

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

PRATIQUES D'ÉTHIQUE ORGANISATIONNELLE ET PERFORMANCE FINANCIERE DES ENTREPRISES
CANADIENNES

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE

À LA MAITRISE EN COMPTABILITÉ, CONTRÔLE, AUDIT

PAR

MAMOUNI OUEDRAOGO

FÉVRIER 2024

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.12-2023). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Mes sincères remerciements à mes directrices de mémoire, madame Saidatou Dicko et madame Sylvie Héroux, toutes deux professeures au département des sciences comptables de l'École des Sciences de la Gestion (ESG), à l'Université du Québec à Montréal (UQÀM). C'est grâce à leurs précieux conseils, leurs encouragements et leur entière disponibilité que j'ai pu réaliser ce travail de recherche.

Je remercie également l'ensemble du corps professoral de l'ESG - UQÀM pour la qualité de l'enseignement reçu. À monsieur Patrick Coulombe, statisticien, mesdames Sophie Trolliet et Jacinthe Deschatelets, toutes deux bibliothécaires, je vous suis reconnaissant pour votre aide indispensable pour l'apprentissage du logiciel JASP, les analyses et la collecte des données sur Inovestor.

À ma famille, mon épouse et mes enfants, trouvez ici le fruit de votre confiance, de votre infailible soutien et de vos encouragements.

DÉDICACE

À mon défunt père Mahaman Ouédraogo

À ma mère Rasmata Yaméogo

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	ii
DÉDICACE	iii
LISTE DES FIGURES.....	vii
LISTE DES TABLEAUX	viii
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES.....	ix
RÉSUMÉ	x
ABSTRACT	xi
CHAPITRE 1 PROBLÉMATIQUE	1
1.1 Introduction	1
1.2 Question de recherche.....	3
1.3 Objectif de recherche.....	4
CHAPITRE 2 REVUE DE LITTÉRATURE	6
2.1 L'éthique dans les entreprises	6
2.1.1 Définition de l'éthique	7
2.1.2 Les pratiques des entreprises en matière d'éthique	8
2.1.2.1 Notions de pratiques d'éthique organisationnelle	8
2.1.2.2 Les différents types de pratiques en matière d'éthique mises en place dans les entreprises.....	12
2.1.3 L'opérationnalisation de l'éthique en entreprise	18
2.1.3.1 Le code d'éthique	19
2.1.3.2 La diffusion des valeurs éthiques.....	23
2.1.3.3 Le comité d'éthique	25
2.2 Éthique et performance financière	26
2.2.1 Les effets positifs d'une stratégie d'éthique organisationnelle.....	27
2.2.2 La relation entre les pratiques en matière d'éthique et la santé financière de l'entreprise.....	30
2.3 L'hypothèse de recherche.....	34
2.4 Les fondements théoriques	36
2.4.1 La théorie des parties prenantes	36
2.4.1.1 Les parties prenantes de l'entreprise	36
2.4.1.2 La théorie des parties prenantes et l'éthique des affaires	37
2.4.2 La théorie de l'agence.....	38

CHAPITRE 3 MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE	41
3.1 Méthode de recherche	41
3.2 Présentation de l'échantillon	41
3.3 Sources de collecte des données	43
3.4 Présentation des variables et de leurs mesures	44
3.4.1 La variable dépendante : la performance financière.....	44
3.4.1.1 Les indicateurs de performance comptable	45
3.4.1.2 Les indicateurs de performance boursière	47
3.4.2 La variable indépendante : les pratiques d'éthique organisationnelle	49
3.4.2.1 La présence d'un comité d'éthique (ou son équivalent)	51
3.4.2.2 La disponibilité du code d'éthique	52
3.4.2.3 La disponibilité d'un système de dénonciation anonyme des conduites répréhensibles	53
3.4.2.4 L'engagement dans les pratiques de développement durable	53
3.4.3 Les variables de contrôle	54
3.4.3.1 L'endettement	54
3.4.3.2 L'âge	55
3.4.3.3 La taille.....	55
3.4.3.4 Le secteur d'activité	56
3.4.4 Analyse des données	58
CHAPITRE 4 PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS.....	60
4.1 Statistiques descriptives.....	60
4.1.1 Les statistiques descriptives du Market to book par secteur d'activité	61
4.1.2 Les statistiques descriptives des pratiques d'éthique organisationnelle	62
4.1.2.1 Les scores pour la présence d'un comité d'éthique, la disponibilité du code d'éthique et la disponibilité d'une politique de dénonciation	62
4.1.2.2 Les scores moyens pour les performances ESG.....	65
4.2 ANOVA : Comparaison des moyennes selon le secteur d'activité pour chaque variable indépendante	68
4.3 Analyse de la matrice de corrélation	69
4.4 Analyse des régressions	71
4.4.1 Interprétation du coefficient (t) et de valeur p de chaque variable	73
4.4.2 Interprétation de R2 ajusté de chaque modèle.....	78
CHAPITRE 5 DISCUSSION DES RÉSULTATS ET CONCLUSION	81
5.1 Conclusions	81
5.2 Discussion des résultats	82
5.3 Contributions de l'étude	84
5.4 Limites et avenues futures de recherche.....	85
ANNEXE A Liste des entreprises sélectionnées	86

ANNEXE B Présentation des données recueillies89

BIBLIOGRAPHIE.....94

LISTE DES FIGURES

Figure 2.1 : Stratégie éthique « chemin faisant »	29
Figure 2.2 : Modèle de l'entreprise selon la théorie des partenaires établie par Freeman et Evan (1996)	37

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 2.1 : Niveaux d'étude en éthique	7
Tableau 2.2: Synthèse des actions et des activités fondatrices de l'éthique des affaires	9
Tableau 2.3: Orientations des programmes d'éthique organisationnelle	13
Tableau 2.4: Pratiques cohérentes, sous-utilisées et surutilisées en éthique organisationnelle (rang sur 81 pratiques sondées)	15
Tableau 2.5: Pratiques d'éthique organisationnelle de l'indice «ECI»	18
Tableau 2.6: Cohérence des orientations stratégiques avec le code d'éthique	21
Tableau 3.1: Répartition des entreprises par secteur d'activité et sélection de l'échantillon	42
Tableau 3.2: Résumé d'indicateurs de performance financière	48
Tableau 3.3: Tableau récapitulatif des variables et de leurs mesures	57
Tableau 4.1: Statistiques descriptives des MTB moyens par secteur d'activité	61
Tableau 4.2: Statistiques descriptives des pratiques d'éthique organisationnelle (PCE, DCE et DPD)	64
Tableau 4.3: Statistiques descriptives des pratiques d'éthique organisationnelle (score E, S, G et global ESG)	67
Tableau 4.4: ANOVA : Comparaison des moyennes selon le secteur d'activité pour chaque variable indépendante	68
Tableau 4.5: Matrice de corrélation	70
Tableau 4.6: Modèles d'analyse	72
Tableau 4.7: Tableau d'analyse des régressions	76

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

DCE	Disponibilité du code d'éthique
DPD	Disponibilité d'une politique de dénonciation
ENDETT	Endettement
MTB	Market to book
PCE	Présence d'un comité d'éthique
SEDAR	System for Electronic Document Analysis and Retrieval
ESG	Environnement, Société, Gouvernance
TSX	Indice boursier de la Bourse de Toronto

RÉSUMÉ

La présente étude analyse la relation entre les pratiques d'éthique organisationnelle et la performance financière des entreprises. Elle a porté sur un échantillon de 100 des 300 plus importantes entreprises cotées à la bourse de Toronto, classées selon leur capitalisation boursière. La performance financière qui est la variable dépendante est mesurée par le ratio de la valeur de marché sur la valeur comptable, appelé Market-to-Book en anglais (MTB). Quant aux pratiques d'éthique organisationnelle, elles sont mesurées par la présence d'un comité d'éthique (ou son équivalent), d'un code d'éthique, d'un système de dénonciation anonyme des conduites répréhensibles dans l'entreprise et par l'engagement de l'entreprise dans des pratiques de développement durable. Nous avons mesuré les pratiques de développement durable par les indices ESG individuels et globaux.

Nous avons utilisé des séries de régressions linéaires pour analyser les données collectées afin d'apprécier la relation qui existe entre les différentes variables. Les résultats de l'analyse montrent que la mise en place de pratiques d'éthique organisationnelle influence significativement la performance financière. Plus important encore, ils nous permettent de conclure que, pour être efficace et influencer positivement la performance financière de l'entreprise, les pratiques éthiques examinées doivent être mises en place parallèlement. Ce qui permet possiblement d'obtenir un effet de synergie. Les résultats de notre étude vont dans le même sens que ceux des études antérieures qui ont montré que les pratiques d'éthiques organisationnelle influencent la performance financière des entreprises.

Mots clés : Pratiques d'éthique organisationnelle, performance financière, comité d'éthique, code d'éthique, politique de dénonciation, performance ESG, performance environnementale (E), performance sociale (S), performance de gouvernance (G), market to book (MTB).

ABSTRACT

This study analyzes the relationship between organizational ethics practices and corporate financial performance. It involved a sample of 100 of the 300 largest companies listed on the Toronto Stock Exchange, classified according to their market capitalization value. Financial performance which is the dependent variable is measured by the ratio of market to book value (MTB). As for organizational ethics practices, they are measured by the presence of an ethics committee (or its equivalent), a code of ethics, a system for anonymous reporting of reprehensible conduct in the company and through the company's commitment to sustainable development practices. We measured sustainable development practices by individual and overall ESG indexes.

We used linear regressions to analyze the data collected in order to assess the relationship that exists between the different variables. The results of the analysis show that the implementation of organizational ethics practices significantly influences financial performance. The results obtained from our study are in the same direction as those of previous studies which have shown that organizational ethics practices influence the financial performance of companies.

Keywords: Organizational ethics practices, financial performance, ethics committee, code of ethics, whistleblowing policy, ESG performance, environmental performance (E), social performance (S), governance performance (G), market to book (MTB).

CHAPITRE 1

PROBLÉMATIQUE

1.1 Introduction

Le domaine de l'éthique en entreprise renvoie à plusieurs débats aujourd'hui concernant la corruption, la notion d'entreprise citoyenne, le rôle de la gouvernance d'entreprise ou de la recherche de qualité (Mercier, 2004). Séguin *et al.* (2017) soulignent que la dimension éthique demeure au centre des enjeux dans l'entreprise. L'intérêt du monde des affaires à l'égard de la dimension éthique s'accroît et cela pourrait s'expliquer par de nombreux scandales dont ont connu de nombreuses entreprises.

Depuis les vingt dernières années, les scandales à connotation éthique s'accumulent, tant dans le milieu des affaires que sur la scène politique. À l'international, les scandales d'Enron, de WorldCom, de Parmalat, de Vivendi, de Xerox ou encore la crise économique de 2008, dont nous ressentons encore les soubresauts, ont grandement marqué les esprits. Plus proches de nous, les scandales de Norbourg, de Nortel, l'affaire Madoff, le scandale des commandites et plus récemment le scandale de corruption et de collusion dans l'industrie de la construction au Québec, nous ont fait réaliser que notre société n'est pas à l'abri des malversations illégales et des manquements à l'éthique. Ces scandales, qui ne sont que les phénomènes les plus médiatisés ou la pointe de l'iceberg, sont le reflet de réelles problématiques globales, telles que les problèmes environnementaux causés par nos activités humaines, les phénomènes d'inégalité de plus en plus marquée entre les riches et les plus pauvres de nos sociétés, ou encore la question du chômage, particulièrement chez les jeunes, pour ne nommer que celles-ci. Ces différentes problématiques appellent aujourd'hui à une gestion plus éthique de nos organisations privées et publiques (Martineau *et al.*, 2017, p. 1)

Les écarts de conduite à l'origine de ces scandales médiatisés ont altéré la confiance des individus à l'égard des gens d'affaires; laquelle perte de confiance entraîne une chute de dynamisme (Séguin *et al.*, 2017). Ces scandales couplés avec l'émergence des mandats environnementaux, sociaux et de gouvernance d'entreprise ont occasionné l'examen minutieux de la culture éthique des entreprises (Loughran *et al.*, 2022). Martineau *et al.* (2017) soutiennent que les

problématiques soulevés appellent à une gestion plus éthique des entreprises. Les pratiques éthiques commencent alors à occuper une place très importante dans les entreprises ces dernières années; à ce titre, on peut citer le développement des normes d'éthique, le respect des normes environnementales et l'apparition des postes de responsable de l'environnement et de développement durable dans les entreprises (Nafzaoui *et al.*, 2020).

En effet, la mise en œuvre de pratiques en matière d'éthique organisationnelle pourrait permettre aux entreprises de maintenir une bonne réputation et ainsi contribuer à améliorer leur performance financière. Selon l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) (2017), la réputation est devenue un actif stratégique et toute atteinte pour non-respect de l'éthique est lourde de conséquences et peut notamment conduire à l'exclusion de l'entreprise de certains marchés publics (ORSE, 2017). Lépineux (2003) cité par Benbrahim (2006, p. 45) met l'emphase sur l'intérêt de la mise en œuvre de l'éthique dans l'entreprise :

Le succès d'une entreprise dépend aujourd'hui non seulement du respect des règles du jeu économique, mais aussi de la référence à des valeurs supérieures telles que l'honnêteté, le respect des autres, la solidarité. L'éthique d'entreprise ne nie pas le profit et la performance, mais devient au contraire une nécessité économique : les entreprises sont évaluées par leur public sur des critères éthiques. Elle s'exprime au travers d'un système de valeurs partagées par les dirigeants et les salariés, des méthodes de management et de comportements de l'ensemble du personnel. L'éthique de l'entreprise se traduit par des engagements sur trois plans :

- Sur le plan économique : refus d'une concurrence brutale, recherche de stratégies d'amélioration des performances de chacun, de différenciation, voire de coopération;
- Dans les domaines sociaux et civiques : favoriser l'emploi et la réinsertion, s'intégrer dans le tissu social local;
- Dans les préoccupations écologiques et humanitaires : protéger l'environnement, informer le consommateur de la provenance et des conditions de fabrication des produits, refuser le travail des enfants.

L'éthique prend toute sa dimension et sa légitimité quand elle amène à remettre en cause l'organisation ou la stratégie de l'entreprise, et qu'elle ne se limite pas à quelques effets d'image.

Face à l'accroissement de la compétitivité, de l'incertitude devant l'avenir, des consommateurs de plus en plus exigeants, de la dégradation de la qualité de vie au travail et des problèmes

environnementaux, la plupart des entreprises sont aujourd'hui en quête de nouvelles approches de gestion (Dionne et Jean, 2007). L'éthique apparaît alors comme un facteur d'influence dans la formulation des stratégies et dans la gestion des entreprises (Dionne et Jean, 2007). Boyer *et al.* (2002) soutiennent que les pratiques en matière d'éthique, partie intégrante de la gestion, doivent permettre à l'entreprise d'atteindre ses objectifs de profit avant toute autre considération.

Pour intégrer la question des valeurs dans le management, l'entreprise a la possibilité de se doter d'une éthique organisationnelle par la formalisation d'un ensemble de règles associé à un système de valeurs jugeant de ce qui est bien ou mal au niveau de son fonctionnement. Ceci lui permet de fixer des limites aux comportements des membres du personnel (Saielli, 2001). Pour Mercier (2004), la formalisation de l'éthique par l'entreprise passe par la rédaction d'un ou de plusieurs documents qui énoncent ses valeurs, idéaux, croyances, principes ou prescriptions.

Chun *et al.* (2011) soulignent que si la mise en œuvre des pratiques d'éthique dans les entreprises est incompatible avec leurs objectifs de performance financière, l'élan vers l'éthique s'appuierait sur des bases plus faibles. Des études comme celles de Orlitzky, Schmidt et Rynes (2003) et Waddock et Graves (1997) ont examiné la relation entre les pratiques d'éthique organisationnelle et la performance de l'entreprise, faisant généralement état d'une association positive, mais quelque peu faible, entre ces variables (Chun *et al.*, 2011).

1.2 Question de recherche

Les entreprises, à travers certaines pratiques comme la mise en œuvre des codes d'éthique, travaillent à soigner leur réputation par des comportements responsables tels que ne pas polluer l'environnement, vendre des produits de bonne qualité, ne pas employer des enfants dans la production (Marie-Jeanne, 2004), etc. Les entreprises utilisent diverses façons pour donner un caractère éthique aux pratiques organisationnelles (Pesqueux *et al.*, 2002). De tels engagements

sont payants car cela permet aux entreprises cotées non seulement d'obtenir une bonne notation sociale, mais aussi de bénéficier d'une excellente cotation boursière.

Pour conduire de manière éthique leurs activités, les entreprises doivent investir d'importantes ressources qui auraient pu être orientées vers d'autres initiatives pour accroître leur performance financière (Eisses, 2017). Dès lors, il est important de comprendre la relation entre les pratiques en matière d'éthique mises en place par l'entreprise et la performance financière (Eisses, 2017). Ceci nous emmène à poser la question de recherche suivante : **quelle est l'influence des pratiques d'éthique organisationnelle sur la performance financière des entreprises cotées en bourse ?**

1.3 Objectif de recherche

Bien que la décennie 90 ait été celle où les entreprises ont accordé une grande importance à la valeur financière, elle a aussi connu le développement du thème de management par les valeurs qui débouchent sur le développement du champ de l'éthique des affaires (Pesqueux *et al.*, 2002). Les exigences sur le plan éthique des parties prenantes emmènent l'entreprise à instaurer des pratiques d'éthique à tous les niveaux de l'organisation (Mercier, 2004).

«Que le XXI^e siècle soit éthique ou non, les entreprises seront toujours guidées par l'objectif du profit, si bien que l'éthique n'entre véritablement en jeu dans l'entreprise que lorsque l'absence ou l'insuffisance d'éthique contrarie le profit. L'éthique est en ce sens, un effort pour retrouver le chemin du profit à long terme face à la tentation de donner la priorité au profit à court terme»(Boyer *et al.*, 2002, p. 207).

Ainsi, l'objectif de notre étude est de déterminer les pratiques d'éthique organisationnelle mises en place par les entreprises cotées à la Bourse de Toronto et d'examiner leur impact sur la performance financière de ces dernières. Toutefois, pour ce qui concerne les pratiques d'éthique organisationnelle, nous allons :

- développer un indice d'opérationnalisation du concept de pratiques d'éthique organisationnelle;

- mettre en évidence les différentes pratiques d'éthique qui composent cet indice;
- mesurer les pratiques d'éthique retenues pour notre indice.

Pour répondre à la question de recherche et atteindre les objectifs poursuivis, la suite de notre travail est structurée en trois chapitres. D'abord, le chapitre 2, consacré à la revue de littérature, se terminera par l'énoncé de l'hypothèse de recherche et les fondements théoriques. Ensuite, la méthodologie de recherche qui inclut la présentation des variables fera l'objet du chapitre 3. Enfin, les résultats de nos travaux ainsi que les différentes analyses seront présentés au chapitre 4. Une conclusion viendra mettre fin à nos travaux de recherche.

CHAPITRE 2

REVUE DE LITTÉRATURE

Les entreprises accordent beaucoup d'intérêt aux questions d'éthique organisationnelle qui occupent une place importante dans la gouvernance des organisations. C'est pourquoi, plusieurs études ont été réalisées pour situer l'importance de l'éthique au cœur de la réussite de l'entreprise. Ainsi, dans ce chapitre, sur la base des études antérieures, nous allons présenter d'abord les différentes pratiques en matière d'éthique organisationnelle et les différents outils nécessaires à l'intégration de l'éthique dans la gouvernance de l'entreprise. Ensuite, nous ferons état de la revue de littérature sur la relation entre les pratiques d'éthique organisationnelle et la performance financière. Enfin, nous présenterons l'hypothèse de recherche suivie des fondements théoriques de notre étude.

2.1 L'éthique dans les entreprises

Selon l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE, 2017), la réputation est devenue un actif stratégique et toute atteinte pour non-respect à l'éthique est lourde de conséquences et peut notamment conduire à l'exclusion de l'entreprise de certains marchés publics.

En effet, le développement et le maintien de bonnes pratiques au sein de l'entreprise représentent un enjeu important pour la haute direction qui a la responsabilité de conjuguer cet enjeu avec l'atteinte des objectifs de rentabilité financière de l'organisation. Pour cela, nous jugeons important de nous approprier le concept de pratiques d'éthique organisationnelle avant d'aborder son lien avec la performance financière.

Ainsi, dans les sections qui suivent, nous allons définir brièvement l'éthique dans son ensemble. Par la suite, nous allons analyser les pratiques et la dimension éthique dans l'entreprise.

2.1.1 Définition de l'éthique

L'éthique tire ses origines des sciences humaines car elle s'est focalisée sur l'homme avant de s'étendre aux autres domaines de la vie économique, sociale, environnementale dont l'éthique des affaires (Belhaddioui *et al.*, 2021). Elle détermine les règles nécessaires qui servent de guide à la conduite des individus sans recourir à une forme de réglementation qui pourrait les contraindre à se conformer à des comportements spécifiés (Nafzaoui *et al.*, 2020). Pour ces derniers auteurs, orienter son entreprise sur la voie de l'éthique consiste à se conformer aux normes et valeurs de la société ainsi qu'à participer à la promotion de son éthique.

L'éthique est une discipline qui repose sur un ensemble de règles de conduite et de normes qui permettent de vivre harmonieusement dans la société (Séguin *et al.*, 2017). Ces normes et règles déterminent la façon dont une entreprise réalise et organise ses activités (Nafzaoui *et al.*, 2020). Quant à Séguin *et al.* (2017), ils distinguent trois domaines d'éthique régis par trois types de règles qui se présentent comme suit :

Tableau 2.1 : Niveaux d'étude en éthique

Domaine	Sujets d'études	Objectif
Morale	Droits et justice	Bien-être d'autrui
Conventions	Règles de vie en société	Harmonie sociale
Choix personnels	Règles de vie privée	Bien-être personnel

Source : Tiré de Séguin *et al.* (2017, p. 6)

Le domaine moral est régi par les règles morales qui visent le bien être d'autrui par la protection de ses droits et l'assurance d'un traitement juste et équitable (Séguin *et al.*, 2017). Selon Belhaddioui *et al.* (2021), la morale indique un ensemble d'impératifs, de devoirs, d'interdictions, de recommandations et de lignes de conduite pour contrôler les comportements dans des cadres moraux. Ces derniers ajoutent que la moralité est perçue comme un outil qui permet de retracer les fautes à ne pas commettre ainsi que les conséquences associées. Le deuxième niveau

d'éthique est celui des conventions. Les règles dérivées des conventions ont pour objectif d'assurer le bon fonctionnement de la société (Séguin *et al.*, 2017).

Il demeure que plusieurs auteurs, particulièrement anglo-saxons, considèrent l'éthique et la morale comme des synonymes. Ces derniers ont tendance à favoriser l'utilisation du terme « éthique » au détriment de celui de « morale », estimant que ce dernier a une connotation péjorative. En fait, ces auteurs utilisent le terme « éthique » comme un adjectif qualificatif. Qualifier une action d'« éthique », c'est-à-dire que cette action ou cette conséquence respecte les prescriptions morales qui découlent de l'exercice de la discipline qu'est l'éthique (Séguin *et al.*, 2017, p. 6).

2.1.2 Les pratiques des entreprises en matière d'éthique

Initialement orientée sur l'étude de l'homme, dans sa forme normative, l'éthique embrasse différents domaines comme l'éthique de l'environnement, la bioéthique et l'éthique appliquée dans le monde de l'entreprise qui sont apparues vers les années 1960 aux États-Unis (Belhaddioui *et al.*, 2021). Après avoir défini l'éthique dans une perspective générale, nous allons ainsi aborder dans les lignes qui suivent, les notions de pratiques d'éthique organisationnelle et analyser par la suite les différents types de pratiques que les dirigeants d'entreprises mettent en œuvre pour opérationnaliser l'éthique dans leur organisation.

2.1.2.1 Notions de pratiques d'éthique organisationnelle

Les gouvernements se préoccupent du comportement éthique des entreprises vis-à-vis de leurs employés, de la société et de l'environnement. Pour cela, ils mettent en place des lois et règlements pour orienter le comportement des entreprises dans la bonne direction (Ogbari *et al.*, 2016). En France, l'attention portée par les entreprises à l'éthique se manifeste actuellement par le développement des chartes de bonne conduite ainsi que la création de postes de « déontologues » (Lavorata, 2009).

Selon Mercier (2004), la mise en œuvre de l'éthique se matérialise par la formalisation de différents mécanismes internes qui permet à l'entreprise de respecter ses engagements et

d'instaurer des relations de confiance avec les différentes parties prenantes. Cela signifie désormais pour l'entreprise d'avoir plus de responsabilité envers ses parties prenantes.

Belhaddioui *et al.* (2021) soulignent que le développement du concept de responsabilité d'entreprise a été l'élément déclencheur de l'éthique des affaires dans les années 1960, dont un certain nombre de publications en témoignent la genèse. Quelques étapes sont résumées dans le Tableau 2.2.

Tableau 2.2: Synthèse des actions et des activités fondatrices de l'éthique des affaires

Année	Actions et activités en lien avec l'éthique des affaires
1959	La fondation « Ford » divulgue, dans son rapport annuel, une recommandation aux institutions supérieures (université et école de formation) de dispenser dans les cours de gestion un contenu ou programme cohérent traitant des thématiques relatives à l'étude de l'environnement légal, l'éthique et le social de l'entreprise.
1960	L'ESSEC a administré un cours en « morale des affaires » dont son contenu retient des enseignements sur le respect des lois, des personnes et des contrats.
1963	Première publication sur Business and Society par Joseph McGuire.
1971	L'association américaine des professeurs en management « Academy of Management » crée la section " social issues management ".
1971	Publication de la charte des responsabilités sociales des entreprises par le « Committee for Economic Development ».
1980	Création de « Society for Business Ethics », fondée par des professeurs de philosophie intéressés à l'éthique des affaires.
1982	Édition du premier numéro de la revue « Journal of Business Ethics », une revue à caractère empirique spécialisée dans le domaine de l'éthique des affaires.
1991	La « Society For Business Ethics » publie son premier numéro de la revue « Business Ethics Quarterly »; le but de cette revue est de susciter l'intérêt des académiciens de faire appel à la thématique de l'éthique des affaires dans leur recherche théorique ou empirique.
1991	Organisation du premier congrès de « International Association for Business an Society (IABS) » qui s'est intéressée à l'étude du rapport établi entre l'entreprise et l'éthique des affaires.

Source : Belhaddioui *et al.* (2021, p. 4)

L'éthique des affaires est devenue un sujet d'actualité tant sur le plan de la recherche qu'au niveau des pratiques managériales nouvelles au sein des organisations, comme en témoigne la naissance de plusieurs revues scientifiques de renom sur la question comme : JBE (Journal of

Business Ethics), BEQ (Business Ethics Quarterly), B&S (Business & Society) (Belhaddioui *et al.*, 2021).

Dans le cadre de ses travaux de recherche sur les pratiques de gestion de l'éthique organisationnelle, Martineau (2014) souligne qu'il n'existe pas de définition largement reconnue pour la notion de pratique d'éthique organisationnelle. Ainsi, il définit une pratique d'éthique comme :

Toute règle, politique, procédure, processus, outil de gestion, dispositif, activité, stratégie, structure ou institution qui représente un caractère téléologique essentiel visant à accroître la conscience et le comportement éthique dans une organisation, tant au niveau individuel, collectif ou stratégique (Martineau, 2014, p. 44).

L'éthique des affaires est un ensemble de principes et de valeurs à travers lesquels une entreprise définit la nature de sa mission et ses opérations, et oriente le comportement des membres de son conseil, de sa direction, et de ses employés à tous les niveaux (Sullivan, 2010).

Les valeurs de l'entreprise regroupent tous les principes (moraux, sociétaux, éthiques, marketing) qui guident le fonctionnement de l'entreprise ainsi que le comportement de chacun des hommes et des femmes qui la composent au quotidien. Les valeurs sont bien plus que des mots, ce sont des axes clés à suivre pour donner de la cohérence en interne et en externe à votre marque. Ce sont de véritables repères sur lesquels les entreprises se fondent pour évoluer et prendre les bonnes orientations stratégiques. Les valeurs guident l'entreprise comme le font les rails d'une locomotive. Contrairement à ce que l'on peut penser, elles ne sont pas figées dans le temps et peuvent évoluer au fil des années en fonction des changements de cap décidés par l'entreprise pour s'adapter à son marché (Hirigoyen, 2019, p. 1).

Hirigoyen (2019) précise qu'il est nécessaire de mettre en pratique les valeurs et de les faire vivre au quotidien à travers la communication, les afficher dans les couloirs, les rappeler lors de recrutements pour attirer des talents. De plus, ce dernier auteur relève que, dans un contexte de changement, il est important pour les collaborateurs d'adopter une ligne de conduite partagée par l'ensemble des salariés.

De plus, Martineau (2014) souligne que l'ensemble des pratiques d'éthique organisationnelle constitue la pratique de l'éthique des affaires. Ainsi, dans le cadre de nos travaux, nous ne ferons pas de distinction entre ces deux notions.

La genèse d'une éthique organisationnelle provient d'une volonté politique des dirigeants de cadrer et d'orienter les comportements de leurs collaborateurs. Ceci permet de fournir au personnel de l'entreprise des repères précis concernant la manière d'aborder les conflits ou les ajustements de valeurs qui se posent au quotidien dans l'exécution de leurs travaux (Saielli, 2001). Les questions d'éthique organisationnelle ont connu une émergence sous la pression des partenaires de l'entreprise (consommateurs, investisseurs, salariés, citoyens), ce qui a favorisé l'intégration de l'éthique dans l'entreprise (Mercier, 2004). En effet, l'adoption de pratiques d'éthique va notamment permettre de fidéliser les clients et de bénéficier de la confiance des parties prenantes par la mise en place de normes et règles pratiques qui orientent la façon dont l'entreprise conduit ses activités et s'organise (Nafzaoui *et al.*, 2020).

Belhaddioui *et al.* (2021) citent Treviño *et al.* (2006) qui notent l'implication de trois éléments pour faciliter l'application de l'éthique au sein des entreprises. Tout d'abord, l'individu doit être en mesure de faire la distinction entre le bien et le mal dans différents contextes d'intervention. Dans ce cas, l'outil qui permet d'améliorer les compétences de l'individu en éthique des affaires est la formation sur les pratiques d'éthique contenues dans le code d'éthique. Ensuite vient la culture d'entreprise qui est véhiculée par les dirigeants à travers leur comportement qui doit être exemplaire.

Lépineux (2003), cité par Belhaddioui *et al.* (2021), identifie trois attitudes quant aux pratiques d'éthique dans la gouvernance de l'entreprise :

- L'éthique ignorée où l'entreprise se limite au respect de la loi en vigueur, tout en ignorant son engagement social et sociétal envers la société;
- L'éthique périphérique qui se caractérise par une prise en considération partielle des questions environnementales et sociétales;

- L'éthique intégrée dont les pratiques sont incorporées dans le système de gestion de l'entreprise.

Sur la base de leurs travaux de recherche, Loughran *et al.* (2022) ont identifié huit ensembles de mots pour catégoriser l'éthique des affaires ou l'éthique des entreprises. Ce sont les termes suivants : environnement, droit de l'homme, corruption, comportement inapproprié, confiance et transparence, cybersécurité, social et gouvernance. En effet, l'éthique des affaires couvre plusieurs domaines interreliés et représente un grand intérêt pour l'entreprise qui doit désormais l'intégrer dans sa stratégie. Selon Lépineux (2003), cité par Belhaddioui *et al.* (2021), l'entreprise éthique pourrait prendre en considération les trois dimensions suivantes :

- Économique qui est la prise en compte des règles de concurrence dans le marché, l'établissement d'une coopération avec les acteurs, etc.;
- Sociale qui prône l'égalité des chances, la promotion de l'emploi, l'intégration dans le tissu socioéconomique, le refus du travail des enfants;
- Écologique ou environnementale qui vise la préservation des ressources critiques, la protection de l'environnement, l'information des consommateurs sur les conditions de fabrication des produits.

2.1.2.2 Les différents types de pratiques en matière d'éthique mises en place dans les entreprises

Martineau *et al.* (2017) ont démontré, à l'issue de leur recherche, qu'il existe six orientations possibles des programmes d'éthique mis en place dans les organisations. Elles sont présentées dans le Tableau 2.3.

Pour Martineau *et al.* (2017), cette répartition des pratiques d'éthique permet de qualifier les programmes d'éthique organisationnelle au-delà de la traditionnelle opposition entre les approches de conformité, centrées sur la régulation des comportements et les approches d'intégrité, visant entre autres l'intégration des valeurs.

Tableau 2.3: Orientations des programmes d'éthique organisationnelle

Orientation	Objectif	Exemples de pratiques d'éthique
Engagement social et environnemental	Vise l'engagement de l'organisation et de ses employés en matière de responsabilité sociale et environnementale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prioriser l'achat et l'offre de produits issus du commerce équitable ▪ S'associer avec des organisations non gouvernementales (ONG) à mission éthique, sociale ou environnementale ▪ Publier un rapport social et/ou environnemental sur l'organisation
Formation collaborative	Vise la formation et le dialogue des personnes en matière d'éthique, avec un focus sur des approches participatives et collaboratives favorisant l'ouverture et la rencontre entre les personnes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organiser des séances de dialogue sur les enjeux éthiques ▪ Organiser des tables rondes avec tous les partenaires (parties prenantes) sur le sujet de l'éthique ▪ Inclure la participation de tous les employés dans l'élaboration des initiatives éthiques de l'entreprise
Développement expérientiel	Vise le développement de la conscience éthique des personnes en misant sur l'apprentissage expérientiel, c'est-à-dire en vivant une expérience faisant appel aux sens, par exemple	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Offrir des formations utilisant des approches de méditation, de silence, de contemplation, de visualisation ▪ Offrir des ateliers utilisant des approches corporelles (comme le yoga ou le tai-chi) ▪ Offrir des ateliers de formation utilisant des approches artistiques
Structures	Vise à structurer, à organiser et à formaliser les initiatives en matière d'éthique dans l'organisation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre sur pied un comité d'éthique ▪ Mettre en place un bureau, un département ou un service consacré à l'éthique ▪ Se doter d'un poste permanent dans le domaine de l'éthique (directeur éthique, vice-président à l'éthique, etc.)

Tableau 2.3 : Orientations des programmes d'éthique organisationnelle (suite)

Orientation	Objectif	Exemples de pratiques d'éthique
Détection et dénonciation	Vise la détection et la dénonciation des comportements déviants dans l'organisation, c'est-à-dire des comportements illégaux ou ne correspondant pas aux normes établies dans l'organisation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre en place un système de dénonciation anonyme des mauvaises conduites (ex. : <i>hotline</i> anonyme) ▪ Adopter un programme de protection des sonneurs d'alarme (<i>whistleblowers</i>) ▪ Faire affaire avec une agence de sécurité et de vérification de l'information
Contrôle normatif et financier (gouvernance)	Vise la bonne gouvernance éthique et le resserrement des contrôles financiers au sein de l'organisation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Renforcer les systèmes de reddition de comptes pour augmenter la transparence financière ▪ Se doter d'un code de déontologie ou d'éthique ▪ Établir des politiques et des procédures standards en matière de gestion des plaintes liées à l'éthique

Source : Tiré de Martineau *et al.* (2017, p. 8-9)

Aussi, dans le cadre de leur étude, Martineau *et al.* (2017) ont classé différents types de pratiques d'éthique organisationnelle en fonction de leur efficacité perçue et de leur importance dans l'entreprise.

Dans le Tableau 2.4, nous reprenons les pratiques d'éthique organisationnelle des entreprises que Martineau *et al.* (2017) ont regroupé en trois catégories. La première représente les pratiques d'éthique cohérentes en termes d'efficacité et d'utilisation; ce sont des pratiques réputées comme efficaces et davantage valorisées et développées dans les organisations étudiées. La deuxième catégorie regroupe des pratiques dites sous-utilisées, jugées très utiles mais peu développées dans les organisations. Les pratiques sous-utilisées présentent potentiellement des pistes qui peuvent favoriser le développement organisationnel de l'entreprise. La troisième catégorie comprend les pratiques qualifiées de surutilisées qui sont très valorisées dans les organisations, mais qui sont jugées peu efficaces, voir nuisibles à l'éthique organisationnelle, selon Martineau *et al.* (2017). Il s'agit de pratiques discrétionnaires perçues généralement comme

des exercices de relations publiques dont l'objectif est d'influencer l'opinion publique en faveur de l'entreprise, afin de se procurer une bonne réputation.

Tableau 2.4: Pratiques cohérentes, sous-utilisées et surutilisées en éthique organisationnelle (rang sur 81 pratiques sondées)

Pratiques d'éthique organisationnelle	Rang d'efficacité perçue	Rang de présence/importance en organisation
A. Pratiques cohérentes en termes d'efficacité et de valorisation/utilisation		
Démonstration d'un leadership éthique de la part des dirigeants	1 ^{re} pratique	6 ^e pratique
Intégrer les valeurs et la mission éthique de l'organisation dans les décisions quotidiennes	2 ^e	8 ^e
Se doter d'un code d'éthique ou de déontologie	3 ^e	3 ^e
Adopter une politique tolérance zéro pour certains comportements (ex. : le harcèlement sexuel)	4 ^e	2 ^e
Promouvoir des pratiques environnementales saines (ex. : recyclage, économie d'eau et d'énergie, réutilisation, réduction des déchets)	5 ^e	1 ^{re}
Se doter de politiques de diversité et d'équité (ex. : équité salariale, discrimination positive)	9 ^e	5 ^e
Réaliser des audits sociaux et environnementaux	12 ^e	17 ^e
B. Pratiques sous-utilisées dans les organisations, bien que jugées très efficaces par les répondants		
Offrir un programme de mentorat ou de coaching en éthique	6 ^e	58 ^e
Mettre sur pied un comité d'éthique	7 ^e	38 ^e
Inclure la participation de tous les employés dans l'élaboration des initiatives éthiques de l'organisation	8 ^e	45 ^e
Intégrer des critères éthiques dans les dossiers d'évaluation des employés	11 ^e	33 ^e
Mettre en place un bureau, un département ou un service dédié à l'éthique	19 ^e	50 ^e

Tableau 2.4: Pratiques cohérentes, sous-utilisées et surutilisées en éthique organisationnelle (rang sur 81 pratiques sondées) (suite)

Pratiques d'éthique organisationnelle	Rang d'efficacité perçue	Rang de présence/importance en organisation
C. Pratiques surutilisées dans les organisations, mais jugées peu efficaces ou nuisibles par les répondants		
Respecter des normes internationales (Global Compact, ISO, GRI, OCDE, etc.)	34 ^e	14 ^e
Publier un rapport social et/ou environnemental sur l'organisation	43 ^e	18 ^e
Faire des dons à des organismes de charité ou à diverses causes (philanthropie)	64 ^e	7 ^e
Renforcer le contrôle et l'autorité de la gouvernance de l'organisation	68 ^e	15 ^e
Utiliser les services d'un avocat pour défendre les intérêts de l'organisation	75 ^e	11 ^e

Source : Tiré de Martineau *et al.* (2017, p. 13-14)

Il est important de noter que l'éthique ne se limite pas à la conformité aux lois et règlements gouvernementaux (Verschoor, 1998). Verschoor souligne dans cet esprit que, pour s'assurer de répondre à ses obligations en matière d'éthique, l'entreprise doit mettre en place des mesures de contrôle efficaces. Aussi, pour Mercier (2004), l'éthique ne se limite pas à son aspect formel qui se caractérise par des procédures et des politiques écrites telles que les codes d'éthique pour seulement véhiculer des normes à respecter en spécifiant ce qui est bon ou mauvais. À ce système formel, Mercier (2004) met en évidence l'aspect informel de l'éthique qui englobe des valeurs communes, croyances et traditions qui sont divulguées dans l'organisation. Pour conclure sur son analyse, Mercier (2004) prône qu'il doit avoir une interaction entre le système formel et informel, que la rédaction du code d'éthique doit se baser sur le système informel en place et que toutes les parties prenantes affectées doivent participer à son élaboration. Cette analyse de Mercier

(2004) est complétée par celle de Nafzaoui *et al.* (2020) qui stipulent que la formalisation d'un code d'éthique exprime l'engagement des responsabilités de l'entreprise envers ses parties prenantes.

En effet, « les règles comme les principes appartiennent tous deux à l'éthique, les premières servent de limites, les seconds de guide, notamment pour appliquer ou corriger des règles imprécises ou inadaptées» (Boyer *et al.*, 2002, p. 20).

Fotaki *et al.* (2020) distinguent la conformité des valeurs éthiques. Selon eux, la conformité, à travers le respect des codes de bonnes pratiques adoptées par l'entreprise, lui permet d'être en règle avec les obligations légales, mais peut aussi affecter l'influence des valeurs éthiques sur la gouvernance d'entreprise. Selon eux, la conformité aux règles établies est importante pour une entreprise, mais le respect des règles doit être conjugué avec l'appropriation des valeurs éthiques (Fotaki *et al.*, 2020).

Quant à Zainul Abidin et Hashim (2020), ils se sont basés sur 17 éléments de pratique d'éthique organisationnelle regroupés en cinq dimensions pour mesurer l'engagement éthique des entreprises par l'indice «the Ethical Commitment Index (ECI) » qui est basé sur l'évaluation des pratiques en matière d'éthique organisationnelle. Le Tableau 2.5 résume ces pratiques.

Tableau 2.5: Pratiques d'éthique organisationnelle de l'indice «ECI»

Dimensions	Éléments de pratiques d'éthique organisationnelle
Valeurs éthiques et philosophie de l'entreprise	Les dirigeants de l'entreprise soulignent régulièrement l'importance de l'éthique des affaires.
	Un comportement éthique basé sur une philosophie d'entreprise formelle est la norme de l'entreprise.
	L'entreprise s'engage à respecter les normes les plus élevées en matière de pratiques commerciales.
Actions pour promouvoir l'éthique et prévenir les comportements contraires à l'éthique	L'entreprise dispose d'un système disciplinaire à travers lequel les comportements contraires à l'éthique sont strictement punis.
	Dans l'entreprise, une éducation, une formation ou des ateliers sur l'éthique sont en place pour améliorer l'éthique des affaires des employés.
	L'entreprise a des programmes d'évaluation des employés pour promouvoir une conduite éthique.
Codes d'éthique	L'entreprise a formulé un code éthique.
	L'entreprise a mis en place un système pour assurer le respect du code d'éthique.
	L'entreprise a révisé périodiquement son code d'éthique.
	Le code d'éthique est disponible sur le site internet de l'entreprise.
Politiques de dénonciation	L'entreprise établit des politiques de dénonciation.
	L'entreprise dispose d'un canal de communication ouvert ou d'une <i>hotline</i> éthique qui permet aux employés d'obtenir de l'aide sur les questions éthiques.
	L'entreprise a des politiques de motivation et de récompense envers les employés qui signalent un comportement contraire à l'éthique.
	L'entreprise dispose de mesures de protection des dénonciateurs.
	L'entreprise fournit ses mesures de dénonciation sur son site web.
Pratiques de durabilité	L'entreprise est engagée dans des pratiques de développement durable.
	Le rapport sur les pratiques de développement durable de l'entreprise est disponible sur le site web.

Source : Tiré de Zainul Abidin et Hashim (2020, p. 171)

2.1.3 L'opérationnalisation de l'éthique en entreprise

Après avoir défini et analysé les pratiques en matière d'éthique organisationnelle, nous allons présenter dans les lignes qui suivent, les différents outils nécessaires à l'intégration de l'éthique

dans la gouvernance de l'entreprise et les éléments qui favorisent l'efficacité d'un programme d'éthique.

En effet, l'entreprise ayant des pratiques d'éthique fait face à un défi. Elle doit déterminer quels outils utiliser pour intégrer l'éthique dans la vie de l'entreprise et élaborer sa politique éthique formelle et représentative de son image (Nafzaoui *et al.*, 2020). Ainsi, au regard de l'exigence de publication de rapports pour les entreprises cotées en Bourse, nous passerons en revue les outils comme:

- Le code d'éthique qui englobe la vision des entreprises à la fois sur la façon de mener les affaires et le comportement éthique en relation avec ses parties prenantes. Il est le socle de l'établissement moral d'un comportement éthique dans une entreprise (Anghel-Ilcu, 2014);
- La diffusion des valeurs éthiques qui permet à l'entreprise de mieux communiquer avec ses parties prenantes, de leur montrer qu'elle interagit de façon claire et adéquate avec elles (Jo et Kim, 2008);
- Le comité d'éthique dont le rôle permet à l'entreprise d'établir et de maintenir son programme d'éthique.

2.1.3.1 Le code d'éthique

Les codes d'éthique sont devenus aujourd'hui une partie intégrante du système de gouvernance des grandes entreprises (Babri *et al.*, 2019). En effet, face à sa responsabilité de mener ses affaires de façon éthique, l'entreprise se voit obliger de mettre en place des codes d'éthique solides afin de mieux guider le comportement des membres du conseil de direction, des gestionnaires et des employés (Sullivan, 2010). Les premiers codes d'éthique ont été élaborés par des entreprises américaines dont le système éthique est beaucoup plus formel (Mercier, 2004).

Dans la littérature, plusieurs termes sont utilisés pour désigner les codes. À ce sujet, dans leur travaux qui ont porté sur les codes d'éthique, Loughran *et al.* (2022) indiquent qu'ils utilisent indifféremment les notions « code d'éthique », « code de conduite et d'éthique des affaires » et « code ». Bernardi et LaCross (2005) abondent dans le même et soutiennent qu'un document n'a

pas besoin d'être intitulé « code d'éthique » : des titres comme « code de conduite » ou « valeurs de l'entreprise » sont également acceptables, à la condition de contenir des informations spécifiques concernant un comportement inacceptable (par exemple, conflit d'intérêts ou corruption). Dans leur recherche, ils ont exclu les documents qui prétendaient être un code d'éthique, mais qui énuméraient des valeurs générales plutôt que des actions spécifiques.

En effet, le code d'éthique est un écrit qui exprime les aspirations de l'entreprise en matière de conduite morale par l'énoncé de valeurs et des normes pour réguler le comportement de la direction et des employés à l'endroit des parties prenantes (Donker *et al.*, 2007). Il définit les responsabilités, principes, valeurs et/ou normes de l'entreprise démontrant la conscience d'une entreprise à l'égard des questions éthiques tout en prévoyant la façon dont ces sujets seront traités (Donker *et al.*, 2007). Il n'intègre cependant pas toutes les valeurs éthiques et diffère de l'éthique de l'entreprise en général (Boyer *et al.*, 2002). Selon Donker *et al.* (2007), le rôle crucial de l'entreprise est de recueillir les valeurs clés et de les diffuser aux parties prenantes internes et externes.

À cet effet, le code d'éthique sert de guide aux employés et leur permet de faire face aisément aux pressions non éthiques de leurs gestionnaires ainsi que des clients (Boyer *et al.*, 2002). C'est pourquoi, «les promoteurs de la mise en place d'un code d'éthique [CE] dans l'entreprise recommandent les orientations stratégiques suivantes en cohérence avec le CE » (Boyer *et al.*, 2002) (voir Tableau 2.6).

Tableau 2.6: Cohérence des orientations stratégiques avec le code d'éthique

Orientations stratégiques
CE présuppose l'engagement de la direction: «si ce n'est pas éthique, ce n'est pas profitable ».
L'entreprise ne doit pas faire la leçon aux employés, mais déterminer clairement le rôle et les responsabilités de chacun, sous la forme d'engagements réciproques entre l'organisation et les employés.
La définition du concept éthique, et de sa relation avec la mise en pratique, sont également nécessaires.
Le CE et la formation au CE doivent avoir clairement pour objectif d'aider les employés à faire face aux problèmes éthiques qu'entraînent les décisions qu'ils ont à prendre dans le cadre de l'entreprise.
Les violations du CE doivent être ouvertement reconnues et corrigées, avec des sanctions et des récompenses liées à la qualité du comportement éthique.
L'objectif doit être que chaque personne dans l'entreprise se sente responsable du respect du CE.

Source : Tiré de Boyer *et al.* (2002, p. 12)

Les codes sont des engagements volontaires que l'entreprise énonce notamment dans le but de contrôler son comportement afin d'améliorer sa réputation, de minimiser le risque de sanctions pénales ou civiles, à son profit ainsi qu'à l'intention des communautés auprès desquelles elle opère (Anghel-Ilcu, 2014). Les entreprises éthiques sont celles qui refusent de faire de malversations financières pour obtenir des meilleurs résultats. Ces entreprises optent pour présenter un rapport sur l'éthique avec des objectifs de rentabilité non agressifs (Jo et Kim, 2008). Selon Anghel-Ilcu (2014), la mise en œuvre d'un code de conduite éthique se fait à travers trois principales méthodes :

- Les méthodes formelles qui comprennent la formation, les cours sur le thème de l'éthique, les moyens d'application, les conférences et les bureaux d'éthique, présentent l'inconvénient d'entraîner des coûts énormes pour les organisations;
- Les méthodes informelles comme les normes sociales véhiculées dans l'entreprise, les exemples de conduite que donnent les gestionnaires;
- Les méthodes personnelles qui comprennent les contrôles qui incombent à l'individu plutôt qu'à l'organisation telles que les normes d'éthique personnelle des employés.

Pour les gestionnaires et les décideurs, ces résultats indiquent qu'accorder une attention aux seuls programmes d'éthique formalisés peut être inefficace pour favoriser l'éthique d'entreprise (Anghel-Ilcu, 2014).

Weaver *et al.* (1999) notent que les programmes d'éthique formels peuvent désormais être la méthode considérée idéale pour favoriser l'éthique d'entreprise. Ils précisent toutefois que d'autres moyens existent pour adapter l'éthique des affaires aux attentes de l'entreprise et de ses parties prenantes. Ils rapportent alors que, selon les gestionnaires et les décideurs, accorder une attention aux seuls programmes d'éthique formalisés peut être inefficace pour favoriser l'éthique d'entreprise.

Selon Sullivan (2010), deux choix s'offrent à l'entreprise dans le cadre de la mise en place d'un code d'éthique : choisir entre les codes d'éthique fondés sur les règles et ceux fondés sur les valeurs.

Les codes d'éthique fondés sur les règles définissent des règles précises relatives à ce qui constitue un comportement acceptable ou inacceptable et prévoit des mécanismes de contrôle. Cette catégorie de code est populaire dans les petites entreprises et organisations dont les structures et opérations sont moins complexes.

Quant aux codes d'éthique fondés sur les valeurs, ils cherchent à véhiculer les principes et les valeurs, éléments caractéristiques de la culture éthique de l'entreprise. Pour que ce deuxième modèle de code d'éthique soit efficace, il faut maintenir une communication fréquente entre l'entreprise et le personnel de façon permanente, afin d'aligner les valeurs de l'entreprise à l'évolution du contexte et des circonstances qui émanent des changements dans les préférences des consommateurs ou dans l'environnement concurrentiel (Sullivan, 2010).

Pour terminer, Sullivan (2010) souligne que les entreprises ont tendance à favoriser un mélange des deux codes. Verschoor (1998) abonde dans le même sens et soutient que les codes de conduite légalistes conçus uniquement pour protéger une organisation contre les conflits d'intérêts ou ayant pour objectif de mieux contrôler les comportements des dirigeants ne sont

pas efficaces pour motiver un comportement loyal des employés et d'entraîner le maintien à long terme de relations favorables avec les fournisseurs, les clients et les autres parties prenantes.

Même si les codes d'éthique sont largement adoptés par les entreprises, ils ne peuvent pas à eux seuls influencer la culture éthique dans l'entreprise (Séguin et Durif, 2007). Selon ces derniers auteurs, pour que le code d'éthique ait un impact sur le comportement de l'organisation, il doit être le résultat des interactions entre tous les acteurs de l'entreprise; il doit être lié aux processus et aux routines de l'entreprise, en particulier à son système de récompense et de punition; il doit correspondre à ses besoins particuliers; il doit être utilisé au moment de la prise de décision, à tous les niveaux de l'entreprise (Séguin et Durif, 2007).

Tel que mentionné par certains auteurs comme Lemire (2011) et Anghel-Ilcu (2014), le seul fait d'avoir un code d'éthique n'est pas suffisant. Pour qu'il apporte une valeur ajoutée, il faut l'engagement de tous les gestionnaires et collaborateurs à respecter et promouvoir le contenu du code d'éthique. En l'absence d'un tel engagement, un code éthique reste une construction vide, avec des mots qui n'ont aucun écho et sans plus-value pour l'entreprise (Anghel-Ilcu, 2014). Ainsi, dans le cadre de leur recherche, (Weaver *et al.*, 1999) relèvent que certaines organisations développent diverses méthodes telles que la formation, la communication ou d'autres moyens pour soutenir leurs politiques d'éthique.

L'analyse de Lemire (2011) soutient que les codes d'éthique sont importants mais que les dirigeants d'entreprise doivent communiquer les valeurs intégrées dans ces documents et assurer les formations nécessaires aux employés, afin de tirer profit de l'application des codes.

2.1.3.2 La diffusion des valeurs éthiques

L'entreprise diffuse à travers plusieurs canaux, d'une part ses attentes en matière de conduite vis-à-vis de ses employés et, d'autre part, véhicule son engagement au regard des questions liées à la société et à l'environnement (Loughran *et al.*, 2022). En effet, les valeurs diffusées vont

contribuer à la satisfaction des parties prenantes, ce qui peut avoir un impact favorable sur les cibles de performance de l'entreprise (Donker *et al.*, 2007). De plus, Les valeurs éthiques contribuent à améliorer les interactions entre les membres d'une organisation qui se sentent de plus en plus responsables. Ceci permet aux employés et à la direction de mener adéquatement leur travail pour une meilleure gestion de l'entreprise (Fotaki *et al.*, 2020).

En matière de transparence, l'une des meilleurs pratiques de l'entreprise est de mettre son code d'éthique à la disposition du public sur son site Web (Bernardi et LaCross, 2005). La Commission Treadway de 1987 sur l'information financière frauduleuse souligne qu'un code de conduite d'entreprise écrit consolide le climat éthique de l'entreprise par la communication aux employés des normes de conduite des affaires de l'entreprise (Verschoor, 1998).

Verschoor (1998) met en évidence des exemples de divulgation en matière éthique, extraits de rapports annuels d'entreprises :

La politique d'éthique des affaires de l'entreprise est la pierre angulaire de notre dispositif de contrôle interne. Cette politique énonce l'engagement de la direction à mener ses activités dans le monde entier avec les normes d'éthique les plus élevées et en conformité avec les lois applicables. La politique d'éthique des affaires exige également que les documents à l'appui de toutes les transactions décrivent clairement leur véritable nature et que toutes les transactions soient correctement déclarées et classées dans les registres financiers. (Extrait de E. I. DuPont de Nemours and Company 1996, Annual Report, p. 28, cité par Verschoor (1998, p. 1513 traduction libre).

Elayan *et al.* (2014) soutiennent que les divulgations de changements positifs dans la performance éthique de l'entreprise entraînent une augmentation de la valeur de l'entreprise. Aussi, ils démontrent dans leur étude l'existence d'une association positive entre les changements dans la performance éthique de l'entreprise et sa performance financière. Quant à Nadeem (2020), il indique que les entreprises, à la suite de crises ou de mauvaises performances environnementales, ont eu recours à la divulgation pour réparer leur image souillée. Cependant, le défi réside dans la détermination d'une mesure de la performance éthique reconnue par tous.

2.1.3.3 Le comité d'éthique

Le conseil de conférence du « Center for International Private Enterprise (CIPE) », une filiale de la Chambre de commerce américaine, a identifié les éléments suivants comme représentatifs du rôle d'administration dans la surveillance des programmes d'éthique : le code de conduite, la communication des normes à travers la formation, les méthodes pour encourager les employés à signaler les infractions possibles à l'administration, les mécanismes d'exécution par le biais d'enquêtes et de la discipline, les surveillance et examen pour obtenir une amélioration continue (Sullivan, 2010).

Le rôle du conseil d'administration est considéré comme essentiel à l'établissement et au maintien d'un programme d'éthique, et, par corollaire, il constitue un élément décisif dans la question globale des principes directeurs et des codes de la gouvernance d'entreprise (Sullivan, 2010, p. 27).

Dans leur recherche sur le comité de gouvernance, Henri et Héroux (2021) souligne que le conseil d'administration, pour jouer son rôle de gardien de la conformité et d'agent de création de valeur, peut compter sur plusieurs comités comme celui de gouvernance dont l'un de ses principaux rôles et responsabilités est la : «Surveillance de l'éthique et de la responsabilité sociale» (Henri et Héroux, 2021, p. 6). Grisé (2013) soutient que le rôle du conseil d'administration en matière d'éthique s'articule autour de trois axes indissociables et interdépendants qui sont:

Engagement et exemplarité

Ils se définissent par le temps et les ressources que le Conseil consacre à l'éthique pour la mise en place d'un code et d'un comité éthique, l'inscription des questions éthiques à l'agenda, la sélection des administrateurs, ou encore la prise en compte de critères éthiques dans les décisions stratégiques, etc.

Supervision et contrôle de la démarche éthique

Le Conseil doit s'assurer de la mise en œuvre de la charte éthique dans l'entreprise, être régulièrement informé et poser des questions pertinentes pour organiser le

débat au sein du Conseil et pour prévenir et détecter les comportements non-éthiques et les risques liés.

Réaction et influence sur la culture éthique de l'entreprise

Le Conseil doit démontrer son intérêt pour une culture d'entreprise forte basée sur des valeurs communes pour inciter le management et les salariés à s'y conformer. Le Conseil doit donner le ton (Grisé, 2013, p. 1).

Selon Grisé (2013), il est de la responsabilité de la direction générale sous la supervision du conseil d'administration de déterminer le contour de la culture éthique et ses différentes composantes.

En effet, la mise en place d'une culture pour stimuler le comportement éthique des employés commence dans la plupart des entreprises par la création d'un comité d'éthique ou son équivalent. Ce dernier se charge de l'élaboration d'un code d'éthique dont l'objectif est de donner des directives claires sur le comportement éthique des employés (Séguin et Durif, 2007). Nadeem (2020) soutient que, la prise en compte des préoccupations d'éthique dans l'entreprise est fonction de la structure du conseil d'administration et de la latitude de leurs membres vis-à-vis de tels enjeux. C'est pourquoi la mise en place d'un comité d'éthique au sein du conseil pourrait être un facteur important de diffusion et d'appropriation des valeurs d'éthique organisationnelle par les parties prenantes internes et externes de l'entreprise.

Le déploiement de l'éthique dans l'entreprise nécessite la mise en place d'une stratégie adéquate. La notion de stratégie éthique est comprise de façon différente par les entreprises. Pour certaines, elle se résume à l'obéissance aux règlements. En effet, il y a des domaines où cette obéissance oblige les entreprises à avoir un comportement tel que le refus de collusion avec les concurrents, le respect des lois qui régissent la rémunération des travailleurs ainsi que leur sécurité (Séguin et Durif, 2007). C'est pourquoi, les conseils d'administration doivent développer des moyens de surveillance pour s'assurer que les pratiques d'éthique organisationnelle comme les codes d'éthique sont communiqués et mis en œuvre dans l'entreprise (Sullivan, 2010).

2.2 Éthique et performance financière

La quête de la rentabilité financière n'est pas le seul enjeu qui s'impose à l'entreprise. Les organisations font face à des enjeux multiples dont l'éthique, pour assurer leur pérennité. Sur le plan stratégique, l'éthique est considérée comme un moyen qui contribue à l'amélioration de la performance financière (Mercier, 2004). C'est pourquoi, à côté de leurs objectifs de maximiser les bénéfices, les dirigeants d'entreprise sont aussi préoccupés par le comportement de leurs employés et par les relations avec leurs partenaires d'affaires internes ou externes. En effet, la prospérité des affaires repose sur l'éthique qui devient un moteur de développement et de l'efficacité; alors l'entreprise devrait adopter une démarche qui concilie la vision altruiste avec la vision rationnelle basée sur la maximisation du profit (Nafzaoui *et al.*, 2020). Dès lors, pour mieux comprendre les enjeux de l'éthique en lien avec la performance de l'entreprise, nous allons aborder dans un premier temps, les effets positifs de l'éthique organisationnelle et, dans un deuxième temps, la relation entre les pratiques d'éthique mises en œuvre et la performance financière.

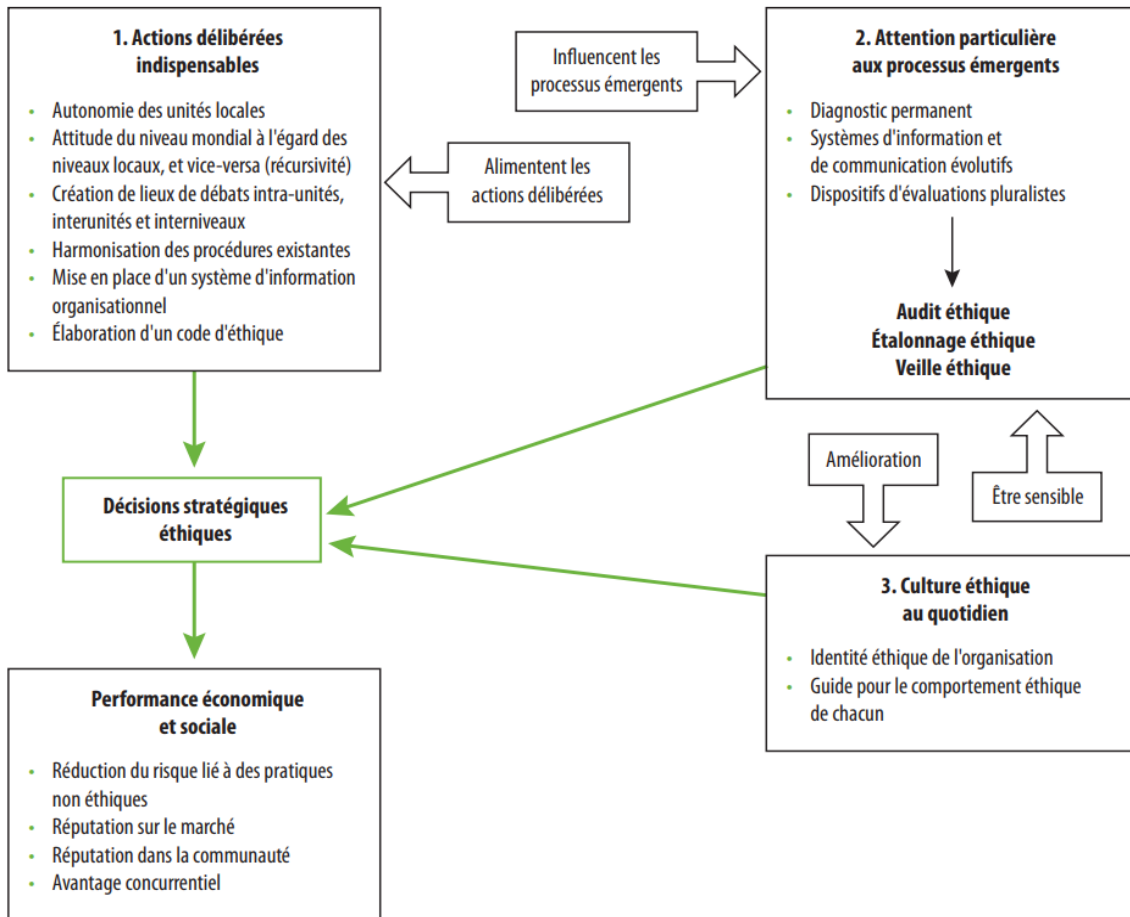
2.2.1 Les effets positifs d'une stratégie d'éthique organisationnelle

Les différents acteurs de l'entreprise n'ont pas forcément les mêmes intérêts. Pendant que les actionnaires, gestionnaires, employés et consommateurs encourent le risque en investissant en capital financier ou humain qui permet de créer de la valeur, d'autres subissent les répercussions des activités de l'entreprise (Séguin et Durif, 2007). Selon ces derniers auteurs, l'implantation d'une stratégie d'éthique ne sera efficace qu'en prenant en compte l'ensemble des parties prenantes. Cette stratégie devrait s'intégrer dans le cadre stratégique de l'entreprise. Ainsi, pour (Boyer *et al.*, 2002), le cadre stratégique englobe la vision de l'entreprise qui énonce les valeurs et les principes dont l'éthique, qui se matérialise notamment par la présence d'un comité d'éthique, un code de déontologie, des principes de management, une charte d'éthique (code d'éthique y compris). À cet effet, Boyer *et al.* (2002) recensent huit pratiques d'éthique dans l'entreprise qui sont : les principes énoncés dans les discours, le comité éthique, les chartes d'éthique (code d'éthique y compris), les codes de déontologie, les formations pour les collaborateurs sur les questions d'éthique, l'éthique intégrée au management des ressources humaines, la définition de la compétence éthique de l'entreprise, le management par l'éthique

ou le management socialement responsable. Boyer *et al.* (2002) notent que, dans les années 1990, la pratique d'éthique la plus répandue était l'adoption des codes d'éthique. Ainsi, la présence d'un comité d'éthique pourrait permettre à l'entreprise de mieux s'approprier la dimension éthique pour bénéficier d'un avantage concurrentiel.

Séguin et Durif (2007) se sont basés sur l'approche Avenier et Avenier (1997) pour décrire comment une organisation peut bénéficier d'un positionnement stratégique éthique et qui, par ricochet, peut lui procurer une performance économique et sociale supérieure. Plusieurs facteurs tels que la pression exercée par les actionnaires sur les gestionnaires pour obtenir de meilleurs résultats financiers à court terme, le mode de rémunération des gestionnaires basé sur des critères financiers pouvant les conduire à poser des comportements non éthiques, peuvent rendre difficile l'intégration d'une dimension éthique dans la stratégie de l'entreprise (Séguin et Durif, 2007). Toutefois, ces auteurs soutiennent que les entreprises n'ont vraiment pas le choix, car adopter une stratégie éthique sur la base d'actions délibérées, de phénomènes émergents et du renforcement d'une culture d'éthique quotidien donne de grands avantages (Voir la Figure 2.2). Selon Avenier et Avenier (1997) cités par Séguin et Durif (2007, p. 86), la stratégie «chemin faisant» «reste fondée sur le principe d'intervention intentionnelle, celle-ci étant sans cesse reconsidérée à la lueur des situations qui émergent».

Figure 2.1 : Stratégie éthique « chemin faisant »



Source : Tiré de Séguin et Durif (2007, p. 89)

La Figure 2.2 montre que la stratégie éthique contribue à la réduction du risque lié au manque de pratiques d'éthique, à renforcer la réputation de l'entreprise sur le marché et dans sa communauté et permet à l'entreprise de profiter d'avantages concurrentiels (Séguin et Durif, 2007). En choisissant de mettre en œuvre une démarche éthique, l'entreprise sait qu'elle a tout à gagner : crédibilité, amélioration du dialogue social, notoriété, image positive, positionnement stratégique avantageux, etc. (Nicomak, 2019). C'est pourquoi la mise en place d'une démarche éthique en entreprise se fait nécessairement en lien avec sa politique globale. Réunir les efforts pour une meilleure intégration de l'éthique revient alors à renforcer les valeurs qui font qu'une entreprise existe (Nicomak, 2019).

Ainsi, une entreprise ayant des pratiques d'éthique pourrait voir ses indicateurs financiers s'améliorer vu qu'elle jouit d'une bonne crédibilité et se démarque de ses concurrents (Séguin et Durif, 2007).

L'éthique organisationnelle ne doit pas trouver sa justification dans les coûts engendrés par les écarts de conduite qui entachent l'image, la réputation, mais les dirigeants d'entreprise doivent se rendre à l'évidence que l'appropriation de bonnes pratiques d'éthique devient une arme concurrentielle majeure (Séguin et Durif, 2007). Pour Séguin et Durif (2007), l'avantage concurrentiel d'une entreprise s'explique par l'économie de coûts que va engendrer sa bonne conduite et la stratégie de différenciation qu'elle adopte face à ses concurrents. Selon Portella (2010), l'éthique procure des bénéfices de premiers plans à l'entreprise tels qu'être en conformité avec la loi et se préserver d'une mauvaise réputation en cas de procès, répondre aux enjeux des différents acteurs, optimiser la gestion des ressources humaines, et accroître sa performance économique.

Les entreprises qui s'engagent sur le chemin de l'éthique acquiert plus de légitimité, ce qui leur permet d'avoir une image positive. Cependant, lorsque les consommateurs, les citoyens et certains groupes de pression susceptibles d'influencer l'opinion publique trouvent que le comportement de l'entreprise n'est pas éthique, elle voit sa réputation entachée. Cela peut avoir des impacts négatifs sur sa rentabilité (Séguin et Durif, 2007).

2.2.2 La relation entre les pratiques en matière d'éthique et la santé financière de l'entreprise

Les principes et les valeurs éthiques sont au cœur des relations entre l'entreprise et son environnement externe et dont l'usage dans la pratique quotidienne demeure un élément déterminant pour son développement, l'obtention d'un avantage concurrentiel et un levier majeur de création de valeur au bénéfice de l'ensemble des parties prenantes (Nafzaoui *et al.*, 2020).

Aujourd'hui, les questions d'éthique seront toujours motivées par la quête de rentabilité de l'entreprise. En effet, l'intérêt grandissant se fait sentir quand l'absence ou le manque d'éthique menace les objectifs de rentabilité de l'entreprise (Boyer *et al.*, 2002). «L'éthique est en ce sens un effort pour retrouver le chemin du profit à long terme face à la tentation de donner la priorité au profit à court terme» (Boyer *et al.*, 2002, p. 207).

En effet, il semble que les pratiques d'éthique peuvent avoir un lien direct avec les résultats financiers de l'entreprise.

Ainsi, Marie-Jeanne (2004) a examiné l'impact de l'éthique sur le bénéfice net annuel en se basant sur la théorie des parties prenantes. Elle a constaté que la mise en place de pratiques d'éthique, mesurées par des indices boursiers éthiques, permet à l'entreprise de prévenir d'éventuelles crises et d'acquérir un avantage concurrentiel durable. Elle a montré que la gestion éthique pouvait entraîner une diminution de coûts qui va conduire à une augmentation subséquente du bénéfice et, par conséquent, à une hausse du cours de l'action, d'où l'intérêt pour les actionnaires. «Notre résultat est cohérent avec la théorie des parties prenantes (ou stakeholder) et l'affirmation selon laquelle une entreprise qui satisfait l'ensemble de ses stakeholders doit permettre de dégager une meilleure performance financière» (Marie-Jeanne, 2004, p. 8-9).

Les résultats de cette recherche montrent donc que les investisseurs qui s'attendent à la rémunération de leurs capitaux investis à moyen et long terme devraient soutenir les pratiques d'éthique. En effet, He et Ho (2010) ont analysé le rôle de l'éthique managériale en tant que mécanisme alternatif de gouvernance d'entreprise pour protéger la valeur actionnariale. Les résultats de leur recherche, obtenus suivant la théorie de l'agence, ont montré dans l'ensemble que les types de gestion, le suivi de l'efficacité et l'efficacité de l'éducation à l'éthique influencent le choix des dépenses de surveillance qui sont principalement des charges en lien les audits internes et les contrôles de conformité. D'abord, les actionnaires doivent tenir compte des types de gestion et des valeurs éthiques des gestionnaires. Ainsi par exemple, lorsqu'un gestionnaire est un délégué syndical ou possède des valeurs éthiques élevées, une surveillance minimale est

un meilleur choix de gouvernance qu'une surveillance coûteuse. Si le gestionnaire est un agent intéressé, les actionnaires doivent tenir compte de l'efficacité de l'éducation et de la formation en matière d'éthique. Lorsque l'éthique managériale peut être améliorée par l'éducation et la formation à l'éthique, le style de gouvernance d'entreprise devrait s'orienter vers l'éducation et la formation à l'éthique, ce qui évite la mise en place de contrôles drastiques. Cela a comme bénéfice d'avoir des gestionnaires dont le comportement éthique permettra d'économiser les coûts de surveillance importants associés à la réglementation et d'améliorer le bien-être social global (He et Ho, 2010).

Donker *et al.* (2007) ont étudié la relation entre les valeurs contenues dans les codes d'éthique et la performance de 240 entreprises inscrites à la Bourse de Toronto en 2004. Leurs travaux montrent qu'il y a un lien entre ces valeurs et la performance des entreprises mesurée par le Market to book (valeur boursière divisée par valeur de l'actif net). Ogbari *et al.* (2016) ont montré que pour augmenter leur volume de ventes, les entreprises doivent respecter leurs normes d'éthique ; ainsi ils ont établi l'existence d'un lien significatif entre le respect des normes d'éthique et le volume des ventes.

Quant à Choi et Pae (2011), ils ont analysé le lien entre l'engagement des entreprises envers l'éthique des affaires et la qualité des informations financières. Ils constatent que les entreprises qui ont un niveau d'engagement éthique plus élevé (mesuré par l'indice ECI, Ethical commitment Index) présentent une information financière de meilleure qualité que celles dont le niveau d'engagement éthique est plus faible. Aussi, ils concluent que les entreprises ayant un niveau d'engagement éthique plus élevé sont moins engagées dans la manipulation des états financiers en vue de présenter des résultats positifs et meilleurs. De plus, ces entreprises déclarent leurs bénéfices de manière plus prudente et prévoient des flux de trésorerie futurs avec plus de précision que celles ayant un niveau d'engagement éthique inférieur.

Aussi, comme le mentionnent Elayan *et al.* (2014), une évolution favorable de l'indice Covalence Ethical Quote (CEQ) entraîne une réaction boursière positive, ce qui suggère que le marché est influencé par le comportement éthique de l'entreprise.

Aujourd'hui, le rôle de l'entreprise ne se limite à maximiser ses profits mais également à intégrer les contraintes morales dans l'exécution de ses activités, ce qui a pour résultat d'engendrer un comportement qui protège l'environnement social et économique pour les générations actuelles et futures. Cela permet aux entreprises de réussir à combiner deux objectifs essentiels pour leur survie et le bien-être des parties prenantes à savoir se soucier de combler les besoins d'ordre social et chercher à remplir leur mission principale qui consiste à réaliser des bénéfices (Nafzaoui *et al.*, 2020).

Les performances financières ne sont plus les seuls facteurs à inquiéter les dirigeants d'entreprises. Une mauvaise publicité sur l'entreprise concernant des questions d'éthique peut leur coûter leur place. C'est le cas des PDG d'entreprises qui ont été contraints de démissionner à la suite de la médiatisation de prétendus rapports inappropriés avec des parties prenantes (Loughran *et al.*, 2022). Les dirigeants veulent ainsi adopter de bonnes normes de conduite car des comportements non éthiques génèrent de plus en plus de graves dysfonctionnements et se traduisent par des coûts cachés qui auront pour conséquences la perte de rentabilité pour l'entreprise (Nafzaoui *et al.*, 2020).

Dans son étude sur l'impact de la responsabilité sociale et l'éthique sur la performance financière, Verschoor (1998) a souligné qu'un comportement éthique de l'entreprise devient un élément majeur pour avoir de bons rendements. Son étude, réalisée sur la base des 500 entreprises américaines les plus grandes, révèle que celles qui s'engagent dans des pratiques d'éthique ont une performance financière supérieure. Cette performance financière est mesurée par un score qui comprend 13 indicateurs basés sur la comptabilité et le marché, généralement utilisés pour représenter la performance financière dans des études antérieures (Verschoor, 1998).

La performance financière des entreprises qui s'engagent à adopter des comportements éthiques envers les parties prenantes ou à se conformer à leur code de conduite est plus forte que celles qui ne s'intéressent pas aux mesures d'éthique (Verschoor, 1998). La prise en compte des acteurs de son environnement interne ou externe devient incontournable pour l'entreprise. En effet, la direction de l'entreprise ne doit pas perdre de vue les préoccupations des parties prenantes dont elle doit tenir compte pour l'atteinte de ses objectifs (Li *et al.*, 2022).

Néanmoins, les mutations actuelles du management de l'éthique ont entraîné de nouveaux paradigmes de gestion outrepassant le respect des normes et l'obéissance aux règles d'éthique, vers une instrumentalisation de l'éthique dans les situations de concurrence pour maximiser la performance financière et sociale (outil de marketing afin de vendre un produit ou service) (Belhaddioui *et al.*, 2021).

Lavorata (2009) a examiné le climat éthique défini sous quatre dimensions : les procédures d'éthique, les pratiques de vente, le plan de rémunération et le comportement des pairs pour montrer leur influence sur l'implication des vendeurs et sur leur intention de quitter l'entreprise. Pour cela, l'auteur a réalisé une enquête auprès de 210 vendeurs d'une entreprise de téléphonie qui travaillent dans des agences situées dans des centres commerciaux. Les résultats de sa recherche montrent qu'avec les procédures d'éthique, les commerces prennent conscience de l'intérêt d'adopter un comportement éthique. « Ainsi, plus les vendeurs adhèrent aux valeurs et aux codes d'éthique de leur entreprise, plus ils s'y impliqueront » (Lavorata, 2009, p. 59). Bien que les codes d'éthique occupent une place prépondérante dans la gestion de l'entreprise, les résultats indiquent que la mise en place d'une rémunération basée sur le long terme ainsi que les pratiques de vente orientées vers le client sont des facteurs qui permettent de renforcer l'éthique dans l'entreprise. De plus, Lavorata (2009) soutient qu'une appropriation des valeurs par les vendeurs augmente leur sentiment d'appartenance et permet de conserver de bons vendeurs à long terme. Selon Dionne-Proulx et Larochelle (2010), le système économique repose notamment sur la crédibilité et la confiance envers l'autre.

2.3 L'hypothèse de recherche

Du point de vue pratique, être éthique peut être bénéfique pour les entreprises, bien que cela puisse impliquer des processus en plusieurs étapes et que les conséquences puissent ne pas être immédiatement remarquées. Les entreprises ayant un haut degré d'éthique peuvent obtenir de meilleures performances financières grâce à l'engagement collectif de leurs employés et au comportement citoyen organisationnel (Chun *et al.*, 2011). Si les entreprises prennent en compte l'éthique dans leur stratégie, c'est qu'elles sont devenues conscientes que des comportements non éthiques de leurs employés peuvent nuire à leur réputation et entraîner la défection des clients (Lavorata, 2009).

Verschoor (1998) soutient qu'une déclaration publique par la direction de l'entreprise de son engagement pour l'éthique en tant qu'élément de contrôle interne et de gouvernance d'entreprise entraîne une performance supérieure. Comme le souligne Nafzaoui *et al.* (2020, p. 298) :

Appliquer une éthique à l'entreprise consiste à réformer les attitudes et conduire les comportements des individus opérant dans le domaine entrepreneurial. Cette éthique vise à créer une culture de l'entreprise qui favorise une articulation entre l'éthique et la gestion d'entreprise et engendre une inséparabilité entre comportement économique et comportement éthique.

Selon Nafzaoui *et al.* (2020), la conciliation entre la recherche du profit comme une finalité économique inhérente à l'entreprise et la mise en œuvre de pratique en matière d'éthique constitue un point incontestable et indispensable au développement de l'entreprise. C'est pourquoi les dirigeants des entreprises veillent à exécuter leurs activités économiques selon le principe de bonne conduite; en effet, des comportements non éthiques sont susceptibles d'engendrer continuellement de graves dysfonctionnements et se traduisent par des coûts cachés (Nafzaoui *et al.*, 2020).

En effet, la diffusion par l'entreprise de ses pratiques en matière d'éthique lui permet d'établir et de maintenir un avantage concurrentiel par rapport à ses concurrents, ce qui renforce sa réputation et favorise la création de la valeur (Kumarasinghe *et al.*, 2021). De plus, la réputation

de l'entreprise concernant le comportement éthique de la direction et des employés peut avoir un impact important sur sa performance économique (Donker *et al.*, 2007). Dans leur étude, (Choi et Jung, 2007) ont trouvé une association positive significative entre l'engagement éthique des entreprises coréennes et leur valorisation sur le marché boursier coréen. Ainsi, au regard de la place prépondérante de l'éthique dans l'entreprise, il serait légitime d'analyser la relation entre les pratiques en matière d'éthique que les entreprises canadiennes mettent en place et leur performance financière. Ceci nous conduit à notre unique hypothèse formulée comme suit :

Hypothèse : les pratiques d'éthique organisationnelle affectent positivement la performance financière de l'entreprise.

2.4 Les fondements théoriques

L'hypothèse de recherche s'appuie sur les arguments de la théorie des parties prenantes et de la théorie de l'agence. La théorie des parties prenantes se conçoit comme une tentative de fonder une nouvelle théorie de l'entreprise qui intègre son environnement par l'inclusion dans sa gouvernance des droits et des intérêts des parties prenantes non actionnaires, ce qui est susceptible d'influencer la performance organisationnelle (Mullenbach-Servayre, 2007). Selon Rodin (2007), la théorie des parties prenantes fait autorité dans le milieu de l'éthique organisationnelle.

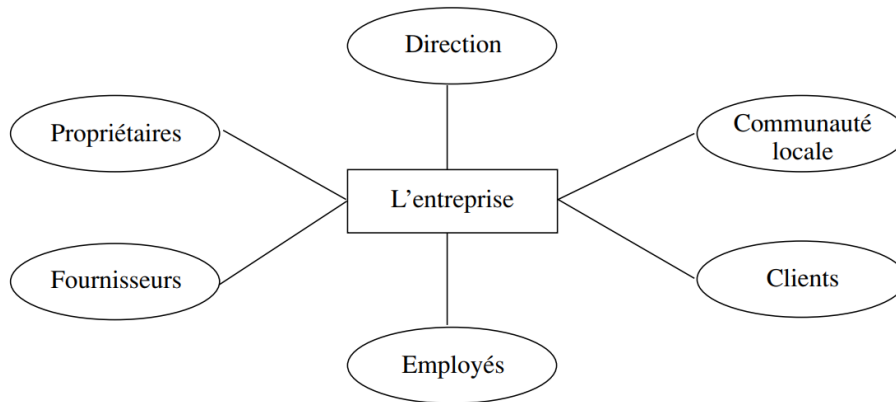
2.4.1 La théorie des parties prenantes

2.4.1.1 Les parties prenantes de l'entreprise

La mise en place de l'éthique des affaires au cœur de sa stratégie permet à l'entreprise de développer et de maintenir un lien solide avec ses parties prenantes (Kumarasinghe *et al.*, 2021). Une partie prenante est toute personne ou tout groupe ayant un intérêt dans le succès de l'entreprise à travers l'atteinte de ses résultats, le maintien de la viabilité de ses produits. Au nombre de ces parties prenantes qui peuvent être touchées par les actions de l'entreprise, on

trouve principalement les clients, les employés, les fournisseurs, la communauté, les créanciers et les actionnaires, le gouvernement (Bose, 2011).

Figure 2.2 : Modèle de l'entreprise selon la théorie des partenaires établie par Freeman et Evan (1996)



Source : Extrait de Rodin (2007, p. 612)

Une stratégie d'entreprise axée sur les parties prenantes met l'accent sur l'importance d'investir dans les relations avec ses différents partenaires (Freeman, 2004). Freeman (2004) soutient que la stabilité de ces relations dépend notamment du partage d'un noyau de principes ou de valeurs communs entre les parties prenantes. Selon Kumarasinghe *et al.* (2021), l'accent mis sur l'éthique organisationnelle permet de développer et de maintenir un lien solide entre une entreprise et ses parties prenantes.

2.4.1.2 La théorie des parties prenantes et l'éthique des affaires

La théorie des parties prenantes indique que les dirigeants n'ont pas seulement une obligation de maximisation de rendement envers les actionnaires. Ils doivent s'engager à répondre aux besoins des parties prenantes de l'entreprise (Bose, 2011). L'entreprise a des obligations morales envers ses partenaires (Rodin, 2007). Les parties prenantes sont des individus ou des groupes qui peuvent influencer ou être affectés par la poursuite de l'objectif de l'entreprise à travers la réalisation de ses activités (Freeman, 2004). De plus, pour Dicko (2019, p. 212) :

Selon la théorie des stakeholders, l'entreprise doit prouver aux groupes influents des stakeholders qu'elle réagit dans leur intérêt et qu'elle est conforme à leurs attentes. Pour ce faire, elle doit les convaincre de ses bonnes actions en leur fournissant des informations importantes et pertinentes à ce sujet.

L'éthique des affaires a joué un rôle important dans le repositionnement de l'entreprise vis-à-vis des partenaires intéressés par ses activités. La demande croissante d'une régulation éthique au sein des entreprises a favorisé la construction d'une approche responsable qui dérive de la théorie des parties prenantes et de la responsabilité sociétale des entreprises (Belhaddioui *et al.*, 2021). Mullenbach-Servayre (2007, p. 120) va dans le même sens et soutient que :

Aujourd'hui, la théorie des parties prenantes est sans doute la théorie la plus appropriée – et peut être désormais également la plus mobilisée – pour modéliser le concept de responsabilité sociétale de l'entreprise. Elle donne, en effet, un cadre théorique justifiant la reconnaissance des responsabilités de l'entreprise envers ses parties prenantes. Elle se présente également comme un redoutable outil de management à la fois stratégique et éthique venant au secours des dirigeants avides de performances financière et extra financière. Enfin, elle apparaît comme une nouvelle théorie de la firme proposant une vision alternative de la gouvernance des entreprises, tout en gardant à l'esprit que les actionnaires sont les parties prenantes les plus importantes.

2.4.2 La théorie de l'agence

Dans une relation d'agence, le principal, qui est l'actionnaire, engage l'agent, qui est le dirigeant, pour gérer l'entreprise en son nom (Dicko, 2019). La théorie de l'agence vise à résoudre deux principaux problèmes qui peuvent survenir entre les parties dans l'exécution de la performance par l'agent : le partage du risque et le problème de surveillance qui conduit le principal à vérifier la réalisation des tâches assignées à l'agent (Mignault, 2016). La mise en place de dispositifs de surveillance (ex. : indicateurs comptables, système de suivi budgétaire, contrôle qualité, audit, conseil d'administration) permet de renseigner le principal sur le comportement de l'agent (Bajolle et Godé, 2021).

La relation d'agence est une relation de délégation entre deux agents (ou groupe d'agents). Cette relation naît dès lors qu'une personne en engage une autre pour accomplir une mission qui nécessite une délégation du pouvoir de décision (Chaudey, 2014). C'est le cas dans notre étude car le conseil d'administration, à travers ses comités comme le comité d'éthique, délègue la mise en œuvre de ses politiques ou programmes à la direction.

Dans la théorie de l'agence, les dirigeants d'entreprise dans leur rôle de mandataires des actionnaires ont l'obligation de gérer l'entreprise conformément aux intérêts de ces derniers. En ce sens, la performance financière demeure pour les actionnaires le principal indice qui leur permet de se renseigner sur la rentabilité de leurs capitaux investis au sein de l'entreprise (Amaazoul, 2021). En effet, en mettant en œuvre des pratiques d'éthique efficace, il est possible qu'une entreprise puisse réduire les problèmes d'agence et les coûts d'agence entre elle et ses créanciers; et cela pourrait potentiellement réduire le coût du capital et augmenter la valeur de l'entreprise (Elayan *et al.*, 2014). Elayan *et al.* (2014) soutiennent que le comportement éthique de la direction peut réduire les conflits d'agence; ainsi, le risque de litige peut devenir moins pertinent en présence d'une éthique d'entreprise.

En conclusion, la théorie des parties prenantes se justifie car, comme l'indique Nafzaoui *et al.* (2020), les parties prenantes réclament une intégration de l'éthique dans la gestion étant donné qu'aussi bien les actionnaires que les autres parties prenantes demandent des garanties de la part des entreprises quant à leurs engagements vis-à-vis des principes d'éthique pour pouvoir leur faire confiance. Avec cette théorie, le rôle du dirigeant d'entreprise ne se limite plus uniquement à maximiser le profit des actionnaires. Son rôle est de maximiser ou de concilier les intérêts des groupes qui constituent les partenaires (Rodin, 2007). Quant à la théorie de l'agence, elle est aussi justifiée. En effet, selon cette théorie, les dirigeants d'entreprise dans leur rôle de mandataires des actionnaires ont l'obligation de gérer l'entreprise conformément aux intérêts de ces derniers. En ce sens, la performance financière demeure pour les actionnaires le principal indice qui leur permet de se renseigner sur la rentabilité de leurs capitaux investis au sein de l'entreprise (Amaazoul, 2021).

En conclusion, nous notons que plusieurs études empiriques ont examiné la relation entre la performance financière et les pratiques d'éthique organisationnelle. Ces études montrent qu'il y a une relation entre la performance financière des entreprises et leurs pratiques en matière d'éthique organisationnelle mises en place. Cependant, la mesure de ces pratiques diffère d'une étude à l'autre : il y a absence de consensus autour d'un indicateur qui permettrait de mesurer ces pratiques. Aussi, dans ce chapitre, nous avons déterminé notre objectif ainsi que notre hypothèse de recherche; dans le prochain chapitre, ceci va servir à déterminer le cadre méthodologique de notre recherche qui permettra de répondre à notre question de recherche.

CHAPITRE 3

MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

Après avoir passé en revue la littérature relative aux pratiques des entreprises en matière d'éthique et la performance financière, nous allons présenter, dans ce chapitre, les différentes étapes qui permettront d'apporter une réponse à la question de recherche suivante : quelle est l'influence des pratiques d'éthique organisationnelle sur la performance financière des entreprises ? Nous présenterons d'abord la méthode de recherche et le modèle d'analyse, suivie de l'échantillon et des sources qui vont rendre possible la collecte des données. Ensuite, nous terminerons le cadre méthodologique par la présentation des variables.

3.1 Méthode de recherche

Plusieurs méthodes de recherche sont utilisées en sciences comptables, parmi lesquelles, la méthode quantitative corrélationnelle qui présente les objectifs et les caractéristiques suivants :

Les recherches corrélationnelles ont pour but d'établir une relation entre des variables, des concepts. Elles permettent aussi de prédire une relation. Cependant, cette relation n'est pas de type cause à effet. Les recherches en sciences comptables sont majoritairement de type corrélationnel.

Ainsi, une recherche corrélationnelle a les caractéristiques suivantes :

- la variable indépendante A a un lien avec la variable dépendante B (association);
- la variable indépendante n'étant pas manipulée, on ne sait pas si A cause B ou si B cause A (pas de causalité) (Dicko, 2019, p. 51).

En effet, l'objectif de notre étude qui met en relation les pratiques d'éthique organisationnelle et la performance financière, nous conduit à utiliser une méthode quantitative corrélationnelle.

3.2 Présentation de l'échantillon

Notre étude porte sur les entreprises cotées inscrites à la Bourse de Toronto dont les informations sont disponibles et accessibles. Nous avons plus spécifiquement orienté notre choix sur un échantillon de 100 entreprises parmi les 300 plus grandes entreprises selon leur capitalisation boursière. Voici les étapes de sélection de cet échantillon :

1. Nous avons d’abord extrait les entreprises de l’indice TSX de la base de données «Inovestor» à la date du 21 mars 2023.
2. Nous les avons ensuite classées en fonction de leur valeur de marché; ceci a permis de sélectionner dans un premier temps les 300 plus grandes entreprises.
3. Après cela, nous avons exclu toutes les entreprises du secteur financier au regard des spécificités propres à ce secteur d’activité (Sahut *et al.*, 2018). Ces entreprises, au nombre de 41, évoluent dans les domaines des banques, des assurances, des services financiers et d'investissement.
4. À l’étape suivante, nous avons classé les 259 entreprises restantes en 10 secteurs d’activité (consommation de base, consommation discrétionnaire, énergie, immobilier, industriel, matériaux, médical, télécommunication, services publics et technologie) selon les critères de classement de la base de données « Inovestor ». La sélection des 100 entreprises est faite selon le poids de chaque secteur d’activité, tel qu’indiqué dans le Tableau 3.1.

Tableau 3.1: Répartition des entreprises par secteur d'activité et sélection de l'échantillon

Secteurs d'activité	Numéros Secteurs	Proportion en nombre	Proportion en %	Échantillon
Consommation de base	1	19	7,34	7
Consommation discrétionnaire	2	22	8,49	9
Énergie	3	46	17,76	18
Immobilier	4	23	8,88	9
Industriel	5	29	11,20	11
Matériaux	6	68	26,25	26
Médical	7	7	2,70	3
Services de télécommunication	8	9	3,47	3
Services publics	9	18	6,95	7
Technologie	10	18	6,95	7
Total		259		100

Le secteur d'activité le plus représentatif est celui des matériaux avec 26 entreprises, soit 26% de l'échantillon. À l'opposé, avec un taux de représentation de 3%, le secteur médical figure dans notre étude avec trois entreprises. Toutefois, quatre entreprises initialement sélectionnées pour l'ensemble de l'échantillon ne possédaient pas de score ESG et elles ont été remplacées par quatre autres (qui étaient les suivantes en termes de poids relatif). La liste des 100 entreprises est présentée à l'Annexe A.

3.3 Sources de collecte des données

La validité de toute recherche est fonction de la qualité des sources des données. Les données financières (total actifs et total passifs par exemple), la date de création des entreprises et certains codes d'éthique ont été recueillis sur le site Web SEDAR qui, tel qu'indiqué sur le site internet de la bibliothèque de l'UQÀM, fournit un accès à la plupart des documents publics et des renseignements déposés par les sociétés ouvertes et les fonds d'investissement auprès des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM). Les données recueillies sont celles portant sur l'exercice financier 2021 car, au moment de leur collecte, les rapports financiers ou états financiers de certaines entreprises n'étaient pas encore disponibles sur le site Web SEDAR. Quant aux «Market to book ratio» (ratio cours ou valeur de marché/valeur comptable), ils ont été extraits de la base de données de «Inovestor».

De plus, comme l'ont fait Bernardi et LaCross (2005), les sites Web des entreprises à l'étude ont permis de retracer des informations pertinentes en lien avec leurs pratiques en matière d'éthique. En effet, pour analyser les réponses apportées par 97 grandes entreprises américaines qui figurent dans le classement mondial Fortune 500 pour rendre leurs codes d'éthique facilement accessibles après l'adoption de la loi Sarbanes-Oxley (SOA), Bernardi et LaCross (2005) ont consulté les sites Web de ces 97 entreprises et ont cherché à y retracer leur code d'éthique. Ainsi, pour ces auteurs, mettre l'accent sur l'éthique consiste à diffuser son code d'éthique à la page d'accueil du site Web directement ou à partir d'un lien dans la rubrique « À propos de notre

entreprise » par exemple. Aussi, pour déterminer si les entreprises publient ou non un code d'éthique, Donker *et al.* (2007) ont analysé les sites Web de chacune de ces entreprises étudiées. Avant de présenter les variables dans la section suivante, rappelons l'hypothèse de recherche : les pratiques d'éthique organisationnelle sont positivement associées à la performance financière.

3.4 Présentation des variables et de leurs mesures

Il existe principalement trois grandes catégories de variables : la variable dépendante ou expliquée, la variable indépendante ou explicative et les variables de contrôle. La variable indépendante est réputée avoir un effet, causer ou expliquer la variable dépendante alors que les variables de contrôle servent à contrôler l'influence de facteurs exogènes, étrangers à la variable dépendante sans que ces derniers soient les principaux aspects étudiés (Dicko, 2019).

Dans notre étude, la variable dépendante est représentée par la performance financière qui sera expliquée par les pratiques des entreprises en matière d'éthique. Nous tiendrons également compte de facteurs exogènes comme la taille de l'entreprise, son endettement (Donker *et al.*, 2007) et son âge (Eisses, 2017) qui peuvent exercer une influence sur sa performance financière.

3.4.1 La variable dépendante : la performance financière

À travers notre revue de littérature, nous avons constaté que la performance financière d'une entreprise cotée en bourse peut être mesurée par deux grande catégories d'indicateurs : les indicateurs de mesure de la valeur comptable des entreprises qui sont déterminés à partir des postes des états financiers et les indicateurs boursiers qui donnent la valeur future de l'entreprise. Dans les lignes qui suivent, nous allons analyser les différents indicateurs comptables suivis de l'analyse des indicateurs boursiers. Nous concluons sur les indicateurs qui seront retenus pour valider l'hypothèse de recherche.

3.4.1.1 Les indicateurs de performance comptable

La comptabilité joue un rôle clé dans l'évaluation de la performance de l'entreprise, principalement par la préparation et la présentation des états financiers qui constituent une base adéquate pour comprendre la situation financière d'une entreprise et pour évaluer ses succès passés et actuels (Bogicevic *et al.*, 2016).

Dumitru (2021) s'est basée sur les différents postes des états financiers pour déterminer les indicateurs de performance financière en fonction des utilisateurs. Elle distingue trois catégories d'utilisateurs qui sont les dirigeants, les actionnaires ou investisseurs et les créanciers. Chaque catégorie comporte des mesures de performance appropriées résumées.

La première catégorie d'utilisateurs est la direction dont l'intérêt dans l'analyse de la performance financière est l'amélioration de l'efficacité et de la rentabilité des opérations et l'évaluation de l'efficacité de l'entreprise dans son ensemble. Les différents indicateurs qui intéressent les dirigeants leur permettent d'évaluer la performance des opérations, l'efficacité de l'allocation du capital et la rentabilité de l'exploitation des actifs (Dumitru, 2021).

Selon Dumitru (2021), la seconde catégorie d'utilisateurs comprend les actionnaires intéressés par le retour sur investissement dont la rentabilité et le rendement du capital financier, qui sont des mesures de la rentabilité de l'investissement total des actionnaires, tandis que le bénéfice par action mesure la proportion de chaque unité d'investissement dans les bénéfices de l'entreprise sur une période donnée. L'efficacité de ces indicateurs de mesure de l'intérêt des actionnaires ou investisseurs est fonction de la capacité de l'entreprise de générer des profits, de ses politiques de gestion, de ses décisions relatives à l'utilisation et à l'endettement, du réinvestissement des bénéfices et des vecteurs d'exploitation de la création de valeur dans l'entreprise. Dumitru (2021) ajoute que toutes les décisions de gestion prises par l'entreprise affectent la valeur économique du capital investi comme le montrent les cours de marché des actions de l'entreprise publique (c'est-à-dire cotée en bourse).

Selon Dumitru (2021), la troisième catégorie d'utilisateurs sont les créanciers qui participent au financement des entreprises. C'est pourquoi les créanciers devraient évaluer avec soin les risques liés au recouvrement des emprunts, en particulier ceux dont la durée de recouvrement est plus longue. Les indicateurs de mesure de cette dernière catégorie sont les ratios de liquidité qui permettent d'évaluer la protection des créanciers, les ratios de mesure du degré d'endettement qui permettent d'évaluer l'exposition aux risques des dettes et les indicateurs de couverture, qui mesurent la capacité à assurer le service de la dette sur les fonds générés par l'exploitation de l'entreprise (Dumitru, 2021).

Malgré les possibilités incontestables offertes par les critères financiers pour analyser la performance financière, la complexité des règles comptables, qui sont souvent sujettes à changement, ainsi que le pouvoir discrétionnaire des dirigeants dans l'élaboration des états financiers, représentent des lacunes lors de l'évaluation de l'entreprise (Bogicevic *et al.*, 2016). Bogicevic et ses collègues estiment que les lacunes se justifient par le fait que les états financiers sont un reflet rétrospectif de la vie commerciale et financière de l'entreprise sur une période donnée et, à ce titre, permettent d'identifier des mesures de performance financière orientées vers le passé et non vers l'avenir.

Des auteurs comme Sahut *et al.* (2018) et Amaazoul (2021) ont considéré le ROE « return on equity » (rendement sur les capitaux propres) et le ROA, « Return on assets » (rendement sur les actifs) pour mesurer la performance financière comptable des entreprises qui mettent en place des activités de RSE (responsabilité sociale des entreprises). Le ROA est un indicateur de performance qui mesure le taux de rendement de l'actif tandis que le ROE détermine la rentabilité annuelle des capitaux propres par rapport aux bénéfices réalisés (Sahut *et al.*, 2018).

La performance financière d'une entreprise peut se mesurer de plusieurs manières soit à partir des données comptables, soit à partir des données sur le marché boursier. Comme le mentionne

Elayan *et al.* (2014, p. 376) : « les mesures comptables rendent compte des performances passées, tandis que les mesures de marché reflètent les performances futures attendues ».

3.4.1.2 Les indicateurs de performance boursière

Pour mesurer la performance financière, plusieurs chercheurs comme Sahut *et al.* (2018), Dowell *et al.* (2000), Amaazoul (2021) et Goel (2017) ont recours au Q de Tobin. Le Q de Tobin est défini comme la valeur de marché par dollar de coûts de remplacement des actifs corporels. Dowell *et al.* (2000) ont obtenu la valeur approximative de marché de l'entreprise en additionnant la valeur de ses capitaux propres (actions en circulation multipliées par le cours de l'action), la valeur comptable de la dette à long terme et les passifs courants nets. Ils ont déterminé les coûts de remplacement des actifs corporels en additionnant la valeur comptable des stocks et la valeur nette des installations physiques et des équipements.

Sur la base d'un échantillon de 240 entreprises canadiennes cotées à la bourse de Toronto en 2004, Donker *et al.* (2007) ont étudié le lien entre la valeur éthique de l'entreprise mesurée par l'indice CV-Index et sa valeur financière. Ils ont utilisé la valeur marchande des fonds propres (Market to book / MTB) pour mesurer la performance financière de l'entreprise.

Plusieurs autres indicateurs sont utilisés par des chercheurs pour déterminer la performance boursière de l'entreprise : le ratio de Marris (Maurer, 2003; Sahut *et al.*, 2018), la valeur marchande ajoutée (Market Value Added / MVA) (Amaazoul, 2021; Verschoor, 1998).

Les indicateurs de performance comptable tels que le ROE, le ROA et le ROI (Return on investment ou rendement sur les investissements), orientés vers le passé sont déterminés à partir des postes des états financiers régis par les normes comptables dont l'application de certaines peuvent faire l'objet de jugement en faveur de la direction (Barney, 1997, cité par Amaazoul (2021)). Les indicateurs boursiers déterminent la valeur future de l'entreprise. Le cours de l'action n'est pas limité à un aspect spécifique de la performance tel que la croissance des ventes ou le profit mais, au contraire, il reflète toute l'information pertinente concernant différents aspects de la

performance de l'entreprise (Maurer, 2003). Maurer (2003) soutient que le cours des actions est reporté objectivement, de sorte que les taux de rentabilité boursiers correspondent au rendement que les actionnaires obtiennent exactement de leur investissement.

Ainsi, la performance boursière prend en compte les différents aspects liés à la performance. De plus, les pratiques d'éthique contribuent à accroître la réputation de l'entreprise (Anghel-Ilcu, 2014; Martineau *et al.*, 2017; Séguin et Durif, 2007) qui, à son tour, peut faire accroître la valeur boursière de l'entreprise (Dowell *et al.*, 2000). Ainsi, un indicateur boursier serait approprié pour notre étude. Le Tableau 3.2 présente des indicateurs de performance financière que nous avons recensés lors de notre revue de littérature.

Tableau 3.2: Résumé d'indicateurs de performance financière

Indicateurs de performance financière	Auteurs	Mesures
Indicateurs de performance boursière		
Le ratio de Marris	Sahut <i>et al.</i> (2018) Maurer(2003)	Il représente un indice relatif de création de valeur : lorsqu'il est supérieur à 1, l'entreprise crée de la valeur; ; elle en déduit s'il est inférieur à 1. C'est le rapport entre la valeur boursière (capitalisation) et la valeur comptable des capitaux propres.
Q de Tobin	Dowell <i>et al.</i> , (2000) Mili <i>et al.</i> (2018)	(Capitalisation + dette totale) / actif total
L'indice de Sharpe (1966) à l'équilibre	Maurer (2003)	L'indice de Sharpe (1966) est calculé sur les 1 048 jours de bourse effectifs de la période étudiée (1986-1990)
PER	Amaazoul (2021)	Le rapport entre la capitalisation boursière et le résultat net, ou en divisant le cours d'une action par le bénéfice net par action (BNPA)
MVA	Amaazoul (2021)	Différence entre la capitalisation boursière + valeur de la dette - actif économique (Immos + BFR)
MTB	Kolsi et Ghorbel (2011) Donker <i>et al.</i> (2007)	Mesure la valeur de marché de l'entreprise : Cours de l'action / valeur comptable nette par action
Indicateurs de performance comptable		
ROA	Sahut <i>et al.</i> (2018)	Résultat net / actif total
ROE	Sahut <i>et al.</i> (2018)	Résultat net / capitaux propres
ROI	Amaazoul (2021)	(Valeur actuelle de l'investissement – Coût de l'investissement) / Coût de l'investissement

Comme l'indique le Tableau 3.2, différents indicateurs boursiers sont utilisés par les spécialistes pour déterminer la performance financière (Amaazoul, 2021).

Le cours des actions est reporté objectivement, de sorte que les taux de rentabilité boursiers correspondent à ce que les actionnaires retirent réellement de leur investissement. Ainsi, et à l'inverse des mesures comptables, les mesures boursières tiennent compte du risque et des particularités du secteur dans lequel évolue l'entreprise (Amaazoul, 2021, p. 339).

Dans le cadre de notre étude, nous allons mesurer la performance financière par le Market to book (MTB). Cette mesure détermine la valeur marchande actuelle d'une entreprise par rapport à sa valeur comptable et qui exprime ce que l'entreprise vaut sur le marché (CFI, 2022). Le choix du MTB se justifie par le fait qu'elle serait plus appropriée pour apprécier l'impact des décisions en matière de pratiques d'éthique organisationnelle dont les retombées ne peuvent être mesurées seulement qu'avec les indicateurs comptables. Cette mesure a été utilisée dans des études antérieures comme celle de Donker *et al.* (2007) pour faire le lien entre la performance financière et l'éthique organisationnelle.

MTB = Capitalisation boursière / valeur comptable nette

Où

MTB = Cours de l'action / valeur comptable nette par action

La valeur comptable nette représente la différence entre le total de l'actif et celui du passif.

3.4.2 La variable indépendante : les pratiques d'éthique organisationnelle

Il n'y a pas de mesure standardisée pour mesurer le niveau d'engagement des entreprises envers les pratiques d'éthique organisationnelle. En effet, dans le cadre de leur recherche, Elayan *et al.* (2014) ont utilisé l'indice « Covalence Ethical Quote» (CEQ) qui permet de mesurer et de classer la réputation éthique des entreprises multinationales. L'indice est mis à jour trimestriellement et inclut 45 critères qui reflètent les conditions de travail, l'impact du produit, l'impact de la production et l'impact institutionnel de l'entreprise. Les auteurs jugent cet indice

pertinent pour classer les entreprises ayant des pratiques d'éthique et les distinguer des autres. En effet, le classement se base sur des mesures axées sur le marché, et donc qui sont supposées échapper aux manipulations éventuelles qui pourraient provenir de la direction.

De leur côté, Donker *et al.* (2007) ont conçu un modèle appelé *CV-Index* pour déterminer la valeur éthique de l'entreprise. Ce modèle est construit sur la base de 10 termes de valeur communément acceptés et positifs qui seraient reconnus comme tels par les entreprises, les actionnaires et les autres parties prenantes. Ces auteurs précisent que ce modèle n'intègre pas toutes les valeurs possibles. Celles retenues dans le cadre de leurs recherches sont la responsabilité, le courage, l'excellence, l'équité, l'honnêteté, l'honneur, le respect, la confiance, l'intégrité et la responsabilité qui sont décrites dans le code des entreprises.

Lavorata (2009) a utilisé une échelle multidimensionnelle qui permet de mesurer à la fois l'éthique formelle et informelle qui comprend 14 items répartis en dimensions à savoir : «Procédures d'éthique de l'entreprise», «Comportement des pairs», «Pratiques de vente» et «Plan de rémunération». De cette manière, selon lui, le climat éthique cesse d'être une notion abstraite et peut par conséquent être opérationnalisé.

Verschoor (1998), quant à lui, a mesuré l'éthique par l'inclusion d'un code d'éthique dans le rapport annuel aux actionnaires. Choi et Jung (2007) ont développé l'ECI (Ethical Commitment ethics) qui est un indice de mesure de l'engagement éthique des entreprises. Ces derniers auteurs ont utilisé un ECI dans leur étude en 2011 pour mesurer le comportement éthique des entreprises envers leurs parties prenantes. Par la suite, Zainul Abidin et Hashim (2020) ont mesuré les pratiques d'éthique par un ECI modifié constitué de 17 éléments de pratiques d'éthique.

Dans le cadre de notre étude, nous nous sommes inspiré des travaux de Zainul Abidin et Hashim (2020), Choi et Jung (2007) et Choi et Pae (2011) pour développer un indice composé de

pratiques en matière d'éthique organisationnelle couramment déployées dans les entreprises canadiennes et accessibles par le public.

Le choix de ces pratiques tient compte de l'exigence de publication de rapports pour les entreprises cotées en Bourse et de la nécessité de considérer des pratiques d'éthique qui sont discriminantes, c'est-à-dire, de différencier les entreprises, les unes des autres. Ces pratiques d'éthique organisationnelle sont :

1. La présence d'un comité d'éthique (ou son équivalent);
2. La disponibilité du code d'éthique;
3. L'existence d'un système de dénonciation anonyme des conduites répréhensibles;
4. L'engagement de l'entreprise dans des pratiques de développement durable.

3.4.2.1 La présence d'un comité d'éthique (ou son équivalent)

Tout conseil d'administration doit maintenant considérer l'éthique comme un enjeu stratégique incontournable et doit s'assurer de mettre en place les six bonnes pratiques d'éthique suivantes pour une gouvernance durable et responsable (Blackburn, 2017) :

- faire preuve de leadership éthique;
- Identifier et évaluer les véritables risques d'éthique de l'organisation;
- Identifier et définir les valeurs organisationnelles;
- mettre en place une structure de l'éthique optimale en lien avec les risques d'éthique;
- mettre en place des mesures de contrôles et de reddition de comptes adéquates;
- Implanter une culture de l'éthique.

À cet effet, la mise en place d'un système de suivi est nécessaire afin de s'assurer que les directives adoptées en matière d'éthique par le conseil d'administration soient bien implantées et produisent les résultats escomptés. Cela justifie la mise en place d'un comité d'éthique qui est désormais le garant de la mise à jour de la politique d'éthique, de sa diffusion, de son application et de son appropriation par les différentes parties prenantes (Mercier, 2004).

Dans notre étude, en l'absence de comité intitulé "comité d'éthique", nous l'avons mesuré par la présence de tout comité du conseil d'administration à qui incombent les responsabilités de pilotage et de contrôle des politiques en matière de pratique d'éthique organisationnelle. Pour déterminer ces comités, nous avons passé en revue les responsabilités des différents comités au sein du conseil d'administration. Nous avons ainsi constaté que ces responsabilités étaient sous l'égide de comités dont l'appellation varie d'une entreprise à l'autre notamment :

- Comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale;
- Comité de gouvernance d'entreprise et de développement durable;
- Comité des ressources humaines et de la gouvernance;
- Comité de gouvernance;
- Comité de développement durable;
- Comité de gouvernance d'entreprise et de nomination;
- Comité de gouvernance d'entreprise, de nomination et de développement durable;
- Comité de gouvernance et des risques;
- Comité des risques et de la conformité.

Cette information est retracée directement sur le site internet des entreprises sous les rubriques « À propos de nous » ou « Gouvernance » ou « Investisseurs ». En effet, dans des études antérieures (ex. : Choi et Jung (2007), la présence d'un comité d'éthique a déjà été utilisée comme mesure des pratiques d'éthique organisationnelle.

3.4.2.2 La disponibilité du code d'éthique

Un code d'éthique joue un rôle important dans une entreprise pour garantir que toutes les opérations et transactions commerciales sont menées selon des normes élevées de pratique d'éthique (Zainul Abidin et Hashim, 2020). Gunns et Wexler (2010) relèvent que les organisations doivent s'assurer de rendre l'information accessible à toute personne touchée par le code d'éthique. Aussi, Moneva *et al.* (2007), cités par Zainul Abidin et Hashim (2020),

soutiennent que la transparence et la divulgation des codes d'éthique sont importantes pour rendre l'information éthique accessible aux parties prenantes. De leur côté, Bernardi et LaCross (2005) corroborent le fait qu'une des meilleures pratiques en matière de transparence pour une entreprise est la mise à la disposition du public de son code d'éthique sur son site Web. Cette mesure a notamment été utilisée lors des recherches antérieures comme celles de Zainul Abidin et Hashim (2020) et Bernardi et LaCross (2005).

Dans notre étude, la disponibilité du code d'éthique est mesurée par sa diffusion sur le site Web de l'entreprise au niveau des documents de gouvernance ou sa présence parmi les documents de l'entreprise disponibles dans la base de données de SEDAR.

3.4.2.3 La disponibilité d'un système de dénonciation anonyme des conduites répréhensibles

Cette pratique vise la détection et la dénonciation des comportements non éthiques dans l'organisation, c'est-à-dire des comportements illégaux ou qui ne correspondent pas aux normes établies dans l'organisation (Martineau *et al.*, 2017). Selon Dhamija (2014), pour être efficace, la politique de dénonciation doit être facilement et publiquement accessible aux employés. Dans le cas contraire, les employés hésiteront à la rechercher, car cela pourrait alerter d'autres membres de l'organisation.

C'est pourquoi dans cette étude, cette pratique est mesurée par la disponibilité des politiques de dénonciation sur le site Web de l'entreprise. Cette mesure a également été utilisée dans des études antérieures comme celle de Zainul Abidin et Hashim (2020).

3.4.2.4 L'engagement dans les pratiques de développement durable

L'engagement de l'entreprise en faveur des pratiques de développement durable sera mesuré par son score de divulgation ESG (environnement, social, gouvernance) disponible dans la base

de données Refinitiv¹. Une entreprise responsable se soucie de ses impacts environnementaux, sociaux et aspire à une saine gouvernance (Bédard, 2014). Selon Goel (2017), la gouvernance d'entreprise, la responsabilité sociale des entreprises et les rapports sur la durabilité sont considérés comme des indicateurs de l'éthique des affaires. Eisses (2017) soutient que l'ESG mesure la durabilité et l'impact éthique d'une entreprise.

Somme toute, pour mesurer les pratiques d'éthique organisationnelle, nous optons pour une méthode de notation binaire. Selon Ghanem et Ariff (2016), en raison des critiques envers l'approche pondérée, l'application d'une notation non pondérée est appropriée. Ainsi, un score de « 1 » est attribué pour la présence d'un élément et de « 0 » pour son absence, afin de mesurer la présence d'un comité éthique, la disponibilité du code d'éthique et l'existence d'un système de dénonciation. Cependant, en ce que concerne la notation du score ESG pour mesurer l'engagement dans des pratiques de développement durable, un score de « 1 » est attribué lorsque l'entreprise performe plus que la moyenne de son secteur et de « 0 » dans le cas contraire. Cette méthode de notation a déjà été appliquée dans des études antérieures comme celles de Ghanem et Ariff (2016) et Zainul Abidin et Hashim (2020).

3.4.3 Les variables de contrôle

Il s'agit des variables qui pourraient exercer une influence sur la performance financière. Ces variables permettent de contrôler les effets du risque, de l'âge et de la taille de l'entreprise sur le modèle de régression (Eisses, 2017). Ainsi l'endettement, l'âge, la taille et le secteur d'activité (Fotaki *et al.*, 2020) de l'entreprise qui sont susceptibles d'affecter la performance financière de l'entreprise sont considérés dans notre modèle d'étude comme des variables de contrôle.

3.4.3.1 L'endettement

¹ <https://www.refinitiv.com/fr/sustainable-finance/esg-scores>

Donker *et al.* (2007) ont montré que la performance de l'entreprise diminue avec le taux d'endettement. Quant à Choi et Jung (2007), ils soulignent qu'à mesure que le montant de la dette dans la structure du capital d'une entreprise augmente, le risque pris par cette dernière augmente également. L'endettement, mesuré par le ratio d'endettement, tout comme dans les travaux de Chun et al. (2011), nous servira de variable de contrôle pour contrôler les effets de la structure financière des entreprises.

Le ratio d'endettement correspond au rapport du total des passifs sur le total des actifs.

3.4.3.2 L'âge

L'analyse peut être erronée lorsque le modèle de régression n'inclut pas des variables telles que l'âge de l'entreprise, mesuré par le nombre d'années d'existence, donc déterminé à partir de la date de constitution (Eisses, 2017). Tout comme dans les travaux de Eisses (2017), l'âge de l'entreprise fera partie des variables de contrôle de notre étude.

3.4.3.3 La taille

Donker *et al.* (2007) ont prouvé que les entreprises qui possèdent un code d'éthique sont de taille supérieure à celles qui n'en disposent pas. Plus la taille de l'entreprise est petite, plus sa performance diminue (Donker *et al.*, 2007). Ainsi, la taille de l'entreprise, mesurée par le logarithme naturel du total des actifs a été utilisée comme variable dans des études antérieures telles que celles de Donker *et al.* (2007), Choi et Jung (2007) et Eisses (2017). En effet, la taille de l'entreprise est utilisée dans notre étude car, selon (Chun *et al.*, 2011), elle permet de considérer la tendance des grandes entreprises à réaliser de meilleures performances financières. Selon Goel (2017), considérer la taille de l'entreprise, comme variable de contrôle permet de différencier davantage les entreprises.

3.4.3.4 Le secteur d'activité

La gestion de la performance de l'entreprise peut être influencée par le secteur auquel elle appartient plutôt que par les caractéristiques qui lui sont spécifiques (Othman et Zéghal, 2006). Tout comme dans les études menées par (Fotaki *et al.*, 2020) et (Othman et Zéghal, 2006), la classification des entreprises en secteur d'activité est utilisée pour contrôler l'effet de leur secteur d'appartenance sur leur niveau de performance financière. Dans notre étude, les 100 entreprises sélectionnées ont été classées en dix secteurs d'activité qui sont : Consommation de base, Consommation discrétionnaire, Énergie, immobilier, Industriel, Matériaux, Médical, Télécommunication, Services publics et technologie.

Le Tableau 3.3 récapitule toutes les variables utilisées dans notre étude ainsi que les mesures correspondantes de chacune d'elle. Rappelons que les données financières ont été collectées à partir de la base de données de «Inovestor».

Tableau 3.3: Tableau récapitulatif des variables et de leurs mesures

Groupes de variables	Variables	Mesures
Variable dépendante		
	Performance financière	MTB, soit le rapport de la capitalisation boursière à la valeur comptable nette
Variables indépendantes		
	Présence d'un comité d'éthique	Existence de tout comité du conseil d'administration en charge de la politique éthique et de son suivi (1 si présent et 0 dans le cas contraire)
	Disponibilité du code d'éthique	Diffusion du code d'éthique de l'entreprise sur son site Web ou dans SEDAR (1 si présent et 0 dans le cas contraire) (1 si présent et 0 dans le cas contraire)
	Disponibilité d'un système de dénonciation anonyme des conduites répréhensibles	Disponibilité et diffusion de la procédure de dénonciation des conduites répréhensibles sur le site Web de l'entreprise ou dans SEDAR (1 si présent et 0 dans le cas contraire)
	Scores E, S, G, ESG	Indices ESG individuels et global (1 si score supérieur à la moyenne du secteur et 0 si non)
Variables de contrôle		
	Endettement	Total des passifs sur le total des actifs
	Âge	Nombre d'années d'existence
	Taille	Logarithme naturel du total des actifs
	Secteur d'activité	Dix codes (de 1 à 10) correspondant à dix secteurs d'activité

3.4.4 Analyse des données

Au regard de l'objectif de notre étude qui est d'examiner la relation entre les pratiques d'éthique organisationnelle et la performance financière, une série d'analyses de régression sera utilisée pour mesurer l'incidence des différentes variables entre elles et sur la performance financière. Ainsi, le modèle d'analyse est traduit par l'équation suivante :

$$PF_i = \beta_0 + \beta_1 PEO_i + \beta_2 ENDETT_i + \beta_3 AGE_i + \beta_4 TAIL_i + \beta_5 SECT_i$$

Avec :

- **PF** qui représente la performance financière des entreprises, mesurée par le ratio Market to book (MTB)
- **PEO** est l'indice que nous avons développé pour mesurer les pratiques d'éthique organisationnelles. Il comprend quatre sous-indices qui sont :
 - La présence d'un comité d'éthique (PCE);
 - La disponibilité du code d'éthique (DCE);
 - La disponibilité d'une politique de dénonciation (DPD);
 - La performance ESG qui comprend les performances environnementale (E), sociale (S) et de Gouvernance (G)
- **ENDETT**, l'endettement
- **AGE**, l'âge
- **TAIL**, la taille
- **SECT**, le secteur d'activité auquel appartient l'entreprise.

L'analyse des données est réalisée avec le logiciel d'analyses statistiques JASP et comprend :

- des analyses de statistiques descriptives de l'ensemble des variables dépendante, indépendantes et de contrôle;
- une analyse de matrice de corrélation;
- des analyses de régression.

En conclusion, le présent chapitre nous a permis de présenter la démarche méthodologique de notre recherche, la description de l'échantillon et des différentes variables. En effet, pour répondre à la question de recherche, nous avons utilisé une méthode quantitative corrélacionnelle dont l'échantillon comporte 100 entreprises parmi les 300 plus grandes entreprises cotées à la Bourse de Toronto, selon leur capitalisation boursière. Face à l'absence d'indicateur consensuel pour mesurer les pratiques d'éthique organisationnelle, nous avons développé un indicateur composé de quatre éléments représentant chacun des pratiques d'éthique organisationnelle. Dans le prochain chapitre, nous présenterons les résultats de notre étude.

CHAPITRE 4

PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS

Après avoir défini les variables de notre étude et déterminé le modèle d'analyse des données, nous allons dans ce chapitre, présenter les résultats de notre recherche. Nous allons tout d'abord montrer et analyser les statistiques descriptives. Ainsi, nous passerons en revue les statistiques descriptives de la performance financière (MTB), des pratiques d'éthique organisationnelle, des variables de contrôle par secteur d'activité. Ensuite, nous ferons une analyse corrélacionnelle entre les différentes variables. Finalement, nous procéderons à des analyses de régressions pour examiner la relation entre les pratiques en matière d'éthique organisationnelle et la performance financière des entreprises. Les données recueillies qui permettront la réalisation de ces analyses peuvent être consultées à l'Annexe B.

4.1 Statistiques descriptives

Nous allons présenter dans cette section, les statistiques descriptives du Market to book (MTB) par secteur d'activité. Ensuite, seront présentées les statistiques descriptives des différents éléments permettant de mesurer les pratiques d'éthique organisationnelle que sont :

- La présence d'un comité d'éthique (PCE);
- La disponibilité du code d'éthique (DCE);
- La disponibilité d'une politique de dénonciation (DPD);
- Score ESG global ainsi que de chacun des scores individuels E, S et G.

Enfin, une analyse de la matrice de corrélation entre toutes les variables du modèle d'analyse mettra fin à cette section.

4.1.1 Les statistiques descriptives du Market to book par secteur d'activité

Le Tableau 4.1 présente les moyennes du MTB de chaque secteur d'activité. Il comprend aussi les écarts types, la note minimum et maximum du MTB des secteurs respectifs. Il ressort de notre analyse que le secteur Technologie a le MTB moyen le plus élevé avec une moyenne de 9,7, suivi de Consommation discrétionnaire (9,1). Le secteur Médical occupe la troisième place avec un MTB moyen de 4,63, soit 4,47 points d'écart avec le deuxième secteur ayant le MTB le plus élevé. Ensuite, suivent les secteurs Matériaux, Consommation de base, Services de télécommunication, Services publics, Industriel avec des MTB respectifs de 3,29 ; 3,27 ; 3,268 ; 3 ; 2,69. Enfin, le secteur Énergie présente le MTB moyen le plus faible avec 1,28, suivi du secteur Immobilier avec un MTB moyen de 2,09.

Le secteur de la consommation discrétionnaire comprend l'entreprise qui a le MTB le plus élevé, soit 46,32, contre le secteur de l'Énergie ayant le MTB le plus faible, soit 0,29.

Nous remarquons que même si les secteurs de Consommation discrétionnaire et Technologie sont ceux dont les MTB moyens sont les plus élevés, force est de constater que c'est dans ces deux secteurs que les MTB des entreprises sont les plus éloignés de la moyenne avec des écarts-types élevés (respectivement 14,50 et 8,89).

Tableau 4.1: Statistiques descriptives des MTB moyens par secteur d'activité

Secteurs d'activité	Market to book (MTB)			
	Moyenne	Écart-type	Minimum	Maximum
Consommation discrétionnaire	9,10	14,50	0,90	46,32
Consommation de base	3,27	0,99	2,15	4,74
Immobilier	2,09	3,28	0,78	10,82
Industriel	2,69	1,36	1,07	4,48
Matériaux	3,29	5,46	0,36	28,77
Médical	4,63	1,89	2,48	6,06
Services Publics	3,00	1,52	1,81	5,95
Services de télécommunication	3,27	1,83	1,79	5,32
Technologie	9,70	8,89	0,95	26,26
Énergie	1,28	0,74	0,29	3,05

4.1.2 Les statistiques descriptives des pratiques d'éthique organisationnelle

Les deux tableaux suivants montrent la moyenne (Moy.), l'écart-type, le minimum (Min.) et maximum (Max.) des scores de chacune des pratiques d'éthique organisationnelle en fonction des secteurs d'activité. Nous allons présenter dans un premier tableau (Tableau 4.2), les scores pour :

- La présence d'un comité d'éthique;
- La disponibilité du code d'éthique;
- La disponibilité d'une politique de dénonciation.

Ensuite, les scores des performances ESG seront exposé dans le deuxième tableau (Tableau 4.3).

4.1.2.1 Les scores pour la présence d'un comité d'éthique, la disponibilité du code d'éthique et la disponibilité d'une politique de dénonciation

Les scores moyens les plus élevés observés pour la présence d'un comité d'éthique sont recensés dans les secteurs Médical et Services de télécommunication avec des scores de 1 chacun, suivis des secteurs Énergie, Consommation de base, Consommation discrétionnaire, Matériaux et Industriel dont les scores respectifs sont de 0,89; 0,86; 0,67; 0,64 et 0,65. Cependant, les secteurs Technologie, Immobilier et Services publics possèdent les scores moyens les plus faibles qui sont respectivement de 0,29; 0,44; et 0,57. Il convient tout de même de noter qu'il est tout à fait logique que toutes les entreprises du secteur Médical aient un comité d'éthique, puisque c'est dans ce type d'activité que le respect de principes éthiques est le plus important.

Quant à l'existence d'un code d'éthique, le Tableau 4.2 indique que six secteurs d'activité ont un score égal à 1; il s'agit des secteurs Médical, Services de télécommunication, Consommation de base, Consommation discrétionnaire, Matériaux, Services publics. De leur côté, les secteurs Énergie, Industriel, Immobilier et Technologie affichent des scores moyens respectifs de 0,94; 0,91; 0,89; et 0,86. Encore une fois, ces résultats ne sont pas surprenants pour le secteur Médical.

Pour la disponibilité d'une politique de dénonciation, il ressort que seul le secteur Consommation de base a un score égal à 1. Il est suivi des secteurs Énergie, Médical, Immobilier, Matériaux, Services publics, Technologie dont les scores moyens dans l'ordre sont de 0,83; 0,67; 0,67; 0,62; 0,57; et 0,57. Les secteurs Services de télécommunication, Industriel et Consommation discrétionnaire sont ceux dont les scores moyens sont les plus faibles avec respectivement 0,00; 0,36; et 0,44.

Tableau 4.2: Statistiques descriptives des pratiques d'éthique organisationnelle (PCE, DCE et DPD)

Secteurs d'activité	Présence d'un comité d'éthique				Disponibilité du code d'éthique				Disponibilité d'une politique de dénonciation			
	Moy.	Écart-type	Min.	Max.	Moy.	Écart-type	Min.	Max.	Moy.	Écart-type	Min.	Max.
Consommation discrétionnaire	0,67	0,50	0,00	1,00	1,00	0,00	1,00	1,00	0,44	0,53	0,00	1,00
Consommation de base	0,86	0,38	0,00	1,00	1,00	0,00	1,00	1,00	1,00	0,00	1,00	1,00
Immobilier	0,44	0,53	0,00	1,00	0,89	0,33	0,00	1,00	0,67	0,50	0,00	1,00
Industriel	0,64	0,51	0,00	1,00	0,91	0,30	0,00	1,00	0,36	0,51	0,00	1,00
Matériaux	0,65	0,49	0,00	1,00	1,00	0,00	1,00	1,00	0,62	0,50	0,00	1,00
Médical	1,00	0,00	1,00	1,00	1,00	0,00	1,00	1,00	0,67	0,58	0,00	1,00
Services Publics	0,57	0,54	0,00	1,00	1,00	0,00	1,00	1,00	0,57	0,54	0,00	1,00
Services de télécommunication	1,00	0,00	1,00	1,00	1,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Technologie	0,29	0,49	0,00	1,00	0,86	0,38	0,00	1,00	0,57	0,54	0,00	1,00
Énergie	0,89	0,32	0,00	1,00	0,94	0,24	0,00	1,00	0,83	0,38	0,00	1,00

Au terme de cette première étape d'analyse, nous avons relevé que les secteurs d'activité qui ont les meilleurs scores moyens au niveau de la performance financière n'obtiennent pas les mêmes rangs lorsque la comparaison concerne les variables indépendantes. En effet, aucun secteur n'obtient le score le plus élevé pour toutes les variables. De plus, notre étude montre qu'aucune entreprise du secteur des communications ne dispose de politique de dénonciation.

4.1.2.2 Les scores moyens pour les performances ESG

Le Tableau 4.3 présente les scores moyens, minimum, maximum et écarts-types des performances Environnementale (E), Sociale (S), Gouvernance (G) et du score global ESG.

Les scores E observés indiquent que les secteurs Services de télécommunication et Médical ont les scores moyens les plus élevés avec 0,67 chacun, suivis des secteurs Matériaux, Services publics, Consommation de base, Consommation discrétionnaire, et Immobilier dont les scores moyens respectifs sont de 0,58; 0,57; 0,57; 0,56; et 0,56. Les secteurs Technologie, Énergie et Industriel enregistrent les scores les plus faibles soit respectivement 0,43; 0,44; et 0,46.

Les secteurs Médical, Services publics, Technologie, Consommation discrétionnaire, Immobilier, Industriel et Énergie présentent des scores moyens S égaux ou au-dessus de 0,50 qui sont respectivement de 0,67; 0,57; 0,57; 0,56; 0,56; 0,55; et 0,50. Quant aux secteurs Consommation de base, Services de télécommunication et Matériaux, ils présentent les plus faibles scores moyens pour le social (S) qui sont respectivement de 0,29; 0,33 et 0,35.

La moitié des secteurs d'activité ont des scores moyens G supérieurs à 0,5. Il s'agit d'Immobilier (0,67), Matériaux (0,58), Consommation de base (0,57), Consommation discrétionnaire (0,56), Industriel (0,55). Quant aux secteurs Énergie, Services publics, Technologie, Services de télécommunication et Médical, leurs scores moyens respectifs sont 0,44; 0,43; 0,43; 0,33; et 0,33. Sept secteurs d'activité sur dix, soit 70%, présentent des scores ESG globaux moyens supérieurs à 0,50. Ce sont : Immobilier (0,67), Consommation discrétionnaire (0,67), Services de

télécommunication (0,67), Matériaux (0,62), Services publics (0,57), Technologie (0,57), Énergie (0,56). Les trois autres secteurs ont des scores inférieurs à 0,50 : Industriel (0,46), Consommation de base (0,43) et Médical (0,33).

L'analyse du Tableau 4.3 montre que les secteurs qui ont les meilleurs scores individuels ESG n'occupent pas le même rang pour ce qui est du score global ESG :

- Pour la performance environnementale (E), le secteur des Services de télécommunication détient l'un des meilleurs scores moyens et compte parmi les premiers au niveau de la performance globale ESG;
- Concernant la performance sociale (S), le secteur Médical obtient le meilleur score, mais il est le moins performant globalement;
- Les meilleures performances au niveau de la gouvernance, au niveau de l'ESG individuel (chacune des performances environnementale E, sociale S et gouvernance G) et global sont recensées au niveau du secteur Immobilier.

Tableau 4.3: Statistiques descriptives des pratiques d'éthique organisationnelle (score E, S, G et global ESG)

Secteurs d'activité	Score E				Score S				Score G				Score globale ESG			
	Moy.	Écart-type	Min.	Max.	Moy.	Écart-type	Min.	Max.	Moy.	Écart-type	Min.	Max.	Moy.	Écart-type	Min.	Max.
Consommation discrétionnaire	0,56	0,53	0,00	1,00	0,56	0,53	0,00	1,00	0,56	0,53	0,00	1,00	0,67	0,50	0,00	1,00
Consommation de Base	0,57	0,54	0,00	1,00	0,29	0,49	0,00	1,00	0,57	0,54	0,00	1,00	0,43	0,54	0,00	1,00
Immobilier	0,56	0,53	0,00	1,00	0,56	0,53	0,00	1,00	0,67	0,50	0,00	1,00	0,67	0,50	0,00	1,00
Industriel	0,46	0,52	0,00	1,00	0,55	0,52	0,00	1,00	0,55	0,52	0,00	1,00	0,46	0,52	0,00	1,00
Matériaux	0,58	0,50	0,00	1,00	0,35	0,49	0,00	1,00	0,58	0,50	0,00	1,00	0,62	0,50	0,00	1,00
Médical	0,67	0,58	0,00	1,00	0,67	0,58	0,00	1,00	0,33	0,58	0,00	1,00	0,33	0,58	0,00	1,00
Services Publics	0,57	0,54	0,00	1,00	0,57	0,54	0,00	1,00	0,43	0,54	0,00	1,00	0,57	0,54	0,00	1,00
Services de télécommunication	0,67	0,58	0,00	1,00	0,33	0,58	0,00	1,00	0,33	0,58	0,00	1,00	0,67	0,58	0,00	1,00
Technologie	0,43	0,54	0,00	1,00	0,57	0,54	0,00	1,00	0,43	0,54	0,00	1,00	0,57	0,54	0,00	1,00
Énergie	0,44	0,51	0,00	1,00	0,50	0,51	0,00	1,00	0,44	0,51	0,00	1,00	0,56	0,51	0,00	1,00

4.2 ANOVA : Comparaison des moyennes selon le secteur d'activité pour chaque variable indépendante

Le Tableau 4.4 montre les résultats de la comparaison des moyennes des secteurs d'activité pour chaque variable indépendante. Considérant la présence d'un comité d'éthique, nous constatons que $P=0,078$, donc supérieure au seuil de signification de 0,05. Ceci démontre que, statistiquement, il n'y a pas de différence significative entre les 10 secteurs d'activité en matière de présence d'un comité d'éthique. La même tendance est observée au niveau de la disponibilité du code d'éthique et des performances ESG dont les valeurs P ne sont pas significatives, soient respectivement de 0,736 et 0,974. Cependant, au niveau de la disponibilité d'une politique de dénonciation, la valeur de P est significative ($P=0,040$); cela traduit des différences entre les secteurs d'activité. En d'autres termes, les entreprises étudiées ont des différences statistiquement significatives sur seulement une des quatre pratiques d'éthique à l'étude, soit en termes de disponibilité d'une politique de dénonciation des actes répréhensibles.

Ces premiers résultats constituent une première indication à l'effet qu'il est à priori possible que l'impact des variables indépendantes (présence d'un comité d'éthique; disponibilité du code d'éthique; disponibilité d'une politique de dénonciation; score ESG) sur la variable dépendante diffère selon le secteur d'activité. Cependant, le test post-hoc (non présenté ici) n'a pas permis de révéler les secteurs où la disponibilité de politique de dénonciation est la plus observée.

Tableau 4.4: ANOVA : Comparaison des moyennes selon le secteur d'activité pour chaque variable indépendante

Facteur= Secteur d'activité	Somme des carrés	dl	Moyenne des carrés	F	P
La présence d'un comité d'éthique	3,33	9	0,37	1,807	0,078
Disponibilité du code d'éthique	0,24	9	0,027	0,668	0,736
Disponibilité d'une politique de dénonciation	4,043	9	0,449	2,072	0,04
Score global ESG	0,708	9	0,079	0,298	0,974

4.3 Analyse de la matrice de corrélation

La corrélation entre deux variables est mesurée par le coefficient de corrélation « r de Pearson » qui indique le degré de signification de la relation linéaire entre deux variables. En effet, un coefficient de corrélation près de 0 traduit une absence de corrélation. Lorsque le coefficient de corrélation est compris entre -0,5 et 0 ou entre 0 et 0,5, il y a une corrélation faible. La corrélation est jugée forte lorsque r se situe entre 0,5 et 1 ou entre -0,5 et -1, mais modérée quand la mesure de r est de 0,5 ou -0,5. Toutefois, une valeur négative (entre 0 et -1) indique une association négative tandis que qu'une valeur positive (entre 0 et 1) explique une association positive (Lind *et al.*, 2017).

Le Tableau 4.5 montre le degré de corrélation entre les différentes variables. Notons qu'il n'existe pas de corrélation significative importante entre les variables indépendantes. En effet, les variables qui présentent une forte corrélation positive entre elles sont la performance globale ESG et les performances environnementale (E) et sociale (S). Ceci est logique car (E) et (S) sont déjà inclus dans ESG. Nous notons une corrélation négativement faible entre la performance financière (MTB) et la présence d'un comité d'éthique, la disponibilité d'une politique de dénonciation des conduites répréhensibles, les performances environnementale (E), sociale (S) et globale (ESG). Toutefois, la performance financière est faiblement et positivement corrélée à la disponibilité d'un code d'éthique et à la performance relative à la gouvernance de l'indice ESG. Aussi, nous constatons que la présence d'un code d'éthique présente une corrélation faible et positive avec les performances environnementale, sociale, de gouvernance et la taille de l'entreprise. En effet, ces premiers résultats montrent qu'il y aurait une relation positive bivariée entre la performance financière et la disponibilité d'un code d'éthique, la performance de gouvernance. Il reste à savoir si cette relation se maintient dans une analyse multivariée, où d'autres variables sont prises en compte.

Tableau 4.5: Matrice de corrélation

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1											
2	-0.211*	1										
3	0.047	0.188	1									
4	-0.122	0.125	0.156	1								
5	-0.207*	0.084	0.217*	-0.077	1							
6	-0.027	-0.084	0.192	-0.088	0.445***	1						
7	0.025	-0.058	0.212*	0.031	0.138	0.063	1					
8	-0.073	-0.076	0.235*	-0.056	0.639***	0.616***	0.378***	1				
9	0.205*	-0.156	0.087	-0.125	0.174	0.222*	0.138	0.193	1			
10	-0.044	-0.078	0.009	0.080	0.061	0.012	0.055	0.140	0.104	1		
11	-0.158	-0.068	0.198*	-0.151	0.537***	0.413***	0.138	0.487***	0.365***	0.099	1	
12	0.098	-0.195	-0.038	-0.185	0.015	0.033	-0.065	0.014	0.033	-0.260**	0.039	1
<p>* p < .05, ** p < .01, *** p < .001</p> <p>Avec : 1=Ratio MTB; 2=Présence d'un comité d'éthique;3=Disponibilité du code d'éthique; 4=Disponibilité d'une politique de dénonciation; 5=Score E; 6=Score S; 7=Score G; 8=Score ESG; 9=Endettement; 10=Âge; 11=Taille; 12=Secteur d'activité.</p>												

4.4 Analyse des régressions

Nous avons jugé opportun de mesurer l'incidence des différentes variables sur la performance financière. Pour ce faire, nous avons construit neuf modèles d'analyse. Les modèles 1 à 5 testent la relation entre chaque catégorie de pratiques d'éthique organisationnelle et la performance financière en tenant compte des variables de contrôle. Les modèles 6 et 7 testent la relation entre l'ensemble des pratiques d'éthique organisationnelle et la performance financière. Les modèles 8 et 9 sont identiques aux deux précédents, mais ils n'intègrent pas les variables de contrôle. Les différents modèles sont consignés dans le Tableau 4.6.

Tableau 4.6: Modèles d'analyse

Variable dépendante pour tous ces modèles = la performance financière mesurée par le MTB

Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4	Modèle 5	Modèle 6	Modèle 7	Modèle 8	Modèle 9
Disponibilité du code d'éthique	Présence d'un comité d'éthique	Disponibilité d'une politique de dénonciation	Score global ESG	Score E	Disponibilité du code d'éthique	Disponibilité du code d'éthique	Disponibilité du code d'éthique	Disponibilité du code d'éthique
				Score S	Présence d'un comité d'éthique	Présence d'un comité d'éthique	Présence d'un comité d'éthique	Présence d'un comité d'éthique
				Score G	Disponibilité d'une politique de dénonciation	Disponibilité d'une politique de dénonciation	Disponibilité d'une politique de dénonciation	Disponibilité d'une politique de dénonciation
					Score global ESG	Score E	Score E	Score global ESG
						Score S	Score S	
						Score G	Score G	
Secteur d'activité	Secteur d'activité	Secteur d'activité	Secteur d'activité	Secteur d'activité	Secteur d'activité	Secteur d'activité		
Endettement	Endettement	Endettement	Endettement	Endettement	Endettement	Endettement		
Âge	Âge	Âge	Âge	Âge	Âge	Âge		
Taille	Taille	Taille	Taille	Taille	Taille	Taille		

Dans le Tableau 4.7, nous présentons les résultats d'une série de régressions pour chacun des neuf modèles. Nous allons d'abord analyser chacune des variables indépendantes et de contrôle par l'interprétation de son coefficient (t) et sa valeur p pour savoir si individuellement ces variables ont un effet significatif sur la performance financière.

4.4.1 Interprétation du coefficient (t) et de valeur p de chaque variable

Le Tableau 4.7 présente les résultats des statistiques des coefficients des 9 modèles que nous avons établis pour expliquer la performance financière définie par le Market to book (MTB).

Concernant la disponibilité du code d'éthique, au modèle 1, ce tableau montre que le coefficient (t) est positif (0,835) et non significatif au seuil de signification de 5%, car la valeur p correspondante est de 0,406. Cela indique qu'il y a une relation positive mais non significative entre la performance financière et la disponibilité du code d'éthique. Ainsi, lorsque la disponibilité du code d'éthique est associée aux variables de contrôle, sa relation avec la performance financière demeure positive et non significative.

Au niveau de la présence d'un comité d'éthique, nous constatons au modèle 2 que la mesure de son coefficient (t) est de -1,752 avec une valeur p de 0,083; ce qui indique que la présence d'un comité d'éthique entraîne une relation négative et non significative au seuil de 5% avec la performance financière. Cependant, au seuil de 10%, cette relation est très faiblement significative.

Pour ce qui est de la disponibilité d'une politique de dénonciation, l'analyse du Tableau 4.7 nous permet d'apercevoir que le coefficient (t) est négatif lorsque les autres variables indépendantes sont exclues. Aussi, au seuil de signification de 5%, la relation entre la disponibilité d'une politique de dénonciation et la performance financière est négative et non significative ($p > 0,05$).

Quant au score global ESG, lorsque les autres variables indépendantes ne sont pas considérées, son coefficient est positif ($t=0,02$). Toutefois, au seuil de signification de 5%, la relation positive entre le score global ESG et la performance financière est non significative ($p=0,984$).

Après l'analyse des variables indépendantes, nous constatons qu'individuellement, aucune d'elle n'est réellement significative.

Après avoir analysé les variables indépendantes, nous allons à présent passer en revue les variables de contrôle dont le résumé de l'analyse se présente comme suit :

- concernant le secteur d'activité : le coefficient (t) est positif et la relation entre le secteur d'activité et la performance financière est non significatif pour chaque modèle au seuil de signification de 5%;
- pour l'endettement : pour chaque modèle, le coefficient (t) est positif et significatif au seuil de signification de 5% ($p<0,05$); cela indique qu'il y a une relation positive et significative entre la performance financière et le niveau d'endettement des entreprises. Ainsi, plus le niveau d'endettement augmente, plus la performance financière représentée par le Market to book (MTB) augmente;
- au niveau l'âge : la relation entre l'âge des entreprises et leur performance financière est négative et non significative;
- Quant à la taille : l'analyse de l'impact de la taille sur la performance financière traduit qu'au seuil de 5%, il y a une relation significative et négative entre ces deux variables pour les modèles 1, 2, 3, 4 et 6. Pour les modèles 5 et 7, la relation entre la taille et la performance financière demeure négative mais non significative avec des valeurs p respectives de 0,056 et 0,105. En effet, les résultats montrent que globalement, plus la taille de l'entreprise définie par le logarithme de l'actif total augmente, la performance financière se dégrade.

Des quatre variables de contrôle, notre analyse montre que seul l'endettement présente une relation significative avec la performance financière au niveau de tous les modèles où les variables de contrôles sont associées.

Tableau 4.7: Tableau d'analyse des régressions

	Modèle 9		Modèle 8		Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3	
	t	p	t	p	t	p	t	p	t	p
Constante	1,147	0,254	1,138	0,258	1,294	0,199	2,603	0,011	2,345	0,021
Disponibilité du code d'éthique	1,338	0,184	1,424	0,158	0,835	0,406				
Présence d'un comité d'éthique	-2,284	0,025	-1,944	0,055			-1,752	0,083		
Disponibilité d'une politique de dénonciation	-1,212	0,228	-1,377	0,172					-1,096	0,276
Score global ESG	-1,273	0,206								
Score E			-2,214	0,029						
Score S			0,218	0,828						
Score G			0,179	0,858						
Secteur d'activité					1,175	0,243	0,721	0,472	0,94	0,349
Endettement					2,977	0,004	2,737	0,007	2,888	0,005
Âge					-0,179	0,858	-0,416	0,679	-0,139	0,89
Taille					-2,744	0,007	-2,652	0,009	-2,747	0,007
R ² ajusté	0,041		0,06		0,079		0,102		0,084	
F du modèle	2,058		2,047		2,702		3,24		2,816	
P du modèle	0,092		0,067		0,025		0,01		0,02	

Tableau 4.7: Tableau d'analyse des régressions (suite)

	Modèle 4		Modèle 5		Modèle 6		Modèle 7	
	t	p	t	p	t	p	t	p
Constante	1,98	0,051	1,468	0,145	1,764	0,081	1,321	0,19
Disponibilité du code d'éthique					1,452	0,15	1,48	0,142
Présence d'un comité d'éthique					-1,928	0,057	-1,668	0,099
Disponibilité d'une politique de dénonciation					-1,211	0,229	-1,24	0,218
Score global ESG	0,02	0,984			-0,28	0,78		
Score E			-1,555	0,123			-1,388	0,169
Score S			0,612	0,542			0,276	0,783
Score G			0,423	0,673			0,092	0,927
Secteur d'activité	1,13	0,261	1,139	0,258	0,544	0,587	0,58	0,563
Endettement	2,979	0,004	2,818	0,006	2,562	0,012	2,496	0,014
Âge	-0,201	0,841	-0,17	0,865	-0,303	0,763	-0,28	0,78
Taille	-2,354	0,021	-1,638	0,105	-2,585	0,011	-1,935	0,056
R ² ajusté	0,072		0,078		0,102		0,101	
F du modèle	2,544		2,189		2,407		2,11	
P du modèle	0,033		0,042		0,021		0,032	

Après avoir analysé l'effet de chaque variable indépendante et de contrôle sur la performance financière, nous allons maintenant analyser dans la section suivante les différents modèles dans leur ensemble.

4.4.2 Interprétation de R2 ajusté de chaque modèle

À présent, nous allons analyser pour chaque modèle, la valeur p et le coefficient de détermination (R2 ajusté) qui représente «la proportion de variation totale de la variable dépendant Y expliquée ou justifiée par la variation de la variable indépendante X» (Lind et al., 2017, p. 440).

En effet, la valeur p du modèle 1 est de 0,025. Cela témoigne de l'existence d'une relation significative entre la performance financière et les pratiques d'éthique organisationnelle mesurées par la disponibilité du code d'éthique, ainsi que les variables de contrôle. Aussi, l'analyse du tableau 4.7 indique que le R2 ajusté est de 0,079, ce qui veut dire que les variables prédictives du modèle 1 contribue à la performance financière à 7,9%.

Au modèle 2, la valeur p de 0,01 et le R ajusté de 0,102. Cela traduit le fait que la relation entre la performance financière (MTB) et les pratiques d'éthique organisationnelle, mesurées par la présence d'un comité d'éthique, ainsi que les variables de contrôle, est significative. De plus, l'analyse du modèle montre que la présence d'un comité d'éthique associée aux variables de contrôle pourrait expliquer la performance financière à hauteur de 10,2%. Ainsi, cette analyse rejoint le résultat des travaux de Mercier (2004) qui souligne que la mise en place d'un comité d'éthique permettrait d'assurer un suivi adéquat de la mise en œuvre de l'éthique.

Pour ce qui concerne le modèle 3, l'analyse indique que la relation entre la performance financière et la disponibilité d'une politique de dénonciation associée aux variables de contrôle est significative ($p=0,02$) et ces variables prédictives contribuent à 8,4% ($R^2 \text{ ajusté}=0,084$) à la performance financière. Martineau *et al.* (2017) soutient que la disponibilité d'une politique de dénonciation préserve l'entreprise de comportements illégaux.

De même, l'analyse des valeurs de p et de R^2 ajustés des modèles 4 et 5 indique d'une part, une relation significative entre les performances ESG et la performance financière et d'autre part, une contribution respective des variables de ces modèles à 7,2% et 7,8% à la performance financière.

Quant aux modèles 6 (R^2 ajusté=0,102 et $p=0,021$) et 7 (R^2 ajusté=0,101 et $p=0,032$), nous notons qu'il y a une relation significative entre la performance financière et les pratiques d'éthique organisationnelle associées aux variables de contrôle. Ainsi, la contribution des pratiques d'éthique organisationnelle, associées aux variables de contrôle, à la performance financière est de 10,2% pour le modèle 6 et 10,1% pour le modèle 7.

Cependant, lorsque les variables de contrôle sont exclues des modèles (modèles 8 et 9), il n'y a aucune relation significative entre la performance financière et les pratiques d'éthique organisationnelle, car les valeurs p sont supérieures à 0,05 au seuil de 5%. Ainsi, en l'absence de la prise en compte des variables de contrôle (modèles 8 et 9), la disponibilité du code d'éthique, la présence d'un comité d'éthique, la disponibilité d'une politique de dénonciation, les performances ESG prises individuellement expliquent à 6% la variation de performance financière. Cette justification s'établit à 4,1% lorsque la performance ESG global est considérée à la place des performances individuelles E, S et G.

Ainsi globalement, les résultats de notre étude montrent que lorsque nous ajoutons les variables de contrôle, les variables indépendantes (existence d'un code d'éthique, présence d'un comité d'éthique, disponibilité d'une politique de dénonciation et performances ESG) ont un impact significatif sur la performance financière. Ces résultats vont dans le même sens que ceux de Donker *et al.* (2007), dont l'étude réalisée sur un échantillon d'entreprises cotées à la Bourse de Toronto montre l'existence d'une relation positive et statistiquement significative entre l'éthique des entreprises et leur performance financière. Aussi, les résultats des travaux de Choi et Jung (2007) indiquent une association significative entre l'engagement éthique des entreprises coréennes et leur valorisation sur le marché boursier coréen.

Par ailleurs, l'analyse des coefficients de détermination, lorsque les variables de contrôle sont considérées dans les modèles, montre qu'environ 10,1% de la performance financière est expliqué par l'association de la disponibilité du code d'éthique, la présence d'un comité d'éthique, la disponibilité d'une politique de dénonciation, les performances ESG prises individuellement. Cette contribution s'accroît à 10,2% lorsque l'on considère la performance ESG global; la prise en compte des performances ESG globales explique donc mieux la performance financière. Il est alors important de retenir que nos résultats ainsi obtenus indiquent que la performance financière est mieux expliquée seulement lorsque l'ensemble des pratiques d'éthique organisationnelle (soit les quatre à l'étude) sont prises en compte, en combinaison avec des variables de contrôle. Conséquemment, ces résultats mettent en évidence l'importance pour les entreprises de créer un effet de synergie autour des questions éthiques, en mettant en place plusieurs pratiques simultanées dans ce sens.

Dans ce chapitre, différents tests statistiques ont été effectués pour examiner la relation entre la performance financière mesurée par le market to book (MTB) et les pratiques d'éthique organisationnelle qui comprennent la présence d'un comité d'éthique, la disponibilité du code d'éthique, l'existence d'un système de dénonciation anonyme des conduites répréhensibles et l'engagement de l'entreprise dans des pratiques de développement durable. Neuf modèles d'analyse ont été construits à cet effet.

Dans le dernier chapitre, nous allons discuter les résultats en faisant le lien avec les études antérieures et terminer par une conclusion.

CHAPITRE 5

DISCUSSION DES RÉSULTATS ET CONCLUSION

Après avoir analysé les données de notre étude, nous allons dans ce dernier chapitre, présenter les conclusions de notre étude, discuter les résultats obtenus et souligner la contribution de nos travaux de recherche. La discussion se fera par une comparaison de nos résultats avec ceux des recherches antérieures recensées dans la revue de littérature.

5.1 Conclusions

L'objectif de la présente étude était d'analyser l'influence des pratiques d'éthique organisationnelle sur la performance financière des entreprises cotées à la Bourse de Toronto. Plus spécifiquement, elle a porté sur un échantillon de 100 entreprises sélectionnées parmi les 300 plus grandes classées selon leur capitalisation boursière. Il s'agissait alors d'analyser la relation entre les pratiques d'éthique organisationnelle mises en place par l'entreprise et sa performance financière. Pour y arriver, nous avons d'abord situé l'éthique au cœur de l'entreprise. Ensuite, nous avons passé en revue les différentes pratiques d'éthique organisationnelle. Enfin, nous avons analysé la relation entre les pratiques d'éthique organisationnelle et la performance financière.

L'absence de mesure universellement reconnue pour mesurer les pratiques d'éthique organisationnelle et notre souci de prendre en compte les pratiques d'éthique organisationnelle couramment déployées dans les entreprises canadiennes, nous a conduit à développer une mesure composée de quatre catégories de pratiques en matière d'éthique. Ce sont la présence d'un comité d'éthique (ou son équivalent), la disponibilité du code d'éthique, l'existence d'un système de dénonciation anonyme des conduites répréhensibles et l'engagement de l'entreprise dans des pratiques de développement durable. Cette dernière pratique a été mesurée par les indices ESG individuels et globaux. Quant à la performance financière, elle a

été mesurée à l'aide du ratio Market to book. Les variables de contrôle telles que le ratio d'endettement, l'âge de l'entreprise, la taille de l'entreprise et le secteur d'activité complètent le modèle d'analyse.

Les enjeux liés à mise en œuvre des pratiques d'éthique nécessitent une interaction entre les différentes parties prenantes, de même qu'une délégation de pouvoir du conseil d'administration à la direction, ce qui justifie le recours à la théorie des parties prenantes et à la théorie de l'agence.

Au regard de l'objectif de notre étude, une méthode quantitative corrélacionnelle a été utilisée pour analyser les données. Ceci a conduit à plusieurs analyses. Nous avons d'une part procédé à une analyse des statistiques descriptives pour mieux décrire les données collectées en fonction des secteurs d'activité, suivie de l'appréciation du degré de corrélation entre les différentes variables. Et d'autre part, nous avons procédé à des analyses de régression avec ou sans prise en compte des variables de contrôle. Les résultats des régressions obtenues, en considérant les variables de contrôle, montrent que la mise en place de pratiques d'éthique organisationnelle influence significativement la performance financière, lorsqu'elles sont prises en compte conjointement.

5.2 Discussion des résultats

Nos résultats montrent que les pratiques d'éthique organisationnelle, mesurées par la disponibilité d'un code d'éthique, associée aux variables de contrôle, soit le modèle 1, influence la performance financière. Nos résultats viennent confirmer ceux des études antérieures réalisées par Donker *et al.* (2007) qui montrent qu'il y a un lien entre les pratiques des entreprises en matière d'éthique et leur performance financière.

Goel (2017), qui a mesuré l'éthique des affaires par la gouvernance d'entreprise, la responsabilité sociale et les rapports de développement durable, a constaté que l'éthique et la performance

financière sont significativement et positivement corrélées. Ces résultats vont dans le même sens que les nôtres, car les modèles 4 et 5 pour lesquels les pratiques d'éthiques sont mesurées par les indices de performance ESG, associés aux variables de contrôle, montrent que de telles pratiques influencent la performance financière.

Aussi, les résultats des modèles 1 à 7 vont dans le même sens que ceux de Marie-Jeanne (2004) qui montrent que la gestion éthique entraîne une hausse du cours de l'action. Les résultats de l'étude de Marie-Jeanne (2004) confirment qu'une entreprise qui satisfait l'ensemble de ses stakeholders doit permettre de dégager une meilleure performance financière. Il en est de même des résultats obtenus par Verschoor (1998) qui montrent que des divulgations positives dans la performance éthique s'accompagnent d'une augmentation de la valeur de l'entreprise.

De leur côté, en cohérence avec nos résultats, Elayan *et al.* (2014) trouvent que le comportement éthique de l'entreprise influence ses indicateurs financiers boursiers; ce que soutiennent également (Nafzaoui *et al.*, 2020) qui soulignent que, pour sa survie, l'entreprise doit, à côté de ses objectifs de maximisation, adopter un comportement qui protège l'environnement social et économique au bénéfice des générations actuelles et futures.

Quant à Choi et Jung (2007), Zainul Abidin et Hashim (2020) et Choi et Pae (2011), ils ont développé des indices de mesure des pratiques d'éthique organisationnelle des entreprises qui ont été utiles au développement du nôtre. Les résultats des travaux de Choi et Jung (2007) et Zainul Abidin et Hashim (2020) indiquent une relation significative entre les engagements éthiques de l'entreprise et leur valeur boursière, ce que confirment les résultats de notre étude.

Si nos résultats vont dans le même sens que ceux des études antérieures, il faut cependant noter que les mesures utilisées diffèrent d'une étude à l'autre. Aussi, le point important que notre étude a permis de faire ressortir est le fait pour que l'impact sur la performance financière soit le plus positif et le plus significatif, il faut que les entreprises mettent en place l'ensemble des pratiques

mesurées. Ceci signifie que pour être efficaces, les pratiques éthiques doivent être nombreuses et mises en place conjointement.

5.3 Contributions de l'étude

L'étude de la relation entre la performance financière et les pratiques d'éthique organisationnelle n'a pas été suffisamment explorée par les recherches antérieures. Cependant, les questions d'éthique demeurent d'actualité aujourd'hui et plusieurs se questionnent sur l'intérêt pour une entreprise d'investir dans l'éthique par la mise en œuvre de pratiques d'éthique organisationnelle. C'est pourquoi notre recherche vient apporter une contribution dans l'analyse des relations entre les pratiques d'éthique organisationnelle et la performance financière. Cette étude sera d'un grand intérêt pour les entreprises canadiennes, car elle met en évidence les différentes pratiques en matière d'éthique qui pourraient contribuer à améliorer leur performance financière. Les résultats de cette étude, qui soulignent que l'efficacité des pratiques d'éthique organisationnelle est fonction de leur nombre et mise en œuvre conjointe, envoie un signal aux entreprises canadiennes à l'effet de mettre en œuvre plusieurs pratiques afin de mieux en tirer profit.

Aussi, du point de vue de la recherche, cette étude vient enrichir la littérature sur la relation entre les pratiques d'éthique organisationnelle et la performance financière. Face à l'absence de mesure universellement reconnue, et dans le souci de prendre en compte les pratiques d'éthique organisationnelle couramment déployées dans les entreprises canadiennes, nous avons développé un indicateur qui tient compte de l'exigence de publication de rapports pour les entreprises cotées en bourse et de la nécessité de considérer des pratiques d'éthique qui sont discriminantes. Cette mesure qui comprend la présence d'un comité d'éthique, la disponibilité du code d'éthique, l'existence d'un système de dénonciation anonyme des conduites répréhensibles et l'engagement de l'entreprise dans des pratiques de développement durable, pourrait servir de base pour de futures études. Ainsi, notre étude contribue également à l'enrichissement de la recherche scientifique sur le développement de mesure des pratiques en matière d'éthique organisationnelle.

5.4 Limites et avenues futures de recherche

Nous avons constaté dans notre étude que 10,2% de la performance financière est expliqué par les pratiques d'éthique organisationnelle. Cette contribution des pratiques d'éthique à la performance financière pourrait varier selon les variables prises en compte dans les modèles d'analyse. Ainsi, nous avons noté certaines limites à notre travail de recherche qui méritent d'être soulignées :

- Cette étude n'a pas mesuré l'efficacité des variables comme les comités d'éthique, les codes d'éthique, les politiques de dénonciation dont la prise en compte pourrait influencer les résultats obtenus.
- Elle s'est basée sur des données d'une seule année; des études subséquentes pourraient par exemple pousser l'analyse sur trois ans pour apprécier la tendance des résultats.
- Notre étude a porté sur un échantillon de 100 entreprises sur les 300 plus grandes cotées à la Bourse de Toronto. Les résultats obtenus sont utiles pour les entreprises comparables. Pour étendre les bénéfices d'une telle étude dans le futur, il pourrait être utile d'élargir l'échantillon à une taille plus importante, mais aussi aux entreprises à capital fermé.

ANNEXE A

Liste des entreprises sélectionnées

Symboles boursiers	Entreprises/secteurs d'activité	Secteurs d'activité
AEM	Agnico Eagle Mines Limited	Matériaux
AGI	Alamos Gold Inc.	Matériaux
ATD	Alimentation Couche-Tard Inc.	Consommation de base
AP.UN	Allied Properties Real Estate Investment Trust	Immobilier
ARX	ARC Resources Ltd.	Énergie
AUPH	Aurinia Pharmaceuticals Inc.	Médical
BDGI	Badger Infrastructure Solutions Ltd.	Industriel
BEI.UN	Boardwalk Real Estate Investment Trust	Immobilier
BBU.UN	Brookfield Business Partners L.P.	Industriel
BEP.UN	Brookfield Renewable Partners L.P.Â	Services publics
CCO	Cameco Corporation	Matériaux
CAR.UN	Canadian Apartment Properties Real Estate Investment Trust	Immobilier
CTC.A	Canadian Tire Corporation, Limited	Consommation discrétionnaire
CFP	Canfor Corporation	Matériaux
WEED	Canopy Growth Corporation	Consommation de base
CJ	Cardinal Energy Ltd.	Énergie
CJT	Cargojet Inc.	Industriel
CLS	Celestica Inc.	Technologie
CEE	Centamin plc	Matériaux
CG	Centerra Gold Inc.	Matériaux
CHE.UN	Chemtrade Logistics Income Fund	Consommation discrétionnaire
CGG	China Gold International Resources Corp. Ltd.	Matériaux
CGO	Cogeco Inc.	Services de télécommunication
CSU	Constellation Software Inc.	Technologie
CRR.UN	Crombie Real Estate Investment Trust	Immobilier
DCBO	Docebo Inc.	Technologie
DOL	Dollarama Inc.	Consommation discrétionnaire
ELD	Eldorado Gold Corporation	Matériaux
EMA	Emera Incorporated	Services publics
EFR	Energy Fuels Inc.	Matériaux
EQX	Equinox Gold Corp.	Matériaux
ERO	Ero Copper Corp.	Matériaux
ET	Evertz Technologies Limited	Technologie

Symboles boursiers	Entreprises/secteurs d'activité	Secteurs d'activité
FIL	Filo Mining Corp.	Matériaux
FTT	Finning International Inc.	Industriel
FM	First Quantum Minerals Ltd.	Matériaux
FSV	FirstService Corporation	Immobilier
FNV	Franco-Nevada Corporation	Matériaux
FRU	Freehold Royalties Ltd.	Énergie
FEC	Frontera Energy Corporation	Énergie
GDI	GDI Integrated Facility Services Inc.	Consommation discrétionnaire
GM	General Motors Company	Industriel
GIL	Gildan Activewear Inc.	Consommation discrétionnaire
HWX	Headwater Exploration Inc.	Énergie
HBM	Hudbay Minerals Inc.	Matériaux
H	Hydro One Limited	Services publics
IMO	Imperial Oil Limited	Énergie
INE	Innergex Renewable Energy Inc.	Services publics
IFP	Interfor Corporation	Matériaux
IIP.UN	InterRent Real Estate Investment Trust	Immobilier
JWEL	Jamieson Wellness Inc.	Consommation de base
LNR	Linamar Corporation	Industriel
LAC	Lithium Americas Corp.	Matériaux
L	Loblaw Companies Limited	Consommation de base
LULU	lululemon athletica inc.	Consommation discrétionnaire
LUN	Lundin Mining Corporation	Matériaux
MEQ	Mainstreet Equity Corp.	Immobilier
MAXR	Maxar Technologies Inc.	Industriel
MEG	MEG Energy Corp.	Énergie
MRU	Metro Inc.	Consommation de base
NCM	Newcrest Mining Limited	Matériaux
NXE	NexGen Energy Ltd.	Matériaux
NPI	Northland Power Inc.	Services publics
NG	NOVAGOLD RESOURCES INC.	Matériaux
NTR	Nutrien Ltd.	Consommation discrétionnaire
NVA	NuVista Energy Ltd.	Énergie
OTEX	Open Text Corporation	Technologie
OR	Osisko Gold Royalties Ltd.	Matériaux
PSI	Pason Systems Inc.	Énergie
PEY	Peyto Exploration & Development Corp.	Énergie
PSK	PrairieSky Royalty Ltd.	Énergie
PRMW	Primo Water Corporation	Consommation de base

Symboles boursiers	Entreprises/secteurs d'activité	Secteurs d'activité
QSR	Restaurant Brands International Inc.	Consommation discrétionnaire
RCH	Richelieu Hardware Ltd.	Industriel
REI.UN	RioCan Real Estate Investment Trust	Immobilier
SBB	Sabina Gold & Silver Corp.	Matériaux
SSL	Sandstorm Gold Ltd.	Matériaux
SCL	ShawCor Ltd.	Énergie
SHOP	Shopify Inc.	Technologie
SIA	Sienna Senior Living Inc.	Médical
SNC	SNC-Lavalin Group Inc.	Industriel
SSRM	SSR Mining Inc.	Matériaux
STN	Stantec Inc.	Industriel
SGY	Surge Energy Inc.	Énergie
TVE	Tamarack Valley Energy Ltd.	Énergie
TRP	TC Energy Corporation	Services publics
T	TELUS Corporation	Services de télécommunication
TIXT	TELUS International (Cda) Inc.	Services de télécommunication
TFII	TFI International Inc.	Industriel
DSG	The Descartes Systems Group Inc.	Technologie
NWC	The North West Company Inc.	Consommation de base
TPZ	Topaz Energy Corp.	Énergie
TOU	Tourmaline Oil Corp.	Énergie
TA	TransAlta Corporation	Services publics
TCN	Tricon Residential Inc.	Immobilier
UNS	Uni-Select Inc.	Consommation discrétionnaire
VET	Vermilion Energy Inc.	Énergie
WELL	WELL Health Technologies Corp.	Médical
WFG	West Fraser Timber Co. Ltd.	Matériaux
WCP	Whitecap Resources Inc.	Énergie

ANNEXE B

Présentation des données recueillies

Entreprises/Secteurs d'activité	Ratio MTB	PCE	DCE	DPD	Score E	Score S	Score G	Score ESG	ENDETT	Âge	Taille
Consommation de base											
Loblaw Companies Limited	3,045	1	1	1	1	1	1	1	0,679	102	4,564
Alimentation Couche-Tard Inc.	3,021	1	1	1	1	0	0	0	0,571	41	4,453
Metro Inc.	2,289	1	1	1	1	1	0	1	0,528	74	4,133
The North West Company Inc.	3,203	0	1	1	0	0	1	1	0,524	353	3,086
Primo Water Corporation	2,150	1	1	1	1	0	1	0	0,645	101	3,571
Jamieson Wellness Inc.	4,742	1	1	1	0	0	0	0	0,476	99	2,815
Canopy Growth Corporation	4,438	1	1	1	0	0	1	0	0,353	8	3,749
Consommation discrétionnaire											
Nutrien Ltd.	1,773	0	1	1	1	1	1	1	0,526	4	4,699
lululemon athletica inc.	13,103	1	1	0	1	0	1	1	0,446	23	3,694
Dollarama Inc.	46,319	0	1	0	0	1	1	1	0,921	29	3,626
Gildan Activewear Inc.	4,250	1	1	1	1	1	1	1	0,388	37	3,496
Uni-Select Inc.	1,816	1	1	1	0	0	0	0	0,619	53	3,114
Restaurant Brands International Inc.	8,383	0	1	1	1	1	0	1	0,834	7	4,456
Chemtrade Logistics Income Fund	0,897	1	1	0	0	0	1	0	0,815	20	3,312
Canadian Tire Corporation, Limited	2,130	1	1	0	1	1	0	1	0,701	99	4,339
GDI Integrated Facility Services Inc.	3,182	1	1	0	0	0	0	0	0,639	23	3,035

Entreprises/Secteurs d'activité	Ratio MTB	PCE	DCE	DPD	Score E	Score S	Score G	Score ESG	ENDETT	Âge	Taille
Énergie											
Topaz Energy Corp.	1,877	1	1	1	0	1	0	0	0,258	15	3,264
Tamarack Valley Energy Ltd.	0,655	1	1	1	0	0	0	0	0,541	19	3,367
Frontera Energy Corporation	0,548	1	1	1	1	1	1	1	0,420	25	3,538
MEG Energy Corp.	0,943	1	1	1	1	1	1	1	0,498	22	3,880
NuVista Energy Ltd.	1,103	1	1	1	1	0	1	1	0,400	18	3,379
Tourmaline Oil Corp.	1,164	1	1	0	0	1	0	1	0,276	13	4,276
Vermilion Energy Inc.	1,249	1	1	1	1	1	1	1	0,650	11	3,771
PrairieSky Royalty Ltd.	1,254	1	1	0	1	1	0	1	0,261	8	3,545
Cardinal Energy Ltd.	0,893	1	0	1	0	0	0	0	0,331	11	3,032
ARC Resources Ltd.	1,345	1	1	1	1	0	1	1	0,479	25	4,056
Headwater Exploration Inc.	2,818	1	1	1	0	0	0	0	0,186	25	2,689
Freehold Royalties Ltd.	1,969	1	1	1	0	0	1	0	0,168	10	3,030
Surge Energy Inc.	0,725	1	1	1	0	0	1	0	0,597	23	3,106
Peyto Exploration & Development Corp.	0,287	0	1	1	1	0	0	1	0,470	10	3,578
ShawCor Ltd.	0,541	1	1	1	0	0	1	0	0,494	8	3,103
Imperial Oil Limited	1,423	0	1	1	1	1	0	1	0,467	141	4,610
Whitecap Resources Inc.	1,233	1	1	1	0	1	0	1	0,456	20	3,837
Pason Systems Inc.	3,045	1	1	0	0	1	0	0	0,190	25	2,580

Entreprises/Secteurs d'activité	Ratio MTB	PCE	DCE	DPD	Score E	Score S	Score G	Score ESG	ENDETT	Âge	Taille
Immobilier											
Tricon Residential Inc.	1,365	0	1	1	1	1	1	1	0,665	24	4,062
InterRent Real Estate Investment Trust	1,003	1	1	1	1	0	0	0	0,412	15	3,615
FirstService Corporation	10,824	0	1	1	0	0	1	0	0,594	6	3,500
Crombie Real Estate Investment Trust	1,135	1	1	1	0	1	1	1	0,603	15	3,605
Allied Properties Real Estate Investment Trust	0,874	1	1	1	1	0	1	1	0,393	19	4,003
Mainstreet Equity Corp.	0,892	0	0	0	0	0	0	0	0,582	24	3,461
RioCan Real Estate Investment Trust	0,898	1	1	1	1	1	0	1	0,479	40	4,181
Canadian Apartment Properties Real Estate Investment Trust	1,000	0	1	0	1	1	1	1	0,413	37	4,248
Boardwalk Real Estate Investment Trust	0,778	0	1	0	0	1	1	1	0,512	17	3,824
Industriel											
Cargojet Inc.	4,266	0	1	0	0	1	0	0	0,612	20	3,173
Stantec Inc.	3,953	1	1	0	1	1	1	1	0,617	27	3,718
General Motors Company	1,165	0	1	0	1	1	1	1	0,731	113	5,389
Badger Infrastructure Solutions Ltd.	4,035	0	1	0	0	0	1	0	0,536	11	2,783
Linamar Corporation	1,066	1	1	1	1	0	0	0	0,378	55	3,869
Brookfield Business Partners L.P.	1,572	1	1	0	1	1	0	1	0,798	6	4,908
Richelieu Hardware Ltd.	3,547	0	0	0	0	0	0	0	0,306	53	2,984
TFI International Inc.	4,477	1	1	1	0	0	0	0	0,614	64	3,860
Maxar Technologies Inc.	1,471	1	1	0	0	0	1	0	0,675	3	3,653
Finning International Inc.	2,166	1	1	1	0	1	1	1	0,608	88	3,776
SNC-Lavalin Group Inc.	1,825	1	1	1	1	1	1	1	0,697	110	3,995

Entreprises/Secteurs d'activité	Ratio MTB	PCE	DCE	DPD	Score E	Score S	Score G	Score ESG	ENDETT	Âge	Taille
Matériaux											
Lundin Mining Corporation	1,292	1	1	1	1	1	1	1	0,346	27	3,983
SSR Mining Inc.	1,061	1	1	1	1	0	1	1	0,222	75	3,717
Equinox Gold Corp.	0,789	1	1	1	0	0	0	0	0,348	14	3,699
Centerra Gold Inc.	1,121	0	1	0	1	1	0	1	0,878	19	3,528
Canfor Corporation	1,146	1	1	0	1	0	0	0	0,351	55	3,791
Osisko Gold Royalties Ltd.	1,591	1	1	1	0	0	0	0	0,249	7	3,375
Sabina Gold & Silver Corp.	2,129	1	1	1	0	0	0	0	0,148	55	2,809
Newcrest Mining Limited	1,564	0	1	0	0	0	1	1	0,326	41	4,340
Centamin plc	1,501	1	1	1	0	0	1	1	0,094	10	3,254
Agnico Eagle Mines Limited	3,008	0	1	1	1	1	0	1	0,413	49	4,108
Eldorado Gold Corporation	0,480	0	1	0	1	1	1	1	0,262	25	3,793
Franco-Nevada Corporation	4,395	1	1	1	1	1	1	1	0,030	14	3,893
Alamos Gold Inc.	1,103	1	1	0	1	1	1	1	0,245	6	3,659
West Fraser Timber Co. Ltd.	1,321	1	1	0	1	0	1	1	0,266	55	4,119
Interfor Corporation	1,506	1	1	0	1	0	1	1	0,372	42	3,416
NexGen Energy Ltd.	6,122	0	1	1	0	0	0	0	0,156	10	2,738
Energy Fuels Inc.	4,096	0	1	1	0	0	1	0	0,197	34	3,709
Ero Copper Corp.	3,504	1	1	1	1	0	1	1	0,427	5	2,939
NOVAGOLD RESOURCES INC.	28,773	1	1	0	0	0	1	0	0,606	37	2,399
First Quantum Minerals Ltd.	1,652	1	1	1	1	1	1	1	0,545	25	4,503
Filo Mining Corp.	4,909	0	1	1	0	0	0	0	0,230	5	1,487
Lithium Americas Corp.	6,655	1	1	1	0	0	0	0	0,344	14	3,013
Hudbay Minerals Inc.	1,284	0	1	1	1	1	1	1	0,680	25	3,765
China Gold International Resources Corp. Ltd.	0,359	1	1	0	1	0	0	1	0,437	16	3,613
Cameco Corporation	2,266	0	1	0	1	1	1	1	0,355	34	3,876
Sandstorm Gold Ltd.	2,008	1	1	1	0	0	0	0	0,045	14	2,893

Entreprises/Secteurs d'activité	Ratio MTB	PCE	DCE	DPD	Score E	Score S	Score G	Score ESG	ENDETT	Âge	Taille
Médical											
Sienna Senior Living Inc.	2,483	1	1	1	1	1	1	1	0,748	11	3,207
WELL Health Technologies Corp.	6,056	1	1	0	1	1	0	0	0,439	11	3,101
Aurinia Pharmaceuticals Inc.	5,348	1	1	1	0	0	0	0	0,118	10	2,735
Services de télécommunication											
TELUS Corporation	2,700	1	1	0	1	0	1	1	0,666	23	4,681
TELUS International (Cda) Inc.	5,315	1	1	0	0	0	0	0	0,544	5	3,559
Cogeco Inc.	1,789	1	1	0	1	1	0	1	0,664	64	3,959
Services publics											
Brookfield Renewable Partners L.P.Â	2,240	1	1	0	1	1	0	1	0,570	10	4,747
Emera Incorporated	1,898	1	1	0	0	0	1	0	0,561	23	4,535
TC Energy Corporation	1,938	0	1	0	1	0	0	0	0,680	18	5,018
Innergex Renewable Energy Inc.	3,733	1	1	1	1	1	0	1	0,816	19	3,869
Northland Power Inc.	3,450	0	1	1	0	0	1	0	0,770	10	4,110
TransAlta Corporation	5,949	1	1	1	1	1	0	1	0,719	29	3,965
Hydro One Limited	1,808	0	1	1	0	1	1	1	0,639	6	4,483
Technologie											
Celestica Inc.	0,951	0	1	1	1	1	1	1	0,615	25	3,664
Evertz Technologies Limited	4,018	0	0	0	0	0	0	0	0,347	40	2,655
Open Text Corporation	3,347	1	1	0	1	1	1	1	0,604	30	4,108
Shopify Inc.	15,582	0	1	0	1	1	0	1	0,165	17	4,226
Constellation Software Inc.	26,256	0	1	1	0	0	0	0	0,736	26	3,861
Docebo Inc.	11,572	0	1	1	0	0	1	1	0,605	5	2,208
The Descartes Systems Group Inc.	6,168	1	1	1	0	1	0	0	0,157	40	3,174

BIBLIOGRAPHIE

- Amaazoul, H. (2021, 2021). RSE et performance financière : Étude auprès de 107 entreprises marocaines [CSR and financial performance: Study of 107 Moroccan companies]. *Institut de Socio-Économie des Entreprises et des Organisations (Écully, Rhône). Recherches en Sciences de Gestion*(142), 335-358. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/rse-et-performance-financiere-étude-auprès-de-107/docview/2550688634/se-2?accountid=14719>
- Anghel-Ilicu, E. R. (2014). A theoretical model of code of ethics conceptualized from companies' public disclosures on ethics. *Accounting and Management Information Systems*, 13(1), 111-158.
- Avenier, M.-J. et Avenier, M.-J. (1997). *La stratégie "chemin faisant"*. Economica. <http://catalogue.bnf.fr/ark:/12148/cb36171176k>
- Babri, M., Davidson, B. et Helin, S. (2019). An Updated Inquiry into the Study of Corporate Codes of Ethics: 2005–2016. *Journal of Business Ethics*, 168(1), 71-108. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04192-x>
- Bajolle, E. et Godé, C. (2021). *Blockchain et relations inter-organisationnelles dans la Supply Chain : une approche par la théorie de l'agence*. Editions Bruylant. <https://hal.science/hal-03226731>
- Bédard, D. (2014). *Le nouvel indice du développement durable LesAffaires*.
- Belhaddioui, M., Koutaya, Y. et Koutaya, A. (2021). La théorie de l'éthique des affaires : revue de la littérature. *International Journal of Business and Technology Studies and Research*, 3(3).
- Benbrahim, Z. (2006). Éthique et gouvernance : entre intentions et pratiques. *Management & Avenir*, n° 7(1), 43-59. <https://doi.org/10.3917/mav.007.0043>
- Bernardi, R. A. et LaCross, C. C. (2005, Apr 2005). Corporate Transparency: Code of Ethics Disclosures: Certified Public Accountant. *The CPA Journal*, 75(4), 34-37. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/corporate-transparency-code-ethics-disclosures/docview/212340772/se-2?accountid=14719>
- Blackburn, B. (2017). *Six (6) bonnes pratiques d'éthique qu'un conseil d'administration devrait mettre en place ou s'assurer de mettre en place pour une gouvernance durable et responsable*. Guberna. Récupéré de <https://guberna.ca/six-6-bonnes-pratiques-dethique-a-mettre-en-place-pour-une-gouvernance-durable-et-responsable/>
- Bogicevic, J., Domanovic, V. et Krstic, B. (2016). The role of financial and non-financial performance indicators in enterprise sustainability evaluation. *Ekonomika*, 62(3), 1-13. <https://doi.org/10.5937/ekonomika1603001B>

- Bose, U. (2011). An ethical framework in information systems decision making using normative theories of business ethics. *Ethics and Information Technology*, 14(1), 17-26. <https://doi.org/10.1007/s10676-011-9283-5>
- Boyer, A., Abib, S., Arnaud, I., Barnier, V. d., Dejoux, C., Dourai, R., Idrissi, A. e., Idrissi, D. e., Harrar, F., Milliot-Guinn, S., Mouillot, P., Tournois, N. et Vernocke, E. (2002). *L'impossible éthique des entreprises*. Editions d'Organisation.
- CFI. (2022). *Ratio marché/valeur comptable: Explication du ratio marché/valeur comptable, comment le calculer et à quoi il sert*. Récupéré le 10 novembre 2022 de <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/valuation/market-to-book-ratio-price-book/>
- Chaudey, M. (2014). Chapitre 4. La théorie de l'agence. Dans *Analyse économique de la firme* (p. 101-126). Armand Colin. <https://doi.org/10.3917/arco.audey.2014.01.0101>.
- Choi, T. H. et Jung, J. (2007). Ethical Commitment, Financial Performance, and Valuation: An Empirical Investigation of Korean Companies. *Journal of Business Ethics*, 81(2), 447-463. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9506-1>
- Choi, T. H. et Pae, J. (2011). Business Ethics and Financial Reporting Quality: Evidence from Korea. *Journal of Business Ethics*, 103(3), 403-427. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0871-4>
- Chun, J. S., Shin, Y., Choi, J. N. et Kim, M. S. (2011). How Does Corporate Ethics Contribute to Firm Financial Performance? *Journal of Management*, 39(4), 853-877. <https://doi.org/10.1177/0149206311419662>
- Dhamija, S. (2014). Whistleblower Policy— Time to Make it Mandatory. *Global Business Review*, 15(4), 833-846. <https://doi.org/10.1177/0972150914535142>
- Dicko, S. (2019). *Méthodologie de recherche et théories en sciences comptables*. Presse de l'université du Québec.
- Dionne-Proulx, J. et Larochelle, G. (2010). Éthique et gouvernance d'entreprise. *Management & Avenir*, n° 32(2), 36-53. <https://doi.org/10.3917/mav.032.0036>
- Dionne, J. et Jean, M. (2007). *Pour une dynamique éthique au sein des organisations*. Télé-université, Université du Québec à Montréal.
- Donker, H., Poff, D. et Zahir, S. (2007). Corporate Values, Codes of Ethics, and Firm Performance: A Look at the Canadian Context. *Journal of Business Ethics*, 82(3), 527-537. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9579-x>
- Dowell, G., Hart, S. et Yeung, B. (2000, Aug 2000). Do corporate global environmental standards create or destroy market value? *Management Science*, 46(8), 1059-1074.
- Dumitru, A. P. (2021). The relevance of measuring performance using financial statements. *Global Economic Observer*, 9(1), 124-131.

- Eisses, M. T. (2017). *The effect of corporate ethics on corporate financial performance focussing on internal stakeholders* [Student thesis, DiVA. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-316400>]
- Elayan, F. A., Li, J., Liu, Z. F., Meyer, T. O. et Felton, S. (2014). Changes in the Covalence Ethical Quote, Financial Performance and Financial Reporting Quality. *JOURNAL OF BUSINESS ETHICS*, 134(3), 369-395. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2437-8>
- Fotaki, M., Lioukas, S. et Voudouris, I. (2020). Ethos is Destiny: Organizational Values and Compliance in Corporate Governance. *Journal of Business Ethics*, 166(1), 19-37. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04126-7>
- Freeman, R. E. (2004). The Stakeholder Approach Revisited. *Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik*, 5(3), 228-241. <https://doi.org/10.5771/1439-880x-2004-3-228>
- Freeman, R. E. et Evan, W. M. (1996). A stakeholder theory of the modern corporation: Kantian capitalism. *Chryssides, G. D. , and Kaler, J. H. , eds, An Introduction to Business Ethics, London: Thomson Business Press* 254-266.
- Ghanem, H. O. B. et Ariff, A. M. (2016). Internet financial reporting and firm value: evidence from Gulf Cooperation Council countries. *International Journal of Accounting, Auditing and Performance Evaluation*, 12(3). <https://doi.org/10.1504/ijaape.2016.077891>
- Goel, P. (2017, 2017). Do Ethics Pay: A Study of Indian Companies. *International Journal of Business Ethics in Developing Economies*, 6(1), 29-40.
- Grisé, J. (2013). *Rôle du conseil d'administration en matière d'éthique*. Récupéré le 15 décembre 2022 de <https://jacquesgrisegouvernance.com/2013/09/14/role-du-conseil-dadministration-en-matiere-dethique/>
- Gunns, M. A. et Wexler, M. N. (2010). 20 Questions que les administrateurs devraient poser sur les codes dethique. *Institut Canadien des Comptables Agréés*.
- He, L. et Ho, S.-J. K. (2010). Monitoring Costs, Managerial Ethics and Corporate Governance: A Modeling Approach. *Journal of Business Ethics*, 99(4), 623-635. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0672-1>
- Henri, J.-F. et Héroux, S. (2021). *Déploiement et avantages d'un comité de gouvernance dynamique Centre d'expertise en gouvernance des sociétés, Faculté des sciences de l'administration, Université Laval*. (p. 15).
- Hirigoyen, S. (2019). *Les valeurs d'entreprise comme levier de croissance dans un contexte de transformation digitale*. Récupéré le 12 novembre 2022 de <https://www.digitall-conseil.fr/definir-valeurs-entreprises/>
- Jo, H. et Kim, Y. (2008). Ethics and Disclosure: A Study of the Financial Performance of Firms in the Seasoned Equity Offerings Market. *Journal of Business Ethics*, 80(4), 855-878.
- Kumarasinghe, S., Peiris, I. K. et Everett, A. M. (2021). Ethics disclosure as strategy: a longitudinal case study. *Meditari Accountancy Research*, 29(2), 294-323. <https://doi.org/10.1108/medar-01-2020-0669>

- Lavorata, L. (2009). Intégrer l'éthique dans l'entreprise: Un moyen d'impliquer les commerciaux et de les dissuader de la quitter. *Décisions Marketing* (55), 53-64,85-86.
- Lemire, S. (2011). *Programme d'intégration des valeurs : une visée cohérente de l'éthique d'entreprise*. Université du Québec à Trois-Rivières].
- Lépineux, F. (2003). *Dans quelle mesure une entreprise peut-elle être responsable à l'égard de la cohésion sociale?*
- Li, W., Zhang, J. Z. et Ding, R. (2022). Impact of Directors' Network on Corporate Social Responsibility Disclosure: Evidence from China. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05092-3>
- Lind, D. A., Marchal, W. G., Wathen, S. A., Waite, C. A., Blanchette, C., Chabot, M., Frini, A., Turcotte, J.-P., Marchal, W. G., Wathen, S. A., Waite, C. A., Turcotte, J.-P., Frini, A., Blanchette, C., Chabot, M., B.-Trudel, B. et Côté, J.-F. o. (2017). *Statistiques pour la gestion*. McGraw-Hill Education.
- Loughran, T., McDonald, B. et Otteson, J. R. (2022). How Have Corporate Codes of Ethics Responded to an Era of Increased Scrutiny? *Journal of Business Ethics*, 183(4), 1029-1044. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10551-022-05104-2>
- Marie-Jeanne, C. (2004). Finance et éthique, la réconciliation ? *Revue d'économie financière*, 74(1), 319-332. <https://doi.org/10.3406/ecofi.2004.5047>
- Martineau, J. T. (2014). *Pratiques de gestion de l'éthique organisationnelle: état des lieux et taxonomie*. Thèse de doctorat. HEC Montréal]. HEC Montréal.
- Martineau, J. T., Pauchant, T. C. et Tremblay, M. (2017). *La gestion de l'éthique dans les organisations québécoises : déploiement, portrait et pistes de développement souhaitables*. Éthique publique.
- Maurer, F. (2003, Mar 2003). Performance boursière rendement/risque et mode de diversification. *Revue Finance, Contrôle, Stratégie : FCS*, 6(1), 93.
- Mercier, S. (2004). *L'éthique dans les entreprises*. La découverte.
- Mignault, P. (2016). *Une théorie de l'agence des régimes complémentaires de retraite*. *McGill Law Journal* (vol. 62, pp. 111-156).
- Moneva, J. M., Rivera-Lirio, J. M. et Muñoz-Torres, M. J. (2007, 2007). The corporate stakeholder commitment and social and financial performance. *Industrial Management & Data Systems*, 107(1), 84. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/02635570710719070>
- Mullenbach-Servayre, A. (2007). L'apport de la théorie des parties prenantes à la modélisation de la responsabilité sociétale des entreprises. *La Revue des Sciences de Gestion*, 223(1). <https://doi.org/10.3917/rsg.223.0109>

- Nadeem, M. (2020). Corporate Governance and Supplemental Environmental Projects: A Restorative Justice Approach. *Journal of Business Ethics*, 173(2), 261-280. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04561-x>
- Nafzaoui, M. A., Belakbira, F. et Kobiyh, M. (2020). La pratique de l'éthique et la performance de l'entreprise. *Revue Internationale du Chercheur*, 1(1), 284-301.
- Nicomak. (2019). *Pourquoi l'éthique en entreprise?* . Récupéré le 23 novembre 2023 de <https://www.nicomak.eu/category/ethique>
- Ogbari, M. E., Oke, A. O., Ibukunoluwa, A. A., Ajagbe, M. A. et Ologbo, A. C. (2016). Entrepreneurship and business ethics: Implications on corporate performance. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 6(3).
- ORSE. (2017). *Éthique, responsabilité et stratégie d'entreprise*. Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises. Récupéré le 5 novembre de <https://www.orse.org/nos-travaux/ethique-responsabilite-et-strategie-d-entreprise>
- Othman, H. B. et Zéghal, D. (2006). Analyse des déterminants de la gestion des résultats : cas des firmes canadiennes françaises et tunisiennes. *comptabilité, contrôle, audit et institution(s)*. <https://shs.hal.science/halshs-00581061>
- Pesqueux, Y., Biefnot, Y. et Biefnot, Y. (2002). *L'éthique des affaires : management par les valeurs et responsabilité sociale*. Éditions d'Organisation. <http://catalogue.bnf.fr/ark:/12148/cb389444107>
- Portella, A. (2010). *L'éthique en entreprise*. [Manuel à l'usage des responsables rh et des managers : cas pratiques et témoignages : recrutement, projets, développement, équipe]. Collection focus RH.
- Rodin, D. (2007). Éthique des affaires : théories et réalité. *Revue internationale des sciences sociales*, n° 185(3), 609-620. <https://doi.org/10.3917/riss.185.0609>
- Sahut, J.-M., Mili, M. et Teulon, F. (2018, Jul 2018). Gouvernance, RSE et performance financière : vers une compréhension globale de leurs relations? [Governance, CSR and financial performance: towards a global understanding of their relationships?]. *Revue Management & Avenir*(101), 39-59.
- Saielli, P. (2001). Analyse critique de l'éthique organisationnelle. *Communication et organisation*. <https://doi.org/https://doi.org/10.4000/communicationorganisation.2586>
- Séguin, F. et Durif, F. (2007). Une stratégie éthique «chemin faisant». *Gestion.*, 32(1), 83-90.
- Séguin, M., Lapalme, M.-E. v. et Cherré, B. t. (2017). *Gérer la dimension éthique en entreprise* (2e éd.). Les Éditions CEC.
- Sullivan, J. D. (2010). *La boussole morale des entreprises : L'éthique des affaires et la gouvernance d'entreprise comme outils de lutte contre la corruption*. Global Corporate Governance Forum Focus 7. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/889201468340845608/the-moral-compass-of-companies-business-ethics-and-corporate-governance-as-anti-corruption-tools>

- Treviño, L. K., Weaver, G. R. et Reynolds, S. J. (2006). Behavioral Ethics in Organizations: A Review. *Journal of Management*, 32(6), 951-990. <https://doi.org/10.1177/0149206306294258>
- Verschoor, C. C. (1998). A Study of the Link between a Corporation's Financial Performance and Its Commitment to Ethics. *Journal of Business Ethics*, 17(13), 1509-1516.
- Weaver, G. R., Trevino, L. K. et Cochran, P. L. (1999). Corporate ethics practices in the mid-1990's: An empirical study of the fortune 1000. *Journal of Business Ethics*, 18(3), 283.
- Zainul Abidin, A. et Hashim, H. (2020, 10/07). Commitment towards ethics: a sustainable corporate agenda by non-financial companies in Malaysia. *Journal of Sustainability Science and Management*, 15, 164-182. <https://doi.org/10.46754/jssm.2020.10.014>