

COMPRENDRE LA MONDIALISATION FINANCIÈRE

# Élargir nos solidarités



Fédération  
des travailleurs  
et travailleuses  
du Québec

**FTQ**

### Rédaction

Lise Côté et Dominique Savoie

### Recherche et soutien à la rédaction

Denise Gagnon, Odette Gagnon,  
Syndicat canadien des communications,  
de l'énergie et du papier (SCEP),  
Paul Lavoie et Jan Frans Ricard

### Relecture

Chantal Bertrand, Aline Vallières  
et Francine Vigeant

### Documentation

Isabelle Reny et  
Hortense Chopart (stagiaire)

### Coordination à la publication

Isabelle Gareau

### Soutien financier et commandites

L'Agence canadienne de  
développement internationale (ACDI),  
le Congrès du travail du Canada (CTC),  
le Fonds de solidarité FTQ (FSTQ),  
Anne Brissette, graphiste (page couverture)

### Page couverture et mise en page

Anne Brissette

### Remerciements

La FTQ tient à remercier tous ses syndicats  
affiliés qui ont bien voulu appuyer cette  
recherche de différentes manières.



### Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boul. Crémazie Est  
Bureau 12100  
Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000  
Télécopieur : 514 383-8001

[www.ftq.qc.ca](http://www.ftq.qc.ca)

Dépôt légal – 2<sup>e</sup> trimestre 2008  
Bibliothèque nationale du Québec  
ISBN 978-2-89639-056-4

# Table des matières

AVANT-PROPOS .....	5
Partie 1	
<b>LA MONDIALISATION : UN PHÉNOMÈNE COMPLEXE</b> .....	7
Chapitre 1	
Un nouveau visage de la mondialisation : la financiarisation de l'économie .....	9
L'évolution du commerce mondial : une mise au point .....	9
La finance qu'il a fallu autrefois réglementer.....	12
Le retour d'une forte financiarisation.....	13
Des instruments financiers qui sont sources d'inquiétude ...	14
La propriété des entreprises transnationales : des tendances destructrices d'emplois .....	17
Chapitre 2	
Des alternatives existent!.....	21
Oser faire mieux et autrement!.....	21
Un retour au contrôle de la finance : à l'échelle nationale et internationale.....	23
Des mesures dites protectionnistes... mais efficaces!.....	26
Une meilleure gouvernance des entreprises .....	31
En conclusion.....	32
Partie 2	
<b>L'ACTION SYNDICALE ICI ET AILLEURS DANS LE MONDE</b> .....	33
Chapitre 3	
Négocier dans les entreprises, ici et ailleurs dans le monde... ..	35
Nous sommes tous concernés.....	35
Mieux connaître notre entreprise ou notre secteur.....	36
Négocier le respect des droits fondamentaux du travail.....	39
La gestion de nos caisses de retraite : le nerf de la guerre ...	44
Chapitre 4	
Se mobiliser, ici et ailleurs dans le monde .....	47
Des campagnes syndicales .....	47
Des activités de coopération internationale .....	49
Annexe 1	
Les acteurs de la mondialisation .....	53
Annexe 2	
La famille CSI : les structures syndicales internationales.....	57
Annexe 3	
Guide pour l'emploi : Prévenir, intervenir, agir... Le diagnostic ...	63
Annexe 4	
Les outils FTQ : information et formation .....	69



# Avant-propos

*La mondialisation est un sujet brûlant d'actualité. Pas un jour ne passe sans que nous soyons envahis de nouvelles accablantes résultant de cette intégration tous azimuts : délocalisation d'emplois vers des pays où les conditions de travail sont trop souvent inacceptables, fermetures d'entreprises pour cause de concurrence mondiale trop vive, détérioration de l'environnement résultant d'une production débridée, etc. S'ajoutent aussi les inquiétudes des travailleurs et des travailleuses pour ce qui est des conséquences de la croissance chinoise dans le monde du travail.*

*En cette ère où la finance est reine et dicte les comportements des dirigeants d'entreprises, où les entreprises ferment leurs portes même si leurs affaires vont bien, où des champions nationaux se font acheter sans que les gouvernements ne lèvent le petit doigt, où des épargnants se font détrousser par des acteurs financiers sans scrupules qui demeurent impunis... le monde apparaît plus incertain que jamais.*

*La mondialisation est l'affaire de tous. La FTQ vous invite donc, dirigeants et dirigeantes des syndicats locaux, militantes et militants syndicaux et tous les membres, à relever les défis posés notamment par la mondialisation financière. Ce document de référence peut vous y aider. Il vise deux objectifs : comprendre la mondialisation pour que vous puissiez en débattre dans les milieux de travail et bâtir l'action syndicale locale tout en y intégrant la dimension internationale.*

*La première partie du document s'attache particulièrement à démystifier la financiarisation de l'économie et à mieux cerner les rouages de la logique financière sur l'économie réelle afin de pouvoir y apporter des solutions syndicales.*

*La deuxième partie permet d'identifier les différents moyens que nous pouvons mettre en œuvre pour atteindre nos objectifs à partir de l'expérience de différents syndicats qui ont commencé à intégrer la dimension internationale à leur travail syndical.*

*C'est ainsi que nous pourrons, tous ensemble, travailler à créer un monde meilleur où règne justice et équité. Notre implication à l'échelon international n'est pas une question de mode. C'est une façon concrète d'augmenter notre rapport de force et de conserver une emprise sur notre quotidien.*

*Au XIX<sup>e</sup> siècle, le mouvement syndical a réussi à domestiquer le capitalisme sauvage né de la révolution industrielle. Aujourd'hui, le capitalisme se distingue de celui du passé par son adhésion quasi sans borne à la logique financière. Ses conséquences sur les milieux de travail sont graves. C'est encore par l'action vigoureuse des syndicats qu'on réussira à le mater à nouveau.*

Le président



Michel Arsenault

Le secrétaire-général



René Roy



## PARTIE 1

# La mondialisation : un phénomène complexe

Tous les jours, nous entendons parler de mondialisation. Souvent présentée comme un jeu gagnant-gagnant, la mondialisation n'a pas que des effets bénéfiques pour les populations, tant du Sud que du Nord : les gouvernements se désengagent; les programmes sociaux et les services publics sont mis à mal; les inégalités se creusent; des emplois se perdent.

Récemment, le monde semble être entré dans une ère de grandes turbulences : scandales financiers sans précédent qui entraînent dans leur sillage de nombreuses pertes d'emplois; crises immobilière et financière aux États-Unis qui menacent l'équilibre de l'économie mondiale; hausse des prix des denrées alimentaires et manifestations violentes dans plusieurs pays en voie de développement. Et les institutions internationales, censées gérer ces crises, semblent impuissantes à les endiguer.

De toute évidence, les règles du jeu, fixées en fonction des grands intérêts de la finance et des entreprises transnationales, aggravent les inégalités et minent la capacité d'intervention des gouvernements. Devant un tel gâchis, comment les politiciens et les économistes peuvent-ils continuer à prétendre que néolibéralisme et libre marché sont les seules voies à suivre pour notre prospérité future? Plus que jamais, il apparaît nécessaire de mettre en place un autre modèle de développement économique qui assure un meilleur équilibre

entre le marché et l'État, tout en prônant des valeurs d'équité et de justice sociale à l'échelle mondiale.

Pour mieux intervenir, il faut donc comprendre les phénomènes qui caractérisent la mondialisation contemporaine. Cette première partie vise à améliorer la compréhension des militantes et des militants syndicaux sur la mondialisation. Le premier chapitre permet de cerner les caractéristiques nouvelles de la mondialisation alors que le deuxième chapitre met l'accent sur les alternatives qui existent et que nous revendiquons.



## CHAPITRE 1

# Un nouveau visage de la mondialisation : la financiarisation de l'économie

Jusqu'à il y a peu, la libéralisation du commerce apparaissait comme l'élément central de la mondialisation, ce dont il sera brièvement question dans la première partie de ce chapitre.

Aujourd'hui, c'est surtout la financiarisation de l'économie qui est omniprésente et qui inquiète plusieurs. Quotidiennement, les médias font rapport sur l'évolution des indices des différentes places boursières du monde, sur la valeur

boursière des grandes et moins grandes entreprises, sur la valeur du dollar et de l'or... comme si nous ne pouvions plus vivre et fonctionner dans la société sans de telles informations. L'essentiel du présent chapitre vise donc à mieux comprendre les fondements, les formes et les effets de cette financiarisation de l'économie qui, trop souvent, nous éloigne de l'économie dite réelle, celle qui crée des emplois et la richesse que nous pouvons tenter de redistribuer plus équitablement.

### ÉCONOMIE RÉELLE VS ÉCONOMIE FINANCIARISÉE

L'économie réelle, c'est la production de biens matériels et de services qui répondent aux besoins d'une population. C'est le travail des hommes et des femmes qui œuvrent dans les organisations publiques et privées. L'économie réelle, c'est aussi concret qu'une récolte, que l'achat d'un lave-vaisselle, qu'une formation suivie au cégep. Dans l'économie réelle, la richesse accumulée, les profits, permettent à une entreprise de prendre de l'expansion en faisant des investissements productifs pour améliorer les moyens de production, acquérir de nouvelles technologies ou former la main-d'œuvre.

À l'opposé, l'économie financiarisée, ça s'évalue dans une boule de cristal! À partir des anticipations concernant la croissance économique future, des profits anticipés d'une entreprise, de la hausse éventuelle des prix, des gains attendus d'une fusion-acquisition, de l'appréciation probable d'un titre boursier, on attend un rendement rapide sur l'investissement. C'est le rendement aux actionnaires qui prime, un rendement qui doit toujours être de plus en plus élevé. La rentabilité à court terme devient l'obsession. Les entreprises mettent en veilleuse des projets susceptibles d'assurer leur croissance à long terme quand les gains à court terme ne sont pas suffisamment attrayants pour leurs actionnaires.

C'est ainsi que, ces dernières années, plusieurs entreprises ont encaissé des profits formidables sans pour autant investir dans leur développement et créer des emplois. Au contraire, pour augmenter leur valeur en Bourse, elles ont procédé à des licenciements importants. C'est par milliers que des emplois ont été perdus. Des salaires et des conditions de travail ont été grugés, entraînant du coup une diminution du niveau de vie des travailleurs et des travailleuses. Tout cela a eu des effets dévastateurs sur les familles, l'économie locale et régionale... sur l'économie réelle quoi!

### L'ÉVOLUTION DU COMMERCE MONDIAL : UNE MISE AU POINT

La mondialisation a transformé profondément la structure du commerce mondial, de nouveaux joueurs y prenant récemment de plus en plus de place. Parce que les négociations multilatérales à l'Organisation mondiale du commerce (OMC)<sup>1</sup> sont au point mort, de nombreux pays, dont le Canada, se tournent vers la négociation d'accords bilatéraux.

#### De nouveaux joueurs

Les politiques commerciales de libre-échange ont eu des effets remarquables sur l'essor des exportations et sur la croissance économique en général. Entre 1990 et 2006, le taux de croissance des exportations mondiales a augmenté en moyenne de 6% par année alors que le produit intérieur brut mondial (PIB) s'est accru de 2,4%.

Les échanges commerciaux continuent à se faire encore très majoritairement entre pays riches. Ainsi, l'essentiel du commerce mondial se réalise entre les pays industrialisés et se présente surtout comme un commerce de voisinage. Par exemple, le Canada est le principal partenaire commercial des États-Unis. Dans la communauté européenne, la France, l'Italie, les Pays-Bas et l'Angleterre sont les principaux partenaires commerciaux de l'Allemagne, l'actuel chef de file des exportations mondiales.

1. L'annexe 1 présente les principaux acteurs de la mondialisation.

Entre le milieu des années cinquante et les années soixante-dix, la part des pays en développement dans les exportations des pays riches n'a cessé de baisser. Aujourd'hui encore, les exportations des pays riches vers les pays pauvres ne représentent que 2% à 3% de leur produit intérieur brut (PIB). À l'inverse, les exportations des pays pauvres vers les pays riches représentent un pourcentage cinq fois plus important. Il demeure toutefois que la part de ces pays dans les échanges reste, pour l'instant, largement inférieure à leur poids démographique.

Cependant, récemment, plusieurs pays émergents ont accru sensiblement leur poids dans l'économie mondiale.

- La part du produit intérieur brut mondial de 14 pays<sup>2</sup> y compris la Chine a augmenté de 13% à 17%, entre 2000 et 2006.
- Plus particulièrement, le Brésil, la Russie, l'Inde et la Chine (surnommé le BRIC) sont devenus des partenaires majeurs sur le plan des échanges et de l'investissement. Au cours des vingt dernières années, entre 1985 et 2005, la hausse des exportations de marchandises y a été très forte : 18% en Chine; 13% en Inde; 10% au Brésil. À titre de comparaison, les États-Unis n'ont connu qu'une augmentation de 4%!
- La Chine est devenue le deuxième exportateur mondial derrière l'Allemagne et devant les États-Unis. On dit même que si les exportations croissent au même rythme qu'en 2006 (27%), la Chine se classera au premier rang en 2008.

2. Argentine, Brésil, Chili, Chine, Égypte, Hongrie, Inde, Indonésie, Malaisie, Mexique, Pologne, Russie, Thaïlande, et Turquie. Source : Chevallier, Marc, *Les multinationales du Sud à l'assaut du monde*, dans *Alternatives économiques*, L'état de l'économie en 2008, hors série no 76, 2<sup>e</sup> trimestre 2008, pages 72-73.

## LES 10 PREMIÈRES ENTREPRISES TRANSNATIONALES CLASSÉES SELON LA CAPITALISATION BOURSIÈRE (2007)

1. Exxon Mobil	États-Unis
2. General Electric	États-Unis
3. Microsoft	États-Unis
4. Citigroup	États-Unis
5. AT&T	États-Unis
6. Gazprom	Russie
7. Toyota Motor Corp.	Japon
8. Bank of America	États-Unis
9. Banque industrielle et commerciale de Chine	Chine
10. Royal Dutch Shell	Royaume-Uni et Pays-bas

Source : FT Global 500, cité dans G.D., *Les multinationales du Sud pointent leur nez*, dans *Alternatives économiques*, *Les chiffres de l'économie 2008*, hors série no 74, 4<sup>e</sup> trimestre 2007, page 69.

## LES 100 ÉTOILES MONTANTES DES PAYS ÉMERGENTS

Ces entreprises œuvrent dans les ressources naturelles et l'énergie notamment le pétrole, mais aussi dans les biens d'équipements, de consommation durable ainsi que dans l'agroalimentaire, les télécommunications et les services informatiques. Leur origine nationale est chinoise (41 entreprises), indienne (20), brésilienne (13), mexicaine (7), russe (6) et de divers autres pays (13).

Source : Boston Consulting Group, *The 2008 BCG 100 New Global Challengers*, décembre 2007, 13 pages.

Plus encore, une tendance nouvelle se dessine pour ce qui est de l'origine nationale des 78 000 entreprises transnationales qui œuvrent à travers le monde. Parmi les 100 premières, 48 sont originaires des États-Unis et bien d'autres des pays industrialisés. Mais des entreprises transnationales se développent dans les pays émergents et montent au classement mondial. Leur développement ne s'appuie plus uniquement sur les faibles coûts de la main-d'œuvre. Leurs efforts en matière de recherche et développement, bien qu'ils demeurent à des niveaux faibles comparativement à ceux des entreprises transnationales du Nord, sont en nette progression.

## Accords de libre-échange : développement récent au Canada et au Québec

La signature d'accords de libre-échange ou de partenariats économiques fait partie des outils à la disposition des gouvernements pour promouvoir les exportations. Le gouvernement du Canada est un adepte peu critique des bienfaits de l'intégration économique au point d'en faire une sorte de religion. Depuis l'enlisement des discussions multilatérales à l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et dans la Zone de libre-échange des Amériques (ZLÉA), le Canada a mis l'accent sur les négociations bilatérales, plusieurs accords ayant été signés, d'autres étant en négociation.

## ACCORD SUR LE COMMERCE, LES INVESTISSEMENTS ET LA MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE\* : UN CADRE À REJETER POUR LA FUTURE ENTENTE ENTRE LE QUÉBEC ET L'ONTARIO

En avril 2006, les provinces de l'Alberta et de la Colombie-Britannique ont signé un accord dont la portée est beaucoup plus vaste que la seule mobilité de la main-d'œuvre. Les « innovations » sont les suivantes.

**Architecture de l'ACIMMO :** cet accord est conçu de façon à ce que tous les irritants, mesures et autres barrières au commerce, aux investissements et à la mobilité de la main-d'œuvre soient assujettis à l'Accord à moins d'être nommément exclus.

**Investissements :** le renforcement des dispositions déjà présentes dans l'Accord sur le commerce intérieur (ACI) qui couvre toutes les provinces canadiennes et l'abolition de l'exigence, pour les investisseurs, d'avoir un bureau local et de s'enregistrer dans la province dans laquelle ils souhaitent investir.

**Subventions aux entreprises;** les gouvernements ne peuvent pas offrir des subventions visant le transfert sur leur territoire des entreprises de l'autre province ou qui donneraient aux entreprises locales un avantage compétitif indu par rapport aux entreprises de l'autre province. Dans un esprit de transparence, les provinces ont l'obligation de divulguer toutes informations pertinentes sur les subventions.

**Mobilité de la main-d'œuvre :** la réconciliation et l'harmonisation des normes professionnelles. Cette clause s'applique à tous les emplois et métiers qui ne sont pas inscrits sur la liste des 62 métiers et professions exclus de l'application de l'Accord. Cette liste sera sujette à des négociations au cours de l'année 2008. Les travailleurs et les travailleuses possédant une certification « Sceau rouge » voient leurs compétences automatiquement reconnues.

**Marchés publics :** la simplification des procédures de l'ACI. À l'exception de quelques services de santé et services sociaux, les marchés publics seront ouverts aux entreprises des deux provinces au-delà de certains seuils, inférieurs à ceux fixés par l'ACI afin d'assurer un meilleur accès aux marchés publics.

**Énergie :** l'Accord permet l'utilisation par les entreprises, sans discrimination, des biens et des services énergétiques.

**Transport :** l'assouplissement des conditions nécessaires à l'enregistrement des véhicules commerciaux, afin de favoriser les activités du secteur du transport.

**Agriculture :** même s'il n'existe pas de disposition particulière pour ce secteur, l'ACIMMO précise que l'esprit de l'entente doit s'appliquer à ce secteur, c'est-à-dire harmoniser les normes et les réglementations.

**Normes et réglementations :** l'harmonisation des normes et réglementations. Les gouvernements ne doivent pas mettre en œuvre de nouvelles normes ou réglementations qui constitueraient des barrières au commerce, aux investissements et à la mobilité de la main-d'œuvre.

**Mécanisme de règlement des différends :** un tribunal administratif entendra les causes et ses décisions seront finales et exécutoires.

\* TILMA : acronyme anglais pour Trade, Investment and Labour Mobility Agreement.

De plus, au nom de la sécurité, le Canada, les États-Unis et le Mexique ont entamé la négociation d'un Partenariat nord-américain pour la sécurité et la prospérité (PSP). Lancé en mars 2005, le Partenariat consiste à aller plus loin que l'Accord de libre-échange nord-américain (ALÉNA), à développer des politiques communes de sécurité et de contrôle intelligent des frontières, à harmoniser de nombreuses politiques nationales ainsi que la réglementation sur les produits et les services (le plus souvent vers les normes américaines), mais surtout à assurer une intégration poussée des marchés nord-américains de l'énergie. Une trentaine d'entreprises, parmi les plus puissantes en Amérique du Nord, sont regroupées au sein du Conseil nord-américain de la compétitivité (CNAC) qui assure la présence du secteur privé dans les négociations. Le mouvement syndical n'y a pas sa place, ni même les parlementaires canadiens. Le Partenariat n'étant pas un traité officiel, il n'y a pas d'obligation de le soumettre au débat, ni de le faire ratifier par le Parlement.

Le gouvernement du Québec affiche aussi un enthousiasme sans borne pour la logique du libre-échange. À toutes les plateformes, dans tous les documents et discours gouvernementaux et pour répondre à tous les maux économiques du Québec, le gouvernement fait l'éloge du libre-échange et caresse l'ambitieux projet de créer un nouvel espace économique<sup>3</sup>. Deux volets de la stratégie gouvernementale concernent directement la libéralisation du commerce : la conclusion d'un accord de libre-échange avec l'Ontario ayant pour modèle un

3. Il s'agit du nom donné par le gouvernement québécois à une initiative lancée en mars 2008 qui comprend cinq volets.

## ACCORDS DE LIBRE-ÉCHANGE SIGNÉS PAR LE CANADA

- Accord de libre-échange nord-américain (ALÉNA) entre le Canada, les États-Unis et le Mexique — entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1994
- Accord de libre-échange (ALÉ) entre le Canada et les États-Unis — entré en vigueur le 12 octobre 1987
- Accord de libre-échange Canada — Association européenne de libre-échange (AELE) soit l'Islande, le Liechtenstein, la Norvège et la Suisse — entré en vigueur le 26 janvier 2008
- Accord de libre-échange Canada-Costa Rica (ALÉCCR) — entré en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2002
- Accord de libre-échange entre le Canada et le Chili (ALÉCC) — entré en vigueur le 5 juillet 1997
- Accord de libre-échange entre le Gouvernement du Canada et le Gouvernement de l'État d'Israël — entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1997

## NÉGOCIATIONS EN COURS OU EN SUSPENS

- Canada et Jordanie
- Canada et Communauté andine. En fait, deux pays sont principalement concernés : le Pérou et la Colombie. Les négociations avec la Colombie sont en attente alors que celles avec le Pérou sont terminées.
- Canada et Corée
- Canada et marché commun des Caraïbes (CARICOM)
- Canada et République Dominicaine
- Accord de libre-échange avec le Groupe des quatre de l'Amérique centrale (C-4) soit le Salvador, le Guatemala, le Honduras et le Nicaragua
- Canada et Singapour
- Zone de libre-échange des Amériques (ZLÉA)

Source : Gouvernement du Canada, Affaires étrangères et Commerce international Canada, adresse web : [www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/agr-acc/index.aspx?lang=fr&menu\\_id=30&menu=](http://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/agr-acc/index.aspx?lang=fr&menu_id=30&menu=), page consultée le 24 avril 2008.

accord signé entre l'Alberta et la Colombie-Britannique (ACIMMO) et la promotion d'un partenariat économique entre le Canada et l'Europe. Dans les deux cas, le gouvernement québécois cherche à éliminer les barrières qui nuisent au commerce, mais aussi à la mobilité de la main-d'œuvre.

En effet, dans la plupart des pays industrialisés, on observe un resserrement du marché du travail, voire même des pénuries de main-d'œuvre, notamment sous l'effet du vieillissement de la population. Les entreprises, plutôt que de changer leurs pratiques de recrutement parfois discriminatoires ou d'améliorer les conditions de travail, préfèrent contourner cette rigidité du marché

du travail en faisant pression auprès des gouvernements pour qu'ils favorisent la mobilité de la main-d'œuvre locale, régionale, nationale et étrangère pour augmenter rapidement le nombre de travailleurs et de travailleuses disponibles. C'est ainsi que de plus en plus de pays industrialisés s'ouvrent aux travailleuses et aux travailleurs migrants et adoptent des programmes spécifiques qui répondent aux seuls besoins des entreprises. La main-d'œuvre locale ou immigrante n'y trouve pas son compte pour ce qui est des conditions de travail. Les politiques d'immigration sont détournées de leur fonction première, accueillir de nouveaux citoyens et citoyennes.

## LA FINANCE QU'IL A FALLU AUTREFOIS RÉGLEMENTER

La financiarisation de l'économie se retrouve aujourd'hui au cœur de la mondialisation, avec la création d'un marché mondial des capitaux. C'est dans ce domaine d'ailleurs que la libéralisation est la plus poussée. Parce que l'histoire semble se répéter, il est utile d'aller jeter un bref coup d'œil au début de l'industrialisation et du XX<sup>e</sup> siècle.

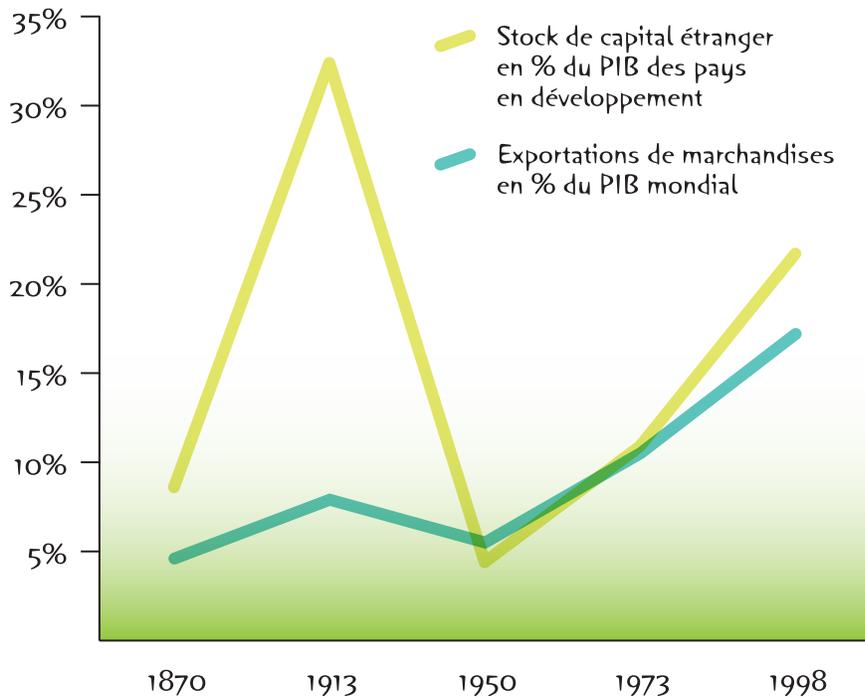
En effet, l'intégration de l'économie mondiale était déjà très importante avant la Première Guerre mondiale! La gestion des portefeuilles d'actifs financiers par les grandes institutions bancaires et les fonds d'investissement de l'époque était déjà internationalisée à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle : les mouvements de capitaux étaient proportionnellement plus élevés qu'aujourd'hui. Qui plus est, plusieurs pays partageaient une norme monétaire commune, l'étalon-or. Seuls deux pays d'importance n'y participaient pas : la Chine et la Perse<sup>4</sup>.

De graves problèmes surviennent alors qui entraînent un recul dans le processus de mondialisation et alimentent le nationalisme économique et le protectionnisme. Un fort sentiment qu'on qualifierait aujourd'hui d'antimondialisation se développe.

- Les colonies se rebellent contre le type de colonialisme imposé par les pays européens. Le Royaume-Uni abandonne le libre-échange au profit d'échanges préférentiels avec ses colonies.
- Les États-Unis critiquent le système étalon-or.
- Un fort sentiment contre l'immigration se développe un peu partout dans le monde.

4. L'Iran d'aujourd'hui.

## Mondialisation hier et aujourd'hui Intégration économique de 1870 à 2000



Source : Maddison, Angus, *L'économie mondiale, une perspective millénaire*, Centre de développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 2001, pages 136 (tableau 3.3) et 381 (tableau F-5).

Dans ce contexte, les investisseurs misent davantage sur les capitaux. Les mouvements de capitaux enclenchent un mouvement de spéculation. Dans un marché boursier où n'existe aucune surveillance, plusieurs titres boursiers et fonds de placement deviennent insolubles parfois à cause de pratiques frauduleuses. Comme les banques avaient misé leurs capitaux dans ces affaires douteuses, le krach boursier américain entraîne le système bancaire dans la tourmente et déclenche une crise économique mondiale qui dure pendant plus d'une décennie. C'est la période de la Grande dépression (1929).

La défiance à l'égard de la mondialisation est totale. Les gouvernements réagissent. La finance devient assujettie à des règles strictes et est confinée aux limites du territoire national. Subséquemment, il y aura une pause dans le processus de mondialisation qui se poursuivra

jusqu'en 1950.

Après la Deuxième Guerre mondiale, les gouvernements se réunissent à Bretton Woods, aux États-Unis, pour établir les bases nécessaires à la reconstruction des économies détruites par la crise puis par la guerre en vue de relancer l'économie mondiale. Les accords dits de Bretton Woods permettent notamment l'instauration d'un système monétaire visant à assurer une stabilité dans les taux de change. Les pays souhaitent encourager l'investissement international, mais les restrictions nationales sur les mouvements de capitaux demeurent la norme. Ces accords sont le point de départ de ce qu'on appelle aujourd'hui les Trente Glorieuses, de 1945 à 1975, une période de forte croissance économique qu'ont connue une grande majorité des pays développés, surtout les pays membres de l'Organisation de coopération et de développement

économiques (OCDE)<sup>5</sup>. Les crises économiques sont alors de l'histoire ancienne.

## LE RETOUR D'UNE FORTE FINANCIARISATION

Au tournant des années soixante-dix, les règles changent à nouveau. Le système monétaire éclate et est remplacé par un système flexible des taux de change. Plusieurs pays dérèglent en supprimant de nombreux contrôles des capitaux. Depuis les trente dernières années, l'économie mondiale est donc redevenue très intégrée : le capital et les marchandises se déplacent très librement. Plus particulièrement, à partir des années quatre-vingt, la financiarisation de l'économie se développe sous l'action de plusieurs facteurs.

- **Les progrès technologiques.** La mobilité des capitaux s'est accentuée de façon spectaculaire grâce aux technologies de l'information et de la communication qui ont réduit les coûts des communications et assuré l'interconnexion des places financières fonctionnant 24 heures sur 24 pour former un mega marché financier mondial.
- **La déréglementation.** La suppression des principales législations nationales qui encadraient la finance a facilité l'entrée et la sortie de capitaux d'un pays à l'autre, permettant ainsi aux capitaux de transiter sur les différents marchés financiers. Cette déréglementation a également facilité la mise sur pied de produits financiers hautement complexes et risqués, mais peu

5. Le taux de croissance annuel moyen, entre 1945 et 1973, était d'environ 5% pour l'Italie, la République fédérale d'Allemagne et la France, de 10% au Japon, et d'environ 3% aux États-Unis et au Royaume-Uni.

réglementés et souvent peu transparents.

- **La désintermédiation.**

C'est le fait, pour les investisseurs et les entreprises, de pouvoir pénétrer les marchés financiers sans avoir recours aux banques. Autrement dit, les financements obtenus et les placements réalisés par les entreprises peuvent se faire directement sur les marchés financiers sans passer par un intermédiaire. Le développement d'Internet a favorisé cette désintermédiation.

- **La libéralisation et le décloisonnement des marchés.**

Le décloisonnement a eu pour effet d'abolir les frontières qui compartimentaient les marchés (banques, assurances, etc.) ainsi que les différents métiers de la finance. Il a aussi eu pour effet de multiplier de façon extraordinaire l'offre des instruments financiers disponibles (bons du Trésor, actions, obligations, produits dérivés, options, etc.), de permettre aux investisseurs de comparer leurs rendements respectifs et, conséquemment, de permettre les mouvements du capital dans la seule logique de maximiser les profits à très court terme. Elle a aussi permis aux grandes banques d'accélérer le phénomène de désintermédiation en multipliant les acquisitions (dans les activités de courtage et les banques d'affaires notamment) et en investissant leurs capitaux dans les nouveaux produits financiers, une activité beaucoup plus « rentable » que l'activité bancaire traditionnelle, mais potentiellement plus risquée.

Cette flexibilité des taux de change, la mobilité accrue des capitaux et l'explosion des produits financiers nouveaux

créent une grande instabilité et constituent une source importante de risque financier mal contrôlé. Depuis les années quatre-vingt, les crises se font plus nombreuses, dans les pays en émergence et dans les pays industrialisés, et elles se propagent d'un pays à l'autre par contagion. En fait, ces crises font apparaître la nécessité de réglementer à nouveau la finance. C'est le retour du balancier.

## DES INSTRUMENTS FINANCIERS QUI SONT SOURCES D'INQUIÉTUDE

Les années quatre-vingt-dix sont celles de l'explosion des mouvements de capitaux, mais aussi d'un boom du capital de risque sous diverses formes. La spéculation et l'instabilité sont de nouveau le lot de l'économie mondiale avec des dérives frauduleuses. Sans réglementation, la tentation est redevenue trop grande!

### Les formes du capital financier

Des sommes colossales proviennent des investisseurs institutionnels habituels : les fonds de retraite (Caisse de dépôt et placement Québec, Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (Teachers), Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (OMERS), etc.), les compagnies d'assurances, les compagnies de fonds mutuels et d'autres organismes de placement (Fonds de solidarité FTQ par exemple). Ces fonds ont tendance à être assez fortement réglementés.

Depuis quelques années, on constate la présence grandissante de fonds dits souverains parce qu'ils appartiennent à un gouvernement. Les fonds souverains ne sont pas

nécessairement problématiques : certains ont un comportement hautement spéculatif et d'autres sont un outil de développement de l'économie et de l'emploi dans leur pays d'origine ou dans le pays qui reçoit l'investissement. Les fonds souverains proviennent de pays comme la Chine, la Russie, la Norvège, sans oublier les pays producteurs de pétrole (Émirats arabes unis, Koweït) qui profitent de l'augmentation des prix des matières premières ou qui ont d'énormes excédents commerciaux. Le *Heritage Fund* de l'Alberta est de cette catégorie. Le hic avec certains de ces fonds est qu'ils sont le reflet du niveau de démocratie de leurs pays d'origine. Sauf pour ceux de la Norvège et de l'Alberta, ces fonds peuvent manquer de transparence : la politique d'investissement, s'il y en a une, n'est pas connue; des rapports financiers périodiques ne sont pas publiés.

On assiste aussi à la montée en flèche des sociétés privées de capital de risque (Bain Capital, KKR, Providence Equity, etc.) et des fonds de couverture<sup>6</sup> (JP Morgan, Goldman Sachs, Bridgewater Associates, etc.) dont plusieurs sont enregistrés dans des paradis fiscaux. L'absence ou la faiblesse de la réglementation leur permet de développer des stratégies spéculatives. Les fonds de couverture ne sont pas à la portée de toutes les bourses. Ils sont réservés aux investisseurs fortunés ou institutionnels qui investissent alors dans des instruments moins « transparents ».

Les nouveaux instruments financiers prennent diverses formes aux appellations souvent incompréhensibles pour le commun des mortels : produits dérivés, options, contrats d'échange, fonds de couverture,

6. *Hedge funds* en anglais.

## LES FONDS DE COUVERTURE : LES PLUS MENAÇANTS

Les fonds de couverture sont des fonds d'investissement à vocation spéculative qui recherchent des rentabilités élevées en démultipliant par l'emprunt les capitaux investis. La structure de ces fonds est si complexe qu'il est quasiment impossible d'en évaluer le risque.

Près des deux tiers (62 %) de ces fonds proviennent des États-Unis. Ces fonds sont établis à l'abri de l'impôt dans des paradis fiscaux : 85 % sont enregistrés aux Îles Caïmans. En fait, la part des investissements étrangers à destination des paradis fiscaux représentaient, en 2005, 33,4 % du total mondial. Ces fonds croissent de façon spectaculaire : de 500 fonds détenant 120 milliards de dollars en 1990, on compte maintenant 9 000 fonds gérant 1 450 milliards de dollars (2006).

## LES FONDS SOUVERAINS : UNE FORCE DE FRAPPE ÉTONNANTE

Les fonds souverains sont des sociétés étatiques dont le mandat est de faire fructifier les surplus qui découlent du commerce extérieur (ex. : Singapour et Chine) ou de l'exploitation pétrolière (ex. : Émirats arabes unis, Koweït, Norvège, Russie). Ces fonds disposent donc d'énormes réservoirs d'argent.

Ils existent dans une vingtaine de pays. Le Abu Dhabi Investment Authority (Émirats arabes unis) est le plus gros fonds souverain au monde avec un actif de 875 milliards de dollars (US). La Norvège occupe le 3<sup>e</sup> rang en importance avec 322 milliards de dollars. À titre de comparaison, le Heritage Fund de l'Alberta gère une somme de 17 milliards de dollars.

En 2007, ces fonds souverains ont accumulé 3 500 milliards de dollars en réserves, une hausse de 24 % par an au cours des trois dernières années.

Sources : Paes, Vincent, *Où va la finance internationale?*, dans Alternatives économiques, *Les chiffres de l'économie*, hors série n° 74, 4<sup>e</sup> trimestre 2007, page 71; Confédération syndicale internationale (CSI), *Quand la banque gagne à tous les coups : Fonds à capital-risque et fonds spéculatifs – le nouveau capitalisme de casino*, juin 2007, 55 pages; Lemaître, Frédéric, *Ces États qui rachètent la planète*, Le Devoir, 4 septembre 2007, page B3; Agence France Presse (AFP), *Les fonds souverains ont accumulé 3 500 milliards \$ US*, Le Devoir, 28 avril 2008, page B3; Delisle Vincent, *Vers un patriotisme financier?*, La Presse, 18 avril 2008, page A17.

titrisation, papier commercial adossé à des actifs... Ces nouveaux instruments financiers ne sont pas forcément risqués, mais c'est ce qu'en font les investisseurs qui l'est. Plusieurs, ayant le goût du risque, les utilisent pour faire de la spéculation de haute voltige. Ce sont donc les comportements des investisseurs qui exposent les fonds à des risques considérables.

En effet, les gestionnaires des fonds privés et des fonds de couverture ont recours à l'endettement<sup>7</sup> pour investir plus d'argent qu'ils n'en ont dans l'espoir d'en retirer un plus grand bénéfice que le coût de l'emprunt. Cette stratégie décuple la rentabilité potentielle du fonds mais, parallèlement, augmente sensiblement son profil de risque. Ces gestionnaires ont aussi recours à des stratégies de placement non traditionnelles et à des produits financiers très sophistiqués, très opaques.

7. Aussi appelé *Leveraged Buy Out* (LBO en anglais) qui donne un effet de levier.

Aujourd'hui, même les banques et les investisseurs institutionnels y placent leur argent, attirés par les rendements mirobolants que ces fonds privés affichent. Pourtant, l'opacité de leurs produits est telle qu'il est très difficile, même pour des gestionnaires expérimentés, de comprendre ce qu'ils achètent et ce à quoi ils s'exposent.

C'est pourquoi le mouvement syndical international a pris une position de repli. Dans le doute, abstiens-toi! La Confédération syndicale internationale (CSI) a adopté, en 2007, une résolution «... appelant les fonds de pension et autres institutions spécialisées dans le placement de capital des travailleurs à se montrer extrêmement vigilants vis-à-vis d'investissement de ce genre, en attendant que les gouvernements prennent les dispositions qui s'imposent sur le plan de la réglementation, de la transparence, de la taxation et de la viabilité.<sup>8</sup>»

## À nouveau : spéculation et instabilité

Ces marchés financiers sont fondamentalement instables à cause d'un ensemble de facteurs. Les actions des acteurs s'inscrivent dans un horizon de très court terme.

Dans leur quête d'investissements plus rémunérateurs, autant les prêteurs que les emprunteurs prennent parfois des risques excessifs. Des gestionnaires des fonds institutionnels notamment des caisses de retraite se sont de petit à petit écartés des règles élémentaires de prudence auxquelles ils s'étaient toujours assujettis et se sont mis à la

8. Confédération internationale syndicale (CSI), *La confédération syndicale internationale met en garde les fonds de pension à l'échelle mondiale contre les investissements à capital-risque et les fonds spéculatifs (Private Equity and Hedge Funds)*, CSI en ligne... communiqué de presse, le 22 juin 2007, 3 pages.

recherche du meilleur rendement possible sans toujours vérifier la nature des rendements offerts et le risque associé. Mais qui dit haut rendement, dit aussi risque élevé. Les fonds de couverture qui utilisent l'effet de levier et peuvent prendre des positions à découvert accélèrent certes les gains, mais multiplient les pertes quand ça tourne mal.

Enfin, le comportement même des acteurs financiers, qui spéculent sur ce que sera la valeur future d'un titre et qui agissent souvent par mimétisme, est source d'instabilité. En effet, leurs attentes sont teintées par le contexte ambiant, c'est-à-dire très (trop!) optimistes, quand tout va bien et, *a contrario*, extrêmement pessimistes lorsque ça va mal. Ce comportement des investisseurs accentue les phases d'un cycle haussier ou baissier, surtout si ces derniers sont tellement convaincus d'avoir raison qu'ils prennent une exposition de 10, 20 voire 30 fois le capital dont ils disposent pour multiplier leurs profits, ou leurs pertes quand ça tourne mal. Le revirement précipité de l'un vers l'autre crée des crises financières. L'ancien président de la réserve fédérale américaine, Alan Greenspan, a qualifié ce comportement « *d'exubérance irrationnelle* ».

Cette valse des capitaux est particulièrement déstabilisante, pas seulement pour le monde de la finance, mais aussi pour l'ensemble de l'économie alors que les crises financières se succèdent. Dans les années quatre-vingt-dix, les crises financières provenaient des marchés émergents : Mexique (1995), Asie (1997), Russie (1998), Argentine (2001-2002). Elles s'expliquaient en partie par la vulnérabilité des structures financières moins développées de ces pays, mais aussi par l'activité des institutions financières mondiales.

## LE RÈGNE DU MIMÉTISME OU COMMENT CONSTRUIRE UNE BULLE SPÉCULATIVE

Les investisseurs n'ont pas de boule de cristal pour savoir aujourd'hui ce que sera demain un bon taux d'intérêt ou le prix réel d'un cours boursier. Leurs décisions ne sont donc guidées que par leurs attentes, elles-mêmes façonnées par le contexte ambiant optimiste ou pessimiste.

Lorsque des investisseurs croient avoir trouvé un bon filon, les autres suivent comme des moutons, faisant ainsi monter de façon excessive le prix des actions ou des actifs immobiliers. En plus, cette hausse de prix les conforte, *a posteriori*, sur la pertinence de leur choix. Ce qui ajoute à l'engouement collectif pour ces titres dont le prix continue de grimper. Sauf que...

Lorsque « ... le marché s'aperçoit cependant que cette rentabilité est artificielle, qu'elle reposait sur une bulle c'est-à-dire une hausse des cours justifiés uniquement par l'anticipation de la poursuite de la hausse des cours », certains investisseurs retirent leurs billes massivement, ce qui provoque la chute de la valeur du titre.

En somme, une bulle spéculative, c'est le décalage entre la valeur virtuelle anticipée dans un moment d'euphorie et la valeur réelle en fonction des possibilités concrètes de profits d'une entreprise ou des entreprises d'un secteur.

Cette stratégie est particulièrement néfaste pour les pays et les populations qui en sont victimes, alors que plusieurs acteurs financiers, eux, empochent au passage des gains substantiels.

Source : Sterdyniak, Henri, *L'instabilité au cœur de la finance globalisée*, dans Actualités économiques, *L'État de l'économie 2008*, hors série, no 76, 2<sup>e</sup> trimestre 2007, page 78.

Ces institutions, au premier chef le Fonds monétaire international (FMI), sont en effet, en partie responsables de cette instabilité financière à cause de l'imposition d'une libéralisation tous azimuts aux pays émergents. Le FMI, qui a pourtant pour mission de maintenir la stabilité du système monétaire international, a failli à sa tâche. Il a accordé des prêts à la condition que les pays s'engagent à entreprendre une série de réformes structurelles qui, prétendent, devaient créer les conditions propices à la croissance. Ces réformes – appelées programmes d'ajustement structurel ou conditionnalités – sont notamment :

- la lutte au déficit et la réduction des dépenses gouvernementales;
- le resserrement de la politique monétaire par l'augmentation des taux d'intérêt et la

dévaluation de la monnaie nationale;

- l'abolition des obstacles au commerce international et à l'investissement étranger et l'appui aux exportations;
- la déréglementation et la privatisation des services publics.

Aujourd'hui, il est tristement reconnu qu'au moment des crises mexicaine, russe et asiatique, les programmes d'ajustement structurel ont causé un tort immense aux populations, aux travailleuses et aux travailleurs concernés, sans pour autant sortir les pays du marasme économique.

Les crises financières plus récentes, la bulle informatique et maintenant la crise du crédit hypothécaire (les subprimes en anglais) sont cependant différentes. Elles ont pour origine le cœur même du monde

financier, les États-Unis. La complexité des produits financiers et les nouvelles architectures de crédit sont en cause. Leur opacité fait en sorte qu'ils échappent aux quelques règles toujours existantes, règles qui sont pourtant imposées aux autres acteurs financiers tels les banques et les gestionnaires des régimes de retraite, ce qui ouvre la porte à des pratiques frauduleuses.

### À nouveau : déréglementation et potentiel frauduleux

Les années quatre-vingt-dix correspondent à une période d'euphorie sur les marchés financiers et cette frénésie a entraîné un certain nombre de dérives économiques et financières.

On a observé un certain relâchement dans l'éthique des dirigeants d'entreprises. La montée en flèche des options sur actions (*stocks options* en anglais) qui sont devenues un élément important de leur rémunération est ici en cause. Comme cette rémunération est directement liée au comportement de l'action de l'entreprise en Bourse, certains dirigeants ont fait passer leurs intérêts privés avant ceux de toutes les parties prenantes.

C'est à cette même époque qu'est apparue la comptabilité « créative » qui a permis de camoufler l'endettement réel des entreprises et de hausser la valeur du titre de l'entreprise et du coup, celle des options sur actions! Pour camoufler les difficultés financières et permettre à certains de continuer leurs malversations, des filiales ont été créées dans des paradis fiscaux, des sociétés-écrans ont été mises sur pied, etc., le tout avec la complicité de banques et de cabinets-conseils. Des scandales financiers ont éclaté : Enron, Parmalat, Citigroup, etc. Des faillites retentissantes

sont survenues comme, par exemple, celle du célèbre cabinet-conseil Arthur Andersen, firme de vérification chez Enron. Les effets sur les emplois et les économies de plusieurs travailleurs et travailleuses et de milliers de personnes retraitées ont été désastreux.

Même des investisseurs institutionnels ont été mis en cause pour des placements inconsidérés dans des fonds peu réglementés où les possibilités de fraude sont nettement plus élevées. Par exemple, le fonds Lancer Offshore a pu récolter, à partir de New York, plus de 300 millions de dollars au Québec sans déposer de prospectus, ni obtenir une autorisation de la Commission des valeurs mobilières du Québec (CVMQ). C'est ainsi que des caisses de retraite du Québec, notamment celles de l'Université de Montréal, de Bombardier et de l'École polytechnique qui avaient investi respectivement 67, 68 et 16,9 millions de dollars dans le fonds Lancer Offshore risquent de ne jamais revoir leur argent. Qui plus est, en 2007, un recours collectif de 100 millions de dollars a été déposé par le Syndicat des professeurs de l'Université de Montréal contre les membres du comité de placement<sup>9</sup>. Le recours doit établir si les membres du comité ont violé leurs devoirs de fiduciaire, notamment en ne respectant pas la politique de placement, en ne procédant pas à une vérification diligente et en n'agissant pas de façon prudente telle que le stipule la Loi sur les régimes complémentaires de retraite au Québec.

Dans les cas de Lancer mais aussi de Norbourg ou de Norshield, les gestionnaires ont eu des comportements frauduleux visant leur avantage personnel. Autrement dit, ce sont des voleurs qui sont

9. Les membres du comité de placement sont des membres externes (gens d'affaires).

partis avec l'argent de leurs clients. Aux États-Unis, ces crimes sont punis d'une peine de prison depuis belle lurette parce qu'ils sont considérés comme une entrave au bon fonctionnement du capitalisme. Au Canada et au Québec, ce n'est que depuis 2003 qu'un acte contrevenant aux règles du marché financier peut conduire à une peine de prison. Cependant, ces vols en « cols blancs » ne sont toujours pas considérés comme une fraude au sens du Code criminel.

## LA PROPRIÉTÉ DES ENTREPRISES TRANSNATIONALES: DES TENDANCES DESTRUCTRICES D'EMPLOIS

Les entreprises transnationales se sont surtout développées par des investissements directs à l'étranger. Ces dernières années,

### ENTRE STABILITÉ ET SPÉCULATION

Au sein des mouvements de capitaux, on distingue entre les investissements directs à l'étranger (IDE) et les investissements en portefeuille.

Les investissements directs sont réalisés par les entreprises pour produire dans d'autres pays et servent par exemple à acquérir du matériel ou une autre entreprise. Comme ils s'inscrivent dans une perspective de long terme, ces investissements sont stables.

Les investissements en portefeuille sont très instables car réalisés par des spéculateurs qui cherchent à tirer parti des fluctuations des cours boursiers et des taux de change.

Sources : Guillochon, Bernard, *La mondialisation, une seule planète, des projets divergents*, Petite encyclopédie Larousse, 2004, page 10; Chavagneux, Christian, *La mondialisation va-t-elle s'arrêter?*, dans *Actualités économiques, L'État de l'économie 2008*, hors série no 76, 2<sup>e</sup> trimestre 2007, page 77.

elles ont poursuivi avec vigueur leur expansion à l'échelle mondiale et se sont lancées dans des opérations de fusions-acquisitions avec beaucoup de détermination. On n'a qu'à penser aux nombreuses acquisitions récentes d'une multinationale australienne, Rio Tinto, au Canada : QIT-Fer et titane, Iron Ore Company (IOC), ABI, Alouette, et dernièrement Alcan! Même les entreprises transnationales originaires des pays émergents se lancent dans de telles opérations afin d'atteindre une taille suffisante pour se mesurer aux grandes entreprises originaires des pays industrialisés. C'est ainsi que Jaguar, un célèbre fleuron britannique, est maintenant la propriété de l'entreprise transnationale indienne Tata.

Ce qui a changé aussi et surtout, c'est la source du financement des entreprises qui a introduit une philosophie de spéculation et de gains rapides qui imprègne de plus en plus la gestion des entreprises, au détriment d'un développement se situant dans le plus long terme.

### Un financement spéculatif et destructeur

Les marchés financiers (actions, obligations, titres du marché monétaire, etc.) constituent désormais la principale source de financement des entreprises au détriment du financement bancaire plus traditionnel. L'entreprise devient ainsi un actif financier dont il faut maximiser la valeur en Bourse. Dès lors, les marchés financiers sont le baromètre qui guide les actions des dirigeants de l'entreprise. Comment faire le plus d'argent possible non pas en investissant dans l'entreprise ou dans de nouveaux produits et services, mais en agissant de telle sorte que le cours de l'action augmente? C'est ainsi que la valeur de l'action et sa progression

s'imposent rapidement comme la référence de la performance d'une entreprise.

Au début de leurs activités, les gestionnaires de fonds, privés ou souverains par exemple, n'intervenaient pas dans la gestion de l'entreprise et se contentaient d'encaisser les dividendes.

Aujourd'hui, ces gestionnaires sont beaucoup plus présents et leurs pratiques ont des impacts directs sur la gestion de l'entreprise. Il en est ainsi de l'acquisition par endettement. En effet, lors d'une acquisition, les fonds n'investissent qu'une faible part de leur propre argent. Ils utilisent la capacité d'emprunt des

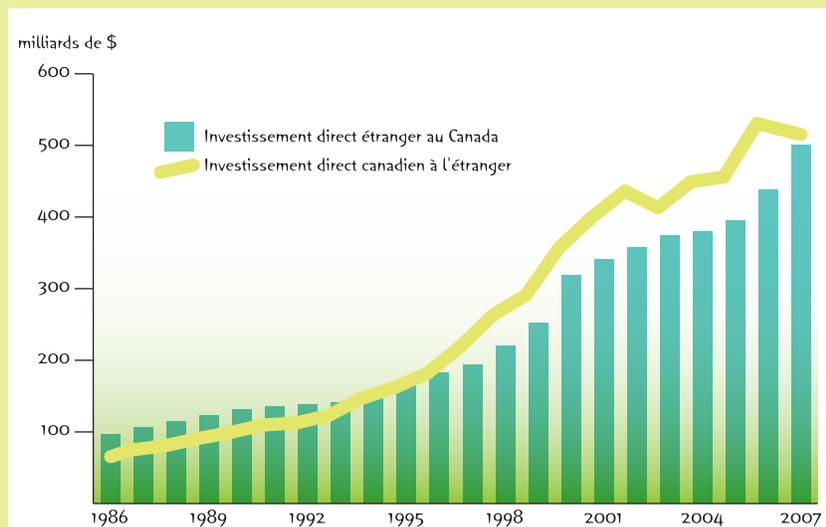
entreprises acquises pour financer la majeure partie de la transaction qui consiste à racheter des actions en Bourse. Le fonds rentabilise promptement son investissement en privatisant l'entreprise qui n'est alors plus inscrite à la Bourse, en l'endettant rapidement et avec l'argent emprunté, en se versant des dividendes spéciaux.

Malheureusement, puisque les dépenses pour les intérêts à payer sur les emprunts augmentent fortement, l'entreprise se voit forcée de réduire ses dépenses pour demeurer profitable notamment en laissant tomber des activités moins rentables, en éliminant des emplois ou en

## UNE HAUSSE FULGURANTE DES FUSIONS-ACQUISITIONS

L'ampleur du phénomène est impressionnante. En 2004, la valeur des fusions-acquisitions transfrontalières atteignait 8 902 milliards de dollars, soit 24 % du PIB mondial alors qu'en 1980, cette activité ne représentait que 530 milliards de dollars (5 % du PIB mondial). De plus, le montant total des acquisitions des fonds souverains représentait près de 35 % de toutes les fusions-acquisitions mondiales réalisées en 2007.

Au Canada, le niveau des investissements directs étrangers a progressé de 14,4 % entre 2006 et 2007, porté par une importante vague d'acquisitions d'entreprises canadiennes par des investisseurs étrangers. C'est le secteur des ressources qui a été ciblé. Les acquisitions ont été réalisées par des entreprises ayant pour origine les États-Unis et, dans une moindre mesure, le Royaume-Uni et différents pays d'Europe.



Sources : Chavagneux, Christian, *Les stratégies internationales des firmes*, Alternatives économiques, *Les chiffres de l'économie 2007*, hors série n° 70, octobre 2006, page 72; Statistique Canada, *Investissement direct étranger 2007*, Le quotidien, 6 mai 2008, pages 6 à 8.

compressant les salaires et autres conditions de travail. Pire, si les taux d'intérêt augmentent, ces entreprises risquent d'éprouver de très graves difficultés.

La stratégie globale peut aussi comprendre le démantèlement de l'entreprise, la vente des filiales les plus payantes ou même la réinscription à la Bourse avec parfois une évaluation fortement appréciée de la valeur de l'action. C'est ainsi que le fonds «*Blackstone a obtenu un rendement de 368% en à peine sept mois dans le cadre d'un «coup rapide» avec Celanese, une entreprise allemande de produits chimiques; et Bain Capital [un autre fonds] a empoché plus de quatre fois sa mise initiale dans Burger King tout en conservant une part de cette société désormais recotée*»<sup>10</sup>.

L'objectif étant de faire de l'argent dans un espace-temps très court, tout ce processus peut avoir lieu sur une période de un à deux ans.

## Des milieux de travail menacés

Doit-on s'en inquiéter? Certains analystes estiment que les fusions-acquisitions profitent aux entreprises qui sont rachetées en les rendant plus efficaces et plus productives. Cependant, bon nombre d'observateurs sont d'avis que les pratiques managériales, préconisées par les fonds privés et souverains, ne sont pas sans danger pour l'économie et les emplois de la communauté où est installée l'entreprise achetée.

En effet, sous la pression des gestionnaires de ces fonds qui veulent rentabiliser leurs investissements à très court terme, plusieurs entreprises versent des bénéfices exorbitants à leurs

actionnaires en s'attaquant aux conditions de travail et aux salaires des travailleurs et des travailleuses si ce n'est pas carrément aux emplois. De plus, dans une entreprise fortement endettée, il y a peu d'intérêt pour des investissements à long terme, car la marge de manœuvre est restreinte pour investir dans de nouveaux équipements, dans la recherche et développement ou dans de nouvelles technologies et encore moins dans la formation des travailleurs et des travailleuses.

Pire, ces fonds s'en tirent à bon compte. Comme les entreprises sont désormais privées, elles ne sont plus cotées en Bourse et ne sont donc plus tenues de produire des rapports trimestriels aux actionnaires. Les fonds agissant dans le court terme, ils n'auront pas non plus à composer avec la détérioration des relations de travail ou les conflits de travail qui ne manqueront pas de survenir suite aux coupes majeures dans les emplois et les conditions de travail.

## Et la souveraineté nationale?

Dans un autre ordre d'idée, lorsque des intérêts étrangers veulent acquérir des entreprises canadiennes, surtout dans le domaine des ressources naturelles, ces projets d'acquisition soulèvent beaucoup d'inquiétudes quant à la souveraineté nationale de la gestion de nos ressources. Plusieurs craignent que nos ressources naturelles soient exportées hors du pays.

Par exemple, lorsque l'entreprise China Minmetals a annoncé son intention d'acquérir Noranda, en juillet 2004, plusieurs observateurs se sont inquiétés de la possibilité que l'acquéreur transfère la matière première en Chine pour combler ses besoins

domestiques, qu'il la transforme et l'exporte ensuite en produits finis au Québec. Il s'agit d'un scénario peu intéressant pour le Québec, ce dernier se privant des retombées économiques et fiscales que pourraient procurer les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> transformations sur son territoire. Cet exemple illustre les conséquences économiques et sociales graves auxquelles peuvent nous exposer des pans entiers du monde de la finance, surtout les fonds d'investissement privés et souverains.

Au cours des dernières années, plusieurs champions nationaux sont ainsi passés aux mains d'entreprises étrangères : Bell (acheté par Teachers et deux fonds privés américains), Alcan, Compagnie minière IOC et QIT-Fer et titane (par l'anglo-australienne Rio Tinto), Inco (par la brésilienne Companhia Vale do Rio Doce), Falconbridge (par l'anglo-suisse Xstrata) et Dofasco (par le groupe franco-espano luxembourgeois Arcelor, fusionné depuis avec Mital et qui regroupe également les anciennes installations de SIDBEC)... Vraisemblablement, ces achats auront, à court, moyen et long terme, des incidences indéniables sur le tissu productif du Québec.

10. Confédération syndicale internationale (CSI), *Quand la banque gagne à tous les coups : Fonds à capital-risque et fonds spéculatifs - le nouveau capitalisme de casino*, juin 2007, page 17.



## CHAPITRE 2

# Des alternatives existent !

Depuis quelques années, les délocalisations, les pertes d'emplois, les licenciements collectifs, les crises financières, l'érosion des conditions de travail, l'accroissement des inégalités ont alimenté une inquiétude dans l'opinion publique quant aux réelles vertus de la mondialisation. Les effets négatifs sur l'emploi et le tissu productif sont beaucoup plus importants que ce que les experts envisageaient au moment de la signature des accords commerciaux. Le doute s'installe donc dans le discours de certains politiciens, économistes et journalistes. Des voix, celles-là mêmes qui faisaient l'apologie du libre marché auparavant, s'élèvent et nuancent désormais leurs propos. Sans le rejeter, elles questionnent cependant l'efficacité du modèle néolibéral. Diverses mesures sont proposées qui concernent un meilleur contrôle de la finance, des politiques commerciales un peu plus protectionnistes et une gouvernance plus étroite des entreprises.

### OSER FAIRE MIEUX ET AUTREMENT!

Le modèle néolibéral n'est pas l'unique option même si, dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, un grand nombre de pays l'ont eu pour cadre d'intervention. Selon ce modèle, la croissance économique passe par un retour aux libres forces du marché. Au menu : libéralisation, déréglementation, privatisation et réduction du rôle de l'État. Ce modèle économique de référence

provenait notamment des États-Unis, pays qui était encensé par plusieurs économistes pour la faiblesse de son taux de chômage et son incroyable richesse. Mais un vent de critiques souffle chez les partisans et dans la population alors qu'il faut bien constater que d'autres pays réussissent tout aussi bien en faisant autrement.

### Le scepticisme grandissant de partisans convaincus...

Des journaux conservateurs, qui adhèrent aux bienfaits du néolibéralisme, s'inquiètent désormais des écarts croissants de richesse. Un éditorial récent de *The Economist*, un hebdomadaire britannique, résolument en faveur du libre-marché, notait que les travailleurs et les travailleuses n'ont pas vu leurs revenus augmenter depuis une dizaine d'années, alors que la richesse collective a augmenté de façon très importante.

Même l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), qui s'était faite l'avocate du modèle néolibéral par le passé, nuance son propos. Les pays qui laissent tout au marché, comme les États-Unis, obtiennent de bons résultats (des taux d'emploi élevés, des impôts faibles, etc.), mais génèrent de graves inégalités de revenus.

D'autres encore sont médusés par l'écart toujours grandissant entre les gagnants et les perdants de l'accroissement des échanges commerciaux, mais surtout par le fait que les travailleurs et les travailleuses des pays industrialisés

se retrouvent dans le camp des perdants. Alan Blinder, ancien dirigeant de la Banque centrale américaine, actuellement professeur à l'Université Princeton et libre-échangiste convaincu, a prédit que les délocalisations coûteront leur emploi à des dizaines de millions d'Américains et d'Américaines au cours des prochaines décennies et que les gains attendus du libre-échange ne peuvent compenser de telles pertes.

### ... et celui des populations

Une minorité de la population a toujours opposé un certain scepticisme face à la mondialisation. Aujourd'hui, les citoyens et les citoyennes des pays industrialisés sont de plus en plus nombreux à blâmer la mondialisation pour les pertes d'emplois du secteur manufacturier, la hausse de la précarité du marché du travail et l'accroissement des inégalités. La population américaine est la plus sceptique à l'égard des bienfaits du commerce international, nettement plus que les populations allemande et canadienne. L'importante diminution de l'appui au commerce international reflète sans doute la remontée d'un sentiment protectionniste qui a toujours animé les États-Unis au cours de son histoire, avec des intensités variables. Mais le scepticisme augmente fortement dans de nombreux autres pays, par exemple l'Italie, la France, le Royaume-Uni.

## DE MOINS EN MOINS DE PARTISANS!

Pourcentage des personnes indiquant que le commerce international est bon pour leur pays

Pays	2002	2007	Écart en point de %
Allemagne	91 %	85 %	- 6
Canada	86 %	82 %	- 4
France	88 %	78 %	- 10
Royaume-Uni	87 %	78 %	- 9
Japon	72 %	72 %	0
Italie	80 %	68 %	- 12
États-Unis	78 %	59 %	- 19

Source : The Pew Global Attitudes Project, *World Publics Welcome Global Trade – But Not Immigration*, octobre 2007, page 14.

## AU QUÉBEC AUSSI, DE MOINS EN MOINS DE PARTISANS!

Selon un récent sondage mené par un professeur de l'Université Concordia, les Québécois et les Québécoises sont moins enthousiastes qu'ils ne l'étaient il y a dix ans par rapport à l'Accord de libre-échange nord-américain (ALÉNA) :

- 55 % considèrent aujourd'hui que l'ALÉNA a un impact favorable contre 62 % en 1997;
- 28 % souhaitent un ralentissement de l'intégration économique contre 19 % en 1997.

Un autre sondage portant sur la libéralisation des échanges avec les pays d'Asie montre l'écart entre les positions au Québec et dans les autres provinces canadiennes :

- 61 % des Québécois et des Québécoises estimaient, en 2006, que la province bénéficiait des investissements en provenance d'Asie, cette proportion n'étant plus que de 53 % en 2008, situant le Québec comme étant la province la plus critique parmi l'ensemble des provinces canadiennes.
- 36 % de la population québécoise jugent que les investissements et les échanges commerciaux avec la Chine sont bénéfiques pour l'économie, comparativement à 77 % pour les citoyens et les citoyennes de la Colombie-Britannique et 60 % des Ontariens et des Ontariennes (moyenne nationale : 56 %).

Sources : Lachapelle, Guy, *Les Québécois et l'ALÉNA – L'enthousiasme refroidit*, dans *Le Devoir*, 23 avril 2008, page A9; Angus Reid Strategies pour la Fondation Asie Pacifique du Canada, 31 mars 2008, adresse Web : [www.asiapacific.ca/analysis/pubs/pdfs/surveys/views\\_asia08.pdf](http://www.asiapacific.ca/analysis/pubs/pdfs/surveys/views_asia08.pdf).

Le Québec aussi compte de moins en moins de partisans de l'intégration économique que ce soit par rapport à l'Accord de libre-échange nord-américain (ALÉNA) ou en ce qui concerne la libéralisation des échanges avec les pays d'Asie. Dans ce dernier cas, c'est la population québécoise qui est la plus critique dans l'ensemble de la population canadienne.

Ce refroidissement dans l'opinion publique à l'égard de la libéralisation du commerce et de la mondialisation tient à plusieurs facteurs. Ce ne sont pas seulement les impacts négatifs réels ou présumés de la mondialisation sur les emplois et la prospérité économique d'une communauté ou d'une région qui alimentent ce discours critique. Les véritables

déclencheurs sont la montée des inégalités, l'absence de programmes sociaux adéquats, le non-respect des droits des travailleurs et des travailleuses et les graves conséquences sur l'environnement d'un capitalisme débridé.

## D'autres modèles sont possibles

Il ne s'agit pas seulement de critiquer les pays par trop néolibéraux (dont le Canada fait partie), mais de prendre aussi modèle sur des pays qui réussissent à obtenir de bons résultats au plan économique et de l'emploi sans pour autant mettre en application les dogmes du néolibéralisme. Des pays tels l'Autriche, le Danemark, les Pays-Bas, la Norvège et la Suède ont obtenu des résultats économiques tout aussi bons que ceux des pays anglo-saxons en obtenant aussi de très bons résultats en matière sociale : faibles taux de chômage et de pauvreté, redistribution des revenus, égalité entre les hommes et les femmes, sécurité en emploi et protection de l'environnement. Comme quoi la recette du succès économique ne repose pas uniquement sur la création de la richesse, mais aussi sur ce qu'on en fait.

Même les chefs d'entreprise reconnaissent, probablement bien malgré eux, l'excellence du modèle économique et social des pays nordiques. Selon le Forum économique mondial de Davos, ce sont encore une fois les pays nordiques – soit le Danemark (3<sup>e</sup> rang en 2007-2008), la Suède (4<sup>e</sup> rang) et la Finlande (6<sup>e</sup>) – qui se classent systématiquement parmi les dix pays les plus performants au chapitre de la compétitivité mondiale<sup>11</sup>. Ainsi, les pays nordiques réussissent à investir massivement dans leur

11. Le Canada se situe au 12<sup>e</sup> rang, ce qui est une bonne performance sur le plan économique, obtenu cependant selon un modèle de développement de plus en plus inégalitaire.

économie et à se hisser dans les premiers rangs des pays créateurs de richesse tout en redistribuant les fruits de cette croissance.

Ces pays nous montrent qu'il est possible de faire des choix différents, qu'il est possible pour un État providence important d'abriter à la fois une économie compétitive et... un taux de présence syndicale supérieur à celui du Québec! En effet, dans ces pays, le taux de travailleuses et de travailleurs couverts par une convention collective varie de 70% à 90%. Ces pays doivent encore et toujours inspirer le mouvement syndical pour leur capacité à tirer leur épingle du jeu tout en relevant les mêmes défis qui confrontent le Québec : concurrence internationale, vieillissement de la population, problèmes environnementaux, etc.

Si un autre modèle existe, il doit cependant être lui aussi amélioré par des mesures qui prennent en compte l'évolution de la financiarisation de l'économie.

## UN RETOUR AU CONTRÔLE DE LA FINANCE : À L'ÉCHELLE NATIONALE ET INTERNATIONALE

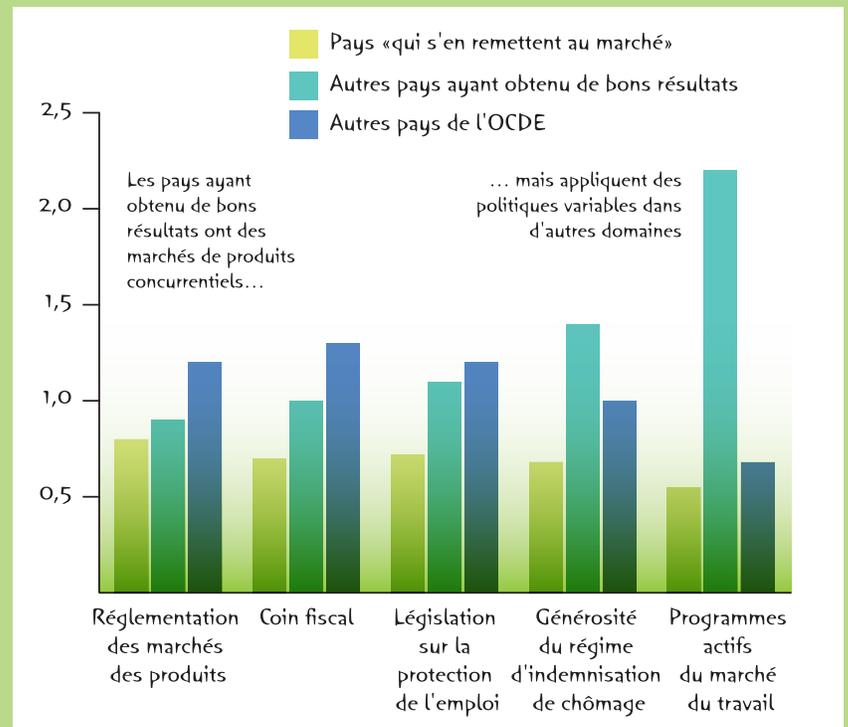
Un des plus graves dangers de la mondialisation actuelle est l'hégémonie du capitalisme financier et ses dérèglements, par exemple la création de produits financiers douteux, les bulles spéculatives, l'endettement excessif de certaines entreprises ou les fraudes spectaculaires. La déréglementation des dernières décennies en est une des premières causes. Il reste en effet peu de contrôles nationaux des capitaux et les contrôles à l'échelle mondiale sont quasi inexistantes. Il est plus que temps de (re)réglementer d'autant plus que la preuve de l'efficacité de la

## UNE COMPARAISON ENTRE GROUPES DE PAYS EN FONCTION DE DIVERSES POLITIQUES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

Les pays sont regroupés en trois groupes en fonction de leur taux d'emploi, une donnée importante de la vigueur économique.

- Les pays « qui s'en remettent au marché » sont l'Australie, le Canada, la Corée, les États-Unis, le Japon, la Nouvelle-Zélande, le Royaume-Uni et la Suisse. Le taux d'emploi moyen est de 70,9%.
- Les autres pays ayant obtenu de bons résultats sont l'Autriche, le Danemark, l'Irlande, la Norvège, les Pays-Bas et la Suède. Le taux d'emploi moyen est de 71,9%.
- Les autres pays de l'OCDE sont l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Islande, l'Italie, le Luxembourg, le Mexique, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque et la Turquie. Le taux d'emploi moyen est de 61,2%.

On constate que les deux groupes de pays ayant des résultats similaires ont cependant des politiques très différentes au plan fiscal et pour ce qui est des mesures de protection des travailleurs et des travailleuses sur le marché du travail. Comme quoi d'autres modèles sont possibles comme le démontre la très conservatrice Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).



Source : Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), *Stimuler l'emploi et les revenus – Les leçons à tirer de la réévaluation de la stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, graphique 5, page 20.

réglementation est historiquement démontrée.

Plusieurs analystes de la scène financière internationale, y compris le mouvement syndical, sont convaincus que quelque

chose doit être fait pour minimiser voire éviter les effets négatifs des dérèglements de la finance. Divers moyens sont suggérés pour harnacher à nouveau la finance.

## Des taxes sur les transactions financières

Une première mesure viserait à éloigner les marchés financiers de la spéculation et des profits à court terme et à les réorienter vers des investissements productifs, créateurs d'emplois. Divers mouvements sociaux se sont ainsi fait les promoteurs d'une taxe financière, inspirée de la taxe Tobin qui porte sur les transactions sur les taux de

### LA TAXE TOBIN : UN MOYEN TOUJOURS D'ACTUALITÉ

« James Tobin, un lauréat du prix Nobel d'économie (1981) a proposé en 1978 l'établissement d'une taxe sur les transactions de change (1 % dans la proposition initiale; 0,25 % dans les mises à jour ultérieures). Les produits de cette taxe (...) pourraient être gérés par la Banque mondiale ou le FMI ou une nouvelle organisation internationale, et les pays membres devraient décider de son usage, par exemple, pour financer en partie des besoins nationaux ou des priorités internationales (aide aux pays les plus pauvres, protection de l'environnement). L'objectif de Tobin était de limiter les transactions purement spéculatives et d'encourager l'investissement productif à plus long terme. Mais des objectifs sociaux de redistribution de la richesse entre pays et au sein des pays pourraient aussi être atteints. Une telle mesure, pour être véritablement efficace, doit cependant être accompagnée de nouvelles règles du jeu, par exemple, le contrôle des paradis fiscaux. Jusqu'à récemment, les gouvernements du monde ne voulaient pas s'engager dans un tel processus de révision. (...) »

Source : François Chesnais, *Tobin or not Tobin?*, L'esprit frappeur, N° 42, 1998; cité dans FTQ, *Vers un syndicalisme sans frontières*, 26<sup>e</sup> congrès de la FTQ, novembre 2001, page 12.

change, qui serait étendue à toutes les transactions financières. Elle aurait pour objectif de décourager la spéculation en rendant plus onéreuses les transactions financières à très court terme. Cela aurait pour effet de diminuer les risques de retournement trop rapide des marchés boursiers ou financiers. Qui plus est, les sommes recueillies par une telle taxe pourraient servir des objectifs de redistribution de la richesse.

### Des règles de prudence pour tous les acteurs du marché financier

L'encadrement des fonds d'investissement est diversifié. Par exemple, les fonds institutionnels

(régimes de retraite, banques, compagnies d'assurances) sont un peu plus encadrés que certains fonds d'investissement privés ou souverains qui, dans les faits, peuvent faire à peu près tout ce qu'ils veulent, trop souvent dans le plus grand secret. Par exemple, les régimes de retraite ou les banques sont soumis à des règles dites prudentielles, des règles qui incitent à la prudence en limitant les prises de risques excessifs, comme les garanties qui les obligent à conserver un certain pourcentage de fonds propres afin de couvrir les risques encourus dans d'autres placements ou l'investissement d'un certain pourcentage prédéterminé de leurs

### RAPPORT DE LA CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE (CSI) DES RECOMMANDATIONS DÉTAILLÉES POUR L'ENCADREMENT DES MARCHÉS FINANCIERS

« **Transparence** : notamment, la publication par les sociétés à capital-risque des rapports sur les actifs, l'établissement d'un cadre international harmonisé pour couvrir les activités des fonds spéculatifs, et l'introduction d'obligations en matière de reddition de comptes pour les entreprises décotées et transférées aux mains de sociétés privées;

« **Stabilité et risque financier** : notamment l'imposition de plafonds sur les niveaux d'« effet de levier » dans les transactions, afin de réduire le risque de faillite, de resserrer la surveillance du capital-risque et d'améliorer le contrôle du recours aux « produits dérivés » par les fonds spéculatifs;

« **Impôts** : notamment l'imposition de plafonds sur les déductions fiscales relatives au paiement d'intérêts, l'élimination du vide fiscal que constituent les « intéressements différés » pour les gestionnaires de fonds, les changements aux règles afférentes aux « paradis fiscaux » et l'augmentation des impôts sur les revenus en capitaux dans le cas de transaction d'arbitrage; (...) »

« **Gouvernance d'entreprise** : notamment l'adoption de mesures renforcées pour la prévention de conflit d'intérêt et de sauvegarde pour les employés et les investisseurs, la réforme des droits de vote au sein d'entreprises cotées en Bourse et l'imposition de plafonds sur le retrait d'actifs liquides; (...) »

« **Droits des travailleurs** : notamment l'adoption de clauses relatives à l'information et à la consultation, de règles concernant la continuité des droits en cas de vente d'une entreprise et de cadres améliorés pour la protection des droits des travailleurs et la promotion du dialogue social, pour contrôler les dégraissages à outrance associés aux acquisitions par effet de levier. »

Source : Confédération syndicale internationale (CSI), *La Confédération syndicale internationale met en garde les fonds de pension à l'échelle mondiale contre les investissements à capital-risque et les fonds spéculatifs (Private Equity and Hedge Funds)*, CSI en ligne... communiqué de presse, le 22 juin 2007, 3 pages.

## LE RESSERREMENT DES DÉDUCTIONS FISCALES : DES GOUVERNEMENTS VEULENT AGIR!

« En janvier 2007, le gouvernement danois – une coalition de conservateurs et de libéraux considérée comme très favorable aux milieux d'affaires – déclarait qu'il allait légiférer pour mettre un terme au contournement des règles fiscales danoises par les fonds à capital-risque. (...) La nouvelle législation (...) prévoit que la déduction des frais d'intérêts soit limitée aux entreprises d'une certaine taille – en pratique, aux 1000 entreprises les plus grandes du pays – de sorte que ne soient affectées que les entreprises faisant preuve de la plus grande agressivité dans leur planification fiscale. Le gouvernement estime qu'avec cette législation, il pourra atteindre les groupes de rachat droit au cœur de leurs opérations, les poussant par là même à se tourner vers d'autres pays à l'avenir. Face à des représentants de fonds à capital-risque nationaux et internationaux qui soutenaient qu'ils créaient

de l'emploi dans le pays, le ministre des Impôts, Kristian Jensen, a rétorqué vertement : « Ce n'est pas difficile de créer de l'emploi et de la croissance si l'entreprise achetée par un fonds de capital ne paie pas d'impôts contrairement à ses concurrentes. Ça ne m'impressionne pas », avant d'ajouter : « Plus la planification fiscale agressive mettra notre législation à l'épreuve, plus les politiciens seront poussés à agir et à y mettre un frein en légiférant de la manière la plus adéquate possible. »

« Le gouvernement allemand a, lui aussi, noté le problème lié à la diminution des recettes fiscales et planche désormais sur l'élaboration d'une législation similaire pour renforcer la loi relative à la déductibilité de la dette. La proposition en cours en Allemagne serait encore plus stricte que la danoise et plafonnerait les intérêts déductibles des revenus à un

niveau nettement inférieur. Les autorités britanniques envisagent elles aussi une action à ce niveau. En mars 2007, Ed Balls, secrétaire britannique au Trésor, a déclaré que le régime d'imposition actuel applicable aux sociétés d'investissement à capital-risque « accordait à ces transactions un avantage fiscal qui est incompatible avec le principe selon lequel l'intérêt fait partie des frais d'exploitation d'une entreprise » et il a annoncé que « le gouvernement procédera à une révision des règles actuelles (...) pour faire en sorte qu'elles aient l'effet prévu. » Des enquêtes similaires ont été annoncées dans d'autres pays qui ont connu une ruée aux acquisitions par le capital-risque, notamment l'Australie. »

Source : Confédération syndicale internationale (CSI), *Quand la banque gagne à tous les coups : Fonds à capital-risque et fonds spéculatifs – le nouveau capitalisme de casino*, juin 2007, pages 37-38.

actifs dans des investissements sécuritaires comme les obligations.

Les organisations syndicales internationales, notamment la Commission syndicale consultative de l'OCDE (dont l'acronyme anglais est TUAC) et la Confédération syndicale internationale, demandent à la communauté internationale, et plus spécifiquement aux gouvernements des pays du G8, de mettre en place des mesures internationales pour s'attaquer aux problèmes du manque de transparence et d'efficacité de la réglementation des marchés des capitaux. Ces organisations syndicales soutiennent l'importance d'appliquer de telles réglementations à tous les types de fonds, y compris les fonds de capital de risque, les fonds de couverture ou les fonds souverains. En effet, tous

les investisseurs devraient se comporter en « bons citoyens », prendre en compte les impacts sociaux ou environnementaux de leurs placements et être soumis à la réglementation des pays dans lesquels ils investissent. De même, elles soulignent l'importance de resserrer les règles pour les investissements dans les paradis fiscaux.

### Une fiscalité nationale appropriée

Les gouvernements doivent être attentifs aux effets pervers de l'achat par endettement pour le tissu productif et le niveau de l'emploi dans leur pays, mais aussi pour ce qui est des pertes de recettes fiscales. Dans plusieurs pays, dont le Canada, certains frais d'intérêts à payer sur la dette sont déductibles de l'impôt des entreprises. Lorsqu'un fonds endette une entreprise pour augmenter le rendement versé

aux actionnaires, des déductions d'impôt sont réclamées et les gouvernements sont alors privés de revenus importants sans pour autant être assurés que ces sommes servent à des investissements productifs dans l'entreprise.

Au Danemark, le gouvernement a constaté, après l'analyse des déclarations de revenus de sept grandes entreprises qui avaient été achetées par un fonds d'investissement de capital de risque, que leur facture d'impôt avait considérablement diminué. Avant leur achat par un fonds privé, ces entreprises avaient versé collectivement 420 millions de dollars en impôts. L'année suivant l'acquisition dont elles avaient fait l'objet, seulement 70 millions de dollars ont été versés, à cause de la hausse des paiements d'intérêts sur la dette. Le gouvernement danois a estimé que cette pratique de l'achat par

endettement lui ferait perdre à très court terme jusqu'à 25% des recettes fiscales provenant de l'impôt des entreprises. On ne peut qu'imaginer les impacts négatifs sur les services publics si les recettes gouvernementales baissent de façon significative. Une législation a été adoptée pour restreindre aux entreprises de plus petite taille, que l'on pense moins susceptibles d'intéresser des spéculateurs, le droit à la déduction des intérêts.

Il n'y a pas qu'au Danemark que la réflexion se poursuit et que l'adoption de législations est annoncée. C'est le cas de l'Allemagne qui entend agir de manière encore plus restrictive que le Danemark. Au Royaume-Uni ou en Australie, on prend conscience du problème et on annonce des actions.

D'autres règles fiscales devraient aussi faire l'objet de réévaluation, notamment le taux de l'impôt qui régit les fonds eux-mêmes, actuellement beaucoup plus faible que les taux d'imposition des entreprises.

## Un nouveau mandat pour le FMI?

La récurrence des crises financières fait douter des vertus de la finance mondialisée et milite pour qu'une nouvelle architecture de la gouvernance financière soit mise sur pied pour assurer la stabilité mondiale. Mais cette gouvernance devrait être attribuée à quel organisme? Des organismes existants tels le Fonds monétaire international (FMI) et la Banque mondiale ou une nouvelle institution?

Actuellement, une possible réforme du FMI et de son mandat occupe une grande place dans le débat politique. Plusieurs proposent que cette institution devienne un organisme de surveillance de l'économie et

de la finance mondiale. On souhaite qu'elle ait un mandat de prévention de manière à éviter les soubresauts qui marquent le secteur bancaire mondial depuis l'été 2007.

Le mouvement syndical international s'inscrit dans cette mouvance. Lors de la rencontre annuelle du Fonds monétaire international et de la Banque mondiale en octobre 2007, Global Unions<sup>12</sup> a demandé que le FMI amorce une réflexion pour développer une réglementation internationale pouvant s'appliquer aux fonds de capital de risque et aux fonds spéculatifs. Le regroupement a aussi précisé que l'élaboration de ces règles devrait se faire en consultant les syndicats et les autres groupes de la société civile et non pas seulement les institutions financières. Enfin, Global Unions a demandé au FMI d'appuyer les mesures pouvant protéger les économies nationales contre les mouvements de capitaux déstabilisants tels la taxe Tobin et les contrôles nationaux sur les mouvements de capitaux.

Le mouvement syndical international devra exercer des pressions constantes pour que le FMI développe une réglementation adéquate et efficace. Il devra aussi être vigilant et exercer une pression de tous les instants pour que le FMI adhère à cette vision et surtout la respecte dans son application. En effet, récemment, le FMI a échoué à prévoir la crise hypothécaire américaine. Au lieu d'appuyer une régulation plus forte, il s'est de plus rangé du côté des acteurs financiers et des analystes qui plaident en faveur du libre marché et de leur soi-disant capacité à s'autoréglementer. Il ne faut pas oublier que le FMI est une institution intergouvernementale dirigée par

un Conseil des gouverneurs dont les représentants sont des ministres des finances ou des dirigeants des banques centrales des pays membres. En outre, les États-Unis, le plus important contributeur au financement de l'organisme, pratiquent trop souvent de l'obstruction quand les politiques mises de l'avant ne concordent pas parfaitement avec les siennes.

## DES MESURES DITES PROTECTIONNISTES... MAIS EFFICACES!

La mondialisation bouscule au premier chef le secteur manufacturier de plusieurs pays engagés dans le commerce international. Les populations réagissent. Par exemple, 77% des Québécois et des Québécoises estiment que les entreprises nationales devraient être protégées des importations de pays ayant de faibles salaires. Les difficultés sont telles qu'il y a une certaine ouverture, chez les décideurs politiques de tous les pays industrialisés, pour un retour à des politiques économiques et industrielles plus interventionnistes pour aider le secteur manufacturier à faire face aux restructurations induites par la mondialisation.

Cependant, à chaque fois que le mot protectionnisme est évoqué comme une possible piste de solution pour un développement économique plus harmonieux tant des pays émergents que des pays industrialisés, on assiste généralement à une levée de boucliers de la part d'analystes qui ne croient qu'aux vertus du libre marché. Pas question de toucher au libre-échange! À croire que, pour eux, toutes les occasions d'échanger sont bonnes à saisir, peu importe leurs conséquences économiques, sociales ou environnementales.

12. Dont le nom n'est pas francisé.

Pourtant, par le passé, les mesures gouvernementales protectionnistes ont bien servi les pays industrialisés pour protéger et développer leurs industries nationales en présence de concurrence étrangère. Si le protectionnisme, sous diverses formes, a aidé à façonner les pays industrialisés tels qu'on les connaît aujourd'hui, pourquoi un bon dosage de mesures d'ouverture et de protection ne serait-il pas utile pour le développement économique des pays émergents ou encore pour celui des pays déjà industrialisés? Il s'agit là de moyens réels de conserver et de développer une emprise sur notre environnement économique.

### **Un protectionnisme altruiste<sup>13</sup> : un concept toujours d'actualité**

Bien que des années de croissance économique aient permis à plusieurs pays émergents de s'industrialiser, ces derniers accusent toujours d'importants retards comparativement aux pays industrialisés. Lors de son 26<sup>e</sup> congrès en novembre 2001, la FTQ a adhéré à une proposition de la communauté altermondialiste pour un protectionnisme altruiste qui reconnaît aux pays industrialisés le droit de protéger leurs modèles sociaux plus avancés et aux pays en voie de développement de protéger leur économie et leur population en tentant de rejoindre ces modèles sociaux. Cette idée, mise de l'avant à l'aube des années 2000, est toujours d'actualité.

Le protectionnisme altruiste propose de prélever de nouveaux droits de douane sur les produits d'importation suivant une combinaison d'indicateurs

13. Bernard Cassen, « Un protectionnisme altruiste », *Manière de voir, Pour changer le monde*, n° 83, Le Monde diplomatique, octobre 2005, pages 56 à 58.

sociaux et environnementaux. Les indicateurs pourraient être développés par l'Organisation mondiale du travail (OIT) pour le respect des conventions fondamentales du travail et par le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) pour le respect de l'environnement. Les exportations d'un pays qui ne rencontrerait pas ces critères seraient alors frappées d'un droit de douane. Les sommes ainsi amassées devraient être consacrées à l'amélioration des programmes sociaux, des systèmes éducatifs ou de l'environnement des pays moins bien cotés.

Un des avantages de l'application d'une telle taxe est d'annuler les avantages concurrentiels déloyaux liés aux conditions de travail et aux salaires très inférieurs en vigueur dans certains pays, comme la Chine. Par ailleurs, les revenus de cette taxe permettraient de relever les conditions de travail ainsi que les normes sociales et environnementales de ces mêmes pays.

Ainsi, la philosophie du protectionnisme altruiste est totalement contraire à celle qui inspire encore les programmes d'ajustement structurels appliqués par le Fonds monétaire international et par la Banque mondiale qui exigent plutôt de privatiser et de sabrer dans les programmes publics.

### **Utiliser les mesures de sauvegarde prévues dans les accords commerciaux**

À une certaine époque, les gouvernements protégeaient les industries nationales avec des droits de douane et des quotas. Les règles négociées à l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et dans les accords de libre-échange ont

limité grandement le recours à de telles mesures. Mais certaines existent encore qui permettent de protéger temporairement des secteurs industriels si la hausse des importations met en péril la production nationale. Encore faut-il que le gouvernement les utilise!

Le Canada est particulièrement frileux à agir. Par exemple, le gouvernement canadien aurait pu recourir à ce genre de protection pour l'industrie du vêtement, fortement concentrée au Québec. Le gouvernement fédéral a fait la sourde oreille aux revendications de la FTQ et de UNITE-HERE. Que cela ne nous empêche pas de continuer à faire pression sur le gouvernement pour qu'il utilise le plein potentiel des dispositions prévues dans les accords, permettant ainsi de sauver des emplois.

### **Mettre en œuvre une politique d'achat public comportant une préférence nationale**

Un autre moyen d'encadrer la libéralisation du commerce est la possibilité pour les gouvernements d'accorder une préférence nationale dans leurs achats de biens et services, ce qu'on appelle les marchés publics. Une politique d'achat public peut être un instrument puissant d'une politique industrielle compte tenu du volume des achats et de l'importance des sommes en jeu. Au Canada, les trois paliers de gouvernement, fédéral, provincial et municipal, achètent pour des milliards de dollars de biens et services chaque année.

Avant la signature d'accords de libre-échange et la création de l'OMC, les politiques d'achat favorisaient, de façon explicite ou implicite, les fournisseurs nationaux. À l'époque, même lorsque les gouvernements ouvraient les appels d'offres

## AUX ÉTATS-UNIS, LA PRÉFÉRENCE NATIONALE C'EST...

« Aux États-Unis, le Buy American Act autorise un traitement préférentiel lors des appels d'offres pour des marchés publics. La loi s'applique à tous les achats de l'administration fédérale américaine de plus de 25 000 \$ US. Elle crée des préférences de prix qui favorisent les produits nationaux provenant d'entreprises américaines.

« Par exemple, une soumission présentée par une petite entreprise américaine, dont le produit ou le service est d'origine américaine au moins pour 50 % de sa valeur finale, peut proposer un prix jusqu'à 12 % plus élevé que la meilleure soumission étrangère et être choisie. Pour les moyennes et grandes entreprises nationales, cette préférence de prix peut aller jusqu'à 6 %.

« La loi applique aussi une préférence de 12 % pour les entreprises situées dans des municipalités ayant des problèmes de chômage. Enfin, elle autorise l'adoption de mesures de préférence nationale ou locale dans les autres juridictions américaines, ce qui a donné lieu à l'adoption de lois de préférence nationale ou locale dans 31 des États. Par exemple, le New Jersey impose, depuis le 5 mai 2005, que tout contrat public soit effectué par des travailleuses et des travailleurs américains. »

Source : U.S. Government, *Buy American Act Guideline - 3.4.G*, adresse Web : [sandia.gov/policy/34g.pdf](http://sandia.gov/policy/34g.pdf), page consultée le 22 septembre 2006; cité dans FTQ, *Fières et fiers d'être syndicalistes, Une FTQ d'actions et de solutions, Document d'appui*, 28<sup>e</sup> Congrès de la FTQ, novembre 2007, page 19.

à l'échelle internationale, les soumissions nationales bénéficiaient d'une marge préférentielle, de 10% dans le cas du gouvernement fédéral canadien. C'est ainsi que des entreprises comme Bombardier et CAE sont devenues des championnes mondiales dans leur secteur en partie grâce aux achats faits par la défense et le programme spatial canadien.

Aujourd'hui, les accords visant à libéraliser le commerce comportent des dispositions pour obliger l'ouverture des marchés publics aux soumissionnaires étrangers. Néanmoins, plusieurs pays industrialisés continuent prudemment de favoriser une politique d'achat public, par exemple en utilisant les marchés publics du domaine de la défense pour imposer une préférence nationale. En effet, la défense n'est pas complètement assujettie aux accords commerciaux pour des raisons de sécurité nationale. Le Canada agit en ce sens en maintenant sa Politique des retombées industrielles et régionales.

Le cas des États-Unis est assez éloquent quoique particulier en ce sens que ce pays se situe fort probablement au-dessus de la mêlée sans respecter totalement les règles négociées. Ainsi, les politiques d'achat américaines couvrent plus que les seuls marchés publics de la défense et plusieurs législations, que ce soit au niveau fédéral, à celui des États ou des municipalités, autorisent le traitement préférentiel.

La FTQ croit que les gouvernements d'Ottawa et de Québec pourraient considérer une utilisation plus étendue de l'effet de levier de l'approvisionnement public afin de maximiser les occasions d'investissement et de création d'emplois au Québec en examinant ce qui pourrait être fait chez nous en matière de préférence nationale.

## Des programmes conditionnels d'aide publique aux entreprises

Certains pays ont des exigences très élevées en échange des aides gouvernementales.

Ainsi, aux États-Unis, il s'agit d'une pratique courante. En 2003, 43 États américains, cinq comtés et 41 villes accordaient des aides gouvernementales aux entreprises avec l'obligation de rencontrer certaines normes liées à l'emploi. Au total, 116 programmes publics comportaient des exigences comme l'obligation de verser des salaires équivalents au salaire industriel moyen, de créer des emplois à temps plein ou encore de fournir une couverture d'assurance-santé.

Devant l'ampleur des pertes d'emplois du secteur manufacturier, plusieurs États américains étudient actuellement des projets de loi visant à interdire l'accès aux programmes d'aide publique aux entreprises qui auraient aboli des emplois en délocalisant tout ou une partie de leur production dans d'autres pays. Dans certains cas, les entreprises ne pourraient obtenir de prêts, de subventions ou de contrats publics pour une période de sept ans.

Le Parlement européen s'est aussi engagé à contrer les délocalisations. En 2006, il a adopté une Résolution sur les restructurations et l'emploi, laquelle stipule que les entreprises bénéficiaires de l'aide publique de l'Union européenne, qui délocalisent leur production ou la prestation de leur service, ne peuvent bénéficier d'aucune aide gouvernementale pour une période de sept années et doivent même rembourser les sommes qui leur ont déjà été versées. En France, les grandes entreprises sont obligées de compenser les communautés frappées par

## AUX ÉTATS-UNIS : DES PROGRAMMES D'AIDE CONDITIONNELLE

### « Loi américaine sur la création d'emplois\* (American Jobs Creation Act)

« Le Congrès américain a adopté en 2004 une loi qui offre, entre autres, une réduction d'impôt aux entreprises industrielles qui produiront sur le territoire national. Cette loi regroupe un ensemble d'allègements fiscaux de l'ordre de 137 milliards de dollars américains pour les dix prochaines années. Même si en théorie ces incitatifs ne s'adressent qu'au secteur manufacturier, la loi vise aussi presque tous les services délocalisables, par exemple les services d'ingénierie ou la production de films. La loi garantit aussi d'importants allègements fiscaux pour les entreprises qui réinvestissent aux États-Unis les profits réalisés à l'étranger.

### « Normes de qualité de l'emploi liées aux subventions visant le développement économique\* (Jobs Quality Standards to Development Subsidies)

« Quasi absentes il y a à peine une décennie, les normes pour des emplois de qualité sont en voie de devenir une pratique courante aux États-Unis. Pour avoir droit à des crédits d'impôt, des abattements fiscaux, des remboursements gouvernementaux bonifiés, des avantages liés à des zones désignées, des subventions pour la formation professionnelle, des prêts à taux avantageux, etc., les entreprises doivent se conformer à des exigences très précises concernant la qualité des emplois créés comme, par exemple :

- offrir des emplois à temps plein, soit une semaine de travail de 40 heures;
- offrir des emplois permanents;
- verser des salaires supérieurs au salaire minimum, à la moyenne versée par les entreprises concurrentes, à l'équivalent du salaire industriel moyen ou au seuil de pauvreté (d'une famille de deux ou de quatre personnes selon la région). Parfois, on impose un pourcentage variant de 120 % à 200 % de la cible retenue, le seuil de pauvreté par exemple;
- augmenter annuellement les salaires ou les indexer au coût de la vie;
- fournir une couverture d'assurance maladie ou dentaire ou, en l'absence de telles assurances, offrir un salaire majoré;
- offrir un régime de retraite;
- prévoir dix jours de vacances et dix jours de congé de maladie;
- embaucher 50 % de la main-d'œuvre parmi les personnes résidant dans un périmètre déterminé de l'endroit où est implantée l'entreprise. »

\* traduction libre

Sources : Purinton Anna et al., *The policy Shift to Good Jobs – Cities, States and Counties Attaching Job Quality Standards to Development Subsidies*, *Good Jobs First*, novembre 2003, 46 pages; U.S. Government, The Library of Congress Thomas, adresse Web : [thomas.loc.gov/cgi-bin/bdquery/z?d108:HR04520:@@D&summ2=m&](http://thomas.loc.gov/cgi-bin/bdquery/z?d108:HR04520:@@D&summ2=m&), page consultée le 25 octobre 2007; cité dans FTQ, *Fières et fiers d'être syndicalistes, Une FTQ d'actions et de solutions*, Document d'appui, 28<sup>e</sup> Congrès de la FTQ, novembre 2007, page 24.

des licenciements collectifs en finançant le démarrage d'autres entreprises ou des activités de création d'emplois.

Il existe donc une réelle volonté de ces gouvernements d'établir des conditions exigeantes en

échange de l'aide publique.

L'exemple américain est la preuve de la faisabilité d'une approche plus coercitive chez nous. L'aide gouvernementale québécoise et canadienne pourrait donc être conditionnelle

à un engagement ferme des entreprises envers le maintien et la création d'un nombre assez substantiel d'emplois de qualité et assortie d'une obligation de remboursement en cas de non-respect. Dans un souci de justice, de transparence et de démocratie, ces ententes devraient être rendues publiques.

## Resserrer l'étau sur l'acquisition de nos entreprises

Plusieurs pays s'inquiètent de l'achat de leurs grandes entreprises notamment par des fonds étrangers, qu'ils soient privés ou souverains. En effet, plusieurs acquéreurs sont des fonds ou des entreprises contrôlés par des gouvernements, comme c'est le cas par exemple de Minmetals qui est une société du gouvernement chinois ou des fonds souverains des États du Moyen-Orient. Si les inquiétudes s'expriment surtout en invoquant la sécurité nationale, il y a ou il devrait aussi y avoir une méfiance envers des pays qui ne partagent pas les mêmes règles démocratiques ou qui ont un passé récent ou un présent de régimes totalitaire ou communiste.

Il ne faut pas non plus minimiser l'impact de l'exode des sièges sociaux qui découle des fusions-acquisitions. Loin des yeux, loin du cœur! La perte de proximité avec les décisions stratégiques des entreprises est tout aussi grave que la perte des emplois du siège social. Il peut en effet être beaucoup plus facile de fermer un établissement qui est à l'autre bout du monde qu'un situé tout près du siège social. Est-ce ce qui est arrivé pour la décision de la fermeture de l'usine de Crocs à Québec, au printemps 2008, par l'entreprise américaine qui venait tout juste de l'acheter?

Alors que le gouvernement canadien est très réservé dans son action pour limiter l'achat d'entreprises locales par des intérêts étrangers, il n'en est pas de même du gouvernement américain qui a renforcé les pouvoirs du comité chargé de contrôler les investissements étrangers dans les secteurs dits délicats tels le transport, les télécommunications, l'énergie et la santé. C'est le critère de sécurité nationale que ce gouvernement invoque le plus souvent comme ce fut le cas pour bloquer l'achat de l'entreprise pétrolière Chevron par la China National Offshore Oil Corporation et de cinq ports par le fonds Abu Dhabi Investment Authority. La définition américaine de la sécurité nationale est très large et, outre les craintes de terrorisme, elle englobe la souveraineté sur les ressources naturelles et les infrastructures.

Le gouvernement canadien semble peu enclin à protéger les entreprises canadiennes et donne facilement son aval aux transactions qu'il étudie. Ce n'est que récemment, pour la première fois, qu'il a utilisé les pouvoirs de la loi sur Investissement Canada adoptée par le gouvernement Mulroney en 1985, en remplacement de l'Agence de tamisage des investissements étrangers. Le gouvernement canadien a alors bloqué la vente de la division aérospatiale de MacDonald Dettwiler (MDA), fabricant du fameux bras canadien, à l'entreprise américaine Alliant Techsystems, pour des raisons de sécurité nationale. En effet, MDA est aussi responsable du principal satellite de surveillance du territoire canadien. Qui plus est, si cette entreprise est si intéressante pour des fonds privés, c'est qu'elle a pu se développer grâce à du soutien financier public.

Il a cependant donné son aval à l'achat de Bell (BCE) par la caisse de retraite Teachers (52% des parts) et par deux fonds privés américains. Pourtant, il s'agit de l'une des plus grandes entreprises canadiennes, implantée principalement au Québec et en Ontario, et chef de file dans le domaine des télécommunications. Ce dernier argument constitue un incontournable élément de sécurité nationale. Qui plus est, cet achat est la plus importante transaction de l'histoire canadienne impliquant des fonds privés qui veulent procéder à un tel endettement qu'il est certain que les pertes d'emplois seront très importantes et que les recettes fiscales diminueront fortement. Un dur coup pour l'économie ontarienne et québécoise.

Le cas d'Alcan, dont la vente semble intéressante à première vue, apparaît aussi très problématique. Malgré les engagements de maintenir le

siège social et les activités de recherche et développement au Québec, d'investir 2,1 millions de dollars afin de créer 2 500 nouveaux emplois, d'utiliser des sous-traitants et des fournisseurs spécialisés québécois, etc., des décisions contraires risquent d'être prises, à moyen et à long terme, par les gestionnaires situés à Londres, menaçant ainsi un fleuron de l'économie québécoise.

Les achats d'entreprises canadiennes ont récemment été si nombreux que la pression publique s'est faite très forte. Actuellement, un débat fait rage. Certains experts estiment qu'Ottawa devrait intervenir plus fermement, à l'exemple du gouvernement américain, pour protéger les intérêts économiques nationaux. D'autres s'indignent de ce qu'ils considèrent être du protectionnisme. Certains dirigeants d'entreprise n'attendent pas la protection gouvernementale et se réservent une majorité des

## LOIS CONTRAIGNANTES POUR L'ACQUISITION DES ENTREPRISES NATIONALES

### MALGRÉ LE DISCOURS IDÉOLOGIQUE, LES ÉTATS-UNIS SE PROTÈGENT

Entre 1982 et 1990, près de 35 États américains ont adopté des lois pour restreindre l'achat, par des entreprises étrangères, d'entreprises nationales. C'est ainsi que l'Indiana, la Caroline du Nord, l'Ohio et l'État de Washington, par exemple, ont légiféré pour protéger respectivement Cummins Engine, Burlington Industries, Goodyear Tire and Rubber Co. et Boeing.

En 1990, l'État de la Pennsylvanie a fait les manchettes en se dotant de la loi la plus contraignante avec des dispositions qui ont pour effet de rendre une acquisition hostile (c'est-à-dire non sollicitée) excessivement coûteuse. Cette loi oblige les dirigeants des entreprises visées par l'achat de prendre aussi en compte les intérêts des clients, des fournisseurs, des collectivités et des employés au lieu des seuls intérêts des actionnaires.

Plusieurs dirigeants d'entreprises se sont insurgés contre de telles lois qui augmenteraient les coûts d'un éventuel achat et diminueraient d'autant les revenus des dirigeants puisque la valeur des actions en Bourse serait possiblement moins élevée.

Sources : Wayne, Leslie, *Many Companies in Pennsylvania Reject State's Takeover Protection*, The New York Times, juillet 1990; Wahal, Sunil, *Who Opts Out of State Antitakeover Protection?* Financial Management Association, automne 1995, 12 pages. Des vérifications ont été faites en avril 2008 pour actualiser l'information.

actions avec droit de vote afin d'éviter de se faire racheter par des concurrents.

Le ministre de Industrie Canada a mis sur pied un comité d'étude sur les politiques en matière de concurrence dont le rapport est attendu en juin 2008. Il faut espérer qu'il ne s'agisse pas de poudre aux yeux de la part d'un gouvernement conservateur minoritaire. Le gouvernement canadien doit adopter des directives claires sur l'investissement étranger notamment pour protéger des industries névralgiques. Il devrait aussi élargir l'éventail des critères à considérer dans son analyse critique des propositions d'achat étrangères, sortir du strict cadre de la sécurité nationale pour englober la défense des intérêts nationaux, la souveraineté sur nos ressources naturelles, les impacts sur l'emploi ainsi que sur le tissu productif d'une région.

## UNE MEILLEURE GOUVERNANCE DES ENTREPRISES

Les nombreuses crises qui ont secoué le monde des affaires au cours des dernières années illustrent avec éloquence les défaillances des mécanismes actuels de reddition de comptes c'est-à-dire la responsabilité des dirigeants d'informer toutes les parties prenantes (salariés, gestionnaires, actionnaires, conseils d'administration, fournisseurs, clients) de l'usage qui est fait des ressources de l'entreprise. Elles mettent en lumière la nécessité d'une gouvernance d'entreprise plus rigoureuse pour lutter contre les abus.

Une réglementation plus serrée existe pour les entreprises cotées à la Bourse notamment l'obligation de produire des

rapports trimestriels et de tenir des assemblées d'actionnaires. Cependant, elle n'est pas infaillible comme l'ont démontré des investisseurs astucieux qui ont réussi à contourner et à enfreindre les règles actuelles. Il importe donc de voir à renforcer la réglementation existante et sa mise en application.

Le mouvement syndical s'intéresse à la gouvernance d'entreprise à cause de son impact sur l'emploi, mais aussi sur les épargnes des travailleurs et des travailleuses dont une partie des régimes de retraite sont investis dans des titres d'entreprise, des actions par exemple. Et c'est sur l'ensemble des procédures, réglementations, lois et institutions mises en place pour diriger, administrer et contrôler les entreprises qu'il intervient pour proposer des mécanismes précis. L'objectif principal étant que les dirigeants et les gestionnaires se libèrent de la dictature des résultats boursiers trimestriels qui encourage une gestion à court terme. Ce type de gestion, qui ne met l'accent que sur les performances financières, éloigne les gestionnaires des performances fondamentales et réelles de l'entreprise.

La Commission syndicale consultative (plus communément appelé TUAC-OCDE) a demandé aux pays du G8 de discuter de la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE en matière de gouvernance d'entreprises (privées et publiques) et de l'application des lignes directrices concernant la gouvernance et la gestion d'actifs des fonds de retraite lors de leur réunion de juillet 2008. Le feront-ils et qu'en sortira-t-il? Cela reste à voir.

Les propositions d'une bonne gouvernance d'entreprise, mises de l'avant par la Confédération internationale syndicale (CSI), visent notamment :

- à renforcer la responsabilité et le pouvoir des conseils d'administration de manière à ce qu'ils tiennent compte non seulement des intérêts des actionnaires, mais également de ceux des travailleurs et des travailleuses, des communautés où l'entreprise est présente, des fournisseurs, des clients, etc. et ce, dans une perspective de long terme;
- à renforcer l'indépendance des conseils d'administration, y compris dans les entreprises non cotées en Bourse, en assurant une meilleure répartition des rôles entre la direction de l'entreprise et les actionnaires;
- à prévenir les conflits d'intérêts des dirigeants et des membres du conseil d'administration des entreprises;
- à accorder aux syndicats un droit à l'information et à la consultation sur toutes les décisions de l'entreprise qui ont un impact sur les emplois et les conditions de travail;
- à introduire, lorsqu'une entreprise est achetée par un fonds privé, de nouveaux codes de conduite à l'intention des conseils d'administration afin d'assurer une protection adéquate des intérêts des actionnaires et des travailleurs et des travailleuses;
- à encadrer l'acquisition d'entreprise par des fonds privés ou de couverture par des mesures réglementaires limitant le plus possible l'utilisation de l'endettement et exigeant la présentation de rapports d'évaluation des risques et des rendements, mais aussi une analyse des impacts sur l'emploi.

## EN CONCLUSION

Le capitalisme d'aujourd'hui se distingue de celui du passé par son adhésion quasi sans limite à la logique financière. Cette orientation conduit à une situation économique difficilement soutenable à long terme. Le capitalisme financier ne peut pas croître de façon stable lorsque les cours boursiers fluctuent en dents de scie, alors que des périodes de forte rentabilité succèdent ou suivent des périodes de forte dépréciation. Et ce, en dépit de la bonne tenue des principaux indicateurs économiques d'un pays ou d'une situation saine des entreprises.

Les licenciements massifs obéissent aussi à une logique boursière et non à une logique de production ou de prestation de services. Car les entreprises qui annoncent des licenciements importants voient leurs actions cotées en Bourse bondir. Hélas!

Quant au secteur public, il est constamment sous attaque par les tenants du dogme du libre marché. Les défenseurs de cette thèse affirment – à tort! – que le secteur privé fait mieux que le secteur public, et ce, dans tous les domaines. Ainsi, le secteur privé ferait des investissements générant de la richesse alors que le secteur public ne ferait que des dépenses inconsidérées. Certains médias et *think tanks* ont orchestré une campagne pour la privatisation des services publics et une cure amaigrissante des emplois du secteur public. Sans oublier l'obsession de l'équilibre budgétaire et du remboursement de la dette pour justifier les réductions dans les dépenses publiques. Conséquemment, des emplois sont perdus ou se précarisent. L'éventail des services se ratatine et le rôle de l'État est de plus en plus réduit. Au moment même où nous aurions le plus grand besoin d'un État fort

qui accepterait de réglementer et d'encadrer la mondialisation des échanges commerciaux et financiers.

La preuve est faite. Un autre modèle de développement est possible qui permet à la fois de créer de la richesse et d'en redistribuer les fruits par des politiques économiques et sociales responsables. À cause de la financiarisation croissante de l'économie et de la mondialisation, une réglementation adéquate doit encadrer tant les flux de capitaux que les échanges commerciaux. Les fonds d'investissement et les dirigeants des entreprises transnationales doivent aussi faire l'objet d'une surveillance plus étroite. Le mouvement syndical international a développé de nombreuses revendications que la FTQ et ses syndicats affiliés ont fait leurs au fil des années. Mais c'est aussi dans chacun de nos milieux de travail, dans nos entreprises, dans nos secteurs, dans nos régions, qu'il faut agir.

## PARTIE 2

# L'action syndicale ici et ailleurs dans le monde

La mondialisation à la manière des entreprises transnationales et des gouvernements néolibéraux a des effets désastreux sur les populations et les travailleurs et les travailleuses, chez nous et partout dans le monde. Trop souvent, nous ressentons de l'impuissance face à cet immense pouvoir. Pourtant, il y a déjà longtemps que nous agissons pour contrer, directement ou indirectement, les effets les plus néfastes de la mondialisation et pour donner une dimension humaine au développement économique, chez nous et ailleurs dans le monde. Toutes ces actions nécessitent des alliances non seulement entre

des syndicats, mais également avec des organisations non gouvernementales (ONG) et des mouvements sociaux proches de nos valeurs syndicales de justice sociale.

À la FTQ, c'est dans la foulée de la négociation des accords de libre-échange avec les États-Unis d'abord, avec le Mexique ensuite, que nous nous sommes impliqués. Nous avons participé activement à la tenue du Sommet des peuples des Amériques qui a eu lieu à Québec en 2001. Cette année-là, l'action syndicale internationale a été à l'ordre du jour de notre 26<sup>e</sup> Congrès, avec la thématique *Vers un syndicalisme*

*sans frontières*. La FTQ a ensuite tenu des rencontres annuelles où les syndicats ont pu partager leurs expériences respectives. La FTQ a aussi valorisé notre implication au niveau international par la prise en charge de nos caisses de retraite et l'investissement responsable de notre argent. Mais les défis sont encore nombreux et il reste beaucoup à faire, ensemble.

Cette deuxième partie du document vise à mettre en évidence les actions des syndicats affiliés à la FTQ afin que ces bonnes pratiques puissent être reprises ailleurs dans nos rangs. Les deux chapitres qui

## PRATICO-PRATIQUE

### DIFFÉRENTS MOYENS POUR CONVAINCRE ET IMPLIQUER NOS MEMBRES

#### Pour faire de la sensibilisation ou de l'information

- Discuter de mondialisation, d'activités de solidarité internationale dans une assemblée générale ordinaire ou spéciale.
- Produire des articles sur le sujet dans le journal syndical ou sur le site Web du syndicat local ou du syndicat.
- Inviter des personnes-ressources du syndicat, de la FTQ ou du milieu universitaire à faire des exposés.
- Participer aux formations de la FTQ sur la mondialisation ou sur les régimes de retraite.

#### Dans les activités courantes du syndicat

- Faire le suivi des dossiers, des échanges avec d'autres syndicats, des rencontres, etc. Ce suivi peut être assuré verbalement en assemblée générale, mais

aussi dans des tracts ou journaux syndicaux.

- Inviter les délégations étrangères à participer à une assemblée générale, à une rencontre avec les membres ou à une rencontre du réseau de délégué(e)s.
- Participer aux activités du syndicat ou de la FTQ portant sur la mondialisation et les activités syndicales internationales.
- Élire ou nommer les personnes participant à des activités au niveau international de la même façon qu'on le fait pour la participation aux congrès et autres activités (colloques, formation, etc.). On peut aussi réserver un poste au sein d'une délégation à de simples membres.

#### Au niveau financier

- Réserver une partie du budget du syndicat local ou du syndicat aux activités internationales.

- Créer un fonds dédié aux activités internationales dont le financement est assuré par une contribution des membres, de l'employeur ou des deux.
- Une contribution volontaire des membres oblige le syndicat local à faire un travail de sensibilisation plus important.

Cela peut aussi être à partir d'une expérience personnelle extérieure au syndicat local que nos membres comprendront mieux l'action syndicale internationale. Il peut donc être intéressant de vérifier qui de nos membres posent des gestes individuels concrets (par exemple l'achat de produits équitables) ou ont un intérêt ou une implication sociale dans différents domaines de l'action internationale. Il est alors possible d'identifier des personnes qui seraient volontaires pour travailler sur un dossier en particulier.

## CE QU'ILS PENSENT MAIS NE DISENT PAS TOUT HAUT!

*« C'est bien beau les relations internationales, mais ça descend pas vraiment à la base. Y'a que les dirigeants au plus haut niveau qui sont impliqués, rarement des conseillers et des conseillères... et encore moins des dirigeants locaux. Ça change un peu, mais pas bien vite. Faut pas s'étonner alors si les membres pensent que ce sont des occasions de voyage! »*

Source : FTQ, *Vers un syndicalisme sans frontières, Document de travail*, 26<sup>e</sup> Congrès, 26 au 30 novembre 2001, page 49.

suivent présentent donc diverses activités syndicales en fonction de deux volets de notre action : la négociation dans nos milieux de travail et nos entreprises et la mobilisation pour des actions syndicales et citoyennes, ici et ailleurs dans le monde.

Mais nous avons un important travail de conviction à faire pour que nos membres comprennent que l'action syndicale internationale est nécessaire, qu'elle se situe dans le droit fil de ce qui se passe dans nos entreprises, au quotidien. C'est en discutant avec nos membres pour mieux connaître les raisons de leurs craintes face aux enjeux internationaux, en les sensibilisant à ceux-ci, en les informant de nos démarches et activités et en y faisant participer le plus grand nombre, que nous pouvons changer leur mentalité, notamment en ce qui concerne le temps et les ressources financières à y consacrer.

## CHAPITRE 3

# Négociier dans les entreprises, ici et ailleurs dans le monde

L'objectif premier des syndicats locaux, c'est de négocier avec les employeurs des conditions de travail acceptables pour les travailleurs et les travailleuses et de les protéger contre des décisions qui minent leurs conditions de travail et détruisent leurs emplois. Un bon rapport de force est nécessaire et nous le construisons en développant des solidarités : entre nos membres aux caractéristiques diversifiées, dans notre milieu de travail au sein de notre syndicat local; entre différents syndicats locaux d'un même employeur ou d'un même secteur d'activité, au sein de notre syndicat ou avec d'autres syndicats; entre différents syndicats, centrales syndicales et groupes sociaux de la même région.

La solidarité internationale a longtemps été perçue comme le soutien des syndicats forts des pays développés offert aux travailleurs et aux travailleuses des pays peu ou pas développés et à leurs rares syndicats trop souvent mal organisés. Pourtant, de plus en plus souvent, notre action locale ou sectorielle bénéficie grandement de cette solidarité internationale. Nos syndicats sont ainsi de plus en plus actifs dans les structures syndicales internationales<sup>14</sup>, surtout au niveau sectoriel dans les fédérations syndicales internationales (FSI). La FTQ, avec le CTC, est présente à la Confédération syndicale internationale (CSI) et à la

14. Voir l'annexe 2 pour une description des organisations syndicales internationales.

### TRAVAILLER À L'INTERNATIONAL POUR EUX... ET POUR NOUS

« Notre engagement en solidarité internationale vise autant à soutenir le développement des peuples du Sud qu'à protéger les emplois et les conditions de travail chez nous. Notre avenir est lié à celui des autres travailleurs et travailleuses dans le monde. L'implication de notre syndicat doit augmenter à mesure que la mondialisation néolibérale étend son emprise dans toutes les sphères d'activité, dans tous les pays. Les succès des luttes récentes sont une preuve qu'un autre monde est possible : il nous appartient d'y travailler. »

Source : Syndicat des Métallos, *Le développement durable, c'est la source de l'avenir de nos emplois, Rapport du directeur québécois*, 42<sup>e</sup> Assemblée annuelle, novembre 2006, page 11.

Confédération syndicale des Amériques (CSA), une des organisations régionales<sup>15</sup> de la CSI.

### NOUS SOMMES TOUS CONCERNÉS

Les travailleurs et les travailleuses ne se sentent pas toujours concernés par la mondialisation et ses effets dans leur milieu de travail. Plusieurs croient que seules les entreprises transnationales sont visées parce qu'elles seraient les seules à pouvoir délocaliser des emplois en envoyant la production

15. Dans un sens international, il s'agit ici d'une région du monde. Dans la suite du texte, l'utilisation du terme région réfère à l'usage habituel des régions du Québec.

d'une usine dans d'autres usines de la même entreprise. Pour plusieurs, les emplois des PME ou des services et encore plus des services publics sont perçus comme ne pouvant être délocalisés. Et pourtant...

- Les décisions des entreprises transnationales peuvent avoir un effet sur la création ou la perte d'emplois dans une région ou au Québec. L'effet est direct quand il concerne un établissement de l'entreprise. Il est indirect pour ce qui est des PME sous-traitantes, des fournisseurs ou des entreprises de service qui vivent des revenus des travailleurs et des travailleuses à l'emploi des entreprises transnationales.
- Les politiques de gestion des entreprises transnationales ont des effets sur l'ensemble du marché du travail en faisant des pressions à la baisse sur les conditions de travail de tout le monde.
- Les interventions de ces entreprises dans les processus de négociation de libre-échange ont des effets dévastateurs sur les programmes publics de soutien du revenu, notamment pour les importantes restrictions au régime de l'assurance-emploi.
- Les pressions pour la privatisation des services publics sont le fait de transnationales du secteur des services qui, avec le soutien des institutions financières internationales, tentent « d'acheter » le secteur public, un pays après l'autre.
- Les technologies de l'information et de la communication se développent

de manière exponentielle et permettent ou permettront bientôt de délocaliser ce que notre imagination ne pouvait inventer encore récemment. Par exemple, la gestion de services ambulanciers ou des diagnostics médicaux à distance.

C'est donc dire l'importance pour tous les syndicats de travailler au niveau international. Parce que faire respecter les droits fondamentaux du travail ailleurs permet de maintenir et d'améliorer le respect de nos droits et de nos conditions de vie et de travail ici.

## MIEUX CONNAÎTRE NOTRE ENTREPRISE OU NOTRE SECTEUR

Pour être en meilleure posture en négociation et pour pouvoir prévenir les coups durs, il nous faut mieux connaître notre entreprise et le secteur d'activité ou la région dans laquelle elle évolue. Il faut aussi connaître ses ramifications internationales, qui sont les actionnaires et comment ont-ils agi dans d'autres entreprises. Ces démarches sont essentielles et permettent de passer du mode défensif au mode offensif. Mieux vaut interpellier l'entreprise et lui proposer des solutions que d'attendre le moment fatidique de l'annonce des mises à pied. Mieux vaut savoir avant à qui on a affaire que de le découvrir au beau milieu d'une négociation collective.

Nous ne faisons pas assez régulièrement le portrait de la situation. Nous tenons trop souvent pour acquis que les choses vont bien et vont continuer à bien se passer. Nous ne voulons surtout pas être des oiseaux de malheur. Pourtant... Pouvons-nous nous permettre de commencer des négociations sans faire le portrait de la situation? Pouvons-nous faire abstraction de la vente de

notre entreprise ou des impacts de la montée des coûts de l'essence sur les coûts de production? Dans les secteurs public et parapublic, pouvons-nous faire abstraction des politiques du parti au pouvoir qui concernent nos conditions de travail ou des partis de l'opposition qui aimeraient bien le remplacer?

Nous devons développer des pratiques de veille qui sont d'autant plus efficaces qu'elles sont effectuées sur une base continue. Étant donné le caractère fluctuant des marchés et les nombreuses restructurations des entreprises, un bon suivi et une mise à jour régulière des informations sont nécessaires si l'on veut identifier et comprendre les stratégies de notre entreprise. Nous devons aller chercher l'information partout où elle existe, en mettant l'ensemble de notre réseau syndical dans le coup : nos membres, notre conseil régional FTQ, notre syndicat.

Nos membres, particulièrement ceux qui occupent des positions clés, sont précieux dans notre cueillette d'informations. Par exemple, à la réception ou à l'expédition, les membres sont en mesure de vérifier que les commandes sont à la baisse, qu'il y a eu des retours de marchandise, que les fournisseurs exigent d'être payés sur livraison, etc. Ou encore, à la comptabilité, les membres peuvent être des témoins privilégiés de gaspillage. On peut aussi tenter de mettre à contribution les personnels hors de notre syndicat local, qu'ils soient ou non syndiqués. La FTQ a développé un *Guide d'action pour l'emploi, Prévenir, intervenir, agir...* On y trouve un questionnaire qui permet de poser un diagnostic sur la santé de notre entreprise ou de notre milieu de travail en fonction des cinq grandes fonctions que sont la

gestion, les finances, le marketing, la production et les ressources humaines. Ce questionnaire propose de faire des diagnostics sectoriel et régional. La version qu'on trouve à l'annexe 3 inclut aussi un diagnostic international qui est aujourd'hui plus important que jamais pour connaître les pratiques de ceux qui possèdent notre entreprise.

Notre syndicat est particulièrement bien placé pour identifier les sources d'information externes sur l'entreprise ou le secteur, notamment auprès d'autres syndicats ou d'autres centrales, ici au Québec et au Canada ou ailleurs dans le monde.

## Des sources officielles d'informations sur les entreprises

Quand nous faisons face à des entreprises transnationales, le type d'information et les moyens de les obtenir sont variés. Les informations les plus pertinentes sont la propriété et la direction de l'entreprise, par exemple les principaux actionnaires et l'origine de tout financement d'importance. Les informations des entreprises cotées en bourse sont plus faciles à obtenir, car elles sont du domaine public, en plus d'être étudiées par des organisations qui fournissent des informations aux investisseurs. Cette recherche n'est pas nécessairement onéreuse ni ne doit prendre beaucoup de temps. Il s'agit de savoir comment et où obtenir les informations, Internet pouvant être une ressource fort importante.

- La majorité des grandes entreprises ont toutes leur site Web qui peut contenir l'essentiel des informations recherchées y compris leurs rapports annuels.
- D'autres publications peuvent fournir des informations pertinentes : des publications financières par exemple le *Financial Times* ou le *Wall*

## LA CSI PROPOSE DES SITES WEB INDÉPENDANTS

« Il y a également de nombreux sites Web indépendants qui se consacrent spécifiquement à fournir des informations sur les entreprises, principalement sur les multinationales. L'inconvénient dans ce cas est que, pour certains de ces sites, l'utilisateur doit payer pour avoir pleinement accès aux bases de données.

« Vous trouverez ci-dessous plusieurs adresses de sites Web :

« AFL-CIO Corporate Pay-watch : [www.aflcio.org/corporateamerica/paywatch](http://www.aflcio.org/corporateamerica/paywatch)

Corporate information : [www.corporateinformation.com](http://www.corporateinformation.com)

Europages : [www.europages.com](http://www.europages.com)

FreeEDGAR : [www.freeedgar.com](http://www.freeedgar.com)

PR Newswire : [www.prnewswire.com/cnoc/cnoc.shtml](http://www.prnewswire.com/cnoc/cnoc.shtml)

One world : [www.oneworld.org/guides/TNCs/index.html](http://www.oneworld.org/guides/TNCs/index.html)

Transnationale : [www.transnationale.org](http://www.transnationale.org) »

Source : Confédération internationale des syndicats libres (CISL) devenue Confédération syndicale internationale (CSI), *Guide syndical de la mondialisation*, deuxième édition, novembre 2004, page 112. Seuls les sites encore en activité en avril 2008 ont été retenus dans la présente liste.

*Street Journal*; des ouvrages commerciaux incluant des annuaires d'entreprises qui peuvent être coûteux, mais qu'on retrouve dans les bibliothèques publiques; des registres gouvernementaux ou d'organismes de réglementation où sont consignés des registres d'entreprises ou des actes juridiques.

- Les chaires de recherche universitaire et les instituts d'analyses économique et financière sont des organisations qui font des études de cas sur des entreprises transnationales. L'entreprise a peut-être déjà fait l'objet d'une telle étude ou un tel organisme pourrait être intéressé à la faire sur demande. La FTQ peut aider à prendre contact avec des groupes de recherche.
- Des sites Web indépendants fournissent des informations sur les entreprises, surtout transnationales. Il faut parfois payer pour les obtenir.

## Des conseils mondiaux pour être mieux informés

Nos syndicats sont affiliés à des fédérations syndicales internationales (FSI). Et s'ils ne le sont pas, il serait intéressant qu'ils y soient. Ces dernières années, ces fédérations internationales ont assumé un leadership dans la création d'alliances entre les syndicats d'une même entreprise transnationale, souvent avec le soutien du ou des syndicats du pays d'origine de cette entreprise. Ces alliances permettent de mieux connaître les conditions de travail établies par l'employeur dans d'autres pays, de mieux comprendre les enjeux auxquels nous devons faire face et de consolider notre rapport de force ici et ailleurs. Ces alliances renforcent donc notre pouvoir de négociation et permettent la défense de droits fondamentaux des travailleurs et des travailleuses au sein de l'entreprise, mais aussi chez les fournisseurs ou chez les sous-traitants, peu importe le pays où les opérations sont installées.

Ces alliances peuvent prendre diverses formes, des rencontres ponctuelles à la création de comités syndicaux, souvent appelés des conseils mondiaux comme c'est le cas pour la

## DES DROITS À L'INFORMATION ET À LA CONSULTATION DANS LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS

Dans le cadre de l'Union européenne, les droits d'information et de consultation des travailleurs et des travailleuses sont issus de directives européennes qui doivent par la suite être transposées dans des lois nationales. La directive sur les comités d'entreprise européens a été adoptée en 1994 puis transposée dans chaque pays de l'Union européenne. Le comité est ainsi devenu le lieu du processus d'information et de consultation des entreprises transnationales.

Une entreprise qui compte au moins 1 000 travailleurs dans les États membres et au moins 150 travailleurs dans au moins deux États membres différents doit négocier la mise sur pied d'un comité d'entreprise européen, composé de personnes représentant les travailleurs et les travailleuses de tous ses établissements dans l'Union. Ces personnes ne sont pas nécessairement toutes des syndicalistes. La structure est très différente d'un comité à l'autre, et ce, dans un même pays (même législation), car le tout est négocié. L'Union européenne a accordé des subventions pour soutenir la mise en place des comités. La majorité des syndicats a utilisé ces sommes pour former les membres syndicaux des comités d'entreprise européens.

Source : FTQ, *Vers un syndicalisme sans frontières*, Document de travail, 26<sup>e</sup> Congrès, novembre 2001, page 21. Des vérifications ont été faites en avril 2008 pour actualiser l'information.

## PRATICO-PRATIQUE DES SYNDICATS QUÉBÉCOIS PARTICIPENT À DES CONSEILS D'ENTREPRISE

### Rio Tinto et les Métallos

Rio Tinto, une transnationale d'origine britannique, œuvre dans le secteur des mines et des métaux. Elle opère dans plus de 40 pays. Rio Tinto fait preuve d'antisyndicalisme en exerçant un puissant lobbying pour faire modifier les lois qui soutiennent les syndicats. C'est en Australie qu'elle a réussi son premier coup. En 1993, avec l'arrivée d'un gouvernement conservateur, Rio Tinto a obtenu une modification au Code du travail qui a permis les contrats individuels, ce qui a entraîné la désyndicalisation de deux mines. La Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (connue sous son sigle anglais ICEM) a tenu une conférence internationale où a été décidée la mise sur pied du réseau syndical mondial de Rio Tinto. Les Métallos du Québec se sont joints à ce réseau en 2001 et participent depuis à toutes les activités.

En 2004, à Sept-Îles, la mine IOC qui appartient à Rio Tinto a voulu instaurer un programme de performance. Grâce à l'information obtenue des syndicats australiens qui avaient subi environ 180 congédiements suite à l'implantation de ce programme, l'exécutif du syndicat local a réussi à démontrer aux membres les dangers d'y adhérer. Le rejet de ce programme est alors devenu un enjeu de la négociation. Après un conflit de travail, le syndicat a eu gain de cause, l'employeur abandonnant ce programme de performance.

On sent cependant un certain essoufflement du réseau notamment à cause d'un manque de ressources humaines et financières. Il est aussi plus difficile de mobiliser en l'absence de problèmes majeurs, les rapports avec l'entreprise s'étant améliorés un peu partout.

### Rolls Royce et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (AIMTA)

Rolls Royce œuvre dans dix pays. Une restructuration importante au niveau international a entraîné 5 000 pertes d'emploi, surtout en Angleterre. Les pressions syndicales se sont faites très nombreuses et se sont poursuivies, pendant une période de deux ans, dans divers pays. À l'initiative de l'Angleterre, de l'Allemagne et de la Norvège, ces discussions ont abouti à la création d'un conseil global dont les responsabilités sont calquées sur celles du comité d'entreprise européen. Tous les frais sont assumés par l'employeur et les syndicats se réunissent une journée avant la rencontre avec l'employeur. Ces réunions permettent d'obtenir de l'information sur les changements dans l'entreprise, de prévoir leurs incidences sur les travailleurs et les travailleuses et de tenter d'obtenir des clauses les protégeant.

### Diverses entreprises du secteur de l'électricité et le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

La division Hydro-Québec international voulait privatiser la compagnie nationale d'électricité en Argentine. Une délégation syndicale québécoise a alors rencontré le syndicat argentin, a constaté qu'aucun pays n'était à l'abri des privatisations et a ainsi démontré aux membres québécois les impacts négatifs de la privatisation et l'importance d'unir les forces syndicales au niveau international.

L'action internationale s'est aussi développée entre les syndicats travaillant pour les sept plus grandes entreprises d'électricité, française, allemande, italienne, japonaise, américaine, ontarienne et québécoise dans le but d'établir le portrait de l'industrie.

Enfin, l'action s'est concrétisée par la participation à l'association internationale Droit à l'énergie SOS futur pour laquelle l'énergie est un bien public, un droit fondamental des êtres humains ([www.energiesosfutur.org](http://www.energiesosfutur.org)). Cette association regroupe 250 organisations syndicales et non gouvernementales provenant d'un peu plus de 70 pays répartis sur quatre continents et représentant près de 40 millions de membres.

### InBev et les Teamsters

L'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie – restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), une fédération internationale, a décidé de s'attaquer au cas de InBev, devenu le premier brasseur au monde par une fusion en 2004, suite à de nombreuses violations des libertés syndicales et à des plans de restructuration qui ont mené à la fermeture de plusieurs usines dans le monde. Au menu : rencontre internationale au Brésil en novembre 2005, journées de grève et de manifestation en Europe en 2005 et 2006, lancement d'une campagne mondiale en mars 2006 contre les fermetures d'usines et les pratiques antisyndicales d'InBev au Monténégro et ailleurs, etc. En janvier 2007, le syndicat nord-américain des Teamsters a adhéré à l'UITA pour le secteur des boissons. La section locale 1999 qui représente des membres chez Labatt, une filiale de InBev, pourra participer dans les actions internationales futures.

Sources : FTQ, *Compte rendu Atelier de travail sur les alliances syndicales internationales*, présentations de Frank Beaudin (Métallos), Ghislain Tremblay (AIMTA-869) et Charles Paradis (SCFP-1500), décembre 2005, 16 pages; FTQ, *La campagne internationale des syndicats de InBev*, monographie de Jan Frans Ricard, Service de la solidarité internationale, février 2007, non paginé.

## LES DROITS FONDAMENTAUX DU TRAVAIL

L'Organisation internationale du travail (OIT), une organisation des Nations Unies, a un fonctionnement tripartite : patronal, syndical, gouvernemental. On y adopte des conventions sur divers sujets qui, par la suite, doivent être ratifiées par les États membres. En 1998, l'OIT a adopté une *Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux du travail*, où huit conventions ont été reconnues comme fondamentales pour les droits des travailleurs et des travailleuses, quel que soit le niveau de développement des différents États membres. Ces droits sont dits fondamentaux parce qu'ils sont essentiels pour permettre l'exercice d'autres droits. Il s'agit de :

- deux conventions sur la liberté syndicale, la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et la convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective;
- deux conventions sur l'abolition du travail forcé, la convention n° 29 sur le travail forcé et la convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé;
- deux conventions sur l'égalité, la convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession) et la convention n° 100 sur l'égalité de rémunération;
- deux conventions sur l'élimination du travail des enfants, la convention n° 138 sur l'âge minimum et la convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants.

Le Canada n'a ratifié que cinq de ces huit conventions soit les 87, 100, 105, 111 et 182. Mais la déclaration prévoit aussi que même les États membres qui n'ont pas ratifié ces conventions doivent, du seul fait de leur appartenance à l'OIT, « *respecter, promouvoir et réaliser (...) les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions.* »

D'autres initiatives gouvernementales internationales visent à interpeller plus précisément les entreprises transnationales. C'est le cas du Global Compact de l'ONU adopté en 2000 : neuf principes regroupés sous trois grands thèmes, droits humains, du travail et de l'environnement. La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (à l'OIT) couvre l'ensemble des droits fondamentaux du travail, mais aussi la politique de l'emploi, de la formation, de santé et sécurité, etc. Cette déclaration, adoptée en 1977, a été révisée en 1987 et 1995. Enfin, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, adoptés en 2000, reprennent les questions des droits humains, du travail et de l'environnement, et soulignent la nécessité de lutter contre la corruption.

Sources : FTQ, *Vers un syndicalisme sans frontières*, Document de travail, 26<sup>e</sup> Congrès, 26 au 30 novembre 2001, pages 24 et 26; FTQ, *Économie et syndicalisme. Les organisations internationales, comment s'y retrouver!*, 26<sup>e</sup> Congrès, 26 au 30 novembre 2001, pages 39 à 52; Organisation internationale du travail (OIT), adresse Web : [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

participation des Métallos québécois dans le Conseil mondial de Rio Tinto. Dans certains cas, le comité syndical peut regrouper des représentants d'un secteur d'activité économique, comme c'est le cas d'un comité du secteur de l'électricité qui a été créé sous le leadership de la section locale 1500 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-1500).

Certains comités sont d'inspiration patronale sous le modèle des comités d'entreprise européens. L'employeur accepte alors d'élargir la participation à des représentants des travailleurs et des travailleuses œuvrant dans des établissements situés ailleurs qu'en Europe. C'est le cas pour la section locale 869 de l'Association internationale des machinistes et

des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (AIMTA-869) qui participe au Conseil global de Rolls Royce. L'employeur assume les coûts associés à la rencontre : les salaires et les frais de déplacement et de séjour des participants et des participantes, la traduction simultanée, etc.

D'autres syndicats explorent une autre voie, celle de la fusion de leurs organisations avec d'autres organisations syndicales. C'est le cas, par exemple, du plus grand syndicat du Royaume-Uni, UNITE, qui a annoncé, en mai 2008, sa fusion éventuelle avec les Métallos des États-Unis, du Canada et des Caraïbes afin de créer le premier syndicat transatlantique. Ce type de regroupement permet de mettre en commun des expertises, d'étendre leur représentativité dans différents secteurs d'activité, de renforcer leurs actions face à la mondialisation ainsi que leur pouvoir de négociation face aux grandes entreprises transnationales.

Ces regroupements, réseaux et rencontres permettent d'échanger de l'information rapidement et de façon efficace. Cela nous permet aussi d'aller plus loin dans notre action de négociation que ce soit par la négociation d'accords-cadres, de codes de conduite ou de politiques d'achat responsable ou d'un plus grand contrôle de la gestion de nos caisses de retraite.

## NÉGOCIER LE RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX DU TRAVAIL

Les transnationales, qui ont des règles internationales dans presque tous les domaines, n'en possèdent pas en matière des droits fondamentaux du travail. Ces entreprises respectent les droits des travailleurs et des travailleuses dans les pays où la loi est bien établie et son respect

# LISTE DES ACCORDS-CADRES INTERNATIONAUX

AU 31 JUILLET 2006

Entreprises	FSI signataires	Secteur	Pays	Année
Accor	UITA	Hôtellerie	France	1995
Anglogold	ICEM	Mines aurifères	Afrique du Sud	2002
Arcelor	FIOM	Sidérurgie globale	Luxembourg	2005
Ballast-Nedam	FITBB	Construction	Pays-Bas	2002
BMW	FIOM	Automobile	Allemagne	2005
Bosh	FIOM	Automobile/ingénierie	Allemagne	2004
Carrefour	UNI	Grande distribution	France	2001
Chiquita	UITA	Agriculture bananière	États-Unis	2001
Club Méditerranée	UITA	Tourisme	France	2004
Daimler-Chrysler	FIOM	Automobile	Allemagne	2002
Danone	UITA	Agroalimentaire	France	1988
EADS	FIOM	Aérospatiale/défense	Pays-Bas	2005
EDF	ICEM, ISP, OIEM, FMTI	Énergie	France	2005
Endesa	ICEM	Énergie	Espagne	2002
ENI	ICEM	Énergie	Italie	2002
Faber-Castell	FITBB	Papeterie	Allemagne	2000
Falck	UNI	Services	Danemark	2005
Fonterra	UITA	Produits laitiers	Nouvelle-Zélande	2002
Freudenberg	ICEM	Spécialités chimiques	Allemagne	2000
GEA	FIOM	Ingénierie mécanique	Allemagne	2003
H&M	UNI, FITTHC	Habillement	Suède	2004
Hochtief	FITBB	Construction	Allemagne	2000
Ikea	FITBB	Ameublement	Suède	1998
Impregilo	FITBB	Construction	Italie	2004
ISS	UNI	Propreté et services	Danemark	2003
Lafarge	FITBB, ICEM, FMCB	Matériaux/construction	France	2005
Leoni	FIOM	Électricité automobile	Allemagne	2003
Lukoil	ICEM	Énergie	Russie	2004
Merloni (Indesit)	FIOM	Électroménager	Italie	2001
Nampak	UNI	Emballage	Afrique du Sud	2006
Norske Skog	ICEM	Presse	Norvège	2002
OTE	UNI	Téléphonie	Grèce	2001
Portugal Telecom	UNI	Téléphonie	Portugal	2006
Prym	FIOM	Mercerie, électricité, automobile	Allemagne	2004
PSA-Peugeot-Citroën	FIOM	Automobile	France	2006
Renault	FIOM	Automobile	France	2004
Rheinmetall	FIOM	Automobile, électronique	Allemagne	2003
Rhodia	ICEM	Chimie	France	2005
Röchling	FIOM	Plasturgie automobile	Allemagne	2004
Royal BAM Group	FITBB	Construction/propreté	Pays-Bas	2006
SCA	ICEM	Papetière	Suède	2004
Schwan Stabilo	FITBB	Papeterie	Allemagne	2005
Securitas	UNI	Services sécurité	Suède	2006
Skanska	FITBB	Construction	Suède	2001
SKF	FIOM	Roulements et joints	Suède	2003
Statoil	ICEM	Énergie	Norvège	1998
Telefonica	UNI	Téléphonie	Espagne	2000
Veidekke	FITBB	Construction	Norvège	2005
Volkswagen	FIOM	Automobile	Allemagne	2002

Source : Entreprise & Société, *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, 2006, pages 185 et 186.

fermement assuré. Elles peuvent cependant agir d'une manière totalement irrespectueuse des lois nationales ou des règles internationales dans les pays

où le climat de répression syndicale est tel qu'un grand nombre de travailleurs et de travailleuses sont privés de toute protection légale. Les entreprises

transnationales se cachent souvent derrière le paravent de leurs fournisseurs et de leurs sous-traitants pour invoquer leur incapacité d'agir.

Les syndicats, avec d'autres organisations non gouvernementales, ont refusé d'accepter ces arguments fallacieux et ces pratiques illégitimes, voire illégales. Ils ont interpellé les entreprises en exigeant minimalement le respect des droits fondamentaux du travail tels que définis par l'Organisation internationale du travail (OIT) que ce soit en matière de liberté syndicale, d'égalité entre les hommes et les femmes, d'abolition du travail forcé ou d'élimination du travail des enfants. Les codes de conduite et les accords-cadres sont un résultat de ces pressions et peuvent ainsi

constituer une reconnaissance, par les entreprises transnationales, de leurs responsabilités sociales.

Le contenu de chaque accord ou code de conduite varie selon la volonté des parties en présence et le rapport de force des travailleurs et des travailleuses et de leurs syndicats. En plus des droits fondamentaux du travail, on peut y trouver des règles concernant par exemple la santé et la sécurité au travail, les heures de travail, l'éducation et la formation en emploi ou l'équité en emploi pour les femmes, mais aussi pour d'autres groupes discriminés. Dans certains accords, mais surtout dans les codes de conduite, on

retrouve aussi des droits humains et environnementaux.

### Quel mécanisme : un accord-cadre ou un code de conduite?

Le choix entre accord-cadre et code de conduite n'est pas tranché. Nous devons cependant dénoncer les codes de conduite volontaires parce que leur contenu est établi par des entreprises qui font aussi leur propre évaluation. C'est ce qu'ont fait les Nike, Adidas et Levis afin de convaincre les consommateurs qu'elles étaient des entreprises responsables.

## PRATICO-PRATIQUE DES EXEMPLES DE CE QU'ON A RÉUSSI À NÉGOCIER

### Le cas Danone – UITA

L'accord signé entre l'Union internationale de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie – restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) et Danone, le géant français de l'alimentation, a représenté, en 1988, une véritable percée dans les relations de travail internationales. L'accord engageait les syndicats et l'entreprise à travailler de concert dans cinq domaines : la formation et le développement des compétences; l'accès pour les syndicats à l'information sur l'entreprise; la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes; les droits syndicaux; l'emploi. Des accords-cadres ont par la suite concrétisé les objectifs des parties dans chacun des cinq domaines.

1991: Programmes conjoints de formation.

1994: Charte sur les droits syndicaux dans laquelle Danone s'engage à garantir le plein exercice des droits syndicaux dans l'ensemble de ses opérations.

1996: Constitution d'un comité mondial d'information et de consultation, composé de représentants de la compagnie et de représentants syndicaux.

1997: Processus à retenir lors de changements dans les activités commerciales qui affecteraient l'emploi ou les conditions de travail. Cette entente a servi de base à un accord spécifique sur les normes sociales applicables à tous les établissements affectés par un plan de restructuration.

### Le cas de Daimler Chrysler – FIOM

La Fédération internationale des organisations des travailleurs de la métallurgie (FIOM) a signé un accord-cadre avec Daimler Chrysler dans la foulée d'une longue grève de huit mois des 400 travailleurs de Ditas, une entreprise sous-traitante turque fabriquant des pièces détachées pour Daimler Chrysler. La grève visait le refus de l'employeur de négocier et de respecter les droits syndicaux sur le lieu de travail. L'accord-cadre incluant les fournisseurs et les sous-traitants, quand Daimler Chrysler en a clairement fait part à Ditas, le conflit a pu être résolu.

### Le cas de Quebecor World – UNI

La mobilisation et les nombreuses luttes des travailleurs et des travailleuses ont finalement porté fruits. Au début 2007, en Espagne, Quebecor World et Union Network International (UNI) ont signé une déclaration commune

sur le respect et la promotion des normes internationales du travail. En vertu de cet accord, l'entreprise s'engage à respecter un ensemble de conventions de l'OIT et à ne pas recourir à des sous-traitants qui violent les principes de l'accord. L'accord inclut également des clauses concernant la santé et la sécurité au travail.

« Cette déclaration commune constitue une grande avancée pour les droits des travailleurs dans le secteur mondial de l'impression. Elle n'aurait pu être réalisée sans la participation, le soutien et la solidarité des usines de Quebecor World du monde entier » a déclaré Duncan Brown, directeur national du secteur graphique du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), et président du Réseau UNI Quebecor World, une alliance des syndicats de l'impression affiliés à UNI, représentant les travailleurs et les travailleuses de Quebecor World à travers le monde.

Sources : Confédération internationale des syndicats libres (CISL devenue CSI), *Guide syndical de la mondialisation*, deuxième édition, novembre 2004, pages 106-107; UNI Africa, *UNI Syndicat mondial et Quebecor World concluent un accord sur les droits au travail*, Communiqué de presse, 4 mai 2007, adresse Web : [www.union-network.org/uni/african.nsf/0/491DBDC805B6B499C12572D10052CB63](http://www.union-network.org/uni/african.nsf/0/491DBDC805B6B499C12572D10052CB63), page consultée en avril 2008.

Les codes de conduite dont nous faisons la promotion sont ceux dont le contenu répond à nos objectifs de respect des droits fondamentaux du travail et qui incluent un mécanisme de vérification indépendante. Dès 1995, au sein d'un comité regroupant la confédération et les fédérations internationales, le mouvement syndical international a travaillé à l'élaboration d'un code de conduite modèle<sup>16</sup> qui peut aussi être utile pour la négociation d'un accord-cadre.

C'est en effet la négociation d'accords-cadres qui a été privilégiée, car nous voulons que le respect des droits fondamentaux s'inscrive dans le cadre des relations patronales – syndicales. Nous voulons être un interlocuteur et un acteur de premier plan. Il faut en effet éviter que les codes de conduite ne se substituent au rôle de législateur des gouvernements ou au rôle de représentation des syndicats.

Les accords-cadres sont donc des ententes patronales – syndicales négociées entre une entreprise transnationale et une fédération syndicale internationale appuyée par le ou les syndicats du pays d'origine de l'entreprise. C'est en 1988, avec l'entreprise Danone, qu'a été posé le premier jalon de ce qui allait devenir les accords-cadres. À la fin des années 1990, le processus de négociation de ces accords internationaux a pris de l'ampleur et aujourd'hui, une soixantaine d'accords ont été conclus, dans de nombreux secteurs<sup>17</sup>.

La principale critique concerne

---

16. Confédération internationale des syndicats libres (CISL, devenue CSI), *Le code modèle de la CISL/SPI des pratiques du travail*, adresse Web : [www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=990917995&Language=FR](http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=990917995&Language=FR), page consultée en avril 2008.

17. Global Unions, adresse Web : [www.global-unions.org/spip.php?rubrique2&lang=fr](http://www.global-unions.org/spip.php?rubrique2&lang=fr), page consultée le 21 mai 2008.

l'efficacité réelle des mécanismes de surveillance mis en place dans ces accords. Certains sont d'ailleurs peu explicites sur le sujet. Il faut aussi reconnaître que le suivi du mécanisme de vérification peut être très lourd pour le syndicat du pays d'origine et qu'un mécanisme de surveillance fondé sur une analyse syndicale de la situation peut être relativement inefficace dans les établissements de l'entreprise où il n'y a pas de syndicat ou dans les pays où l'antisindicalisme est la norme. Des alliances avec d'autres partenaires sociaux deviennent ainsi indispensables à la réussite du suivi avec par exemple des organisations non gouvernementales dans les pays où le mouvement syndical est absent.

### **Retour au niveau local : négocier une politique d'achat responsable**

Au Québec, les alliances se traduisent notamment par l'implication des centrales syndicales québécoises dans la Coalition québécoise contre les ateliers de misère et le Centre international de solidarité ouvrière (CISO). Ces deux organismes ont récemment lancé une campagne nationale pour favoriser l'adoption de politiques d'achat responsable dans toutes les organisations québécoises, publiques ou privées. La FTQ et certains de ses syndicats affiliés sont membres des deux organismes et participent très activement à cette campagne.

L'implantation, dans notre entreprise ou dans notre syndicat, d'une politique d'achat responsable est en effet une jonction intéressante d'un ensemble de dossiers, du commerce équitable aux ateliers de misère en passant par l'étiquette syndicale. Il s'agit d'un moyen de passer

très concrètement à l'action, en négociant la politique avec nos employeurs et en l'adoptant dans nos organisations syndicales, notamment pour l'achat de biens et de services ou d'articles promotionnels dont la production doit être faite dans le respect des droits humains, des droits du travail et des normes environnementales. Les syndicats sont souvent soucieux d'y inclure l'achat syndiqué comme étant la condition *sine qua non* pour faire respecter les autres droits du travail. Les syndicats prônent aussi l'achat local ou régional, un critère favorable au maintien et à la création d'emplois chez nous, mais aussi un facteur important de réduction des coûts environnementaux reliés au transport des produits.

Plusieurs syndicats locaux tentent actuellement de négocier de telles politiques : des syndicats locaux du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) à la Ville de Montréal et à la Ville de Québec; un comité intersyndical fait pression pour l'adoption d'une politique chez Bombardier, pour ses usines, mais aussi pour celles de ses fournisseurs et de ses sous-traitants; un comité de travail de la Commission scolaire de Montréal (CSDM), en collaboration avec le comité intersyndical, veut faire incorporer les principes d'une telle politique dans l'actuelle politique d'approvisionnement. Lors de son dernier congrès, le SEPB-Québec a adopté une politique pour l'achat de ses articles promotionnels. D'autres syndicats y songent.

## PRATICO-PRATIQUE

### L'ABC D'UNE POLITIQUE D'ACHAT RESPONSABLE (PAR)

#### « Une PAR, c'est quoi? »

« C'est une politique adoptée par une organisation afin d'encadrer tous les achats de produits et services faits pour son compte. La PAR fait directement référence aux droits fondamentaux du travail, aux droits humains, ainsi qu'à des normes environnementales. Elle exige du fournisseur qu'il fasse preuve de transparence en dévoilant les lieux exacts de production de ses biens. Une PAR oblige également les entreprises et les fournisseurs à mettre en place un mécanisme de vérification et prévoit une marche à suivre en cas de non-respect des normes. Ainsi, les fournisseurs qui souhaitent vendre leurs produits à une organisation doivent respecter sa politique d'achat responsable. »

#### « Les incontournables »

« Une PAR sera plus ou moins complexe selon le milieu où elle s'applique, sa spécificité et les normes qu'elle compte faire respecter. Ainsi, une PAR adoptée par un petit syndicat ne sera pas de la même teneur que celle d'une commission scolaire ou d'une grande entreprise. »

« Cependant, toute PAR devrait comporter les éléments suivants :

- des normes sociales basées sur les droits fondamentaux du travail tels que définis par l'OIT;
- des normes environnementales minimales;
- des mécanismes de monitoring et de vérification incluant la mise en place de mesures correctives;
- une obligation de transparence de la part des entreprises et des fournisseurs, notamment par la publication de rapports annuels et la divulgation publique des lieux de fabrication.

#### « Vos propres normes »

« Dans un premier temps, vous pouvez décider de votre propre chef d'inclure certaines normes environnementales dans votre politique. Contrairement aux normes sociales, aucune entente internationale n'existe quant aux normes environnementales minimales qui devraient être respectées. La tendance est donc que chaque acteur décide des normes environnementales qu'il mettra de l'avant. Voici quelques éléments couramment utilisés :

- l'achat local, qui permet de réduire les coûts environnementaux liés au transport des produits, tout en encourageant l'économie d'une région;
- la réduction, la réutilisation, le recyclage et la valorisation (3RV) des matières résiduelles, qui amoindrissent la quantité de déchets générés;
- l'utilisation de produits naturels au lieu de produits chimiques (par exemple dans le cas des teintures), ce qui limite la pollution de l'eau et des sols, tout en étant plus sain pour les travailleuses et les travailleurs;
- la mise en place d'analyse de cycle de vie environnemental ou social, ce qui permet de faire des choix plus judicieux à l'achat. »

Source : Centre international de solidarité ouvrière (CISO), Coalition québécoise contre les ateliers de misère (CQCAM) et Coalition étudiante Trans-Actions responsables (CÉ-TAR), *Guide de mise en place d'une politique d'achat responsable*, décembre 2007, pages 6, 7 et 10.

## CAMPAGNE CONTRE LES ATELIERS DE MISÈRE

La FTQ et plusieurs syndicats affiliés sont membres de la Coalition québécoise contre les ateliers de misère. On y retrouve aussi Oxfam Québec, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAECUM), le Centre international de solidarité ouvrière (CISO), Amnesty Internationale, le Centre des travailleuses et travailleurs immigrés (CTI) et le Groupe Investissement responsable (GIR). L'objectif de la coalition est de sensibiliser la population du Québec sur l'existence des ateliers de misère notamment dans l'industrie du vêtement

et d'agir pour une amélioration des conditions de travail dans ces ateliers. Cette démarche s'inscrit dans une campagne internationale.

#### L'étiquette syndicale

Dans le cadre de cette campagne, certains syndicats ont concrétisé leurs actions en négociant une clause avec l'employeur afin que les vêtements de travail proviennent de fournisseurs syndiqués ou, à tout le moins, qui respectent les droits fondamentaux du travail.

Deux exemples :

- chez le fabricant Armstrong, les Métallos ont négocié la clause suivante dans la convention

collective : « Tous les habits distribués par l'employeur seront, lorsque cela est possible, de confection syndicale et porteront une étiquette syndicale reconnue »;

- l'Association internationale des machinistes et des travailleuses de l'aérospatiale (AIMTA) a fait de même dans l'entreprise Service Air.

Sources : [www.ciso.qc.ca/ateliersdemisere/](http://www.ciso.qc.ca/ateliersdemisere/); FTQ, *Élargir nos solidarités*, *Penser globalement*, *Agir localement*, Mini-colloque sur la mondialisation et la solidarité internationale, 20 et 21 septembre 2004, page 18.

## LA GESTION DE NOS CAISSES DE RETRAITE : LE NERF DE LA GUERRE

Ce sont les entreprises qui ont la main haute sur les investissements et par voie de conséquences sur les emplois créés ou abolis, ici et ailleurs. Pourtant, ces argents investis proviennent en grande partie de nos caisses de retraite. Nous avons donc un mot à dire pour que l'investissement de nos milliards de dollars tienne compte de nos valeurs syndicales tout en assurant une sécurité financière à nos membres à la retraite.

Nous l'avons déjà fait quand nous avons créé, en 1983, le Fonds de solidarité FTQ. Cet outil important a permis de faire face aux enjeux de la mondialisation en intervenant de façon positive pour la création et le maintien des emplois au Québec. Avec l'aide du Fonds, nous avons développé une expertise dans les domaines économique et financier qui peut nous être très utile lorsque nous nous impliquons localement dans la gestion de notre caisse de retraite ou lorsque nous intervenons plus largement par un militantisme d'actionariat.

### Agir dans notre entreprise au niveau local

Notre syndicat local doit participer activement aux travaux des comités de retraite afin de défendre les intérêts des membres et nos objectifs syndicaux en prenant part aux décisions concernant entre autres :

- la politique de placements et d'investissements pour assurer la survie du régime et un contrôle sur les placements;
- la politique et l'exercice des droits de vote des actions détenues par le régime, lui permettant d'exercer ses votes dans l'intérêt des membres,

## LA FORCE DE NOS CAISSES DE RETRAITE

« (...) nos caisses de retraite représentent aussi, à côté des banques, le plus important bassin de capitaux financiers du monde capitaliste. Et nos caisses de retraite, avec des actifs de 400 milliards \$ à la fin de 2000, détiennent une proportion significative, voire majoritaire, des actions des grandes entreprises canadiennes ou étrangères. »

Source : FTQ, Document de travail, Mini-colloque sur la mondialisation et la solidarité internationale, septembre 2004, page 41.

particulièrement en ce qui a trait à la gouvernance des entreprises ou au respect de leur responsabilité sociale, notamment en matière du travail, sociale ou environnementale;

- la recherche d'un rendement équilibré visant le long terme;
- les risques associés au placement qu'il est possible d'évaluer en appliquant des principes de précaution très simples, par exemple *« comprendre un produit avant d'investir ou de donner le mandat à un gestionnaire externe d'y investir notre argent. Si je ne comprends pas un produit financier ou si je ne suis pas capable de l'expliquer à un simple membre de mon régime de retraite, est-il prudent d'y investir l'argent de mes membres? »*<sup>18</sup>;
- l'intégration d'une vision sociale dans le choix des investissements, ce qui n'est pas nécessairement un désavantage comme le démontre, sur une période d'un peu plus de quinze

18. Lizée, Michel, *La crise des PCAA : regard fiduciaire et leçons à retenir*, présentation au Séminaire de la FTQ sur les régimes complémentaires de retraite, mars 2008, non paginé.

ans, la performance supérieure du Domini Social Index en comparaison du très connu Standard and Poors (S&P 500).

C'est aussi en siégeant au comité de retraite que nous obtenons des informations qui nous seront très utiles lors des négociations avec l'employeur, que ce soit pour améliorer notre régime de retraite ou pour négocier l'ensemble de la convention collective. Depuis 2001, la FTQ offre des cours de base et des cours avancés pour mieux équiper les membres des comités de retraite et les responsables de ce dossier au niveau local<sup>19</sup>.

### Agir ailleurs : le militantisme d'actionariat

Notre implication dans la gestion de nos caisses de retraite nous donne un pouvoir financier non négligeable pour civiliser les comportements des entreprises où notre caisse investit et les forcer à adopter de meilleures pratiques et une régie d'entreprise plus efficace :

- en rencontrant les dirigeants de l'entreprise pour discuter de leur comportement;
- en présentant une proposition à l'assemblée des actionnaires pour demander une modification du comportement de l'entreprise, comme nous avons réussi à le faire dans le cas de La Baie et de ses sous-traitants;
- en retirant l'appui financier à une entreprise par la vente de nos actions quand rien d'autre n'a réussi.

Les comités de gestion de nos caisses de retraite peuvent aussi définir des critères financiers et sociaux qui les guideront dans leurs choix d'investissement. Nous pouvons ainsi influencer à la source le comportement des entreprises.

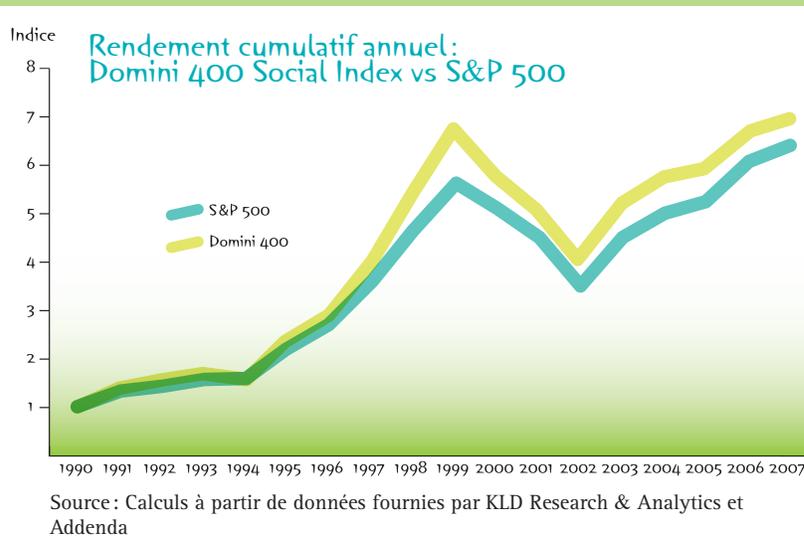
19. Voir les outils FTQ à l'annexe 4.

## DES PRINCIPES QUI RAPPORTENT!

« Un certain nombre d'études et de travaux ont été faits pour démontrer qu'il n'y a pas a priori de perte de rendement, et qu'il peut même y avoir un avantage financier à sélectionner des entreprises qui ont une approche supérieure en matière d'environnement ou des retombées sociales dans leur milieu, ces indicateurs laissant pressentir une meilleure qualité de gestion de ces entreprises. (...)

« Par ailleurs, on a assisté depuis une douzaine d'années à la publication d'indices financiers socialement responsables, dont par exemple le Domini Social Index aux Etats-Unis depuis 1990 et, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000, le Jantzi Social Index au Canada. (...)

« Alors même qu'on compare une période de très fort rendement de l'indice S&P 500 [l'indice financier conventionnel comparable] suivi d'une forte correction boursière puis d'une remontée des marchés, on voit que le Domini Social Index parvient à coller de très près l'indice S&P 500 sur l'ensemble de la période, et même offrir une performance supérieure d'environ 8,6 % sur l'ensemble de la période! »



Source: FTQ, Fondation de la formation économique du Fonds de solidarité FTQ et Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal (UQAM), *Éléments de réflexion fiduciaire et syndicale sur les placements socialement responsables*, Section 7 du cahier du cours Investir nos caisses de retraite dans l'intérêt des membres, année courante (2008), pages 217-218.

Un tel pouvoir existe aussi dans la gestion de nos régimes publics ou d'autres véhicules financiers. Par exemple, le Fonds de solidarité FTQ inclut d'autres critères, comme celui de la création d'emplois dans des PME ou le développement économique des régions et du Québec. La Caisse de dépôt et placement du Québec qui devrait avoir des objectifs similaires ne semble pas adhérer suffisamment à une telle vision comme le démontre la fermeture de l'usine montréalaise de Cari-All dont elle

est actionnaire et où le personnel, qui fabrique des chariots d'épicerie, est syndiqué chez les Métallos.

Il faut enfin savoir que, dans la gestion de nos caisses de retraite, nous avons des devoirs de fiduciaire (inscrits dans la loi) qui ne nous permettraient pas, par exemple, de demander, lors d'une campagne d'actionnariat, que l'entreprise négocie un accord-cadre avec un ou des syndicats. Nous serions alors en apparence de conflit d'intérêts. Nous pouvons cependant soutenir

qu'une entreprise qui respecte des droits fondamentaux peut être plus profitable et, comme actionnaires, nous pouvons demander qu'une surveillance indépendante de l'entreprise soit faite à cet égard, avec un accès pour les actionnaires aux rapports de surveillance.

Notre action syndicale peut être complémentaire. Nous pouvons aussi négocier un accord-cadre, élargi aux droits humains et environnementaux, et en faire assumer la surveillance par un organisme indépendant qui ferait rapport à l'entreprise, au syndicat et aux actionnaires, s'ils l'ont demandé.

De nombreux outils existent. Le défi actuel consiste cependant à la mise sur pied d'un réseau de soutien pour les membres des comités de retraite et la coordination des actions en matière de militantisme d'actionnariat entre toutes les organisations syndicales. C'est actuellement une priorité pour la FTQ et ses syndicats affiliés.

## PRATICO-PRATIQUE DES SOURCES D'INFORMATION DIVERSIFIÉES

### Au niveau international

Un comité sur le capital des travailleurs (connu sous son acronyme anglais CWC) a été créé par la Confédération internationale des syndicats libres (devenue la CSI) et les fédérations professionnelles internationales ainsi que par la Commission syndicale consultative auprès de l'Organisation de coopération et de développement économique (CSC mieux connue sous son acronyme anglais TUAC - OCDE). Ce comité vise le partage d'informations et le développement de stratégies concertées en matière d'investissement du capital des travailleurs et des travailleuses. Des personnes représentent la FTQ au comité et à divers sous-comités. Adresse Web : [www.workerscapital.org/](http://www.workerscapital.org/)

### Aux États-Unis

L'AFL-CIO, la centrale syndicale américaine, est une des organisations les plus actives en matière de militantisme d'actionnariat. Elle publie annuellement un suivi des gestionnaires de fonds en fonction de leurs votes à des propositions d'actionnaires soumises par des fonds d'influence syndicale. Adresse Web : [www.aflcio.org/corporatewatch/capital/corporategovernance.cfm](http://www.aflcio.org/corporatewatch/capital/corporategovernance.cfm)

Le Social Investment Forum (SIF) est une association américaine visant à promouvoir l'investissement responsable aux plans social et environnemental. Environ 500 membres y sont regroupés, des institutions ou des praticiens de l'investissement, par exemple des banques, des fonds mutuels, des chercheurs, des fondations, mais aussi des analystes financiers. Le SIF produit des outils de recherche et donne accès aux résolutions d'actionnaires sur son site Internet. Adresse Web : [www.socialinvest.org/areas/research/votingpractices/appendixB.pdf](http://www.socialinvest.org/areas/research/votingpractices/appendixB.pdf)

### Au Canada

L'Association des actionnaires pour la recherche et l'éducation (SHARE en est l'acronyme anglais) est un organisme national sans but lucratif et issu du mouvement syndical en Colombie-Britannique. SHARE collabore avec les fonds institutionnels pour promouvoir des politiques d'investissement responsable dans les domaines sociaux, économiques et environnementaux. SHARE met l'accent sur la recherche, les activités de formation et le militantisme d'actionnariat. Adresse Web : [www.share.ca/fr/que\\_faisons\\_nous](http://www.share.ca/fr/que_faisons_nous)

L'Alliance des régimes de retraite qui travaillent pour nous est une alliance de recherche université - syndicats, une collaboration entre l'Ontario Institute for Studies in Education de l'Université de Toronto (OISE/UT) et différents syndicats dont le CTC et la FTQ. Adresse Web : [www.pensionsatwork.ca/french/pension\\_power.php](http://www.pensionsatwork.ca/french/pension_power.php)

### Au Québec

Le Groupe Investissement Responsable (GIR) fournit des outils aux investisseurs institutionnels afin qu'ils puissent favoriser un bon comportement social et environnemental des entreprises. On peut s'abonner à leurs publications sur Internet ou leur confier la gestion des droits de vote des actions détenues par nos caisses de retraite. Adresse Web : [www.investissementresponsable.com/](http://www.investissementresponsable.com/)

Le site Web de la FTQ offre aussi de l'information ainsi que des liens utiles avec divers autres sites. Adresse Web : [www.ftq.qc.ca](http://www.ftq.qc.ca)

## LUTTE CONTRE L'APARTHEID EN AFRIQUE DU SUD: LA CAPACITÉ D'INFLUENCER TOUTE UNE SOCIÉTÉ

Lors de la campagne pour l'abolition de l'apartheid en Afrique du Sud, plusieurs caisses de retraite, dont le California Public Employees' Retirement System (CalPERS) avec un actif de 170 milliards de dollars US et le New York City Employees' Retirement System (NYCERS) avec un actif de 47 milliards de dollars US, ont vendu leurs actions des entreprises qui investissaient en Afrique du Sud. Suite à cette campagne, plusieurs entreprises américaines telles que Coca-Cola, IBM et Boeing, ont annoncé leur retrait de l'Afrique du Sud, ce qui a contribué, avec d'autres mesures économiques et politiques, à la disparition du régime de l'apartheid.

Source : FTQ et Fonds de Solidarité FTQ, *Caisses de retraite, Un levier de l'action syndicale*, novembre 2000, pages 34-35.

# CHAPITRE 4

## Se mobiliser, ici et ailleurs dans le monde

L'action syndicale internationale, dans un contexte de mondialisation, passe notamment par des manifestations visant à contrer la négociation d'accords commerciaux irrespectueux des droits humains, des droits du travail et de ceux de l'environnement. Ces manifestations permettent ainsi de rendre visible, aux yeux des populations et de nos membres, ce qui en général n'est pas très médiatisé.

C'est ainsi que le mouvement syndical international, dont le CTC, la FTQ et leurs syndicats affiliés, a activement participé à des activités de mobilisation contre :

- l'Accord multilatéral sur l'investissement (AMI) en 1998;
- les négociations de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) à Seattle en 1999 ou à Cancún au Mexique en 2003;
- les négociations de la Zone de libre-échange des Amériques (ZLÉA), notamment à Santiago du Chili en 1998 ou dans la Ville de Québec en 2001;
- plus récemment, le Partenariat nord-américain pour la sécurité et la prospérité (PSP) pour lequel le Canada, les États-Unis et le Mexique se sont réunis à Montebello en 2007 et à la Nouvelle-Orléans en avril 2008.

La FTQ et des syndicats affiliés ont aussi participé à des forums sociaux et syndicaux visant l'élaboration d'une autre mondialisation :

- les Sommets des peuples des Amériques qui ont eu lieu

parallèlement aux rencontres des chefs d'État impliqués dans la ZLÉA depuis 1998;

- le Forum social mondial à Porto Alegre au Brésil depuis 2001;
- le Forum social québécois d'août 2007.

Nos organisations syndicales, ici et ailleurs, sont aussi directement axées sur l'action, dans la participation à des campagnes syndicales ou à des activités de coopération syndicale.

### DES CAMPAGNES SYNDICALES

Les campagnes constituent une composante importante des activités des organisations syndicales. Plusieurs campagnes syndicales sont organisées pour réclamer ou contrer des actions des gouvernements comme la campagne pour faire déclarer tous les secteurs prioritaires en santé et sécurité du travail ou la campagne contre la privatisation de notre système public de santé. D'autres visent à répondre aux demandes d'aide d'un syndicat en conflit comme l'appel au boycottage de Pétro-Canada suite au lock-out des travailleurs de la raffinerie de Montréal syndiqués au Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)<sup>20</sup>. D'autres campagnes font partie d'une stratégie syndicale plus large et l'action s'inscrit alors dans le moyen et le long terme comme celle que nous menons contre les ateliers de misère. Les campagnes

peuvent aussi être internationales et impliquer plusieurs pays.

### Des exemples de campagne

De façon générale, on peut identifier quatre types de campagne : relative aux droits syndicaux ou aux entreprises, campagne de syndicalisation ou campagne ayant un objectif général.

La campagne que mène actuellement les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) en est une de syndicalisation et de soutien, au Canada et aux États-Unis, pour les travailleurs et les travailleuses de Wal-Mart, un des employeurs les plus antisyndicaux partout dans le monde.

Les pires répressions de la planète subies par les syndicalistes colombiens font l'objet, année après année, de dénonciations vigoureuses dans le *Rapport annuel des violations des droits syndicaux* de la Confédération syndicale internationale (CSI). Des syndicats canadiens des services publics participent depuis déjà quelques années à un projet de solidarité en Colombie et sont donc très au fait des assassinats et autres répressions subis par leurs vis-à-vis colombiens. Le CTC et la FTQ ont lancé, en novembre 2007, une campagne pour dénoncer le gouvernement Harper qui négocie actuellement un accord de libre-échange avec la Colombie. De plus, la FTQ et le CTC ont récemment réussi à faciliter l'entrée au Canada, comme réfugié politique, du président du syndicat

20. Le lock-out a été décrété à la mi-novembre 2008 et a encore cours en mai 2008.

## LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES DU MONDE CONTRE WAL-MART : DAVID CONTRE GOLIATH

En plus d'investir dans des campagnes de syndicalisation dans tous les coins du pays, tant au Canada qu'aux États-Unis, les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) soutiennent le développement d'associations qui aident les « associés » de Wal-Mart à mieux connaître les projets de l'entreprise et leurs droits et à échanger entre eux sur Internet. Le site canadien, CALL WWC (Wal-Mart Workers Canada), est clairement identifié au syndicat TUAC. Le site américain, Wal-Mart Workers of America (WWOA), fait plutôt référence à la création d'une large coalition regroupant des associations de citoyens et de citoyennes responsables, des groupes progressistes et des syndicats.

### Adresses Web

- site américain:  
[www.wakeupwalmart.com/wwa/about.html](http://www.wakeupwalmart.com/wwa/about.html);
- site canadien:  
[www.ufcw.ca/Default.aspx?SectionID=fb0f0caf-3669-40e3-a56c-71cda6dda546&LanguageId=1](http://www.ufcw.ca/Default.aspx?SectionID=fb0f0caf-3669-40e3-a56c-71cda6dda546&LanguageId=1)

des postes colombiennes, Porfirio Rivas, menacé de mort par les paramilitaires.

Le mouvement syndical international a aussi lancé, le 1<sup>er</sup> décembre 2003, une campagne mondiale générale contre le VIH-sida afin de soutenir les syndicats dans leur travail de prévention et d'aide aux travailleuses et aux travailleurs atteints de ce virus. La participation canadienne à cette campagne est coordonnée par le

## EN COLOMBIE LE RAPPORT DE LA CSI

Selon le rapport de la Confédération syndicale internationale (CSI), en 2007, « ... la violence systématique et sélective à l'égard des syndicalistes semble dangereusement augmenter, 78 syndicalistes ayant été assassinés au cours de l'année après une période de légère baisse de la violence au cours des années précédentes. L'impunité demeure aujourd'hui l'obstacle principal à l'exercice des droits syndicaux en Colombie, peut-on constater cette année, car les liens entre les groupes paramilitaires et les fonctionnaires des forces de sécurité ont été confirmés dans la plupart des cas d'assassinat de syndicalistes commis ces dernières années. (...) L'ouverture d'une représentation permanente de l'OIT en Colombie, dans le cadre de l'accord tripartite pour le droit syndical et la démocratie conclu entre le gouvernement, les centrales syndicales et l'association patronale, constitue toutefois un signal positif. »

Adresse Web : [survey07.ituc-csi.org/getcountry.php?IDCountry=COL&IDLang=FR](http://survey07.ituc-csi.org/getcountry.php?IDCountry=COL&IDLang=FR)

### L'action des syndicats canadiens

Le projet de solidarité *À la défense des services publics : les travailleurs et travailleuses canadiens et colombiens sont en première ligne* est une initiative de l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC), du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et du Syndicat des travailleurs et des travailleuses des postes (STTP), notamment en appui au syndicat des postes de Colombie, le Sindicato de Trabajadores Postales de Colombia (STPC). En 2004, ce sont d'abord des syndicalistes colombiens qui sont venus au Canada. Par la suite, en 2006, ce fut le tour de syndicalistes canadiens. Durant ces rencontres, les travailleuses et les travailleurs colombiens et canadiens ont discuté des orientations de leur gouvernement respectif et de leurs luttes contre la privatisation des systèmes postaux, de soins de santé, des services municipaux, des contrôleurs, des télécommunications et des universités ainsi que contre les coupures dans la fonction publique.

Adresse Web : [www.psac-sjf.org/fr/focus/projet.cfm?projectid=71](http://www.psac-sjf.org/fr/focus/projet.cfm?projectid=71).

CTC, avec la participation de la FTQ et de ses affiliés. Un fonds syndical a été mis sur pied pour soutenir la lutte contre la propagation du VIH/sida dans les pays en voie de développement. Divers projets sont ainsi financés : une étude sur le travail et le sida en Asie; des programmes de développement des capacités en Afrique; la formation de formateurs et de formatrices en Tanzanie; la traduction de matériel; des échanges entre militantes et militants syndicaux du Zimbabwe et du Canada; et plus encore.

### Comment faire campagne?

Chaque campagne est unique. Certaines sont compliquées et il faut alors planifier de manière détaillée les actions à

entreprendre. D'autres nécessitent un travail moins élaboré tout en étant très efficaces. Parfois, la signature d'une pétition ou l'envoi d'une simple lettre à un État ou à une société mère, par les syndicats en provenance de divers pays, peut avoir une incidence très importante et même sauver des vies comme cela s'est produit assez souvent ces dernières années.

La décision de mener une campagne ne peut être prise à la légère. L'objectif doit être réaliste. Il faut élaborer une stratégie, planifier un échéancier et faire une évaluation tout aussi réaliste des ressources humaines et financières pour s'assurer

de la capacité de mobiliser et de motiver les membres et les organisations afin que la campagne ne tombe pas à plat.

Les expériences passées, ici et ailleurs dans le monde, aux niveaux régional, national ou international, ont permis à la Confédération syndicale

internationale (CSI) de développer un guide pratique pour planifier et conduire une campagne syndicale.

## DES ACTIVITÉS DE COOPÉRATION INTERNATIONALE

La coopération est un autre aspect de nos actions syndicales

internationales. Elle peut prendre diverses formes, allant de la formation au renforcement syndical, en passant par l'aide au développement des services sociaux, la défense des droits, l'amélioration des infrastructures et les initiatives économiques. La FTQ et plusieurs de ses affiliés participent activement aux activités en coopération internationale en dégagant des fonds importants pour des projets bien concrets.

### Les fonds syndicaux de coopération

Pour répondre efficacement à nos besoins en solidarité internationale et assurer notre présence, il est impératif de s'en donner les moyens. Un de ceux-là est la création d'un fonds syndical de coopération. L'autre est de consacrer officiellement dans le budget une somme dédiée aux activités internationales comme le font les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) en y consacrant une part de leur fonds d'éducation ou au soutien national ou international comme le fait le Syndicat québécois des employées et employés de service – section locale 298 (SQEES-298).

Quelle qu'en soit la forme, ces fonds offrent une opportunité aux syndicats de contribuer au développement et au renforcement syndical dans les pays du Sud, de financer les rencontres de travailleurs et de travailleuses par l'envoi et l'accueil de délégations syndicales, dans certains cas lors des rencontres des conseils mondiaux et d'appuyer des initiatives de lutte contre la pauvreté dans ces pays et même chez nous. Ces fonds peuvent également permettre de dispenser, aux militants, aux militantes et même aux membres, des formations sur la mondialisation.

## PRATICO-PRATIQUE PLANIFIER ET CONDUIRE UNE CAMPAGNE SYNDICALE

### La coopération

- S'assurer de l'adhésion de partenaires bien avant le lancement de la campagne.
- Établir les responsabilités respectives de chacun. Déterminer qui sera responsable de mener la campagne. Si les responsabilités sont partagées, déterminer qui mènera ou assurera la coordination de la campagne afin d'assurer l'unité d'actions.
- Lors de campagnes plus importantes, prévoir des réunions préparatoires à l'échelon régional, national ou international.

### Planification et préparation

- Déterminer clairement les objectifs.
- Établir un échéancier précisant les étapes y compris la date de la fin de la campagne.
- Définir les actions : envoi de lettres, présentation d'une plainte, manifestation et autres actions.
- Préparer des troupes d'information, communiqués de presse, matériel de distribution, etc.
- S'assurer de la participation des partenaires au processus de planification.

### Communication interne

- Tenir régulièrement informés les organisateurs et les organisatrices afin de pouvoir ajuster rapidement les activités et les stratégies.
- Utiliser le courriel et des sites Web.

### Communication externe

- Développer des arguments solides, motivants et compréhensibles dont les thèmes sont positifs et non défensifs.
- Adapter le matériel de la campagne et les communiqués de presse à la situation spécifique des régions, des pays ou des syndicats.
- Si la campagne vise une entreprise, utiliser sa marque mondiale de commerce.

### Suivi et évaluation

- Informer les organisations et les alliés de la fin de la campagne.
- Faire un bilan de la campagne où l'on reconnaît les contributions de chacun.
- Associer tous les partenaires au processus d'évaluation afin de s'assurer que l'expérience des uns servira à d'autres.

Source : Confédération internationale des syndicats libres (CISL devenue CSI), *Guide syndical de la mondialisation, deuxième édition*, novembre 2004, pages 130 à 135.

## UN APERÇU DES FONDS SYNDICAUX EXISTANTS

### **Le Fonds humanitaire des Métallos**

Le Fonds humanitaire a été créé en 1985 pour aider l'Éthiopie qui était en proie à une famine. Aujourd'hui, plus de 500 syndicats locaux y participent par une retenue à la source de 1 cent de l'heure travaillée. Ce fonds continue toujours à subventionner l'aide humanitaire aux victimes de catastrophes, mission qui est à l'origine de sa création. L'essentiel du travail est cependant devenu la subvention à des projets de développement à long terme, en permettant aussi des visites réciproques, ici et dans les pays d'origine, des travailleurs et des travailleuses impliqués dans les projets de développement et des membres métallos. Le Fonds offre aussi un programme de formation sur les questions de solidarité internationale. Adresse Web : [www.metallos.org/ns8.html](http://www.metallos.org/ns8.html)

### **Le Fonds humanitaire du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)**

Le Fonds humanitaire du SCEP a été créé en 1990. Plus de 90 syndicats locaux en sont membres, avec ou sans contribution de l'employeur, pour l'équivalent de 1 cent de l'heure travaillée. L'administration financière du Fonds se fait au niveau canadien, mais deux comités, l'un pour le Québec et l'autre pour le reste du Canada, administrent les projets. Le comité québécois vise particulièrement la coopération avec les pays francophones. Ces comités sont constitués des représentants et des représentantes des syndicats locaux qui contribuent au fonds. Les projets visent des organisations qui œuvrent en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de vie, de la syndicalisation, de la promotion des droits humains, de la santé et de la sécurité au travail, de la formation des dirigeants et des dirigeantes, d'un développement durable et de la promotion de l'autosuffisance des communautés. Adresse Web : [www.cep.ca/humanity/index\\_f.html](http://www.cep.ca/humanity/index_f.html)

### **Le Fonds de justice sociale du Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA)**

Le Fonds de justice sociale des TCA a aussi été créé en 1990, suite à une ronde de négociations avec les entreprises. Le financement du fonds est assuré par un prélèvement de 1 cent à 8 cents de l'heure travaillée auprès des travailleurs et des travailleuses, certaines entreprises acceptant aussi d'y contribuer. Les TCA établissent depuis longtemps des liens avec des organismes syndicaux, par exemple contre l'apartheid avec les syndicats sud-africains et en soutien aux United Farmworkers de la Californie. Le Fonds de justice sociale continue ses activités de coopération dans un grand nombre de pays comme l'Ukraine, la Russie, l'Argentine, le Mexique, Haïti, la Guyane, l'Éthiopie et le Mozambique. Adresse Web : [www.caw.ca/whatwedo/socialjusticefund/index.asp](http://www.caw.ca/whatwedo/socialjusticefund/index.asp)

### **Le Fonds postal international du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP)**

Le Fonds postal international (FPI) a été négocié avec Postes Canada. Le Fonds est payé par l'employeur et géré par le syndicat. Une fois l'entente conclue en 2000, il a été établi que le FPI serait constitué d'une somme de 200 000 dollars versée par Postes Canada. Adresse Web : [www.cupw.ca/index.cfm/ci\\_id/1165/la\\_id/1.htm](http://www.cupw.ca/index.cfm/ci_id/1165/la_id/1.htm)

### **Le Fonds pour la justice mondiale du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)**

Le Fonds pour la justice mondiale du SCFP est alimenté par les contributions des syndicats locaux, des membres du personnel du SCFP et par des militantes et des militants individuels. Les projets permettent à des membres du SCFP de travailler avec des syndicats étrangers pour accroître leur capacité à syndiquer le plus grand nombre, à lutter contre la privatisation et

à promouvoir des collectivités saines et vigoureuses. Ce fonds contribue à l'édification d'un mouvement mondial d'opposition à la privatisation, au libre-échange, à la déréglementation et aux autres menaces à la sécurité, à la paix et aux droits de la personne. Plusieurs syndicats locaux du SCFP utilisent leurs fonds locaux pour des fins similaires, sans nécessairement passer par le Fonds national. Adresse Web : [www.scfp.ca/justicemondiale/internationalssolidar](http://www.scfp.ca/justicemondiale/internationalssolidar)

### **Le Fonds de justice sociale de l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)**

En 2002, l'AFPC négociait la première convention collective qui prévoyait une contribution de 3 cents de l'heure par membre dans un Fonds de justice sociale, pour les 50 travailleurs et travailleuses de l'aéroport de Gander. Une résolution adoptée lors du congrès de 2003 faisait du Fonds de justice sociale un enjeu prioritaire dans les négociations de toutes les unités. Aujourd'hui, plus de 40 unités de négociations y contribuent. Ce fonds vise plusieurs objectifs : assurer des secours d'urgence au Canada et dans le monde entier; soutenir des initiatives canadiennes de lutte contre la pauvreté et de développement international; favoriser l'éducation et des échanges entre travailleurs et travailleuses au Canada et dans le monde entier. Adresse Web : [www.psac-sjf.org/accueil.cfm](http://www.psac-sjf.org/accueil.cfm)

### **Un comité de coordination**

Le CTC reçoit un financement de l'Agence canadienne de développement international (ACDI) pour le développement de projets de coopération internationale. Les syndicats qui ont des fonds dédiés font partie du Comité syndical de développement international du CTC. La FTQ y est aussi présente. C'est au sein des membres de ce comité qu'est réparti le financement de l'ACDI.

Les fonds dédiés sont donc un levier important pour s'engager au niveau international et mettre sur pied des projets d'envergure qui solidifient les liens entre les travailleurs et les travailleuses de différents pays.

Les syndicats hésitent souvent à dégager un budget spécifique pour les activités internationales dans la crainte de se voir contraints de faire de même pour d'autres missions ou de ne pouvoir modifier les orientations budgétaires en cas d'urgence. De plus, plusieurs considèrent que les employeurs ou les membres doivent contribuer directement, cette implication suscitant un intérêt plus concret pour toutes les activités internationales du syndicat, notamment les activités de coopération internationale.

Quelques syndicats se sont donc dotés de cet outil privilégié qu'est le fonds syndical de coopération, généralement en adoptant en congrès une résolution qui prévoit diverses modalités.

- Les objectifs du fonds et les critères pour le choix des projets.
- La création d'un comité pour son administration et pour le choix des projets. Même si le fonds est canadien, il peut être intéressant de réclamer une certaine autonomie de gestion pour le Québec, comme la FTQ l'a fait par rapport au CTC. Cela permet notamment un meilleur soutien dans les pays de la Francophonie ainsi qu'une coordination plus efficace entre les syndicats affiliés et la FTQ. Ainsi, au SCEP, les sommes recueillies au Québec sont gérées par un comité québécois qui choisit ses propres projets.
- La répartition des fonds entre les projets internationaux et les projets canadiens ou québécois. Les fonds des Métallos, du

SCEP et des TCA consacrent 85% des sommes à des projets internationaux et 15% à des projets canadiens et québécois. Par exemple, des dons à la Maison du père, au Club des petits déjeuners à la Maison Adriana, une banque alimentaire desservant les quartiers Centre-Sud et Hochelaga, ou à Rue des Femmes qui apporte une assistance aux femmes en difficulté et aux itinérantes.

- La priorité à donner à la négociation d'une clause dans toutes les unités de négociation. Par exemple, la résolution peut inclure que la revendication soit automatiquement intégrée dans tous les cahiers de demandes des unités ou syndicats locaux.

La formule de contribution peut varier d'un fonds à l'autre. Différentes formules peuvent aussi se retrouver à l'intérieur d'un même fonds. Ainsi, le financement peut provenir de l'employeur seulement, des travailleurs et des travailleuses sans contribution patronale ou d'une contribution mixte, l'employeur « accotant » la contribution des travailleurs et des travailleuses. Le financement peut aussi provenir directement des fonds des syndicats locaux.

Dans la majorité des cas, les fonds syndicaux de coopération ont d'abord eu une approche philanthropique, dans un contexte de soutien à des organismes de charité, ici et ailleurs dans le monde. Aujourd'hui, la tendance est au soutien à des projets structurants, au développement d'une coopération dans la réciprocité, en lien avec des organisations syndicales.

## Les projets de coopération internationale

Les projets en coopération ont souvent été un moteur important pour l'implication des syndicats locaux dans

le domaine de la solidarité internationale. Ces projets impliquent une participation active des affiliés dans le développement du projet, sa mise sur pied dans le pays concerné et dans le suivi à effectuer. Les syndicats y travaillent souvent en collaboration avec des organisations non gouvernementales comme le Centre international de solidarité ouvrière (CISO), Plan Nagua, Développement et paix, Oxfam Québec, le Centre d'études et de coopération internationale (CECI), Amnistie internationale ou d'autres. Dans le cadre de la francophonie syndicale soutenue par l'Organisation internationale de la francophonie (OIF), la FTQ et les syndicats affiliés travaillent aussi en collaboration avec des syndicats d'autres pays affiliés à la Confédération syndicale internationale (CSI).

Une forte proportion des projets vise à soutenir le développement des syndicats par la formation syndicale. En Afrique francophone, depuis 1990, le programme de formation *Syndicalisme en démocratie* a été développé en collaboration avec les syndicats africains et les services de la solidarité internationale et de l'éducation de la FTQ et a permis de rejoindre des centaines de militantes et de militants syndicaux d'une quinzaine de pays.

En Haïti, pays le plus pauvre de l'hémisphère occidental, les actions éclatées de la FTQ et de certains syndicats affiliés (SCEP, STTP et TCA) ont été regroupées au sein de projets coordonnés par la FTQ et Plan Nagua, un organisme communautaire de la région de Québec. Grâce à cette alliance, deux missions de soutien technique de plusieurs mois ont permis de dégager une image plus claire de la situation

syndicale qui prévaut en Haïti et de mieux connaître les besoins prioritaires des syndicats haïtiens. Depuis, un soutien financier est offert pour une coordination locale des syndicats haïtiens qui permet aussi de maintenir un lien permanent avec les syndicats affiliés et la FTQ. Haïti demeure une priorité de la FTQ parce qu'il s'agit d'un pays des Amériques et que nous représentons ici un grand nombre de travailleurs et de travailleuses qui sont aussi membres de la diaspora haïtienne.

Divers autres projets de formation syndicale ont cours, par exemple, pour :

- les dirigeantes et les dirigeants syndicaux de la Fédération nationale des travailleurs du pétrole, du gaz et de la chimie en Algérie (SCEP);
- une plus grande participation des femmes dans les structures syndicales au Brésil (TCA);
- la création d'un service d'éducation syndicale du Syndicat national de la construction de l'industrie du bois et des mines au Mozambique (Métallos);
- l'implantation de micro-crédit au Mali, dans le secteur informel (Métallos et FTQ).

L'implication des syndicats vise aussi le développement et la défense des services publics. Ainsi, dans de nombreux pays, les services publics sont tellement minimaux que souvent les syndicats locaux, avec l'aide des syndicats canadiens, suppléent à l'absence de l'État. Par exemple :

- au Mozambique, les TCA participent à un projet de construction d'une école et du déminage du site entourant l'établissement;

- au Nicaragua, le SCEP supporte l'organisme Maria Elena Cuara, une importante organisation qui vient en aide aux travailleuses et aux chômeuses du pays;
- au Pérou, les Metallos participent à un projet visant la promotion de la santé publique ainsi que le renforcement de l'administration et de la prestation locale des soins de santé ou de programmes d'alimentation.

## Et nos membres y gagnent!

Nos membres qui ont la chance de participer à une mission internationale reviennent souvent avec une vision différente de la solidarité internationale. Ils ne la perçoivent plus comme étant de la charité, mais plutôt comme un moyen de mettre en commun nos intérêts dans la défense des droits sociaux et du travail dans chacun de nos pays. La participation concrète dans des activités internationales ou de coopération internationale devient ainsi un outil de conscientisation très important pour la mobilisation des membres face à la mondialisation de l'économie et de nos sociétés.

## ANNEXE 1

# Les acteurs de la mondialisation

### L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES (ONU) ET SES INSTITUTIONS SPÉCIALISÉES

L'Organisation des Nations Unies (ONU) a été fondée en octobre 1945 par 51 pays déterminés à préserver la paix grâce à la coopération internationale et à la sécurité collective. Le Canada y a adhéré en novembre 1945. L'ONU compte aujourd'hui 192 États membres qui sont égaux : ils disposent tous d'une voix et d'un vote. L'ONU n'est pas un gouvernement mondial et ne légifère pas.

Les opérations de maintien de la paix et d'aide-humanitaire sont probablement les activités les plus connues de l'ONU. Avec ses trente organisations qui participent au «système des Nations Unies», l'ONU aide aussi à formuler des politiques et des programmes visant l'amélioration de la situation économique et sociale des populations dans le monde.

À ce titre, l'ONU est, parmi les institutions internationales, celle qui possède la plus grande *sensibilité* sociale. Dans le domaine du développement, ses organismes et agences, notamment la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) et le programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), ont développé une expertise relative aux liens à établir entre le commerce et les droits sociaux. L'Organisation internationale du travail (OIT), l'une des plus

anciennes institutions de l'ONU, est un organisme international dont l'expertise dans le domaine de la surveillance et de l'application des normes relatives au travail est universellement reconnue. Tous ces organismes cherchent à favoriser un développement plus équilibré des pays et se soucient davantage du mieux-être des populations concernées et du respect de leurs droits individuels et collectifs, notamment ceux des travailleurs et des travailleuses.

Pour en savoir plus sur l'ONU : [www.un.org/french/](http://www.un.org/french/)

### L'Organisation internationale du travail (OIT)

Créée en 1919 par le Traité de Versailles, l'Organisation internationale du travail (OIT) – dont le siège est situé à Genève – est devenue, en 1946, la première institution spécialisée des Nations Unies. L'OIT compte 181 États membres et est gérée par un conseil d'administration composé de 56 membres réunissant des représentants des gouvernements (28), des employeurs (14) et des travailleurs (14). Le CTC est un des représentants de la partie syndicale. Le Bureau international du travail (BIT) en assure le secrétariat.

L'OIT a pour mandat d'élaborer des politiques et des programmes destinés à améliorer les conditions de travail, de recommander des normes internationales minimales et de rédiger des conventions internationales touchant le

domaine du travail. Les pays membres sont libres de ratifier ou non les conventions. En ratifiant une convention, les pays s'engagent à en appliquer les dispositions soit par une loi ou par d'autres mesures s'inscrivant dans la pratique.

Huit conventions forment le noyau dur des droits fondamentaux du travail. Il s'agit du respect de la liberté d'association et du droit à la négociation collective (conventions n<sup>os</sup> 87 et 98), de l'abolition du travail forcé (conventions n<sup>os</sup> 29 et 105), de l'élimination du travail des enfants (conventions n<sup>os</sup> 138 et 182) et de la non-discrimination en matière d'emploi et de l'égalité de traitement pour un travail à valeur égale (conventions n<sup>os</sup> 100 et 111). Précisons que ces normes ont été entérinées dans la *Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail* lors de la Conférence internationale du travail de juin 1998, qui fut adoptée par 174 pays membres. Ces normes engagent même les gouvernements qui ne les ont pas ratifiées individuellement. Elles font donc l'objet d'un large consensus à l'échelle internationale et peuvent être respectées, quel que soit le niveau de développement économique des pays.

Pour en savoir plus sur l'OIT : [www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm)

## Le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD)

En 1965, l'ONU a créé le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD – siège à New York) avec pour mission de stimuler une économie productive et dynamique dans les pays en voie de développement en fournissant des conseils et en octroyant des dons. Il s'agit du principal organisme d'assistance technique de l'ONU. Le PNUD soutient les nouveaux gouvernements démocratiques des pays en voie de développement dans l'élaboration de cadres politiques, juridiques et réglementaires. Il aide ces pays à se doter de services administratifs et techniques de base afin de répondre aux besoins essentiels des populations. Les experts du PNUD sur le terrain coordonnent aussi les activités de l'ensemble des programmes de l'ONU afin de promouvoir le développement humain. Enfin, le PNUD assume la coordination de l'assistance internationale en cas de catastrophe naturelle ou de violent conflit.

Pour en savoir plus sur le PNUD : [www.undp.org/french/](http://www.undp.org/french/)

## La Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED)

Au moment de sa création, en 1964, la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED – siège à Genève) avait pour mandat de maximiser les exportations des pays en voie de développement et les investissements étrangers sur leur territoire. Cette conférence fut mise sur pied à la demande des pays en voie de développement, car ils jugeaient que l'Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce (mieux connu sous

l'acronyme anglais GATT), même s'il concerne tous les pays, ne répondait pas à leurs problèmes spécifiques. Les activités de la CNUCED tournent autour de trois axes : recherches et analyses, formation d'un consensus et coopération technique.

Pour en savoir plus sur la CNUCED : [www.unctad.org/Templates/StartPage.asp?intItemID=2068&lang=2](http://www.unctad.org/Templates/StartPage.asp?intItemID=2068&lang=2)

## LE FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL (FMI)

Créé en 1945, en même temps que la Banque mondiale, suite aux décisions de la Conférence monétaire et financière de Bretton Woods en 1944, le Fonds monétaire international (FMI – siège à Washington) a pour mission de maintenir la stabilité du système monétaire international. Il assure donc la gestion des crises monétaires et financières. À cette fin, il a la capacité *d'imposer* des règles aux pays membres à qui il prête lorsqu'ils ont des difficultés temporaires. Il offre également des conseils dans le domaine financier aux gouvernements membres. Le FMI peut aussi vendre des devises et de l'or à ses membres afin de faciliter leur commerce international. Il a créé la première monnaie internationale, le DTS (droits de tirage spéciaux), que les membres peuvent utiliser pour leurs paiements internationaux.

À la tête du FMI se trouve le Conseil des gouverneurs (un gouverneur par pays) qui est habituellement composé de ministres des Finances ou de gouverneurs des banques centrales de chaque pays. Le FMI regroupe 185 pays membres versant chacun leur quote-part. Déterminée par le FMI selon un critère de puissance économique, la quote-part augmente avec la richesse du pays. La mise en

commun de ces sommes permet de constituer un fonds dans lequel le FMI peut puiser pour accorder des prêts. Mais surtout, la quote-part détermine le nombre de voix de chaque pays. Les cinq quotes-parts les plus importantes sont les États-Unis (17,09%), le Japon (6,13%), l'Allemagne (5,99%), la France et le Royaume-Uni (respectivement 4,94%) et la Chine (3,72%).

Pour en savoir plus sur le FMI : [www.imf.org/external/french/index.htm](http://www.imf.org/external/french/index.htm)

## LE GROUPE DE LA BANQUE MONDIALE

La création du Groupe de la Banque mondiale (siège à Washington) a été décidée en même temps que celle du FMI, lors de la Conférence monétaire et financière de Bretton Woods, en 1944. Pour devenir membre de la Banque mondiale, le pays doit d'abord joindre les rangs du FMI. À ce jour, 185 pays ont donc adhéré à la Banque. Au moment de sa création, la Banque mondiale avait pour mandat d'aider l'Europe et le Japon à se reconstruire au lendemain de la 2<sup>e</sup> Guerre mondiale. Aujourd'hui, la Banque a pour mission de venir en aide aux pays en voie de développement en finançant des projets de développement. Elle octroie des prêts – parfois à des taux préférentiels très bas – pour venir en aide aux gouvernements ou au secteur privé.

On parle du Groupe de la Banque mondiale parce qu'il compte cinq institutions qui entretiennent des liens étroits.

- La Banque internationale pour la reconstruction et le développement (BIRD)
- L'Agence internationale pour le développement (IDA – acronyme anglais seulement)

- La Société financière internationale (SFI)
- L'Agence multilatérale de garantie des investissements (AMGI)
- Le Centre international pour le règlement des différends relatifs aux investissements (CIRDI)

Pour en savoir plus sur la Banque mondiale : [www.banquemondiale.org/](http://www.banquemondiale.org/)

## L'ORGANISATION MONDIALE DU COMMERCE (OMC)

Pendant plus de 50 ans (depuis les lendemains de la 2<sup>e</sup> Guerre mondiale), le système commercial multilatéral s'est développé sous la supervision et le contrôle du secrétariat de l'Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce (GATT). C'est en remplacement de ce secrétariat que l'Organisation mondiale du commerce (OMC – siège à Genève) a vu le jour le 1<sup>er</sup> janvier 1995. L'OMC est une organisation internationale qui s'occupe des règles du commerce international entre pays.

La première fonction de l'OMC est de réduire les obstacles au libre-échange des biens et des services. Pour s'acquitter de cette mission, l'OMC administre les différents accords, arbitre les différends commerciaux et encadre les différents cycles de négociations. Le GATT est l'accord de référence de l'OMC et le principal recueil de règles pour le commerce des marchandises. En 2008, l'OMC comptait 152 États membres.

Trois principes guident les règles de base du commerce international :

- la clause de la nation la plus favorisée (NPF) qui stipule que si un pays accorde à un autre pays un avantage commercial, cet avantage doit être étendu à tous les autres États membres;

- le traitement national stipule que les produits (ou services) importés doivent être traités de manière égale aux produits nationaux une fois que le produit importé a été admis sur le marché domestique;
- le mécanisme de règlement des différends : procédure de traitement des plaintes qui fait en sorte qu'un gouvernement qui réussit à prouver qu'un autre pays membre a enfreint les règles de l'OMC peut appliquer des mesures de représailles (application d'une surtaxe ou de droits de douane, détermination de quotas, etc.).

Le fonctionnement du système commercial multilatéral repose sur des cycles de négociations portant notamment sur l'abaissement des droits de douane, les mesures antidumping et les mesures non tarifaires. Ces activités donnent lieu à des accords négociés et signés par la majeure partie des pays.

Pour en savoir plus sur l'OMC : [www.wto.org/indexfr.htm](http://www.wto.org/indexfr.htm)

## L'ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE)

Créée en 1961, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE – siège à Paris) a succédé à l'Organisation européenne de coopération économique (OECE), qui avait pour mandat d'administrer le plan Marshall, programme d'aide américain destiné à stimuler la reconstruction de l'Europe après la 2<sup>e</sup> Guerre mondiale. Aujourd'hui, l'OCDE rassemble trente pays parmi les plus riches : Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Corée, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Islande, Irlande, Italie, Japon,

Luxembourg, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni, Suède, Suisse et Turquie.

Deux organismes consultatifs indépendants agissent auprès de l'OCDE : le Comité consultatif économique et industriel (CCEI – patronal) et la Commission syndicale consultative (CSC – mieux connue sous son sigle anglais TUAC). Les membres du CSC proviennent des centrales syndicales des États membres de l'OCDE. La CSC a pour mission de bien représenter les positions et les intérêts défendus par les syndicats affiliés<sup>21</sup>.

L'OCDE est une des sources de données statistiques, économiques et sociales comparables les plus importantes et les plus fiables du monde. En plus d'être un centre de recherche et de statistiques pour les membres, l'OCDE suit les tendances, analyse et prévoit les évolutions économiques. L'Organisation a pour principal mandat de coordonner la formulation de politiques, surtout économiques, des pays membres. L'Organisation étudie également les changements qui affectent la société ou l'évolution de la situation concernant les échanges, l'environnement, l'agriculture, la technologie, la fiscalité, etc.

Pour en savoir plus sur l'OCDE : [www.oecd.org/home/0,3305,fr\\_2649\\_201185\\_1\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/home/0,3305,fr_2649_201185_1_1_1_1_1,00.html)

## LE FORUM ÉCONOMIQUE MONDIAL DE DAVOS

Le Forum économique mondial (basé à Genève) – qui a débuté ses activités dans les années soixante-dix – est un *club privé* regroupant les dirigeants des

21. Voir l'annexe 2.

1 000 plus grandes entreprises multinationales. Depuis 1982, des réunions annuelles rassemblent à Davos (petit village suisse) ces dirigeants d'entreprise ainsi que des chefs politiques, des économistes, des représentants des organisations internationales (telles que la Banque Mondiale, le FMI, l'OMC) pour discuter des problèmes économiques mondiaux. Pour certains dirigeants d'entreprise, il s'agit d'une grande foire commerciale. Davos n'a pas de pouvoir de décision sur les politiques mondiales, mais il vise – et réussit – à les influencer.

Pour en savoir plus sur Davos :  
[www.davos.org/](http://www.davos.org/)

## LE GROUPE DES HUIT (G8)

Le G8 est le regroupement informel des chefs d'État des huit pays parmi les plus puissants du monde au plan économique : l'Allemagne, le Canada, les États-Unis, la France, l'Italie, le Japon, le Royaume-Uni et la Russie. En 2004, les pays du G8 représentaient 61 % du PIB mondial et 13,5 % de la population mondiale. Les dirigeants des pays se réunissent à chaque année lors d'un sommet. L'ordre du jour est déterminé par le pays hôte. Les États membres assument la présidence du Sommet en rotation. Bien que ne faisant pas partie de la rotation, l'Union européenne participe aux travaux du G8 et est représentée par le président du Conseil européen et par le président de la Commission européenne.

Ces sommets offrent, aux dirigeants, une tribune pour discuter des politiques touchant les grands enjeux mondiaux et pour coordonner leurs politiques étrangère, commerciale, économique et sociale respectives. Bien que les questions économiques dominent l'ordre

du jour du G8, les dirigeants discutent également de questions urgentes (terrorisme, pandémie, changement climatique, etc.).

Pour en savoir plus sur le G8 :  
[www.g8.gc.ca/menu-fr.asp](http://www.g8.gc.ca/menu-fr.asp)

## ANNEXE 2

# La famille CSI : les structures syndicales internationales

Le mouvement syndical international est composé de plusieurs organisations dont les principales sont la Confédération syndicale internationale (CSI) et les Fédérations syndicales internationales (FSI) qui y sont étroitement liées. La FTQ fait partie de cette *famille* en étant affiliée à la CSI, alors que les syndicats québécois, canadiens et nord-américains sont affiliés aux FSI.

### LA CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE (CSI)

Le congrès de fondation de la Confédération syndicale internationale (CSI) a eu lieu le 3 novembre 2006. La CSI est née de la fusion de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et de la Confédération mondiale du travail (CMT). La CSI regroupe maintenant plus de 300 organisations syndicales et 166 millions de travailleurs et de travailleuses dans le monde. La FTQ, qui siégeait déjà au comité exécutif de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), conserve son statut au sein du nouveau Conseil général de la CSI tout comme le Congrès du travail du Canada (CTC). La CSI a son siège social à Bruxelles en Belgique.

La CISL coordonne l'action de la partie syndicale au sein de l'Organisation internationale du travail (OIT) et s'assure de faire entendre la voix des travailleurs et des travailleuses auprès des

différentes instances de l'ONU et des grandes institutions internationales soit le Fonds monétaire international (FMI), la Banque mondiale et l'Organisation mondiale du commerce (OMC). Elle collabore avec la Commission syndicale consultative (CSC) pour intervenir auprès de l'OCDE. Partout, elle plaide pour la prise en compte de la dimension sociale dans la vie économique et, notamment, par l'inclusion de clauses garantissant le respect des droits fondamentaux du travail dans les accords commerciaux.

La CSI coordonne de grandes campagnes de solidarité pour combattre des fléaux comme le travail forcé, le travail des enfants, les ateliers de misère et la discrimination que subissent les femmes un peu partout dans le monde. Elle publie annuellement un bilan des violations des droits syndicaux dans le monde. Enfin, elle travaille étroitement avec les Fédérations syndicales internationales (FSI), ces regroupements sectoriels dont font partie les syndicats.

À l'échelle des continents, les centrales syndicales membres de la CSI se regroupent dans une organisation régionale. En Amérique, c'est la Confédération syndicale des Amériques (CSA).

Pour en savoir plus sur la CSI : [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)

### LES FÉDÉRATIONS SYNDICALES INTERNATIONALES (FSI) ET LE GLOBAL UNIONS

Les Fédérations syndicales internationales (FSI), anciennement les Secrétariats professionnels internationaux (SPI), sont les plus vieilles structures syndicales internationales. Elles sont des organisations autonomes qui rassemblent les syndicats nationaux d'une industrie particulière à l'échelle internationale, ayant un employeur commun ou s'inscrivant dans une chaîne d'approvisionnement mondiale. Les FSI ont négocié plus de 60 accords-cadres internationaux avec d'importantes transnationales. Les syndicats québécois et canadiens sont parfois présents dans plusieurs secteurs d'activités. Il est donc possible qu'ils soient affiliés à plus d'un FSI.

Les FSI sont des organisations qui partagent une détermination commune à organiser, à défendre les droits humains et les droits syndicaux. Pour rehausser la visibilité du mouvement syndical international et pour faciliter la coopération entre les fédérations, les FSI ont mis sur pied un site Web commun appelé **Global Unions** (pas d'acronyme français). Outre la présentation succincte de chacune des fédérations, le site Web annonce notamment quelques grandes campagnes syndicales internationales.

Pour en savoir plus sur Global Union : [www.global-unions.org/](http://www.global-unions.org/)

IL EXISTE 11 FÉDÉRATIONS  
SYNDICALES  
INTERNATIONALES.

### Fédération internationale des journalistes (FIJ)

Nombre de membres :  
plus de 600 000  
Nombre d'organisations affiliées :  
150  
Nombre de pays dans lesquels ils  
sont présents : 100  
Coordonnées :  
IFJ  
International Press Center  
Résidence Palace, Block C,  
155, rue de la Loi, B1040  
Bruxelles, Belgique  
Téléphone : 32.2.235.22.00  
Télécopie : 32.2.235.22.19  
Courriel : [ifj@ifj.org](mailto:ifj@ifj.org)  
Site : [www.ifj.org](http://www.ifj.org)

### Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM)

Nombre de membres : 25 millions  
Nombre d'organisations affiliées :  
200  
Nombre de pays dans lesquels ils  
sont présents : 100  
Secteurs : Sidérurgie; industrie des  
métaux non ferreux; industries  
extractives; construction  
mécanique; construction navale;  
construction automobile;  
aéronautique; électricité;  
électronique.  
Coordonnées :  
FIOM  
54bis, route des Acacias  
Case postale 1516, CH-1227,  
Genève, Suisse  
Téléphone : 41.22.208.50.50  
Télécopie : 41.22.208.50.55  
Courriel : [info@imfmetal.org](mailto:info@imfmetal.org)  
Site : [www.infmetal.org](http://www.infmetal.org)

### Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)

Nombre de membres :  
4,5 millions  
Nombre d'organisations affiliées :  
681  
Nombre de pays dans lesquels ils  
sont présents : 148  
Secteurs : transport par rail;  
transport routier; navigation  
intérieure; débardeurs; marins;  
pêches; aviation civile; et services  
touristiques.  
Coordonnées :  
ITF House  
49-60 Borough Road, Londres  
Angleterre, SE1 1DR  
Téléphone : 44.20.7403.2733  
Télécopie : 44.20.7357.7871  
Courriel : [mail@itf.org.uk](mailto:mail@itf.org.uk)  
Site : [www.itf.org.uk](http://www.itf.org.uk)

### Fédération internationale des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM)

Nombre de membres : 20 millions  
Nombre d'organisations affiliées :  
403  
Nombre de pays dans lesquels ils  
sont présents : 122  
Secteurs : énergie; mines et  
carrières de toutes natures;  
chimie et biotechniques; papier  
et pâte à papier; caoutchouc;  
verre, céramique, ciment et  
industries connexes; services  
environnementaux; services et  
industries diverses.  
Coordonnées :  
ICEM  
54bis route des Acacias, CH-1227  
Genève, Suisse  
Téléphone : 41.22.304.1840  
Télécopie : 41.22.304.1841  
Courriel : [info@icem.org](mailto:info@icem.org)  
Site : [www.icem.org](http://www.icem.org)

### Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC)

Nombre de membres : 10 millions  
Nombre d'organisations affiliées :  
217  
Nombre de pays dans lesquels ils  
sont présents : 110  
Secteurs : textile; habillement;  
chaussure; et cuir.  
Coordonnées :  
FITTHC  
8, rue Joseph Stevens  
1000 Bruxelles, Belgique  
Téléphone : 32.2.512.26.06  
ou 512.28.33  
Télécopie : 32.2.511.09.04  
Courriel : [office@itglwf.org](mailto:office@itglwf.org)  
Site : [www.itglwf.org/](http://www.itglwf.org/)

### International Arts and Entertainment Alliance (IAEA)

Nombre de membres : inconnu  
Nombre d'organisations affiliées :  
inconnu  
Nombre de pays dans lesquels ils  
sont présents : inconnu  
Créée récemment, cette fédération  
syndicale internationale est  
formée de la Fédération  
Internationale des Musiciens  
(FIM), de la Fédération  
Internationale des Acteurs (FIA)  
et de UNI-MEI. Bien qu'elle ne  
possède pas de site web commun,  
cette alliance est réellement  
une organisation indépendante  
et représentative, reconnue  
par la Confédération syndicale  
internationale (CSI) et, pour ses  
activités européennes, par la  
Confédération européenne des  
syndicats (CES). Les membres  
de l'alliance sont reconnus  
par l'Organisation mondiale  
pour la propriété intellectuelle  
(OMPI), l'UNESCO et le Bureau  
international du travail (BIT),  
ainsi que par le Conseil de  
l'Europe et l'Union européenne.  
De plus, la FIM possède le

statut d'observateur au sein de l'Organisation internationale de la Francophonie.

**La Fédération Internationale des Acteurs (FIA)** a été fondée en 1952 par le Syndicat Français des Artistes-interprètes et son organisation-sœur au Royaume-Uni. Elle représente aujourd'hui plus de 100 syndicats d'interprètes, guildes et associations professionnelles, dans plus de 75 pays.

**La Fédération Internationale des Musiciens (FIM)**, fondée en 1948, est la seule organisation internationale représentant les musiciens dans le monde. Elle compte des membres dans plus de 70 pays.

UNI-MEI, la section média et spectacles de Union Network International représente les travailleurs et les travailleuses de l'audiovisuel, les techniciens du cinéma et du théâtre, des groupes créatifs et professionnels spécifiques (auteurs, scénaristes, réalisateurs, artistes visuels), d'autres travailleurs et travailleuses du domaine du spectacle et des arts, ainsi que les travailleurs du domaine du sport et d'un ensemble de groupes en relation avec ces derniers.

#### Coordonnées :

**FIA**  
Guild House  
Upper S<sup>t</sup> Martin's Lane  
London WC2H 9EG  
Tel : 44.20.7379.0900  
Fax : 44.20.7379.8260  
iaea@intl-arts-unions.org  
www.fia-actors.com

**FIM**  
21 bis, rue Victor-Massé  
F-75009 Paris  
Tel. : 33.0.145.263.123  
Fax : 33.0.145.263.157  
office@fim-musicians.com  
www.fim-musicians.com

**UNI-MEI**  
8-10 avenue ReverdiCH - 1260  
Nyon, Suisse  
Tel : 41.22.365.2100  
Fax : 41.22.365.2121  
jim.wilson@union-network.org

### Internationale de l'éducation (IE)

Nombre de membres : 30 millions  
Nombre d'organisations affiliées : 394  
Nombre de pays dans lesquels ils sont présents : 165  
Secteur : éducation

#### Coordonnées :

**IE**  
5, Bd du Roy Albert II  
1210 Bruxelles, Belgique  
Téléphone : 32.2.224.06.11  
Télécopie : 32.2.224.06.06  
Courriel : headoffice@ei-ie.org  
Site : www.ei-ie.org

### Internationale des services publics (ISP)

Nombre de membres : plus de 20 millions  
Nombre d'organisations affiliées : 650  
Nombre de pays dans lesquels ils sont présents : 150

Secteurs : Administration et services publics aux niveaux national, régional et municipal, énergie, eau, assainissement, drainage, gaz, logement et contrôle aérien; projets de travaux publics tels que la construction et l'entretien des routes; services de santé et services sociaux; protection de l'environnement; sécurité (police, contrôle du trafic routier, défense, services d'incendie); services législatifs, la justice et les prisons; services culturels et de loisirs (radiodiffusion et télévision, bibliothèques, musées, parcs publics et nationaux); et services de douanes et des impôts.

#### Coordonnées :

**ISP**  
45 Avenue Voltaire  
BP 9, F-01211  
Ferney-Voltaire Cedex  
France  
Téléphone : 33 (0) 4.50.40.64.64  
Télécopie : 33 (0) 4.50.40.73.20  
Courriel : psi@world-psi.org  
Site : www.world-psi.org

### Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB)

Nombre de membres : 12 millions  
Nombre d'organisations affiliées : 350  
Nombre de pays dans lesquels ils sont présents : 135  
Secteurs : construction; bâtiment; bois; sylviculture.

#### Coordonnées :

**IBB**  
54, route des Acacias  
CH-1227, Carouge  
Genève, Suisse  
Téléphone : 41.22.827.37.77  
Télécopie : 41.22.827.37.70  
Courriel : info@bwint.org  
Site : www.ifbww.org

### Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)

Nombre de membres : plus de 12 millions  
Nombre d'organisations affiliées : 348  
Nombre de pays dans lesquels ils sont présents : 127  
Secteurs : agriculture et plantations; préparation et transformation des produits alimentaires et de boissons; hôtellerie, restauration et industrie touristique; et tabac.

## Coordonnées :

UITA  
8, Rampe du pont rouge  
Petit-LancyCH-1213 Genève,  
Suisse  
Téléphone : 41.22.793.22.33  
Télécopie : 41.22.793.22.38  
Courriel : [iuf@iuf.org](mailto:iuf@iuf.org)  
Site : [www.iuf.org](http://www.iuf.org)

## 11. Union Network International (UNI)

Nombre de membres :  
15,5 millions  
Nombre d'organisations affiliées :  
900  
Nombre de pays dans lesquels ils  
sont présents : 140  
Secteurs : commerce; électricité;  
finance; industries graphiques;  
coiffure et esthétique, employés et  
cadres de l'industrie, personnels  
des technologies de l'information;  
médias, spectacles et arts; postes;  
services d'entretien; assurances  
sociales et services de santé;  
télécommunications; et tourisme.

## Coordonnées :

UNI  
8-10Avenue ReverdiCH-1260  
Nyon, Suisse  
Téléphone : 41.22.365.21.00  
Télécopie : 41.22.365.21.21  
Courriel : [contact@union-network-org](mailto:contact@union-network-org)  
Site : [www.union-network.org](http://www.union-network.org)

## LA CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)

Créée en 1973, la Confédération européenne des syndicats défend les intérêts des travailleurs et des travailleuses au niveau européen et les représente devant les organes de l'Union européenne. Aujourd'hui, la CES compte 82 organisations provenant de 36 pays européens, ainsi que 12 fédérations syndicales européennes, soit plus de 60 millions de membres. Quelques organisations en Macédoine, en Serbie et en Bosnie ont un

statut d'observateur. La CES ne fait pas partie de la CSI, mais participe à toutes ses activités à titre d'organisation regroupant les centrales syndicales européennes.

La CES agit comme principal contrepoids syndical aux forces économiques présentes dans le processus d'intégration des pays européens. Elle a pour mission de coordonner les initiatives syndicales nécessaires pour promouvoir, notamment un développement économique et social équilibré et respectueux de l'environnement, le respect des droits humains et syndicaux, l'élimination de toute forme de discrimination, l'amélioration constante des conditions de vie et de travail, la pleine participation des citoyens et citoyennes.

Le CES négocie avec les employeurs au moyen du dialogue social européen. Ce dialogue est mené par les fédérations syndicales européennes dans 35 secteurs industriels. Cela a conduit à la signature de trois accords-cadres sectoriels européens (sur le congé parental, sur le travail à temps partiel et sur les contrats à durée déterminée) qui font maintenant partie de la législation et des accords-cadres volontaires (sur le télétravail, sur le stress lié au travail et sur le harcèlement et la violence au travail).

Pour en savoir plus sur la CES :  
[www.etuc.org/fr](http://www.etuc.org/fr)

## LA COMMISSION SYNDICALE CONSULTATIVE (CSC OU TUAC EN ANGLAIS)

La Commission syndicale consultative (CSC), plus communément appelée TUAC-OCDE, représente le mouvement syndical auprès de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) formée en 1961. Le

CSC regroupe 58 organisations nationales des 30 pays membres de l'OCDE, soit près de 66 millions de travailleurs et de travailleuses. Les centrales syndicales membres du CSC sont souvent affiliées à la CSI, et les centrales européennes sont aussi membres du CES. Le CTC nous y représente.

Le principal rôle de la CSC est de présenter la vision du mouvement syndical, de surveiller les orientations et décisions politiques de l'OCDE et de s'assurer que celles-ci possèdent une dimension sociale forte. Elle coordonne aussi les travaux de la partie syndicale qui sont présentés dans le cadre des Sommets du G8 et aux conférences sur l'emploi. Enfin, la CSC travaille étroitement avec l'OIT, la CSI et les FSI dans le cadre de dossiers sectoriels. Outre l'OCDE, la CSC joue un rôle actif dans les efforts syndicaux pour influencer le FMI et la Banque mondiale.

Pour en savoir plus sur la CSC :  
[www.tuac.org/fr/public/index.phtml](http://www.tuac.org/fr/public/index.phtml)

## LE COMMONWEALTH TRADE UNION COUNCIL (CTUC)

Le *Commonwealth Trade Union Council* rassemble plus de 30 millions de membres provenant des centrales syndicales nationales de la cinquantaine de pays qui composent le *Commonwealth* dont fait partie le Canada. Les travailleuses et les travailleurs canadiens et québécois y sont représentés par le CTC. Le CTUC joue un rôle identique à celui du CSC, mais face aux chefs d'État des pays membres du *Commonwealth* réunis dans un forum très informel. Né en 1926, suite à l'atteinte par les dominions et les colonies britanniques du statut d'État indépendant, le *Commonwealth* ne possède ni constitution écrite ni structure

administrative. En outre, ces pays ne sont liés par aucun traité ou accord. Les pays qui ont adhéré au *Commonwealth* partagent un passé *culturel* commun surtout une culture d'affaires commune.

Le CTUC travaille en étroite collaboration avec les organisations syndicales internationales pour promouvoir les droits démocratiques, renforcer les droits humains et améliorer les opportunités économiques de tous les citoyens et les citoyennes du *Commonwealth*.

Pour en savoir plus sur le CTUC : [www.commonwealthtuc.org/](http://www.commonwealthtuc.org/)

## LA FRANCOPHONIE SYNDICALE

Regroupée au sein de la CSI, la Francophonie syndicale est composée d'organisations syndicales membres représentant 33 pays ayant *le français en partage*. Même si sa création est récente, en 1987, la Francophonie syndicale veut faire entendre la voix des travailleurs et des travailleuses auprès des instances de la Francophonie dont les sujets de discussion de nature politique, économique, sociale et culturelle intéressent au plus haut point le mouvement syndical. Par ailleurs, cette institution syndicale est reconnue au même titre que le Forum francophone des Affaires.

L'instance suprême est l'Assemblée générale et elle réunit toutes les organisations syndicales affiliées à la CSI provenant d'un pays membre de la Francophonie. Elle se réunit tous les quatre ans. Un comité consultatif coordonne les activités de la francophonie syndicale entre les réunions de l'Assemblée générale.

Préoccupée par les inégalités économiques et sociales au sein même de l'espace francophone, la Francophonie syndicale promeut des valeurs de solidarité et de

justice sociale. La Francophonie syndicale ne se limite pas à la représentation politique. Elle coordonne aussi les actions de coopération entre ses affiliés.

Pour en savoir plus sur la Francophonie syndicale : [www.icftu.org/displaydocument.asp?language=FR&Index=991212079](http://www.icftu.org/displaydocument.asp?language=FR&Index=991212079)



## ANNEXE 3

# Guide pour l'emploi : Prévenir, intervenir, agir... Le diagnostic

## INTRODUCTION

Nos objectifs syndicaux de base doivent être le fondement de notre action. Nous voulons améliorer nos conditions de vie et de travail et cela passe par le maintien et la création d'emplois de qualité dans notre milieu de travail mais aussi dans notre communauté.

Pour cela, il faut bien connaître notre milieu de travail, notre entreprise, notre secteur et notre région. Et il faut développer des stratégies de négociation et d'action qui visent le maintien et la création d'emplois de qualité.

Nous faisons cependant face à un contexte nouveau de restructuration et de mondialisation de l'économie. Les décisions des entreprises et des gouvernements ne sont pas toujours fondées sur des critères purement économiques. On sous-traite ou on privatise pour des raisons souvent plus idéologiques que la simple rentabilité financière. On choisit de fermer un établissement plutôt qu'un autre peu importe leur productivité relative, parfois pour des raisons politiques voire protectionnistes. Et l'État étant attaqué de toutes parts, des décisions contraires aux intérêts de nos milieux de travail mais aussi de la vie de nos communautés sont prises. C'est donc dire que même si notre entreprise ou organisation va bien, nous ne sommes pas à l'abri de décisions purement politiques. Cela nous oblige à développer des stratégies qui tiennent en compte le politique.

Le présent guide est un outil qui permet aux syndicats locaux de voir venir les coups et de développer des stratégies adéquates pour chaque situation. Et comme il vaut mieux prévenir que guérir, la première partie porte sur la nécessité de faire un bon diagnostic de notre situation et de négocier des protections pour nos membres. Ce diagnostic est essentiel pour déterminer nos stratégies futures. Et il importe de le faire régulièrement afin d'avoir un portrait évolutif de la situation. Même si tout va bien, il ne faut pas s'asseoir sur ses lauriers.

La deuxième partie développe une stratégie d'intervention qui permet de redresser la situation lorsqu'on a bien identifié ce qui ne va pas. Dans la troisième partie, on propose une stratégie adaptée aux situations de fermetures ou de licenciements collectifs massifs. Parce que l'exercice est aussi pertinent dans le secteur public, la quatrième partie fait les nuances appropriées pour les approches à retenir dans ce secteur.

Parce que *les luttes syndicales ne se gagnent pas seules*<sup>1</sup>, il est essentiel de développer des alliances au sein du mouvement syndical mais aussi avec les organismes de notre communauté et région. Cette réalité est prise en compte dans l'ensemble des stratégies suggérées et la conclusion met l'accent sur cette nécessité dans notre action.

1. FTQ (avec le Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal et le Protocole FTQ - Fonds de solidarité), *Pour rétablir un rapport de force : faire des alliances locales*, novembre 1999.

## CONSIGNES

L'outil de diagnostic<sup>2</sup> est construit en identifiant d'abord des questionnements pertinents pour chacun des cinq éléments du fonctionnement d'une entreprise. Des questionnements différents peuvent exister selon les milieux de travail et chaque syndicat local aura à les définir. Et il en est de même pour les questionnements concernant le secteur, axés sur la notion de concurrence, et ceux concernant la localité ou la région qui visent à situer l'établissement dans son tissu socioéconomique.

On répond à chacun en identifiant sur une grille de 1 à 5 l'importance positive ou négative de ce facteur dans notre milieu de travail ou notre entreprise. L'échelle de 1 à 5 indique notre degré de satisfaction face à ce facteur, 1 représentant très satisfaisant (analyse positive) et 5 très insatisfaisant (analyse négative).

Lorsqu'on identifie un degré d'insatisfaction assez élevé (3 ou plus) pour un facteur, c'est signe qu'il faut agir!

Si le degré d'insatisfaction est élevé sur plusieurs facteurs, c'est signe qu'il faut agir très vite!

2. Cet outil a été adapté du « Early Warning Scorecard » mis au point par The Midwest Center for Labor Research de Chicago.

## LA GESTION

### Un peu d'histoire

- Qui a créé l'entreprise?
- En quelle année?
- Quels ont été les différents propriétaires au fil des ans?
- L'emplacement de l'établissement?
- Si autres établissements, où sont-ils situés?
- Si autres établissements, sont-ils syndiqués?

### La propriété récente

SATISFACTION		INSATISFACTION		
1	2	3	4	5

- Changements récents chez les actionnaires (décès, vente d'actions, etc.)?
- Entrée ou sortie d'un conglomérat (grand ensemble)?
- Fusion ou acquisition?
- Restructuration?
- Absence de successeur ou de partenaire?
- Privatisation (cas d'une institution publique)?
- Autre

### La direction

SATISFACTION		INSATISFACTION		
1	2	3	4	5

- Compétences des membres du Conseil d'administration?
- Compétence de la direction de haut niveau de l'entreprise?
- Compétence de la direction de l'établissement?
- Compétence des superviseurs?
- Roulement de personnel de direction?
- Présence active des gestionnaires?
- Style de leadership (dynamique ou non, délègue ou non, etc.)?
- Autre

### Les relations du travail

SATISFACTION		INSATISFACTION		
1	2	3	4	5

- Qualité des relations du travail avec la haute direction locale?
- Qualité des relations de travail avec les superviseurs?
- Qualité des communications avec le syndicat?
- Qualité des communications avec les employés?
- Respect de la convention collective?
- Règlement des griefs?
- Positions de négociation inhabituelles (gel ou diminution des salaires, offres d'indemnité de départ, hausses salariales proposées sur profits éventuels, etc.)
- Autre

## LES FINANCES

### Les liquidités

SATISFACTION		INSATISFACTION		
1	2	3	4	5

- Paiement sur livraison exigé par les fournisseurs?
- Mises à pied dues au manque d'argent plutôt qu'à la diminution des contrats?
- Approvisionnements de matières premières?
- Accumulation d'inventaires?
- Paiement des déductions à la source?
- Paiement des cotisations syndicales?
- Paiement des versements au Fonds de solidarité FTQ?
- Autre

### L'administration financière

SATISFACTION		INSATISFACTION		
1	2	3	4	5

- Évolution des profits?
- Évolution de l'endettement?
- Respect des budgets?
- Surveillance financière (des dépenses, des coûts des contrats, etc.)?
- Changement de banquier ou de comptable?
- Autre

## Les activités inhabituelles

SATISFACTION		INSATISFACTION		
1	2	3	4	5

- Visites du représentant de la banque?
- Vérification des inventaires?
- Inspection, évaluation du bâtiment ou de l'équipement?
- Autre

## LE MARKETING

### Un portrait

- Liste des clients (nom et produits)
- Pour chaque client, pourcentage des ventes
- Géographie du marché (local, régional, québécois, canadien, américain, autres)
- Bureaux des ventes (situation géographique et portrait syndical)

### Les ventes

SATISFACTION		INSATISFACTION		
1	2	3	4	5

- Évolution du prix de vente?
- Évolution du carnet de commandes?
- Évolution du niveau des ventes?
- Évolution du niveau de la part du marché?
- Évolution du nombre de personnel de vente?
- Marketing cohérent (nouvelles approches, bons coups, erreurs)?
- Autre

## Les clients

SATISFACTION		INSATISFACTION		
1	2	3	4	5

- Évolution de la taille des clients?
- Évolution du nombre de clients (gains ou pertes de clients)?
- Restructuration chez les clients?
- Évaluation de la qualité du produit ou du service (retours de marchandise, plaintes, etc.)
- Autre

## LA PRODUCTION

### Un portrait

- Liste des produits ou services
- Pour chaque produit ou service, pourcentage de la production totale
- S'il y a lieu, diviser la production par département en identifiant le nombre de travailleurs et travailleuses s'y rattachant
- Liste des fournisseurs (nom et produits)
- Liste des entreprises sous-traitantes (nom et produits)
- Autre

### La recherche et le développement

SATISFACTION		INSATISFACTION		
1	2	3	4	5

- Nouveaux produits ou nouveaux services?
- Nouveaux procédés de fabrication?
- Évolution technologique?
- Évaluation face aux compétiteurs?
- Autre

## L'équipement

SATISFACTION		INSATISFACTION		
1	2	3	4	5

- Niveau d'utilisation de l'équipement?
- Entretien des bâtisses et équipements?
- Équipement adéquat et moderne?
- Politique d'entretien préventif?
- Déplacement récent d'équipements (vente ou expédition) ou fermeture de départements?
- Autre

### L'organisation du travail

SATISFACTION		INSATISFACTION		
1	2	3	4	5

- Changements technologiques majeurs?
- Présence d'un consultant en organisation du travail?
- Programme visant la hausse de productivité ou la polyvalence des tâches?
- Programme de qualité (évaluation des rejets ou des retours)?
- Autre

### Les fournisseurs

SATISFACTION		INSATISFACTION		
1	2	3	4	5

- Qualité des produits des fournisseurs (pour chacun)?
- Restructuration chez les fournisseurs (taille, moins nombreux)?
- Origine des fournisseurs (locaux, régionaux, étrangers)?
- Autre

## Les sous-traitants

SATISFACTION		INSATISFACTION		
1	2	3	4	5

- Qualité des produits des sous-traitants (pour chacun)?
- Restructuration chez les sous-traitants (taille, moins nombreux)?
- Origine des sous-traitants (locaux, régionaux, étrangers)?
- Autre

## L'environnement

SATISFACTION		INSATISFACTION		
1	2	3	4	5

- Perceptions de la population environnante?
- Décontamination nécessaire (degré et coût)?
- Réglementation nouvelle?
- Hausse de la valeur des terrains?
- Changements de zonage (expansion commerciale ou résidentielle, etc.)?
- Autre

## LES RESSOURCES HUMAINES

### Un portrait

- Nombre de travailleurs et travailleuses dans l'établissement
- Répartition homme/femme
- Moyenne d'âge homme/femme
- Ancienneté homme/femme
- Pourcentage d'emplois permanents et temporaires
- Historique des mises à pied (sur 5 ou 10 ans)

## La gestion du personnel

SATISFACTION		INSATISFACTION		
1	2	3	4	5

- Évolution des conditions de travail?
- Roulement du personnel syndiqué?
- Temps supplémentaire?
- Constance dans les politiques de gestion?
- Autre

## La formation

SATISFACTION		INSATISFACTION		
1	2	3	4	5

- Niveau de formation des travailleurs et travailleuses déjà en place?
- Niveau de formation des travailleurs et travailleuses nouvellement embauchés?
- Degré d'expérience de la main-d'œuvre?
- Formation en emploi?
- Formation extérieure requise?
- Utilisation par l'employeur du Fonds national de formation de la main-d'œuvre?
- Autre

## Les emplois

SATISFACTION		INSATISFACTION		
1	2	3	4	5

- Évolution récente du niveau de l'emploi?
- Attentes futures face au niveau de l'emploi?
- Recours à de la main-d'œuvre temporaire?
- Recours à de la sous-traitance?
- Recours à du travail autonome?
- Impartition de partie de l'entreprise?
- Autre

## UN DIAGNOSTIC INTERNATIONAL

### Un portrait

- Statut de l'entreprise
- Actionnariat de l'entreprise y compris les différents fonds et les régimes de retraite qui possèdent des actions de l'entreprise – pratiques passées de ces actionnaires dans d'autres entreprises
- Entreprises associées
- Affiliations syndicales internationales
- Conflits de travail ou procédures judiciaires
- Accord-cadre
- Code de conduite

## UN DIAGNOSTIC SECTORIEL

### Un portrait

- Liste des principaux concurrents (nom, produits) en identifiant la concurrence locale, régionale, nationale et internationale
  - Concurrence dans le coût de production (technologie, salaires, etc.)?
  - Concurrence dans le coût du produit ou du service (qualité, renommée de l'entreprise, etc.)?
  - Concurrence dans la qualité du produit ou du service?
  - Existence de produits substituts?
  - Autre
- Capacité de production du secteur
- Taux de croissance du secteur

- Portrait syndical du secteur
- Nombre de travailleurs et travailleuses dans le secteur par rapport à la place de notre entreprise et de notre établissement
- Salaire moyen du secteur par rapport à celui de notre établissement
- Restructuration passée et future du secteur
- Normes environnementales
- Normes de qualité

## UN DIAGNOSTIC LOCAL OU RÉGIONAL

### Un portrait

- Importance du niveau d'emploi de l'entreprise dans la localité ou la région
- Emplois indirects maintenus ou créés en tenant compte des emplois tant du secteur public que du secteur privé
- Effets sur les fournisseurs ou sous-traitants de la région
- Implication sociale de l'entreprise dans la localité ou la région
- Autre

**Pour l'ensemble des facteurs pertinents, comment se situe notre établissement par rapport aux autres établissements de l'entreprise?**

Sources : FTQ, *Guide d'action pour l'emploi, Prévenir, intervenir, agir...*, Annexe 14, 2002, pages 43 à 47. Confédération internationale des syndicats libres (CISL) devenue Confédération syndicale internationale (CSI), *Guide syndical de la mondialisation, deuxième édition*, novembre 2004, pages 110-111.



## ANNEXE 4

# Les outils FTQ : information et formation

### LES DOCUMENTS

Association des actionnaires pour la recherche et l'éducation (SHARE), *Enquête sur les votes clés de procuration*, 2007, 76 pages. Il s'agit d'une enquête annuelle dont la traduction française est effectuée grâce à la collaboration de la FTQ et de la Fondation pour la formation économique du Fonds de solidarité FTQ. On trouve le document à l'adresse Web suivante : [www.share.ca/files/SHARE\\_Enquête\\_sur\\_les\\_votes\\_clés\\_de\\_procuration\\_2007.pdf](http://www.share.ca/files/SHARE_Enquête_sur_les_votes_clés_de_procuration_2007.pdf)

FTQ, *Guide d'action pour l'emploi, Prévenir, intervenir, agir...*, 2002, 47 pages.

FTQ, *Vers un syndicalisme sans frontières, Document de travail*, 26<sup>e</sup> congrès de la FTQ, novembre 2001, 57 pages.

FTQ et Fonds de Solidarité FTQ, *Caisses de retraite, Un levier de l'action syndicale*, Colloque, novembre 2000, 43 pages.

FTQ, *Public-Privé, Mêmes enjeux, même lutte*, Colloque sur l'emploi en mutation, Document de travail, mai 1997, 76 pages.

### LES VIDÉOS ET DVD

Divers DVD ou vidéos sur les thèmes de la mondialisation produits ou utilisés par la FTQ dans des cours de formation.

*À la défense des services publics, Les travailleuses et travailleurs canadiens et colombiens en première ligne*, une production du SCFP, de l'AFPC et du STTP, novembre 2006. DVD

*Un État sous influence, Comment le chantage des multinationales menace notre démocratie...*, Production de Vidéo Femmes et du Centre international de solidarité ouvrière (CISO), non daté (circa 2005), 31 minutes. DVD

*La solidarité au menu : pour un commerce équitable au quotidien*, une production de la FTQ, non datée (circa 2005), 15 minutes. Vidéo

*Ateliers de misère : exigeons des vêtements propres*, une production du Service de l'éducation de la FTQ, 2004, 17 minutes. Vidéo

*Le bien commun : l'assaut final*, un film de Carole Poliquin, Les Productions ISCA inc., non daté (circa 2002), 62 minutes. Vidéo

*La mondialisation, comprendre, agir... Une série de cinq vidéos éducatives*, produit par le Centre international de solidarité ouvrière (CISO), non daté (circa 2001 et suivantes), 90 minutes au total. DVD

*Les oubliés du XXI<sup>e</sup> siècle ou la fin du travail*, un film de Jean-Claude Bürger, Office national du film du Canada, 2000, 52 minutes. Vidéo

*Turbulences*, un film de Carole Poliquin, Les Productions ISCA en coproduction avec l'Office national du film du Canada, 1997, 52 minutes. Vidéo

### LA FORMATION

En ce qui concerne la **mondialisation**, la FTQ offre un cours de formation de formateurs et formatrices, *La mondialisation :*

*La comprendre et agir dans nos syndicats*. Ce cours porte sur la compréhension de la mondialisation et sur les actions solidaires à entreprendre ainsi que sur divers enjeux comme le commerce équitable, les ateliers de misère et les achats responsables.

Le Collège FTQ-Fonds offre une formation qui a pour but de former la relève syndicale en lui fournissant les outils nécessaires pour augmenter notre capacité collective d'influencer les transformations sociales, économiques et politiques en cours. Le programme, d'une durée totale de huit semaines, comporte quatre thématiques principales qui sont abordées lors des sessions en résidence : la mondialisation et l'emploi, le syndicalisme et les relations de travail, les enjeux sociaux, la démocratie et l'éthique.

En ce qui concerne les **régimes de retraite**, la FTQ offre un cours de formation de formateurs et formatrices, *Agir syndicalement pour nos régimes de retraite*. Plusieurs formations spécialisées sont offertes, notamment *Investir nos caisses de retraite dans l'intérêt des membres* ainsi qu'un séminaire annuel qui s'adressent aux membres d'un comité de retraite.

Plusieurs de ces formations sont soutenues financièrement par la Fondation de la formation économique du Fonds de solidarité FTQ.