

COMMUNIQUÉ

## Comment les chefs de la direction peuvent-ils laisser à leur entreprise un héritage de responsabilité sociale et d'innovation ?

(LONDON, ONTARIO, CANADA) – Les cadres supérieurs peuvent s'assurer que leur entreprise innove encore longtemps après leur départ grâce à une étude basée sur plus de 13 000 publications issues du monde universitaire et de l'industrie.

L'étude, intitulée ***Ancrer le développement durable dans la culture organisationnelle***, a été menée par le Réseau entreprise et développement durable (REDD), une organisation canadienne sans but lucratif financée par des subventions de recherche universitaire et par des partenaires privés et publics.

« Cette étude examine une vaste littérature, qui peut parfois prêter à confusion, réussit à la synthétiser dans un cadre de travail global – axé sur la pratique – qui permet d'intégrer le développement durable dans une entreprise », explique **Karen Clarke-Whistler, chef de l'environnement, Groupe Financier Banque TD** et membre du Conseil des Leaders du Réseau.

Selon un sondage mondial réalisé par Accenture en 2010, 93 % des chefs de la direction considèrent que le développement durable est déterminant pour la réussite future de leur entreprise. Cependant, ils craignent que la culture de développement durable de leur entreprise ne disparaisse après leur départ ou celui d'un agent mobilisateur en particulier. De plus, ils hésitent entre deux approches : une approche conventionnelle, fondée sur l'établissement de rapports et la conformité, et une approche novatrice, qui permet d'accéder à de nouveaux marchés et créer de nouveaux produits.

« La seule recherche de la conformité, en l'absence d'innovation, équivaut à poursuivre vos activités dans l'économie d'hier plutôt que celle de demain et signifie que vous serez rapidement devancé », explique l'auteure de l'étude, **Stephanie Bertels, PhD**. Toutefois, en l'absence de conformité, l'innovation est risquée. Mon étude présente un cadre de travail qui permet d'établir un équilibre entre ces deux approches ».

Stephanie Bertels est professeure adjointe à la SFU Business, l'école d'administration de l'Université Simon Fraser (Colombie-Britannique, Canada) et rédactrice spécialisée pour le Réseau entreprise et développement durable. Son étude a été commanditée par le [Conseil des Leaders](#) du Réseau, qui est constitué d'organisations privées, publiques et sans but lucratif. Le Conseil a identifié la « création d'une culture du développement durable pérenne et solide » comme étant l'un des [enjeux prioritaires de 2010](#) pour leurs organisations.

Selon Stephanie Bertels, les approches formelles comme les lignes directrices en matière de ressources humaines, les primes salariales et les rapports de responsabilité sociale d'entreprise permettent effectivement aux employés de respecter les niveaux d'émissions établis ou les normes de sécurité, par exemple. Toutefois, elles n'améliorent pas les processus de l'entreprise et ne permettent pas de créer de nouveaux produits. L'innovation passe forcément par l'expérimentation.

« Les cadres devraient greffer aux approches classiques des approches moins conventionnelles, explique Stephanie Bertels. En plus d'élaborer des codes de conduite et des programmes de formation, il faudrait aussi penser à lancer des initiatives qui sortent de l'ordinaire comme des défis de conception de produits ou subventionner des projets pilotes dans les départements de l'entreprise. Vous pourriez être surpris par les résultats ».

Le rapport de Stephanie Bertel constitue en somme un outil de planification utile pour les cadres supérieurs chargés de façonner la culture de leur entreprise.

[Ancrer le développement durable dans la culture organisationnelle – Revue systématique](#) (73 pages, disponible en anglais seulement)

[Ancrer le développement durable dans la culture organisationnelle – Guide pratique à l’intention des cadres supérieurs](#) (20 pages, disponible en français)

Pour planifier une entrevue avec **Stephanie Bertels, PhD**, joignez-la par téléphone au 604-551-5832 ou écrivez-lui à [stephanie.bertels@sfu.ca](mailto:stephanie.bertels@sfu.ca) (anglais seulement).

Pour planifier une entrevue avec **Karen Clarke-Whistler**, communiquez avec Megan Hooper, Relations avec les médias, Groupe Financier Banque TD : 416-982-4725 – [megan.hooper@td.com](mailto:megan.hooper@td.com) (anglais seulement).

### **À propos du Réseau entreprise et développement durable**

Le Réseau entreprise et développement durable est une organisation canadienne sans but lucratif qui met en relation des milliers de chercheurs et de chefs d’entreprise du monde entier, dans le but de créer de nouveaux modèles d’affaires durables pour le XXI<sup>e</sup> siècle. Le Réseau est financé par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, la Richard Ivey School of Business de l’Université de Western Ontario, l’Université du Québec à Montréal (UQAM) et des partenaires de l’industrie.

### **Membres du Conseil des Leaders du Réseau**

BC Hydro	SAP
Canadien Pacifique	Suncor
Environnement Canada	Groupe Financier Banque TD
Holcim	Teck
Institut international de développement durable	Telus
Industrie Canada	Tembec
Institut Pembina	Unilever
RIM	

### **À propos du Groupe Financier Banque TD**

La Banque Toronto-Dominion et ses filiales sont désignées collectivement par l’appellation Groupe Financier Banque TD (TD ou la Banque). TD est la sixième banque en importance en Amérique du Nord d’après son nombre de succursales. Elle dessert près de 19 millions de clients regroupés par l’entremise de quatre grandes unités qui exercent leurs activités dans de multiples centres financiers névralgiques de la planète : Services bancaires personnels et commerciaux — Canada (TD Canada Trust et TD Assurance) ; Gestion de patrimoine (TD Waterhouse et participation dans TD Ameritrade) ; Services bancaires personnels et commerciaux — États-Unis (TD Bank, « la banque américaine la plus pratique ») ; Services bancaires de gros (TD Valeurs Mobilières). En outre, TD figure parmi les principales sociétés de services financiers en ligne du monde, comptant plus de six millions de clients en ligne. Au 31 octobre 2010, les actifs du Groupe Financier Banque TD totalisaient 620 milliards de dollars canadiens. La Banque Toronto-Dominion est inscrite à la Bourse de Toronto et à la Bourse de New York sous le symbole « TD ».