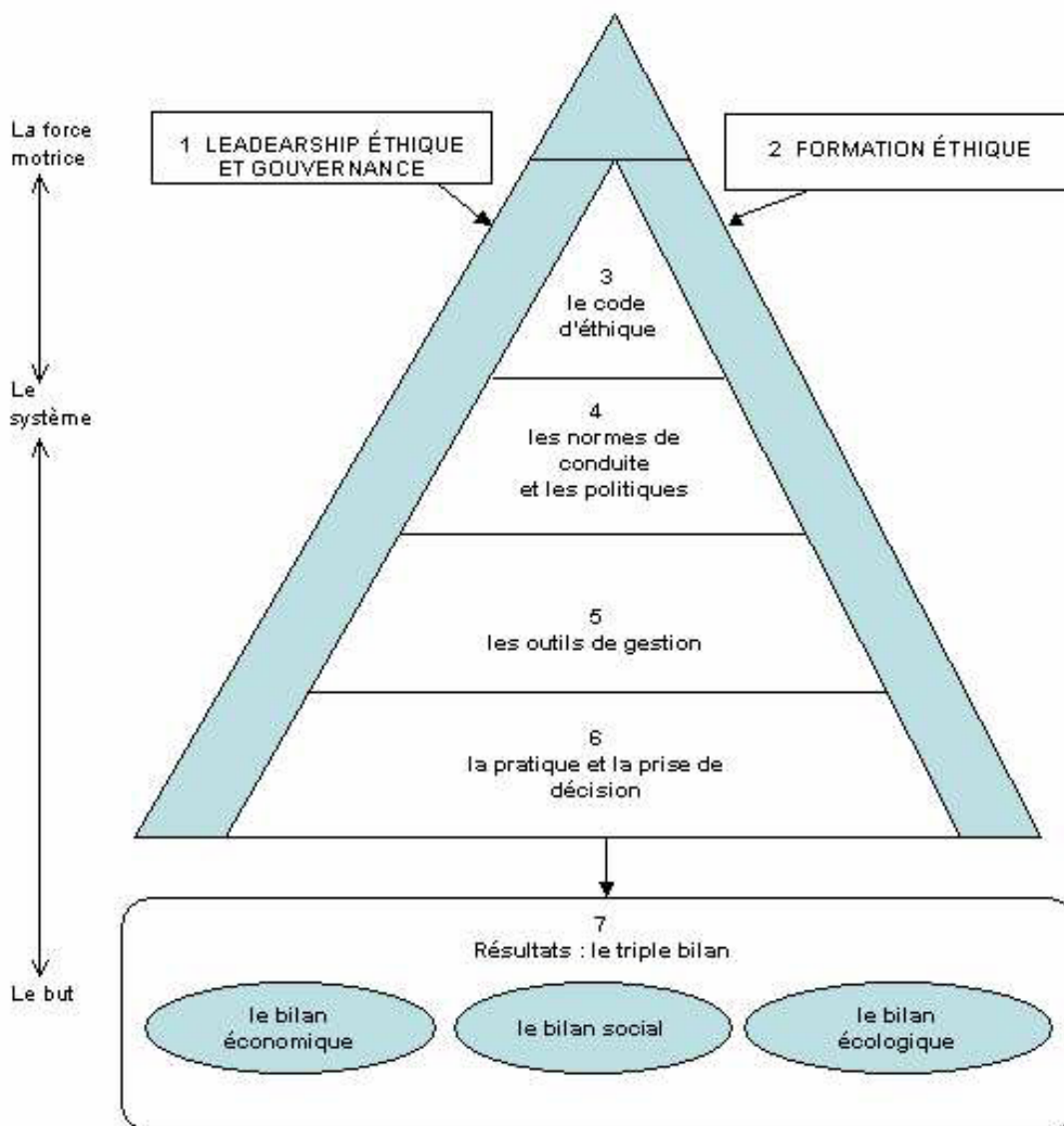
Comme l'ont dit Guy Robinson et Marie-Thérèse Seguin lors de leur communication faite au IX^e Séminaire international du Réseau uniRcoop (Rio de Janeiro, 2005) : *La voie d'une véritable éthique du travail et d'échanges socio-économiques équitables est désormais ouverte. Les coopératives dans le monde offrent déjà beaucoup à cet égard mais elles ont encore davantage à offrir. Elles le feront chaque fois que l'une d'entre elles franchira de manière décisive le pas de la théorie à la pratique de l'éthique dans tous les aspects de leur fonctionnement et de leur gestion.*

SECTION 4 -

CADRE DE RÉFÉRENCE POUR UN PROGRAMME ÉTHIQUE INTÉGRÉ

Marcel Laflamme et Martine Lorrain-Cayer

À la suite de quelques années de recherche et d'expérimentation, nous avons élaboré un cadre de référence pour un programme éthique intégré comprenant sept dimensions ou dispositifs : leadership éthique ou gouvernance, la formation éthique, le code d'éthique, les normes de conduites et politiques, les outils de gestion, la pratique et la prise de décision et, le triple bilan que nous qualifions de dispositifs (voir figure). Ce système éthique représente l'ensemble des éléments interreliés visant à répondre aux exigences du développement durable.



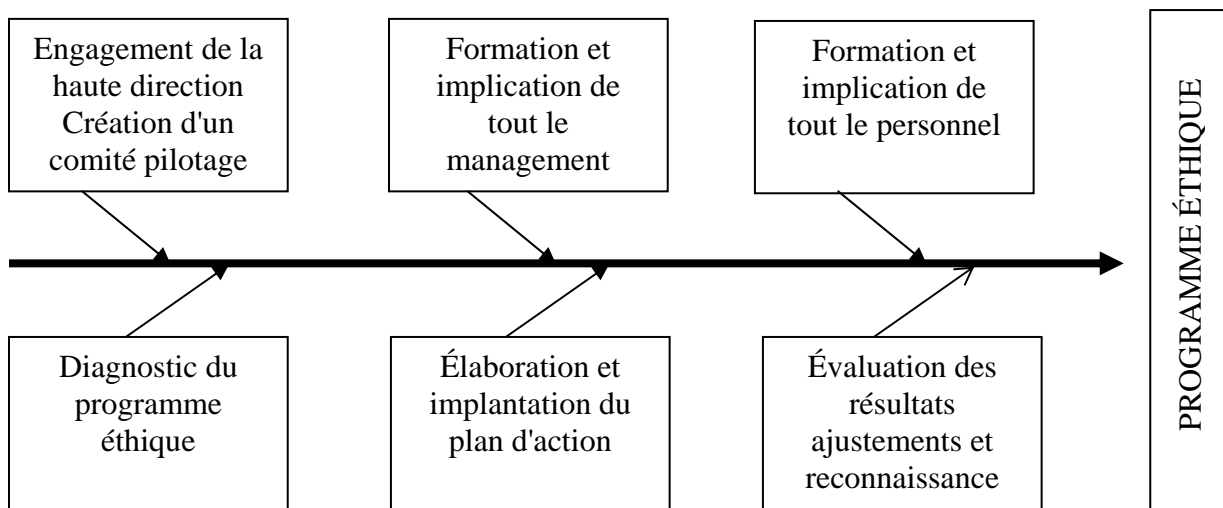
DISPOSITIF I : Leadership éthique et gouvernance

D'emblée, il importe à la haute direction de définir les valeurs et les orientations et de guider le déploiement des moyens vers l'atteinte des objectifs de développement durable.

Le leadership de la haute direction constitue l'élément clé de la démarche éthique. En effet, c'est la direction supérieure qui est responsable de :

- créer un comité de pilotage du programme éthique,
- recevoir en premier lieu la formation éthique,
- réaliser l'exercice de diagnostic éthique,
- mettre en œuvre le plan d'amélioration concernant les sept dispositifs.

Le schéma suivant synthétise les principales étapes d'une démarche éthique dont la première et la plus importante concerne l'engagement de la haute direction.



DISPOSITIF 2 : La formation éthique

Pour bonifier une culture éthique en entreprise, il ne suffit pas de bâtir des codes, mais il faut surtout que chacun s'approprie les principes et que chacun donne l'exemple. Du moins, toutes et tous les chefs hiérarchiques devraient recevoir une formation éthique pouvant comporter quatre dimensions importantes :

- ✓ la sensibilisation aux notions de base en éthique,
- ✓ la familiarisation avec le cadre de référence éthique de l'organisation,
- ✓ le leadership éthique incluant l'éthique personnelle,
- ✓ la résolution de conflits ou dilemmes éthiques.

Naturellement, cette formation doit être conçue de façon à en favoriser un transfert intégral en entreprise.

DISPOSITIF 3 : Le code d'éthique

Essentiellement, le code d'éthique fait appel aux valeurs et orientations finales de l'organisation en vue de baliser ou guider les comportements; il porte généralement sur ces trois dimensions :

- ✓ l'énoncé de mission,
- ✓ la détermination de la vision,
- ✓ la déclaration de valeurs.

Les valeurs se subdivisent aussi en plusieurs dimensions :

- ✓ les valeurs pertinentes au développement global et durable,
- ✓ des valeurs organisationnelles en lien avec la philosophie de gestion pouvant inclure sa responsabilité sociale envers ses diverses parties prenantes : employées, employés, clientes, clients, communauté...
- ✓ pour les coopératives : les principes coopératifs de l'Alliance coopérative internationale.

C'est à partir de ces éléments que nous pouvons questionner les dimensions du code d'éthique qui visent à préciser l'esprit, la raison d'être et l'identité de l'organisation à laquelle la personne adhère.

DISPOSITIF 4 : Le code de conduite ou les pratiques

Alors que le code d'éthique porte sur les finalités et les valeurs, le code de conduite (ou de déontologie) et les politiques dictent des modes de comportements beaucoup plus opérationnels. Ils imposent souvent des obligations, devoirs et règlements auxquels doit se conformer le personnel sous risque de mesures disciplinaires. Le respect des lois, la confidentialité, les conflits d'intérêt, le respect de l'organisation, font partie d'articles courants en matière de règles de conduite. La complémentarité et la conciliation de l'éthique et de la déontologie constituent un défi d'équilibre important lors de la formalisation du programme éthique d'une organisation.

À ce niveau, nous questionnons la mise en place de règles et politiques qui répondent aux trois finalités du développement durable, tout en respectant le domaine d'affaire de chaque organisation.

DISPOSITIF 5 – Les outils de gestion connexes

Certains mécanismes sont prévus pour faciliter la mise en œuvre du programme éthique : réunions d'information, diffusion des documents accompagnés d'une lettre du président, etc. D'autres outils en matière de gestion des ressources humaines, de finance, de commercialisation intègrent l'esprit de l'éthique organisationnelle afin d'en assurer un

déploiement cohérent dans toutes les sphères d'activités et dans tous les échelons organisationnels. À ce moment, l'éthique se conjugue avec la publicité, les prix, les relations-clients, la qualité du produit, l'épanouissement du personnel, le climat de travail, son implication communautaire, le respect de l'environnement, etc.

Ces outils de gestion expriment la qualité du management éthique qui s'exerce dans les différentes unités de l'organisation.

DISPOSITIF 6 : La pratique – la prise de décision éthique

L'éthique organisationnelle doit s'incarner dans les petits gestes de chacun. Ainsi, l'ensemble du personnel doit adopter des comportements irréprochables envers les différentes parties prenantes : intégrité, courtoisie, respect, discrétion... D'autre part, presque toutes les décisions effectuées en entreprise ont une portée éthique, c'est-à-dire qu'elles renvoient à des valeurs. C'est pourquoi la majorité du personnel doit avoir les compétences pour identifier et résoudre les problèmes d'ordre éthique. Le processus de décision éthique s'effectue en quatre étapes : l'analyse de la situation, l'identification du conflit de valeurs, la prise de décision documentée et la façon d'appliquer la position retenue.

DISPOSITIF 7 : L'évaluation des résultats – le triple bilan

Non seulement l'organisation doit se doter de codes et d'outils éthiques, mais elle doit aussi en évaluer les résultats sur une base annuelle afin d'amorcer un nouveau cycle d'amélioration avec la planification de nouveaux objectifs. C'est le but de la démarche éthique d'offrir aux parties prenantes, une valeur ajoutée sans cesse en croissance. Puisque le programme éthique suggéré renvoie au développement global et durable, il est proposé d'opérer un triple bilan : économique, social et environnemental. Ces rapports de performance devront être faciles d'accès, compréhensibles, fiables et comparables d'année en année.

SECTION 5 -

GRILLE DE COLLECTE DES DOCUMENTS ET DONNÉES

Guy Robinson et Marie-Thérèse Seguin

THÈME	COMPOSANTE	DOCUMENTS ET OUTILS RECHERCHÉS
Code d'éthique		
	Mission, vision et valeurs	Énoncés; procédures d'adoption et de révision; outils de diffusion interne et externe; planification stratégique
	Code d'éthique	Texte; procédure d'adoption et de révision; moyens et outils de diffusion, d'implantation, de contrôle et d'évaluation
Politiques et normes de conduite		
	Code de déontologie	Texte; procédure d'adoption et de révision; moyens et outils de diffusion, d'implantation, de contrôle et d'évaluation
	Politiques et normes de conduite à caractère financier	Texte; procédure d'adoption et de révision; moyens et outils de diffusion, d'implantation, de contrôle et d'évaluation
	Normes de conduite à caractère social reliées au personnel	Texte; procédure d'adoption et de révision; moyens et outils de diffusion, d'implantation, de contrôle et d'évaluation
	Normes de conduite à caractère social reliées aux autres parties prenantes : membres, clientes, clients, etc.	Texte; procédure d'adoption et de révision; moyens et outils de diffusion, d'implantation, de contrôle et d'évaluation
	Normes de conduite à caractère écologique couvrent l'utilisation des intrants (matière première recyclée, consommation d'eau et d'énergie, emballage, construction d'infrastructure, pratiques des fournisseurs, etc.)	Texte; procédure d'adoption et de révision; moyens et outils de diffusion, d'implantation, de contrôle et d'évaluation
	Normes de conduite à caractère écologique concernant l'utilisation	Texte; procédure d'adoption et de révision; moyens et outils de

	des extrants (durabilité, sécurité et récupération des produits, transport, polluants, émission de gaz, déchets, matières compostées, etc.)	diffusion, d'implantation, de contrôle et d'évaluation
	Procédure de signalement de toute dérogation aux normes et politiques	Texte, mécanisme et outils
Outils de gestion		
	Outils et canaux de communications permettant la diffusion du programme éthique au sein de toute l'organisation	Outils et moyens formels et informels (rencontres, manuels, babillards, dépliants, lettres, plans d'action, etc.)
	Respect des lois et valeurs éthiques (équité, dignité de la personne, transparence...) dans toutes les activités de ressources humaines	Outils et moyens formels et informels (rencontres, manuels, babillards, dépliants, lettres, plans d'action, etc.)
	Valorisation d'un milieu de travail favorable à la motivation, la confiance et le développement du personnel en santé, sécurité, ambiances positives, enrichissement des tâches, initiative, travail en équipe, autocontrôle, participation, etc.	Outils et moyens formels et informels (rencontres, manuels, babillards, dépliants, lettres, plans d'action, etc.)
	Objectifs d'amélioration concernant les triples finalités : économique, sociale et environnementale	Texte incorporant de tels objectifs
	Marketing pertinent aux produits, prix, promotion et distribution appuyé sur des valeurs éthiques	Politique et outil
Pratique et prise de décision		
	La question éthique et les principes éthiques sont pris en compte lors des rencontres et lors des décisions	Moyens et mécanisme
	Les questions d'éthique des genres sont prises en compte lors des rencontres et lors des décisions	Moyens et mécanisme
	L'organisation possède une grille de résolution de conflits ou de dilemme (au niveau interpersonnel, intraorganisationnel, interorganisationnel, extraorganisationnel)	Grille et procédure
	En l'absence de grille, la stratégie	Procédures formelles et informelles

	utilisée pour arriver à trancher dans de telles circonstances	
Formation éthique		
	Programme de formation du personnel de la Fédération	Planification, cours, conférences, activités
	Programme de formation du personnel des caisses et organismes financiers et non financiers	Planification, cours, conférences, activités
Rapports de performance et bilans		
	Communication des résultats au triple niveau : économique, social et environnemental	Rapports annuels, communiqués, Internet, etc.