

Compte-rendus des événements de la Maison



Travail, gouvernance et développement durable : Quelle place pour les travailleuses et travailleurs dans l'entreprise durable ?

Travail, gouvernance et développement durable : Quelle place pour les travailleuses et travailleurs dans l'entreprise durable ?

Cet événement, proposant une discussion croisée entre recherche, pratiques organisationnelles et cadres normatifs, a été organisé par la Maison des affaires publiques et internationales le 26 février 2026 à l'Université de Montréal.

Objectifs :

De plus en plus, les organisations sont confrontées à de multiples exigences en matière de développement durable. Ces exigences transforment profondément la structure et le modèle de gouvernance des organisations. L'objectif global de cet événement était de comprendre le rôle joué par les travailleurs et travailleuses dans la transformation durable des entreprises. De façon spécifique, il s'agissait

- d'examiner les effets des politiques de développement durable sur le travail, notamment en matière d'autonomie, de participation et de conditions d'emploi ;
- et de discuter de la capacité des normes, labels et standards existants à intégrer les dimensions sociales du développement durable.

Animation : Isabelle Martin (Université de Montréal)

Intervenant·e·s : Maxime Quijoux (CNRS-LISE)
Renée-Claude Drouin (Université de Montréal)
Chloé T. Bergeron (B Local Québec et COESIO)
Amélie Pinard (Bureau de normalisation du Québec)

Thèmes abordés :

- La durabilité des organisations du point de vue des travailleuses et travailleurs, notamment leur capacité à porter les initiatives liées à la durabilité organisationnelle
- Les normes, les certifications et les exigences en matière de développement durable dans les entreprises
- La place accordée aux travailleuses et travailleurs dans la gouvernance de l'entreprise durable

Opinions et messages :

- Maxime Quijoux souligne l'importance de penser la politique de l'organisation en fonction des caractéristiques sociales des travailleur·es et des dirigeant·es. Pour lui, la prise en compte de l'histoire sociale de l'organisation est essentielle à sa durabilité. En effet, derrière chaque organisation, au-delà des principes économiques, se trouvent des principes sociaux qui guident son développement. Afin d'éclairer ces caractéristiques, il propose de poser les

questions suivantes : Qui sont les dirigeant-es ? D'où viennent-ils ? Que font-ils ?

- Renée-Claude Drouin estime que le droit du travail ordinaire ne suffit plus à accorder une place déterminante aux travailleuses et travailleurs dans la durabilité de l'entreprise. Elle précise qu'il est difficile pour le droit du travail de tracer les responsabilités dans les chaînes organisationnelles.
- Chloé T. Bergeron explique que la certification en matière de durabilité vise principalement à démontrer qu'une entreprise atteint un certain niveau de performance sociale et environnementale. Elle ajoute que de nouveaux critères émergent, notamment l'obligation pour les entreprises de démontrer l'existence de processus permettant d'impliquer les travailleuses et travailleurs dans la gouvernance.
- Amélie Pinard indique que la norme offre un cadre de gestion permettant de créer des portes d'entrée et de faire progresser les entreprises vers les marchés les plus exigeants. Elle souligne également que la norme s'aligne sur les risques et les opportunités et doit intégrer les travailleuses et travailleurs dans la gouvernance. Les considérer comme des parties prenantes implique de les consulter, favorisant ainsi une démarche transversale.

Points saillants à retenir :

1. Les enjeux environnementaux et sociaux ne sont pas assez imbriqués dans la gouvernance des organisations. Même lorsqu'ils existent dans certaines organisations, ils sont mis en place pour la dimension réputationnelle de l'organisation.
2. Pour une entreprise qui mise sur la durabilité, l'inclusion des facteurs sociaux et écologiques est déterminante. Les travailleurs et travailleuses sont à la fois des acteurs et des bénéficiaires de la transformation durable de l'entreprise.
3. Dans les organisations, la participation des travailleurs et travailleuses doit aller au-delà de la relation de travail. On doit leur donner la possibilité de mener des actions ou des initiatives relatives à la durabilité de l'entreprise.

Conclusion et perspectives :

Au terme des discussions, plusieurs interrogations ont émergé :

- Comment un groupe de salariés peut-il s'organiser en l'absence de direction ?
- Comment concilier croissance économique et durabilité de l'entreprise ?
- Comment mettre en œuvre les obligations en matière de développement durable au sein de l'entreprise ?

Écrit par Eddy Damaris Nono Defo, étudiant à la maîtrise en environnement et développement durable

Révision par [Johannes Müller Gomez, postdoctorant](#), Maison des affaires publiques et internationales