

---

# Droit, déontologie et éthique : distinctions et applications en gestion

Jeanne Simard et Marc-André Morency<sup>1</sup>  
Université du Québec à Chicoutimi

---

Lors de la dernière campagne électorale fédérale, les médias ont fait grand cas des discussions qu'auraient eues le premier ministre et le président de la Banque de développement du Canada relativement à une demande de prêt au bénéfice de l'Auberge Grand-Mère, propriété d'un ami du premier ministre. La conduite de Monsieur Chrétien, qui en a indigné plus d'un, a fait l'objet d'une enquête par le conseiller en éthique du gouvernement fédéral. Ce dernier a jugé que le premier ministre n'avait enfreint aucun règlement fédéral à ce sujet et l'a, par conséquent, entièrement blanchi des soupçons qui pesaient sur lui.

Quelques jours plus tard, Monsieur René Villemure, président de l'Institut québécois d'éthique appliquée, faisait remarquer, dans une lettre publiée dans le journal *Le Soleil*<sup>2</sup>, que les termes déontologie et éthique étaient souvent confondus et utilisés à tort. Le rôle joué par le conseiller en éthique du gouvernement dans l'enquête impliquant le premier ministre en serait un exemple patent. En effet, contrairement à son titre de « conseiller en éthique », ce

dernier, selon Villemure, s'est limité à porter un jugement déontologique en regard d'une règle précise. Il a, tout au plus, vérifié s'il existe une norme empêchant un ministre de communiquer avec une société d'État au nom de ses électeurs. Comme il n'en a pas découvert, il a conclu qu'aucune règle n'avait été enfreinte. Le conseiller du gouvernement n'a donc jamais fait, sur le plan éthique, une analyse du comportement de Monsieur Jean Chrétien qui, pour certains, demeure fort discutable.

Cet exemple tiré de l'actualité démontre bien qu'il existe une réelle confusion quant à l'espace qu'occupent le droit, la déontologie et l'éthique dans l'orientation des condui-

tes individuelles et collectives. Sur le plan pratique, on parvient difficilement à articuler ces champs disciplinaires entre eux et à comprendre le rôle et le poids relatifs qu'ils peuvent jouer. De plus, la baisse du niveau moral de notre société et la diminution de la croyance religieuse n'aident en rien à dissiper cet imbroglio; cette nouvelle absence de consensus social sur les valeurs à privilégier a été comblée partiellement seulement par les normes juridiques. Celles-ci ont occupé une place de

plus en plus importante - pour ne pas dire pressante - dans le contrôle de l'agir humain<sup>3</sup>. En fait, durant les dix dernières années, l'Assemblée nationale a adopté pour le Québec des centaines de lois dans des domaines aussi variés que la protection de l'environnement, les contrats commerciaux ou la santé publique. La Chambre des communes en a fait tout autant pour l'ensemble du Canada.

Mais en général, l'emprise croissante du droit fut dénoncée à de nombreuses reprises par ceux qui croient qu'il y a d'autres façons efficaces et complémen-

taires d'établir des rapports normatifs<sup>4</sup>. Depuis quelques années, cette critique a même fait du chemin dans l'esprit de la population; le droit a quelque peu perdu ses lettres de noblesse au profit de l'éthique, comme en témoignent le discours médiatique actuel et les sondages d'opinion. Cette soudaine popularité de l'éthique a été favorisée en partie par une sérieuse prise de conscience des limites du droit qui, trop souvent, s'avère incapable de résoudre les problèmes modernes qu'on lui soumet. Mais cette popularité est aussi due à la place de plus en plus importante qu'occupent, dans notre société, les droits de la personne et les libertés fondamentales désormais consacrés dans les différentes chartes. La mondialisation ouvre par ailleurs

**Il existe une réelle confusion quant à l'espace qu'occupent le droit, la déontologie et l'éthique dans l'orientation des conduites individuelles et collectives. Sur le plan pratique, on parvient difficilement à articuler ces champs disciplinaires entre eux et à comprendre le rôle et le poids relatifs qu'ils peuvent jouer.**

constamment des champs d'action qui échappent au droit, mais appellent des solutions « éthiques » par le fait même.

Cette confusion quant à la portée du droit, de la déontologie et de l'éthique est particulièrement palpable dans le milieu des affaires. Sur le plan pratique, les gestionnaires utilisent souvent indistinctement les termes *Code de lois*, *Code de déontologie*, *Code d'éthique* ou *Code de conduite* qui, pourtant, ne traduisent pas les mêmes réalités. Sans aller jusqu'à engager une controverse philosophique, nous tenterons d'éclairer succinctement la teneur de ces concepts dans le contexte particulier qu'est le travail quotidien des gestionnaires. On remarque depuis quelques années que les professionnels de la gestion sont confrontés à des problèmes qui dépassent largement les paramètres de leur pratique habituelle<sup>5</sup>. L'implantation des nouvelles technologies, la crise économique, le contexte de mondialisation conjugué à un libéralisme idéologique sans précédent les obligent à s'interroger sur des questions aussi fondamentales que la qualité de vie des employés, la protection de l'environnement, le droit à la vie privée, la liberté d'expression, le droit au travail et à la libre entreprise<sup>6</sup>. Ainsi, en appréciant des valeurs souvent divergentes, les gestionnaires devront faire des choix déchirants concernant l'avenir de leur entreprise et ceux-ci auront bien souvent des conséquences importantes pour la société toute entière.

### **Le droit : un ensemble minimal d'obligations et de devoirs pour les gestionnaires**

Comme tout citoyen, les gens d'affaires doivent respecter le droit promulgué par l'État<sup>7</sup>. Peu importe leur degré d'adhésion au plan de leurs représentations personnelles, les règles de conduite qui ont été énoncées par une loi, un règlement ou une décision judiciaire doivent être observées sous peine d'imposition d'une sanction par une autorité publique. Loin d'être un idéal, le droit constitue un cadre comportemental minimum en deçà duquel la paix sociale et, par conséquent, la sécurité des citoyens, seraient sérieusement compromises<sup>8</sup>. Il diffère des autres systèmes normatifs en ce qu'il rend obligatoires certaines conduites sur un territoire donné et à une époque précise.

Les gestionnaires se voient donc confrontés rapidement, dans leur pratique de tous les jours, à l'application de lois qui protègent entre autres les consommateurs<sup>9</sup>, les renseignements personnels<sup>10</sup> ou encore l'environnement.

**Loin d'être un idéal, le droit constitue un cadre comportemental minimum en deçà duquel la paix sociale et, par conséquent, la sécurité des citoyens, seraient sérieusement compromises.**

Il s'avère donc important qu'ils s'informent constamment des nouvelles dispositions législatives qui ont été adoptées et qui pourraient influencer leurs décisions dans leur pratique de tous les jours. Ils deviennent en quelque sorte des interprètes non officiels des textes législatifs, des juges qui sans avoir le titre doivent appliquer les normes aux cas concrets qui se présentent à eux. Or, la plupart des lois ont été rédigées de façon à poser le moins possible de problèmes de compréhension. Le législateur veut que les justiciables, à leur simple lecture, soient capables d'en saisir rapidement le sens et, par conséquent, d'estimer avec précision l'ampleur de leurs devoirs et de leurs obligations.

Par contre, depuis quelques années, on remarque que le législateur déroge à l'occasion pour certains types de lois à cet idéal de précision; il emploie délibérément des notions vagues et floues dans le libellé de ses textes de façon à leur conférer une certaine flexibilité. On retrouve des termes qui demandent simplement à être précisés par la prise en compte des conditions spécifiques du cas à l'étude; on pense, entre autres, à des expressions telles que «délai raisonnable»<sup>11</sup>, «dépenses raisonnables»<sup>12</sup>. Dans d'autres lois, des termes de nature axiologique tels que «bonne foi»<sup>13</sup>, «bonnes mœurs»<sup>14</sup>, «ordre public», «intérêt de la morale»<sup>15</sup>, «loyauté», «honnêteté»<sup>16</sup> nécessitent de la part de l'interprète la prise en considération des aspects moraux, économiques, sociologiques et technologiques d'une situation donnée. Ce faisant, le législateur veut donner au discours juridique la possibilité de rendre compte de la réalité dans le respect des différences individuelles, tel que le prescrivent les chartes des droits et libertés de la personne.

Ce nouveau type de rédaction législative ne vise plus à apporter une solution claire à un problème précis. Au contraire, elle réclame des interprètes, c'est-à-dire de toutes les personnes touchées de près ou de loin par l'application des normes, un apport créatif qui va au-delà de la simple recherche de l'intention historique du législateur et du sens des termes employés. Elle fait appel au jugement et à l'esprit de finesse de l'interprète, qui doit essayer de faire concorder tous les intérêts en présence,

---

mais surtout d'expliquer rationnellement la solution adoptée<sup>17</sup>. Le droit se préoccupe non seulement du maintien de l'ordre social mais doit maintenant prendre en considération les droits et les libertés de chaque citoyen. L'ajustement de ces deux types de droit commande une réflexion éthique de tous les instants. Bref, l'État fait des gestionnaires des extensions de son appareil, mais en réduisant sa capacité de sanction.

### **La déontologie : un ensemble d'obligations supplémentaires pour les professionnels de la gestion**

Pendant des siècles, les professionnels tels les médecins et les notaires se sont transmis de façon coutumière les pratiques conformes à leurs traditions. Avec l'abandon des formes corporatives du Moyen Âge, l'État s'est trouvé à hériter du devoir de régir les pratiques professionnelles, soit directement, par législation, soit par l'entremise d'appareils privés instaurés à cette fin par le législateur. La protection des clientèles forçait alors à codifier et à publier les normes de pratique jusque-là conservées au sein de la confrérie. Ces codes deviennent alors des extensions du droit positif et contiennent des sanctions qui en assurent l'application. L'éthique, aussi bien que l'interprétation des notions floues, se greffe aux codes déontologiques. C'est un mode de régulation produit par un corps particulier et directement fondé sur les valeurs que ce groupe fait siennes, ou alors c'est un mode de régulation qu'il se fait imposer.

Au Québec, un Code de déontologie professionnelle fait référence à un instrument réglementaire adopté par un ordre professionnel et qui établit un ensemble de règles visant à déterminer les devoirs et les obligations de ses membres envers le public, le client et la profession en général. L'adoption d'un tel code est autorisée spécifiquement par le *Code des professions* qui, on le rappelle, est une loi qui encadre, depuis 1973, l'ensemble des professions dans la province.

Pour notre propos, l'Ordre des administrateurs agréés adoptait en 1981 son Code de déontologie<sup>18</sup>. Ce code établit un ensemble de normes de pratique de la profession d'administrateurs agréés articulant des valeurs d'intégrité, d'indépendance, de désintéressement et de confidentialité. Ces valeurs se traduisent par la suite en obligations, c'est-à-dire par des prescriptions détaillées sanctionnables par un comité de discipline. Après avoir énoncé les devoirs généraux des gestionnaires, le code

énumère leurs devoirs envers les clients. Il édicte des règles précises et techniques sur l'optimisation de la qualité des services. Il couvre le secret professionnel, la raisonnable des honoraires ou encore l'identification des conflits d'intérêts<sup>19</sup>. On y retrouve tout au plus quelques règles concernant les rapports des administrateurs entre eux et avec l'Ordre, ainsi que leurs obligations envers le public et la société en général.

En précisant ainsi les devoirs plus techniques de ses membres afin qu'ils exercent leur profession de façon honnête et loyale, le *Code de déontologie des administrateurs agréés* a pour principal objectif d'obtenir et de garder la confiance du client qui contracte avec le professionnel et de rassurer par le fait même le public dans son ensemble<sup>20</sup>. On n'y trouve que peu de considérations pour l'aspect plus social de l'exercice de la profession, à savoir les impacts environnementaux, sociaux et humains. En effet, le *Code de déontologie des administrateurs agréés* ne s'adresse pas vraiment à l'homme derrière le gestionnaire en tentant de lui inculquer une certaine conscience sociale rendue nécessaire pour affronter les nouveaux problèmes éthiques qu'il confrontera.

### **L'éthique : la découverte du juste, du vrai et du bien dans des circonstances particulières**

Selon une idée de plus en plus répandue, la saine gestion va au-delà de la simple obéissance aux règles prévues dans les différents codes de déontologie, textes législatifs ou réglementaires. Comme l'a déjà mentionné le professeur Georges Legault, « se prémunir contre des excès n'est pas cheminer vers un idéal pratique<sup>21</sup> ». Par « idéal pratique », nous pourrions considérer, dans le domaine de la gestion, la prise de conscience des inégalités et par conséquent, de la coopération et du mutualisme essentiels dans certaines circonstances. Par exemple, une grande minière, en pays africain, compenserait les dérangements à la vie communautaire en assumant la création et l'opération d'un dispensaire médical, entièrement à ses frais. La logique des affaires (recherche du profit maximum, élimination des concurrents) se voit ainsi affectée de bornes supplémentaires pour éviter que le milieu ne s'autodétruisse.

Afin d'atteindre cet idéal pratique, la saine gestion réclame un questionnement sur les valeurs qui doivent inspirer la conduite quotidienne du professionnel de la gestion. Ce dernier doit bien souvent choisir parmi plusieurs

comportements celui qui se trouve le plus proche de ses valeurs ou de celles de l'organisation à laquelle il appartient. Plusieurs situations peuvent survenir : le silence de la loi sur un sujet donné, les faits qui ne cadrent pas exactement avec ce que la loi prévoit ou l'utilisation délibérée par le législateur de termes de nature floue. Dans de tels cas, le gestionnaire devra faire appel à d'autres paramètres que ceux qui sont proposés par le droit et la déontologie pour prendre une décision juste, efficace et socialement acceptable dans une situation donnée.

Prenons l'exemple du gestionnaire lié par un contrat de travail qui a, selon l'article 2088 du *Code civil du Québec*, une obligation de loyauté vis-à-vis de son employeur. Certains textes de loi lui interdisent clairement de faire usage ou de divulguer à des tiers de l'information à caractère confidentiel obtenue dans le cadre de son travail. Par contre, dans certaines circonstances, ne doit-il pas dénoncer publiquement la conduite de son employeur lorsque celle-ci devient contraire à la santé et à la sécurité publiques ? Il sera alors confronté à deux grandes valeurs : sa loyauté vis-à-vis de son employeur et la sécurité de la population à laquelle sa famille et lui-même appartiennent. Or, aucune loi, aucun texte précis, aucun modèle de réalité adéquat ne peut l'aider à régler définitivement cette épineuse question. Dans l'incertitude, il doit faire appel à sa conscience et justifier rationnellement par la suite la légitimité de ses choix<sup>22</sup>.

**Même si des entreprises adoptent des codes d'éthique, ces derniers se ramènent le plus souvent à de simples guides d'information sur des règles de droit existantes.**

Pour venir en aide à leurs cadres dans le choix des valeurs auxquelles ils seront inévitablement confrontés, les organisations mettent à leur disposition des codes d'éthique qui identifient la culture et les valeurs propres à la mission de l'organisation. Or, sur le plan pratique, par contre, on constate que même si des entreprises adoptent des codes d'éthique, ces derniers se ramènent le plus souvent à de simples guides d'information sur des règles de droit existantes<sup>23</sup>. En effet, lorsqu'une entreprise mentionne que le personnel travaillant dans le secteur des ressources humaines ne doit pas divulguer à des tiers des renseignements personnels concernant les employés de l'entreprise, elle ne fait que reprendre, en substance, la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé<sup>24</sup>, dont le principal objectif est de protéger la vie privée des individus.

En ne faisant que reformuler les règles de droit, les entreprises aident leurs employés qui n'ont pas nécessairement une formation juridique à comprendre les normes légales, à les interpréter et à les appliquer correctement, c'est-à-dire conformément au sens que leur donneraient vraisemblablement les tribunaux de droit commun. Elles renforcent ainsi le message que le fait même de respecter le droit est une question éthique. Elles veulent ainsi éviter que des actes illégaux soient commis et que la responsabilité leur en soit attribuée. Comme le mentionne avec humour un article récent : « on est un peu surpris de voir ce rappel formulé en lettres d'or, comme si respecter la loi était devenu une vertu si rare qu'il faille la rappeler et s'en enorgueillir<sup>25</sup> ». Ainsi, avec de tels codes, les entreprises entendent démontrer leur honnêteté et leur bonne foi au cas où des poursuites seraient intentées contre elles, leurs administrateurs ou leur personnel. Mais le fait de qualifier ces textes de code d'éthique engendre une confusion et laisse en plan le besoin spécifique d'une formation procédurale au comportement éthique en tant que tel.

Une véritable réflexion éthique doit dépasser l'application du droit étatique et s'intéresser par exemple à des conduites qui, sans être nécessairement illégales, pourraient s'avérer discutables sur le plan humain. Une entreprise doit aussi opérer un commerce non pas dans le seul but de maximiser la richesse de ses actionnaires ou de ses associés, mais afin de promouvoir un service altruiste à ses clients, un cadre de vie à ses employés, le respect de ses concurrents et même de la société toute entière. En développant un sens de la responsabilité non seulement juridique, mais aussi éthique, une entreprise pourrait assurer sa croissance à long terme<sup>26</sup>. Ainsi voit-on émerger le concept de la firme responsable.

En conséquence, les codes d'éthique devraient éviter de prendre la même forme que le droit étatique, c'est-à-dire de fonctionner par voie de prescription et de prohibition. L'utilisation de termes tels que « sanctions », « obligations » ou « devoirs » devrait en être exclue. Dans le cas contraire, il y a création, en quelque sorte, d'un système juridique parallèle qui émanerait non pas de la volonté du peuple mais de quelques individus dirigeants d'une entreprise. Ce serait la création d'États dans l'État ou hors l'État dans la réalité mondiale actuelle.

Comme le mentionne Georges Legault, les codes d'éthique adoptés par les entreprises devraient viser à « stimuler la responsabilité autonome des personnes visées<sup>27</sup> ». Pour que de tels « codes » d'éthique soient efficaces, les

entreprises doivent redonner à leur personnel la liberté de juger les situations immédiates qui se présentent et de penser éthiquement. Un être social qui n'aurait aucune liberté de conscience, qui serait contrôlé entièrement, ne pourrait plus accéder à l'éthique. À cet égard, l'élaboration par une entreprise d'un programme d'éthique est un exercice délicat. Ce programme doit faire en sorte de rappeler les grands principes et les valeurs qui « surordonnent » les lois et qui se retrouvent en partie dans les différentes chartes des droits et libertés. En pareil cas ne faudrait-il pas remarquer que le concept même de «code d'éthique» recèle une contradiction logique, l'éthique ne pouvant pas être codifiée? Il serait selon nous plus juste de parler d'un «cadre d'éthique» qui en précise la portée et suggère des procédures propres à une résolution encadrée des problèmes éthiques dans l'entreprise.

**Ne faudrait-il pas remarquer que le concept même de «code d'éthique» recèle une contradiction logique, l'éthique ne pouvant pas être codifiée? Il serait selon nous plus juste de parler d'un «cadre d'éthique» qui en précise la portée et suggère des procédures propres à une résolution encadrée des problèmes éthiques dans l'entreprise.**

En guise de conclusion, il nous paraît approprié de voir dans cette nouvelle exigence de considérations éthiques, qu'il s'agisse des besoins des employés au-delà de la stricte application des normes salariales, de la considération des besoins des communautés locales et régionales, la résurgence des principes de survie du social qu'illustre le mutualisme le plus ancien. Ne doit-on pas y voir le dépassement nécessaire du mercantilisme par les principes fondamentaux de l'existence du social, c'est-à-dire la reconnaissance mutuelle, les exigences de l'honneur, les impératifs du don ? La réalité historique semble bien l'affirmer et nous y conduire. L'éthique serait alors la reconnaissance de cette réalité collective d'une ampleur sans précédent, à l'échelle planétaire. ■

#### Notes et références

- 1 Jeanne Simard est avocate et professeure de droit au Département des sciences économiques et administratives de l'Université du Québec à Chicoutimi. Marc-André Morency est professeur de sociologie au Département des sciences humaines et directeur du Module des sciences humaines, à l'Université du Québec à Chicoutimi.
- 2 «Qu'est-ce que l'éthique ? L'utilisation du mot à toutes les sauces sème la confusion», *Le Soleil*, 3 décembre 2000.

- 3 ROCHER, Guy (1996). «L'emprise croissante du droit», *Études de sociologie du droit et de l'éthique*, Montréal, Les éditions Thémis; DUFRESNE, J. (1987). *Le procès du droit*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture.
- 4 DURAND, G. (1989). «Droit et régulation alternative», *Bio-éthique, méthodes et fondements*, M.-H. PARIZEAU (dir.), Montréal, ACIAS, p. 87.
- 5 GLADY, Marc (1997). «Les salariés ont-ils le sens de l'éthique ? Énonciation et posture éthiques dans l'organisation», *Éducation permanente*, 132 (3), p. 7-30.
- 6 Voir, entre autres, KPMG (1999). *Sondage de KPMG sur l'éthique dans les organisations - 1999: l'éthique au quotidien*, Service d'éthique et d'intégrité KPMG.
- 7 Dans son discours sur l'économie politique, Jean-Jacques ROUSSEAU a écrit que «la première des lois est de respecter les lois». «Discours sur l'économie politique» (1964). *Œuvres complètes*, tome III (Bibliothèque de la pléiade), Paris, p. 249.
- 8 MORIN, Fernand (1999). «La désobéissance civile est-elle si vile ? », *Ethica*, vol. 11, n° 2, p. 55-82. Sur le respect des lois, voir : OST, François et Michel van de KERCHOVE (1984). «Le problème des fondements éthiques de la norme juridique et la crise du principe de légalité », *Jalons pour une théorie critique du droit*, Bruxelles, Publications des Facultés universitaires Saint-Louis.
- 9 L.C.Q., c. P-40.1
- 10 L.C.Q., c. P-39.1
- 11 Voir la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q., c. A-3.001, art. 193; la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, L.R.Q., c. A-2.1, art. 133; le *Code civil du Québec*, art. 1392.
- 12 Voir la *Loi sur les assurances*, A-32, art. 93.76; le *Code municipal du Québec*, L.R.Q., c. C-27.1, art. 86; la *Loi sur les impôts*, L.R.Q., c. I-3, art. 726.4.20.1 et 965.31.5; la *Loi sur les stimulants fiscaux au développement industriel*, L.R.Q., c. S-34, art. 21; la *Loi sur la taxe de vente du Québec*, L.R.Q., c. T-O.1, art. 449.
- 13 Voir le *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, c. 64, art. 6.
- 14 Voir la *Loi sur les loteries, les concours publicitaires et les appareils d'amusement*, L.R.Q., c. L-6, art. 20.1; le *Code municipal du Québec*, L.R.Q., c. C-27.1, section XIV; la *Loi sur le cinéma*, C-18.1, art. 81.
- 15 Voir la *Loi sur les valeurs mobilières*, L.R.Q., c. V-1.1, art. 182.1; la *Loi sur l'organisation policière*, L.R.Q., c. O-8.1, art. 124.
- 16 Voir le *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, c. 64, art. 322, 2138, 2088.
- 17 LE TOURNEAU, Philippe (1997). «L'éthique des contrats internationaux», *Éthique des affaires: de l'éthique de l'entrepreneur au droit des affaires*, J.-Y. NAUDET (dir.), Aix-en-Provence, Librairie de L'Université, p. 224.
- 18 *Code de déontologie des administrateurs agréés*, R.R.Q., 1981, c. C-26, r. 10.
- 19 De plus, en 1997, l'Ordre des administrateurs agréés du Québec adoptait, par voie de résolution, des principes et des normes de

- 
- saine gestion. On y définit cinq principes fondamentaux – la transparence, la continuité, l'efficacité, l'équilibre et l'abnégation – visant à orienter les administrateurs vers des solutions plus saines. Ce document n'aura de force légale que si le *Code de déontologie* y fait référence spécifiquement. Ce n'est pas le cas présentement.
- 20 De telles dispositions existent parce qu'elles doivent rapporter à long terme à l'ensemble des membres de la profession. Un travail bien fait, irréprochable sur le plan juridique et déontologique, ne peut qu'assurer une rentabilité future.
- 21 LEGAULT, Georges (1996). « Vous avez dit... professionnel ? », *Ethica*, vol. 8, n° 2, 91-101, 98.
- 22 En 1994, le *Code civil du Québec* fait une timide ouverture relativement à la protection d'un salarié qui divulgue un secret commercial dans l'intérêt de la santé et de la sécurité du public. Voir l'article 1472 C.c.Q.
- 23 Voir à ce sujet CRÊTE, Raymonde (1999). « L'implantation des codes d'éthique dans le milieu des affaires québécois et canadien : quelques réflexions sur les pratiques actuelles », *Développements récents en droit commercial*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, p. 141.
- 24 L.R.Q., c. P-39.1
- 25 STOFFEL-MUNCK, Philippe (1997). « Déontologie et morale », *Droit et déontologies professionnelles*, Librairie de l'Université, Aix-en-Provence, p. 74.
- 26 Plusieurs exemples éloquentes pourraient être donnés à cet égard. Une entreprise qui envoie en cure de désintoxication un de ses employés aux prises avec un problème d'alcool va au-delà des obligations légales (à moins que cette obligation ne soit prévue spécifiquement dans une convention collective). Sur le plan humain, elle contribue à rehausser sa force de travail, à sauvegarder sa réputation, sans compter les effets chez l'entourage de la personne.
- 27 LEGAULT, G. (dir.) (1997). « Éléments de prospective », *Enjeux de l'éthique professionnelle*, tome II, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, p. 146.