

Chers lecteurs,

Vous trouverez à la page 3 les réflexions que Marc-Antoine Hennebert porte à l'endroit des syndicats à l'heure de la mondialisation. Dans la même mouvance, Emmanuelle Champion nous offre en page 6 un aperçu de la transnationalisation de l'action syndicale. Michèle Descollonges nous présente, à la page 11, ce que sont les accords-cadre internationaux. 30 de ces mêmes accords-cadre ont fait l'objet d'une étude que son auteur, André Sobczak, a la gentillesse de nous présenter à la page 13. Page 20, vous découvrirez la lutte acharnée que livre *Via Campesina* afin de préserver leur conception de l'agriculture. Chantal Herbivieux et Badrul Alam nous dressent ici un bilan de ce combat. Finalement, page 24, Emmanuelle Champion et Chantal Herbivieux nous font le compte-rendu de l'atelier organisé par la CRSDD dans le cadre de la conférence « Global Companies-Global Union-Global Strategies ».

Bonne lecture à tous et à toutes!

Oeconomia Humana

Édition spéciale Syndicats & Mondialisation, avril 2006

Éditorial, Julien Boucher, rédacteur-adjoint.

Le syndicalisme dans le monde d'hier, d'aujourd'hui et de demain.

Ambitieux programme que de publier un bulletin tel que celui-ci : faire le bilan des changements du milieu syndical à l'heure de la mondialisation relève davantage du casse-tête que de l'analyse sociologique tant le sujet est dense. Les modifications qu'a subies le tout premier mouvement social institutionnalisé durant les 50 dernières années furent en effet profondes et variées. Notre objectif est ici de vous fournir quelques clés afin d'éclairer un peu mieux ces modifications. Un petit détour historique s'impose toutefois afin de saisir les enjeux auxquels est aujourd'hui confronté le mouvement syndical.

Pionnier de la revendication sociale, le mouvement syndical est historiquement associé à la lutte des travailleurs ayant réclamé un semblant de justice sociale et l'accès à certains biens sociaux élémentaires dès la fin du 19^{ème} siècle. Longtemps étouffées, ces revendications trouvèrent par la suite un écho grandissant chez la classe politique après la Grande crise des années 30 et la Seconde Guerre Mondiale. Les sociétés capitalistes adoptèrent alors les principes de l'interventionnisme keynésien afin de combler les failles d'un marché ayant fait état de son incapacité à s'auto-réguler (Beauchemin, 2004). L'avènement de l'État-providence venait d'offrir l'opportunité à la revendication sociale de s'exprimer. Et elle le fit, dévoilant ainsi le pluralisme identitaire des diverses communautés composant nos sociétés dont l'existence avait été jusqu'ici écrasée par la conception universelle de la nation (Beauchemin, 2004).

Le monopole de la contestation sociale des

syndicats commence à être sérieusement remis en question dès le début des années 70. Les *Nouveaux Mouvements Sociaux*¹ (NMS) envahissent alors un espace politique de négociation fortement modifié par le passage à l'ère post-industrielle. Les revendications s'expriment toujours dans le cadre de l'État-nation mais se dessine déjà un semblant de lutte supra-nationale avec la formidable poussée de la mondialisation. Au début des années 90, la contestation devient globale et la revendication la plus vive s'exprime par la voix de l'alternmondialisme : les mouvements sociaux et l'implication citoyenne s'inscrivent dans un espace qui transcende désormais les frontières de la nation (Wiewiorka, 2006).

Faut-il pour autant sonner le glas de la lutte syndicale? Certainement pas. Soumis à la concurrence des NMS, il n'en reste pas moins que le syndicat demeure un acteur légitime et incontournable du progrès social. D'ailleurs, la réorganisation du politique et la grande pluralité de la revendication sociale contemporaine lui donnent certaines possibilités afin de continuer à porter son mouvement.

Ainsi, nous sommes peut-être aujourd'hui les témoins privilégiés d'une véritable mue syndicale. Ce mouvement, accusé naguère par certains d'être nombriliste et replié sur lui-même, s'ouvre et s'adapte de plus en plus à la réalité de nos sociétés contemporaines. L'opposition systématique à tout type de réformes reste de mise ça et là, mais la tendance est tout de même très nette. Certains s'érigent maintenant sur la scène internationale afin de transporter

leurs objectifs sur le terrain des grandes multinationales avec lesquelles de plus en plus d'accords-cadre transnationaux sont négociés². D'autres tissent des liens de plus en plus étroits avec la société civile, montrant ainsi qu'ils peuvent, eux aussi, s'adapter au pluralisme de la société contemporaine.

Enfin, peut-être même surtout, les syndicats continuent à saisir les opportunités leur permettant de rester sur le devant de la scène. Ils parviennent ainsi toujours à structurer, et même à s'approprier, les grands mouvements contestataires dont ils ne sont plus vraiment les initiateurs. Le mouvement anti-CPE³ qui balaye actuellement la France en est une bonne illustration. Les habitudes contestataires de la *Patrie des Droits de l'Homme et du syndiqué* ne traduisent pas la norme internationale en ce qui a trait aux mouvements sociaux mais nous voyons bien ici comment le mal-être et le manque de perspective d'une jeunesse en perdition aura redonné un nouveau souffle à des syndicats bien moribonds depuis une dizaine d'années. Tout comme en mai 68, le malaise social de la jeunesse aura servi d'élément fédérateur autour duquel tous les syndicats, ou presque, auront pu se greffer.

Les perspectives ne sont donc pas si mauvaises que cela pour des syndicats que certains clouaient, il y a peu, au pilori, les considérant comme incapables de s'adapter à la mondialisation et à l'éclatement de leur cadre d'action privilégié: l'État-nation.

D'ailleurs qu'en est-il réellement aujourd'hui de ce cadre national? Il me semble que nous assistons, peut-être, en ce moment à un retour en force de ces frontières que nous croyions définitivement dissoutes dans les affres de la mondialisation. En effet, les sociétés occidentales semblent désormais craindre de plus en plus la concurrence internationale et le protectionnisme économique connaît aujourd'hui un véritable «boom». Les exemples sont nombreux : aux États-Unis, la vente de cinq ports commerciaux de la côte Est à un consortium asiatique fut tout bonnement bloquée par Washington; en France l'État est également intervenu afin d'empêcher une OPA italienne sur l'entreprise publique GDF; au Québec même la polémique

enfle au sujet de l'attribution du contrat de remplacement des rames du métro de Montréal à Bombardier et ce, sans appel d'offre. Les entorses à la sacro-sainte règle du libéralisme économique se multiplient donc chez ceux qui en étaient les apôtres il y a peu.

Ce tout nouveau « patriotisme économique » des dirigeants politiques occidentaux est-il une tendance durable? Assistons-nous à une sorte reconstitution des frontières nationales? Il est bien entendu beaucoup trop tôt pour l'affirmer mais soyons sûrs que cette perspective constituerait une opportunité que les divers syndicats ne manqueront pas de saisir. Dans tout les cas, la représentation sociale des travailleurs est parvenue, parvient et parviendra certainement encore à légitimer son action là où la conjoncture lui permettra de s'exprimer : les syndicats seraient-ils plus adaptables que nous le pensions?

¹ Comme la lutte féministe, la lutte pour les droits des Noirs américains ou encore les mouvements écologistes.

² Voir les articles de Michelle Descolonges et d'André Sobczac respectivement aux pages 11 et 13 du présent bulletin.

³ Contrat Première Embauche.

Références :

Beauchemin, Jacques, 2004. *La société des identités, éthique et politique dans le monde contemporain*. Outremont : Athéna Éditions. 184 pages.

Wieviorka, Michel. 2006. « Une nouvelle ère pour les mouvements sociaux ». Séminaire scientifique, Chaire de Responsabilité Sociale et de Développement Durable. UQÀM. Le 23 mars 2006.

Le syndicalisme à l'ère de la mondialisation : du diagnostic de crise aux signes précurseurs d'un réel renouveau ?

Par Marc-Antonin Hennebert,

Doctorant à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal et stagiaire au Bureau international du travail (BIT) à Genève.

S'il est redondant de l'entendre, il n'en est cependant pas moins vrai que nous traversons à l'heure actuelle une période de transformations radicales provoquant un remodelage des structures politiques, économiques et sociales. Devant l'ampleur de ces transformations, tous s'entendent pour dire que les formes existantes de représentation des travailleurs sont mises à rude épreuve (Durand, 1996). Bien que la situation ne soit pas homogène dans tous les pays, les organisations syndicales semblent éprouver de plus en plus de difficultés à influencer réellement les processus de transformations en cours, entraînant une remise en cause de l'utilité de leurs fonctions historiques de représentation et de régulation. Le poids de ces constatations est tel qu'il est devenu un lieu commun de prétendre que le syndicalisme est en crise.

Bien que le contexte de transformations profondes des réalités économiques et sociales ne soit pas le seul élément explicatif, le constat du marasme dans lequel se retrouve le mouvement syndical peut, en grande partie, lui être attribuable. En effet, à la base du déclin du syndicalisme, il y a d'abord une question d'inadaptation aux réalités mouvantes de l'organisation sociale et à une conjoncture économique mondiale en pleine restructuration. Mais formulé de la sorte, le diagnostic reste trop superficiel. À ces éléments d'ordre structurel et conjoncturel s'ajoutent des facteurs «internes» au mouvement syndical susceptibles d'expliquer la perte de centralité de cet acteur sur le terrain de la contestation sociale. De nombreuses études se sont d'ailleurs employées à souligner le vieillissement des structures et l'obsolescence politique du rôle de contestation des syndicats ainsi que la distance croissante qui les séparent des réalités vécues par les salariés (Rosanvallon, 1988).

Sur le plan théorique, les tenants de l'approche des nouveaux mouvements sociaux ont, en quelque sorte, entériné cette thèse du déclin inéluctable du syndicalisme, en proposant une vision de la société «post-moderne» ou «post-matérialiste» où l'acteur syndical aurait cédé le pas à de nouveaux mouvements sociaux comme représentants symboliques du contre-pouvoir social. Les travaux les plus illustres à cet égard sont certainement ceux d'Alain Touraine (1978). Pour cet auteur, il existerait au sein de cha-

que société un mouvement social dominant qui serait placé au cœur des contradictions sociales et qui poursuivrait un objectif, non de mobilisation temporaire ou épisodique, mais bien de changement social. À l'ère de la société industrielle, Touraine identifiera le mouvement ouvrier, auquel il consacrera d'ailleurs un ouvrage important (Touraine et al., 1984), comme porteur du conflit social fondamental. Le poids des transformations sociales et l'avènement d'une société de type post-moderne aurait toutefois, selon lui, graduellement fait perdre au mouvement ouvrier sa place centrale dans l'arène de la contestation sociale, au profit des nouveaux mouvements sociaux devenus l'expression des conflits modernes engendrés par cette nouvelle société. Partant de cette sorte de chronique annoncée de la mort du syndicalisme, certains se sont dès lors mis à chercher parmi les nouveaux mouvements sociaux, dont les groupes environnementalistes, féministes ou altermondialistes, un successeur au mouvement syndical (Sommier, 2001). Ceci dit, si l'introduction du binôme ancien/nouveau, dans la description des mouvements sociaux, a le mérite de souligner la perte du monopole de la contestation sociale vécue par l'acteur syndical au cours des dernières décennies, on peut toutefois se demander si ce binôme résiste réellement à l'épreuve des faits et si, dans le contexte actuel de mondialisation, le syndicalisme se doit d'être fatallement catégorisé comme un «ancien» mouvement en perte de vitesse et de légitimité.

À cet égard, plusieurs auteurs apportent d'importantes nuances, à commencer par Émile Durkheim qui précisait déjà, dans *De la division du travail social*, qu'il «n'y a pas d'institution qui, à un moment donné, ne dégénère, soit qu'elle ne sache pas changer à temps et s'immobilise, soit qu'elle se développe dans un sens unilatéral en exagérant certaines de ses propriétés, ce qui la rend malhabile à rendre les services dont elle a la charge. Ce peut être une raison pour chercher à la réformer, non pour la déclarer à tout jamais inutile et la détruire». Évoluant au cœur de l'organisation sociale depuis plusieurs décennies, il ne faut donc pas s'étonner que l'acteur syndical soit bousculé et même remis en cause par les bouleversements auxquels il est confronté. Il y a toutefois, à notre avis, un pas qu'il faut se garder de franchir entre le constat de la période difficile que traverse le syndicalisme et l'interpolation de sa disparition pure et simple de l'écran

radar des mouvements sociaux.

Les expérimentations et les développements en cours dans le monde syndical empêchent d'ailleurs dorénavant toute analyse de se limiter à celle d'un simple diagnostic de crise. En effet, on assiste depuis quelques années à l'avènement d'études «post-crises» insistant moins sur les tumultes passés que sur les pistes susceptibles de conduire éventuellement à un renouvellement des ressorts traditionnels du pouvoir syndical en contexte de mondialisation (Frege et Kelly, 2005; Kumar et Schenk, 2005; Pernot, 2005). C'est d'ailleurs à cet effet qu'a été organisé récemment, par l'École de Relations Industrielles de l'Université Cornell, un congrès sur la régulation syndicale de l'entreprise multinationale réunissant plusieurs centaines de chercheurs et syndicalistes du monde entier¹. Ce congrès a permis, de manière large, de poursuivre une réflexion extensive sur les pistes de renouveau qui s'offrent à l'acteur syndical et notamment sur celles consistant à promouvoir une nouvelle forme de régulation syndicale de l'entreprise multinationale.

La voie prioritaire, mise de l'avant lors de ce congrès, a été celle des alliances syndicales internationales qui se veulent, en fait, des regroupements de syndicats de différents pays partageant une affiliation commune à une même entreprise multinationale et cherchant conjointement à constituer un contre-pouvoir syndical au sein de ces entreprises dans le but de faire respecter les droits fondamentaux des travailleurs dans l'ensemble de leurs filiales et établissements. Si ces cas d'alliances se présentent comme des outils prometteurs de régulation des entreprises multinationales, leur nouveauté historique ne doit pas être exagérée. En effet, l'institutionnalisation du syndicalisme multinational et des alliances syndicales internationales ne constitue pas, à proprement parler, un phénomène nouveau. Les premiers instruments permanents et opérationnels mis en place l'ont été durant les années 1960-70, à l'initiative des Fédérations syndicales internationales (mieux connues sous le nom de «Global Union Federations») et ont pris le plus souvent la forme de conseils mondiaux d'entreprise².

Si les nombreux obstacles à la coopération intersyndicale ont su fragiliser et, dans bien des cas, rendre moribondes les premières expériences de construction d'une véritable coopération mondiale en matière d'activité syndicale, les interventions des différents intervenants au congrès de New York ont démontré que le contexte actuel de mondialisation, jumelé à la montée en force des firmes multinationales, semble avoir réactivé le désir du mouvement syndical de pouvoir compter sur de nouveaux réseaux internationaux formels ou informels représentant les travailleurs employés par la même entreprise. Il faut d'ailleurs préciser, qu'au demeurant, bien que le contexte

actuel de mondialisation pose d'importants défis au mouvement syndical, il recèle également certaines opportunités et facteurs favorables à l'établissement de réseaux transnationaux de coopération.

Soulignons d'abord que les changements dans l'économie politique mondiale, en homogénéisant les règles liées à la circulation des capitaux et au commerce, confrontent de plus en plus les organisations syndicales à des problèmes communs, comme l'impartition et la flexibilisation des tâches, favorisant ainsi le développement de stratégies concertées et la mise en partage de savoir-faire. La reconfiguration des systèmes de production peuvent également être à la base d'une certaine incitation à la coopération intersyndicale. En effet, les nouveaux réseaux de production, de par l'interdépendance entre les unités de production, revêtent une certaine vulnérabilité puisqu'un arrêt de travail, dans un site, peut avoir des répercussions beaucoup plus importantes sur l'ensemble du réseau. Cette configuration des systèmes productifs peut ainsi accentuer la dépendance mutuelle entre les travailleurs et les syndicats des différents sites de production et les inviter à mettre en place des structures de concertation et de collaboration.

La fin de la guerre froide et l'hégémonie maintenant incontestée du système capitaliste ont également contribué à atténuer les oppositions idéologiques entre organisations syndicales et raffermi les possibilités d'ententes et de collaboration entre celles-ci. Enfin, l'émergence des nouvelles technologies de l'information est venue grandement faciliter l'établissement de réseaux d'échanges au sein des entreprises multinationales, certains prévoyant même pour bientôt l'avènement de *comités virtuels d'entreprise* (CISL, 2004).

Évidemment, tout n'est pas au beau fixe. Les obstacles à la coopération intersyndicale, au plan international, demeurent fort importants. Tout se déroule cependant comme si le mouvement syndical avait, aujourd'hui plus que dans le passé, pris conscience du rôle névralgique que peuvent occuper les structures de coordination plurinationales au sein des firmes multinationales. Les différents ateliers organisés lors du congrès de New York, réunissant des syndicalistes de différents pays représentant des travailleurs d'une même entreprise multinationale, ont d'ailleurs permis d'en apprendre davantage sur les efforts déployés par plusieurs syndicats afin de créer de nouvelles voies de coopération interorganisationnelle, et ainsi tenir la dragée haute face à des directions d'entreprises multinationales parfois récalcitrantes à la reconnaissance réelle des droits fondamentaux des travailleurs. Les différents cas d'entreprise qui ont fait l'objet d'ateliers particuliers - dont ceux de Wal-Mart, Kraft Foods, Siemens, Exxon Mobil, Suez S.A., Alcoa, SSA Marine, Quebecor

World, Bouygues, Starwood et Sanofi Aventis - surprennent d'abord par leur nombre, ensuite, par le niveau de structuration de la coopération déjà établie entre représentants syndicaux de différents pays.

Ceci dit, si on semble désormais assister à l'émergence de nombreux réseaux et structures intersyndicales de tout acabit visant à contribuer à la régulation des relations internationales du travail, il est encore trop tôt pour prédire objectivement les résultats du phénomène en cours. L'intérêt renouvelé à l'égard des alliances intersyndicales internationales révèle un mouvement qui n'en est encore qu'à son réveil et dont on ne peut augurer de sa pérennité. Les luttes restent fragmentaires, et plutôt défensives, sans oublier que les premières expériences de formation de conseils mondiaux ont largement démontré que le chemin de la coopération intersyndicale en est un abrupt et escarpé. En somme, si les nouvelles formes d'alliances intersyndicales doivent être appréhendées comme le fruit d'une continuité historique, elles présentent également une certaine rupture avec le passé, le caractère original de la dynamique propre à ces nouvelles alliances étant indéniable.

En conclusion, soulignons que ces campagnes intersyndicales, ayant pour objectif de faire respecter les droits des travailleurs au sein de différentes entreprises multinationales, ne constituent qu'une voie, parmi bien d'autres, du renouveau syndical. D'ailleurs, force est de constater que les définitions d'un tel concept de renouveau syndical sont nombreuses, allant de la transformation des institutions syndicales en organisations vouées à la promotion du changement social à des visées plus immédiates, telle la participation à la restructuration des milieux de travail. De plus, la renaissance du syndicalisme peut porter sur des composantes externes, comme le développement d'alliances plus étroites avec d'autres syndicats, avec les collectivités locales ou les autres mouvements sociaux, aussi bien qu'internes, comme

l'intégration au processus de changement et à la gestion des entreprises. Néanmoins, les expérimentations en cours témoignent d'une certaine diversification des lieux d'intervention syndicale révélant une détermination à trouver de nouvelles pistes de renouveau et à inaugurer de nouveaux espaces de solidarité. Si le congrès de New York s'est avéré un lieu de réflexion privilégié sur le devenir du mouvement syndical, il laisse surtout en fonds de scène l'idée que tout n'est peut-être pas joué pour les organisations syndicales et que la mondialisation n'a peut-être pas l'effet surdeterminant que certains ont tendance à lui prêter.

Note au lecteur

Le lecteur intéressé par le thème du renouveau syndical trouvera des analyses détaillées de cette problématique dans les différents numéros spéciaux suivants de revues spécialisées :

1- *Just Labour : A Canadian Journal of Work and Society*, Volume 6 & 7, automne 2005.

2- *Transfer*, Numéro 4, 2005.

3- *Studies in Political Economy*, Numéro 74, automne 2004.

4- *Sociologie et société*, Volume 30, Numéro 2, automne 1998.

¹ Ce congrès international intitulé «Global Companies – Global Unions – Global Research – Global Campaigns» s'est tenu du 9 au 11 février 2006 à New York.

² En Amérique du Nord, ces premières initiative de concertation syndicale transnationale ont résulté dans une large mesure de la position de l'AFL-CIO et du syndicat américain des salariés de l'automobile (UAW) qui, confrontés à une concurrence accrue de la part des filiales européennes et craignant la délocalisation d'une partie de leurs emplois, ont suggéré la création de structures de coordination syndicale plurinationales. Loin d'embrasser l'idéalisme du projet de construction d'une solidarité ouvrière internationale, la proposition du syndicat américain de l'automobile se voulait beaucoup plus pragmatique puisque poursuivant l'objectif de soutenir les revendications

Pour un renouvellement syndical : élaboration de stratégies globales

Par Emmanuelle Champion,

Étudiante au doctorat en Administration et coordinatrice développement à la Chaire de responsabilité sociale et de développement durable

Les syndicats connaissent une situation difficile dans la quasi-totalité des pays du nord : désaffection de leurs rangs, amoindrissement de leur pouvoir de négociation, impopularité de leurs revendications, image désuète, obsolescence de leur structure organisationnelle, etc. La liste des maux dont souffre l'acteur syndical est longue. Bien qu'il existe une multitude de facteurs internes, la 'crise du syndicalisme' est en partie liée au phénomène dit de mondialisation économique : la forte mobilité du capital a pour effet de réduire le pouvoir des travailleurs et des syndicats qui sont, pour leur part, ancrés territorialement. Une des solutions pour palier à l'affaiblissement de l'acteur syndical résiderait donc dans son habileté à développer des stratégies d'envergure transcontinentale. En d'autres termes, il s'agirait de transformer le mouvement ouvrier, mouvance historiquement nationale, en un mouvement transnational. Ceci implique la sortie de ce mouvement d'un cadre de référence strictement défini par rapport à l'État-nation et le déploiement de nouveaux modes d'action collective.

C'est aussi à cette conclusion qu'en sont venus les initiateurs de la conférence internationale qui s'est déroulée à New York, en février dernier. Le Cornell ILR a organisé, avec plusieurs autres partenaires, une conférence internationale intitulée *Global Companies – Global Unions – Global Research – Global Campaigns* qui avait pour objectif de définir des stratégies de transnationalisation de l'action syndicale¹. Cet événement réunissait des centaines de participants issus des syndicats, du milieu universitaire, des organisations internationales et non gouvernementales. Dans cet article, nous présenterons l'objectif de cette première conférence d'envergure sur le thème de la globalisation des syndicats, les études menées en appui aux discussions stratégiques prévues et les campagnes de mobilisation autour d'entreprises transnationales phares. Ce bref tour d'horizon des enjeux nous permettra d'identifier certains clivages qui se dessinent au sein du mouvement syndical.

La conférence *Global companies - global unions - global research – global campaigns*

Lors de la conférence *Global Companies - Global Unions - Global Research – Global Campaigns*, l'heure était à l'identification de stratégies globales. Cette conférence réunissait plus de 500 participants

issus du milieu syndical, universitaire, des organisations internationales et des groupes de la société civile. Organisée par le Cornell ILR School, cette conférence est le résultat de trois années de travail, mené principalement par Kate Bronfenbrenner, directrice de recherche en éducation au travail au sein de cette institution. L'objectif de cette conférence était de définir des stratégies permettant d'inscrire l'action syndicale à une échelle transnationale. Historiquement, l'internationalisation du mouvement syndical a été marquée par une série d'échecs, mais de l'avis de plusieurs, la globalisation des économies doit impérativement avoir pour corollaire un mouvement syndical global.

Pour une nouvelle internationale syndicale : la vision des leaders

C'est aussi la certitude de Guy Rider, Secrétaire général de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), qui a appelé à une transformation du mouvement syndical pour cette lutte globale. Dans leur tentative de mise sur pied d'une nouvelle internationale des travailleurs, la Confédération mondiale des travailleurs (CMT) et la CISL vont d'ailleurs fusionner en novembre 2006. La disparition des deux centrales internationales devrait ouvrir un nouveau chapitre dans l'histoire syndicale. Selon Guy Rider, la nouvelle internationale devrait (1) être décentralisée pour appuyer les travailleurs locaux dans leurs actions ; (2) s'établir sur un agenda commun aux syndicats nationaux et internationaux ; (3) développer des stratégies à long terme ; (4) se bâtir sur des coalitions intersyndicales au niveau international ; (5) altérer davantage les règles de la globalisation en proposant un agenda en matière de politiques publiques ; (6) se construire sur des alliances entre la société civile et les communautés ; (7) proposer aussi des solutions effectives à des problèmes spécifiques.

L'implication des syndicats étasuniens à cette conférence était une source de préoccupation pour les organisateurs, en raison de la récente scission du mouvement syndical. En effet, au dernier congrès de l'AFL-CIO, principale alliance syndicale aux États-Unis, sept syndicats ont annoncé leur retrait : les Teamsters, Unite Here (Unité), un rassemblement de travailleurs de l'industrie du textile et des employés du secteur hôtelier, la Laborers

Union (travailleurs du bâtiment), l'United Food and Commercial Workers (UFCW, employés de supermarchés et charpentiers), l'United Farm Workers (UFW, syndicats des ouvriers agricoles) et la SEUI (employés des administrations, de la santé et des services sociaux), représentant au total six millions de membres, ont quitté les rangs de l'AFL-CIO². Ces sept syndicats reprochent principalement à l'AFL-CIO son inertie bureaucratique et l'absence de stratégies destinées à contrecarrer la perte d'adhérents. Ces sept syndicats se sont réunis pour constituer une coalition *Change to win* dont la priorité est le recrutement de nouveaux membres (Fantasia, 2006). Cette scission n'a cependant pas limité la participation des syndicats étasuniens à cette conférence.

Au contraire, les dirigeants des syndicats étasuniens se sont dits animés par le même combat. Lors de la plénière d'ouverture, les chefs des syndicats étasuniens présents – Richard Trumka de l'AFL-CIO US et Harris Raynor, d'UNITE HERE US - nous ont assurés que le mouvement syndical demeurait uni, même s'ils étaient en désaccord sur des 'principes'. Les leaders syndicaux sont unanimes sur le fait que la délocalisation des entreprises, notamment dans le secteur industriel et du textile, a considérablement amoindri leur pouvoir politique aux États-Unis. Richard Trumka de l'AFL-CIO est d'avis que les syndicats doivent davantage constituer des alliances intersyndicales et appuyer les travailleurs du sud pour qu'ils accèdent à une représentation syndicale. Les syndicats au niveau national devraient chercher à fusionner leur structure afin de réduire la compétition entre ces derniers dans leurs efforts de recrutement de nouveaux membres. Harris Raynor, d'Unite Here US, identifie aussi les alliances intersyndicales et plus spécifiquement dans le cadre de campagnes visant des entreprises phares. Harris Raynor appelle aussi à davantage de liens entre les syndicats et les universitaires pour la définition de nouvelles stratégies.

Quant à la définition d'un agenda commun, un certain décalage semble subsister entre les leaders d'Amérique du Nord, du Sud et d'Europe. En effet, les représentants syndicaux nord-américains définissent leurs actions en termes stratégiques au détriment de la voie politique. Cette vision contraste fortement avec celle proposée par Batha Lujan de la FAT Mexique qui privilégie le développement d'un modèle alternatif pour contrer l'agenda néolibéral. En collaboration avec d'autres mouvements sociaux, la FAT définit des projets politiques et économiques alternatifs et bénéficie ainsi du soutien d'une large base sociale. Pour leurs parts, les leaders européens sont surtout favorables à des stra-

tégies menant à une régulation des entreprises à l'échelle transnationale.

Les rapports de recherche sur dix entreprises transnationales clefs

À la période actuelle de mondialisation économique correspond un nouveau mode d'organisation de la production qui remet en cause les modes d'action traditionnels des syndicats. Afin d'adapter leurs moyens de pression à cette nouvelle réalité, des rapports sur dix entreprises transnationales ont été produits par des chercheurs universitaires. Ces études visaient à déterminer la configuration organisationnelle de certaines entreprises dans le but d'élaborer de nouvelles stratégies de pression. Les entreprises ciblées étaient nommément Alcoa, Bouygues, Exxon-Mobil, Kraft Foods, Sanofi Aventis, Siemens, SSA Marine, Starwood, Suez et Wal-Mart.

La production de ces études aura d'ailleurs créé des obstacles aux organisateurs, notamment pour l'obtention des visas d'une quarantaine d'invités syndicalistes et militants engagés dans des luttes contre certaines de ces entreprises. Pour l'anecdote, le US Department, qui a tenté d'empêcher l'accès au pays à des travailleurs camerounais en conflit avec Exxon Mobil, a été contraint de présenter des excuses officielles aux organisateurs pour des entraves jugées répréhensibles. José Bové, le porte-parole français de la Confédération paysanne, qui devait nous entretenir de sa lutte contre l'entreprise étasunienne Monsanto, a pour sa part été expulsé des États-Unis : les autorités étasuniennes, qui l'attendaient à la sortie de l'avion, l'ont mis sur un vol de retour pour la France le soir même.

Pour la réalisation de ces rapports, un cadre méthodologique a été développé par les organisateurs de la conférence. Tom Juvarich, Directeur du centre de recherche en relations du travail de l'Université du Massachusetts à Amherst, nous a présenté le design de recherche utilisé pour la production de ces rapports. Cette recherche s'effectue à deux niveaux : (1) il s'agit d'établir la structure de l'entreprise dans le but d'identifier où se situent les centres de décision et les points sensibles au sein du processus et du réseau de production ; (2) et d'identifier les orientations stratégiques de l'entreprise, soit les centres de profit, le plan de croissance, les centres de prise de décision et les relations clefs, toujours dans l'optique d'adapter les stratégies des acteurs sociaux à cette nouvelle configuration.

Aperçu du design de recherche développé pour les rapports

Structure de l'entreprise	Niveau décisionnel : commande et contrôle Niveau opérationnel Relations externes : 'stakeholders'
Stratégie corporative	Centre de profit Plan de croissance Centres de prise de décision Relations clefs

Ces études permettent d'établir sur quels éléments constitutifs du réseau de production les syndicats devraient exercer des pressions. L'identification des lieux de production signale aux syndicats où ils devraient chercher à recruter des membres et à appuyer des luttes afin de rendre dysfonctionnel l'ensemble du réseau de production. Ces stratégies nécessitent néanmoins que les syndicats soient capables de coordonner leurs actions dans plusieurs pays et de collaborer avec d'autres acteurs sociaux (communauté, groupes de la société civile, etc.). Aussi, les syndicats ont avantage à se doter de centres de recherche pour être en mesure d'élaborer ce type de stratégie. Le *Change To Win* (CTW US) s'est d'ailleurs muni d'une unité de recherche pour le développement de stratégies transcontinentales.

Dans le cas de Wal-Mart, l'étude de sa stratégie indique que la croissance de l'entreprise dépend principalement de la 'vitesse' à laquelle les produits circulent dans son réseau. Ainsi, les syndicats doivent chercher à enrayer la chaîne de production et de distribution pour ralentir l'arrivée des produits sur les tablettes. Les efforts de mobilisation doivent se concentrer sur les fonctions de transport de biens, soit les entreprises sous-traitantes Maersk Sealand, Burlington Northern et UTI Worldwide. Le but de ces études est aussi de coordonner différents types d'action au sein de la chaîne de production. Ainsi, les infractions aux conventions de l'OIT, relevées au cours du processus de production, devraient être identifiées et documentées pour alimenter les actions menées au niveau des centres de décision (résolutions d'actionnaires, campagnes d'informations aux consommateurs, etc.). Pour aider les travailleurs à se coordonner, il a notamment été suggéré de réunir toutes ces informations sur un site internet pour qu'ils connaissent les pratiques et les politiques de leur entreprise.

Les stratégies de transnationalisation de l'action syndicale

Au cours de cette conférence, plusieurs pistes de transnationalisation de l'action syndicale ont été explorées dont notamment les campagnes de mobilisation autour d'entreprises transnationales phares, les alliances intersyndicales et avec la société civile et les groupes communautaires, la finance socialement

responsable, la signature d'accords cadre³, etc. Nous concentrerons ici notre réflexion sur les campagnes de mobilisation autour d'entreprises transnationales phares. Ceci nous permettra de mieux cerner certains clivages qui se dessinent au sein du mouvement en matière d'internationalisation de l'action syndicale.

Les campagnes de mobilisation autour d'entreprises transnationales phares

Dans le cadre de cette conférence, dix entreprises transnationales ont fait l'objet d'une recherche spécifique. Le but de ces études est de soutenir les syndicats et les autres acteurs sociaux pour le lancement de campagnes de mobilisation internationale. Ces campagnes visent à modifier le comportement social d'une entreprise transnationale, en menaçant le fonctionnement de son réseau de production. Même si l'objectif de cette stratégie est clair, la finalité de ces campagnes ne paraît pas faire consensus au sein des syndicalistes présents.

Selon nous, il est essentiel que ces campagnes de mobilisation ne cherchent pas uniquement à nuire à l'image de l'entreprise, mais aboutissent aussi à l'institutionnalisation d'un cadre politique. Même s'il est trop récent pour le certifier, nous avons le sentiment que les syndicats étasuniens ont tendance à poursuivre cet unique objectif au détriment d'autres voies plus prometteuses en termes de régulation de l'entreprise transnationale. En effet, le SEUI et le UFCW, qui sont à l'origine de la campagne menée à l'encontre de Wal-Mart, visent principalement à porter atteinte à l'image des entreprises cibles. Dans le cadre de ces campagnes de mobilisation, l'IUF⁴ considère davantage le recours à de nouveaux outils de régulation, soit la signature d'accords cadre et la définition de codes de conduite. L'IUF formule par ailleurs des revendications aux instances politiques : l'augmentation des travailleurs illégaux en Corée, du fait notamment des pressions exercées sur les coûts par l'entreprise Kraft, nécessite pour les syndicalistes de l'IUF la mise en place d'un cadre régulatoire en matière de droit du travail. Il semble que les syndicats étasuniens soient moins enclins à prendre des positions politiques, préférant se concentrer sur la situation des travailleurs dans chaque établissement. Cette stratégie du 'cas par cas' aura pour effet de limiter l'institutionnalisation de nouvelles pratiques sociales.

Plusieurs visions de la globalisation de l'action syndicale

Pour conclure, cette première conférence d'envergure sur le sujet de la globalisation des syndicats fut un véritable succès. Tous les participants souhaitent que ce rapprochement entre le mouvement syndical, les organisations de la société civile, les organisations internationales et les universitaires donne naissance à des stratégies syndicales internationales durables.

Cette conférence a eu l'avantage de dresser le tableau : les positions en matière de globalisation de l'action syndicale sont en effet multiples. Les syndicats étaisuniens demeurent pour le moment des acteurs stratégiques : ils ciblent des entreprises clefs dans le cadre de campagne de mobilisation sans parvenir à apporter systématiquement une portée plus large à leur stratégie. De leur côté, les syndicats européens font preuve d'une culture politique plus importante : à travers leurs actions à portée globale, ils cherchent principalement à réguler les entreprises transnationales. L'édification d'un cadre régulatoire à l'échelle internationale est d'ailleurs la priorité des syndicats internationaux (IUF, TUAC/OCDE, GUF, CMT/CISL). Cette différence d'approches entre le mouvement syndical européen et étaisunien devient perceptible lorsque l'on considère la signature d'accords cadre : en effet, ces accords cadre demeurent jusqu'à présent une pratique européenne.

Ce clivage vient sans doute du fait que le syndicalisme international s'est historiquement développé en Europe. Le vieux continent compte aujourd'hui de multiples fédérations et centrales syndicales internationales. Bien que les syndicats américains soient parvenus à organiser des campagnes de mobilisation majeures à l'encontre des accords de li-

bre-échange (ALÉNA, ZLÉA), l'internationalisation de l'action syndicale y demeure faiblement institutionnalisée. Aussi, les syndicats étaisuniens n'ont jamais constitué un mouvement social fort : historiquement, ils ont été tolérés pour n'agir qu'à titre de représentants de leurs membres (Fantasia et Voss, 2003). Les syndicats d'Amérique du Sud et d'Europe ont davantage existé en tant que mouvement social. Cette différence expliquerait que les syndicats européens et américains du sud développent des actions à caractère politique et proposent surtout des alternatives au modèle économique dominant.

¹Vous pouvez accéder au programme de la conférence internationale *Global companies - global unions - global research – global campaigns*, organisée à New York du 8 au 11 février 2006, sur le site <http://www.ilr.cornell.edu/globalunionsconference>.

²L'AFL-CIO représentait, avant la scission d'août 2005, l'alliance de soixante-quatre syndicats professionnels, rassemblant environ de 13 millions de membres. Pour plus d'information, lire l'article de Fantasia, Rick. 2006. « Une scission annonciatrice ... d'un printemps syndical ? », *Le Monde Diplomatique*, mars 2006, no 624, 20p.

³Sur les accords cadre, lire dans ce numéro Michèle Desclonges « Une entrée dans « le syndicalisme dans la mondialisation : les accords-cadres internationaux » et Sobzack, André. « Les accords cadre internationaux : un modèle pour la négociation collective transnationale ? ».

⁴IUF: International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations localisé en Suisse.

Références

- Fantasia, Rick. 2006. « Une scission annonciatrice ... d'un printemps syndical ? », *Le Monde Diplomatique*, mars 2006, no 624, 20p.
Fantasia, Rick et Kim Voss. 2003. *Des syndicats domestiqués : répression patronale et résistance syndicale aux Etats-Unis*, Paris : Éditions Raisons d'agir, .174p.

Événement...

Lancement de livre

ESG UQÀM

Prenez position

Invitation

**La directrice des Presses de l'Université du Québec
madame Céline Fournier
et la vice-rectrice aux études et à la vie étudiante
de l'Université du Québec à Montréal
madame Carole Lamoureux
ont le plaisir de vous inviter au lancement du livre**

*Le développement durable comme compromis
La modernisation écologique
de l'économie à l'ère de la mondialisation*

**de Corinne Gendron
professeure au Département d'organisation
des ressources humaines et
titulaire de la Chaire de responsabilité
sociale et de développement durable
de l'École des sciences de la gestion
de l'Université du Québec à Montréal**

→ Un cocktail sera servi



**Le mercredi 5 avril 2006
L'événement débute à 17heures
Salle d'exposition du pavillon Design
DE-R200, 1440 rue Sanguinet
(angle Sainte-Catherine)**

**Renseignements:
Chaire de responsabilité sociale
et de développement durable
(514) 987-3000, poste 6972
crsdd@uqam.ca**

Une entrée dans « le syndicalisme dans la mondialisation » : les accords-cadres internationaux

Michèle Descolonnes
 Chercheur associée au Laboratoire Genre Travail Mobilités
 Paris X-Nanterre

Remarquablement bien organisée par des collègues de l'Université Cornell, du 9 au 11 février à New York, la conférence « Global Companies, Global Unions, Global Research, Global Campaigns » était d'une grande richesse, rassemblant des syndicalistes, des chercheurs et des militants d'ONG, issus de 35 pays.

J'ai abordé cette conférence à partir des premiers résultats d'une étude sur les accords-cadres internationaux (ACI)¹. Durant la conférence, les ACI ont fait l'objet de deux ateliers très fréquentés, ainsi que d'une intervention de Ron Oswald, secrétaire général de l'UITA (Union Internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes). Ces travaux ont mis en évidence l'existence de débats. J'en donne une très brève approche ci-dessous.

1. Qu'est qu'un accord-cadre international ?

L'objectif d'un ACI est de « contribuer à créer un espace pour que les travailleurs puissent s'organiser et négocier » [CISL 2004]. L'ACI est signé entre une (ou plusieurs) Fédération syndicale internationale, membre de *Global Unions*, et une compagnie multinationale. Cette définition est devenue une référence affirmée, conduisant à exclure de ce champ divers types « d'engagements », « codes de conduite » ou « chartes éthiques », ainsi que des accords signés exclusivement avec des organisations régionales. En effet, parlant de « début de la négociation collective internationale », la CISL estime que les ACI sont d'une nature autre que tous les instruments issus de la RSE.

A ce jour (mars 2006), 45 multinationales ont conclu

Union Européenne		Autre pays européen		Autres pays	
Allemagne	13	Norvège	3	États-Unis	1
France	9			Nouvelle-Zélande	1
Suède	5			Afrique du Sud	1
Italie	3			Russie	1
Espagne	2				
Pays-Bas	2				
Danemark	1				
Grèce	1				
Luxembourg	1				
Portugal	1				

un ACI avec 7 Fédérations Syndicales Internationales (FSI), depuis le premier, signé entre l'UITA et Danone en 1989. Des accords de branche ont été signés, par exemple celui de l'ITF (Fédération Internationale des Travailleurs des Transports) avec l'I-MEC (patronat maritime).

Les ACI ont principalement été signés entre une Fédération Syndicale et une multinationale située dans un pays européen. En effet, le point nodal des ACI est celui des « droits syndicaux ». Aussi n'est-il pas surprenant que les ACI aient été principalement négociés dans les pays de forte tradition syndicale, ce à quoi les directions des multinationales dont le siège est situé dans ces pays sont relativement sensibles.

2. Quelques interrogations

Des FSI s'engagent dans la négociation active de ce type d'accords. Chacune d'elles paraît développer une stratégie spécifique : signatures par filières, par exemple, dans le secteur de l'automobile ; opportunités liées aux besoins d'image sociale de certaines multinationales ; appui à des luttes (ce fut le cas de la lutte conduite contre Chiquita). Dans quelle mesure cette diversité fait-elle l'objet de débats démocratiques entre les FSI, en leur sein et avec d'autres composantes du mouvement syndical international ?

Des évaluations des ACI [GUF 2002 ; Bourque 2004] témoignent de leurs effets positifs, notamment en matière de syndicalisation dans des pays privés de droits en ce domaine [Longley 2004]. Ces évaluations montrent aussi les difficultés des syndicats nationaux et locaux à se saisir de ces accords [CISL 2004]. L'importance des processus de négociation est soulignée et il est indiqué que ceux-ci pourraient conditionner les développements ultérieurs de l'ACI [Torres 2004]. S'ils ne sont pas associés aux négociations, peut-on sérieusement espérer qu'ils s'en saisiront ?

Encore faut-il que les syndicats nationaux du siège de la multinationale intègrent la portée de ces accords non seulement sur un plan déclaratif, mais aussi dans leur « travail » habituel. Cela renvoie aux moyens dont ils disposent et à leur culture internationale : dans quelle mesure peuvent-ils traiter

les problèmes de « terrain » (l'emploi notamment) en même temps que l'ouverture à de nouvelles formes « d'internationalisme » et à différentes catégories de travailleurs [Descolonges 2006] ?

Une fois signé, la mise en œuvre d'un ACI dépend notamment de l'implication des syndicats locaux et du développement de leurs liens avec les syndicats des autres pays. Par exemple, en diffusant une étude réalisée par son observatoire social (Casara M., Vignes S. 2006), la CUT brésilienne a fait connaître le recours au travail d'enfants dès l'âge de 5 ans dans les mines de talc. Des multinationales européennes s'y approvisionnent. Parmi celles-ci, Faber-Castell, signataire d'un ACI avec l'IG-Metall et la FITBB. Prévenue, la direction de la multinationale a suspendu son contrat. Cependant, un problème tout aussi difficile à résoudre est celui de la situation locale. A terme, comment l'action internationale sectorielle peut-elle se combiner avec l'action syndicale locale ?

¹Enjeux supra-nationaux de l'action syndicale : l'exemple des accords-cadres internationaux. Convention IRES (Institut de Recherche Economique et Sociale). Cette étude, en cours de réalisation, porte auprès de l'ensemble des organisations syndicales françaises concernées par les ACI.

Références

- Bourque R. (2004), *Les accords cadres internationaux et la négociation collective internationale à l'ère de la mondialisation*, IIES.
- Casara M., Vignes S. (2006), *The Age of Stone*, Observatorio Social Em Revista, Sao Paulo? Brazil.
- CISL (2004), *Guide syndical de la mondialisation*, 2^e édition, p. 104.
- Descolonges M. (2006), *Implications for French Unions involved in International Framework Agreements*, New York, Cornell University.
- GUF (2002), *Global Meeting on Framework Agreements*, Geneva (13/09/02).
- Longley S. (2004), *Making global framework agreements work in agriculture*, International Union rights, volume 11 Issue 3.
- Torres L. (2004), *Global framework agreements : the new tool for labour*, International Union rights, volume 11 Issue 3.

Les accords-cadre internationaux : un modèle pour la négociation collective transnationale ? *

Par André Sobczak

Centre pour la Responsabilité Globale
Audencia Nantes Ecole de Management
<http://resgloblog.typepad.com/audencia>
[asobczak@audencia.com](mailto/asobczak@audencia.com)

Au sein de l'Union Européenne, la régulation des relations de travail reste largement fondée sur les normes des différents droits nationaux du travail. Cependant, les transformations dans l'organisation des entreprises rendent ce modèle de régulation inadapté pour au moins deux raisons. D'une part, le caractère national de la majorité des normes du droit du travail se heurte de plus en plus à l'internationalisation croissante des entreprises et crée des inégalités dans le traitement des travailleurs et dans la compétitivité des entreprises. Certes, il existe des normes européennes, voire internationales, en droit du travail, mais leur champ reste encore faible par rapport au degré d'internationalisation des entreprises et des marchés.

D'autre part, les normes du droit du travail construites sur la notion du lien de subordination juridique ont été fondées sur le modèle d'une entreprise hiérarchisée et monolithique qui a aujourd'hui cédé sa place à des organisations réticulaires qui mobilisent d'autres formes de travail que le seul travail salarié¹. Dans un processus de recentrage sur les activités jugées stratégiques, les entreprises remplacent ainsi une partie des contrats de travail par des contrats civils ou commerciaux, tels que des contrats de sous-traitance ou de franchise. Qu'il s'agisse là de l'objectif recherché ou seulement d'un « *sous-produit utile* »², la mise en place de tels réseaux autour d'une société amirale constitue un défi pour le droit du travail dans la mesure où un nombre croissant de travailleurs dans ces réseaux se trouvent dans des situations de subordination économique, voire juridique, proches de celles caractéristiques du contrat de travail sans pour autant bénéficier en contrepartie des garanties sociales accordées par le droit du travail. On assiste donc à une rupture entre la maîtrise d'une activité économique et la responsabilité juridique pour les conséquences sociales de cette activité³.

Inscrites dans un cadre national trop étroit, et fondées sur un modèle de l'entreprise dépassé, les normes du droit du travail souffrent par ailleurs souvent d'un caractère statique et d'un déficit d'effectivité⁴. Une confiance trop importante en la valeur juridique des normes peut en effet conduire les acteurs sociaux à négliger le contrôle d'application et la révision régulière des normes sociales pour les adapter aux problèmes constatés au sein des entreprises censées les respecter. En d'autres mots, les acteurs sociaux ne s'approprient pas toujours les normes du

droit du travail ce qui est pourtant une condition nécessaire à l'effectivité de toute forme de régulation.

Face à cette inadaptation du modèle de régulation des relations de travail fondé sur le droit du travail aux transformations de l'entreprise et de l'environnement économique, les acteurs sociaux sont à la recherche de nouvelles formes de régulation. L'engagement des entreprises dans des démarches de responsabilité sociale pour répondre aux attentes des parties prenantes ou pour les anticiper s'inscrit dans cette recherche⁵. Comparées aux normes du droit du travail, les normes de responsabilité sociale présentent pour l'entreprise l'avantage d'être adaptées à son contexte spécifique, de mettre en valeur des pratiques différentes des concurrentes, mais aussi de mobiliser ses salariés et autres partenaires en les impliquant dans la production de ces normes. Si les codes de conduite adoptés unilatéralement par les directions d'entreprise répondent aux deux premiers objectifs, ils souffrent au contraire d'un manque de légitimité, en particulier au sein de l'Europe continentale où les droits nationaux du travail se sont toujours attachés à restreindre le pouvoir normatif unilatéral de l'employeur⁶ pour privilégier, soit les normes imposées par les pouvoirs publics, soit les normes négociées avec les représentants des travailleurs⁷. De ce point de vue, les accords-cadre internationaux négociés entre des entreprises multinationales et des fédérations syndicales internationales du secteur pour reconnaître des droits à l'ensemble des salariés du groupe, voire à ceux des sous-traitants, constituent sans doute une réponse mieux adaptée aux traditions sociales de l'Europe continentale, tout en échappant largement aux catégories du dialogue social définies par le droit du travail au niveau national et européen.

Après la signature de deux accords-cadre internationaux dans des entreprises françaises au milieu des années 1990⁸, cette pratique s'est surtout multipliée depuis 2000 et a permis l'adoption d'environ quarante accords dans des entreprises aux nationalités et aux activités différentes⁹. L'objectif du présent article est de vérifier si, et dans quelle mesure, ces accords-cadre nés en dehors de tout encadrement juridique peuvent préfigurer un nouveau modèle de régulation des relations de travail et de négociation collective mieux adapté à l'organisation actuelle des entreprises. Pour cela, l'article s'appuie sur une analyse des signataires et des dispositions de 30 accords-cadre internationaux signés entre 2000 et 2005 pour évaluer les

enjeux que leur adoption présente quant aux acteurs de la régulation (I), au contenu des normes du travail (II) et à leur mise en œuvre (III).

I – Les accords-cadre internationaux et les acteurs de la régulation

Les accords-cadre internationaux peuvent tout d'abord être analysés sous l'angle des acteurs de la régulation des relations de travail dans un contexte transnational. Comme tout le droit du travail, les normes relatives à la négociation collective d'entreprise sont en effet inadaptées aux transformations de l'organisation de l'entreprise, dans la mesure où elles s'inscrivent largement dans un cadre national et restent fondées sur un modèle pyramidal de l'entreprise. Au niveau de l'entreprise, la négociation collective n'est envisagée qu'entre l'employeur et les représentants de ceux qui sont liés à eux par un contrat de travail, excluant ainsi les salariés des sous-traitants, mais aussi souvent ceux des filiales. Alors qu'il existe des liens économiques et sociaux très étroits entre les sociétés d'un groupe, le principe de l'autonomie juridique de chacune de ses sociétés membres a longtemps rendu impossible la conclusion d'accords de groupe. Si les accords de groupe ont été reconnus en France par la loi Fillon du 4 mai 2004¹⁰, aucun cadre juridique n'existe pour les accords de groupe transnationaux, même au sein de l'Union européenne. La directive communautaire du 22 septembre 1994 impose aux groupes de dimension européenne d'ouvrir des négociations avec les représentants des salariés des filiales sur la mise en place d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation, mais le droit communautaire ne reconnaît aucun droit à la négociation collective à ce comité d'entreprise européen¹¹.

En l'absence d'un cadre juridique pour la négociation collective transnationale, la conclusion des accords-cadre internationaux constitue une solution pour associer les représentants des salariés à l'élaboration des normes de responsabilité sociale et pour renforcer la légitimité de celles-ci. Il convient cependant d'analyser plus en détail par quels acteurs les accords-cadre sont signés et de quel pouvoir juridique, voire de quelle légitimité, ils disposent.

Du côté employeur, tous les accords-cadre internationaux sont signés par un représentant de la direction de la société mère du groupe. Si cette solution semble bien refléter la concentration du pouvoir économique au sein du groupe, elle peut constituer un obstacle à la reconnaissance de la valeur juridique des accords-cadre internationaux. Le principe de l'autonomie juridique de chaque filiale exclut en effet de considérer la société mère comme l'employeur des salariés des filiales, mais aussi d'estimer qu'elle dispose d'un droit de négocier des accords collectifs pour le compte et à la place des filiales. Il faudrait

que la société mère reçoive un mandat de la part des filiales pour conduire des négociations et pouvoir les engager juridiquement. Certes, la directive sur le comité d'entreprise européen attribue un pouvoir de négociation à la société mère du groupe pour décider de la composition, des moyens et des attributions de ce comité, mais cet accord n'engage en réalité que la société mère, seule responsable de la transmission des documents soumis à l'information et à la consultation de ce comité. Les accords-cadre, au contraire, engagent plus directement les sociétés filiales en tant qu'employeur dans la mesure où ils contiennent souvent des droits substantiels qui ne relèvent pas uniquement de la société mère, même si l'on peut considérer que celle-ci joue le rôle de garant vis-à-vis des salariés des filiales. Il serait par conséquent souhaitable que la société mère du groupe se voit conférer par le législateur européen un mandat légal pour négocier des accords-cadre internationaux en contrepartie d'une responsabilité juridique pour le respect de ces accords.

Du côté des salariés, la situation est plus complexe encore. Les accords-cadres internationaux sont toujours signés par une, voire par plusieurs, fédérations syndicales internationales sectorielles. Le choix de ce signataire permet de contourner deux difficultés auxquelles se heurte la négociation collective transnationale au sein des groupes internationaux. En retenant l'organisation sectorielle pour la représentation des salariés dans la négociation, on dépasse d'abord le principe de l'autonomie juridique des sociétés filiales du groupe et évite ainsi d'associer à la négociation collective les représentants des salariés propres à chacune des filiales. En retenant la fédération internationale, on dépasse ensuite les différents cadres juridiques nationaux qui régissent la désignation des acteurs et les procédures de la négociation collective. Cependant, les fédérations syndicales internationales organisées au niveau des secteurs ne sont pas juridiquement reconnues comme des partenaires légitimes de la négociation collective, et ce encore moins lorsque celle-ci se déroule dans le cadre d'un groupe. En dehors du fait que le droit du travail au niveau national ou européen ne reconnaît un pouvoir de négociation qu'aux acteurs nationaux ou européens, les accords-cadre internationaux créent une asymétrie entre les deux partenaires de la négociation. Alors que les représentants des salariés sont organisés au niveau du secteur, leur interlocuteur est une seule entreprise et non pas l'association d'employeur au niveau de secteur. Cette asymétrie heurte les catégories juridiques existantes et rend difficile la reconnaissance d'une valeur juridique aux accords-cadre internationaux.

En complément des fédérations syndicales sectorielles, certains accords-cadre internationaux sont aussi signés par le comité d'entreprise européen du groupe en question. C'est le cas de 12 des 30 accords-cadre analysés (40 %). Parmi l'échantillon, le premier accord-cadre signé par un comité d'entreprise européen

date de 2002, et à partir de 2003, 63 % de ces accords-cadres ont été signés à la fois par une fédération syndicale internationale et par un comité d'entreprise européen. L'association des comités d'entreprise européens aux accords-cadre est presque systématique pour les textes signés par la Fédération Internationale des Organisations de travailleurs de la Métallurgie (FIOM), puisque c'est le cas de 10 accords-cadre sur 12 dans ce secteur, un onzième prévoyant une implication du comité d'entreprise européen dans la mise en œuvre de l'accord. A ces chiffres, il convient d'ajouter plusieurs autres accords-cadre dont la négociation a été initiée par le comité d'entreprise européen, même si celui-ci n'a pas signé le texte final, laissant le monopole à la fédération syndicale internationale. Contrairement aux fédérations syndicales internationales du secteur, il n'y a pas d'asymétrie des niveaux entre les acteurs de la négociation, mais la signature par le comité d'entreprise européen pose une difficulté juridique dans la mesure où droit européen ne lui reconnaît qu'un rôle d'information et de consultation, en dehors de tout pouvoir dans le domaine de la négociation collective. Le refus de permettre au comité d'entreprise européen de négocier des accords collectifs résulte du fait que sa composition n'impose aucunement la présence des syndicats qui conservent dans plusieurs Etats membres de l'Union européenne le monopole de la négociation collective. La directive communautaire laisse en effet une large liberté aux droits nationaux du travail qui la transposent et surtout aux négociations au sein de chaque groupe pour déterminer les membres siégeant au sein de ce comité. Par ailleurs, le comité d'entreprise européen ne représente *a priori* pas les salariés des sociétés filiales du groupe à l'extérieur de l'Union européenne. Ces problèmes doivent cependant être relativisés, dans la mesure où la signature de l'accord-cadre par le comité d'entreprise européen complète celle par la fédération syndicale internationale du secteur.

Enfin, certains accords-cadre internationaux sont signés concomitamment par les fédérations syndicales internationales et des syndicats nationaux du pays du siège de la société mère du groupe. Dans l'échantillon analysé, c'est le cas de 13 accords sur 30 (43 %). Cette solution est particulièrement répandue dans les accords-cadre signés par la Fédération Internationale des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (FITBB : 5 sur 8) et par la Fédération Internationale des Travailleurs de la Chimie, de l'Energie, des Mines et des Industries diverses (ICEM : 6 sur 11). Deux des 30 accords-cadre internationaux ont été signés par trois types de représentants des salariés : la fédération syndicale internationale sectorielle, le comité d'entreprise européen et un ou plusieurs syndicats nationaux. La signature de l'accord-cadre international par un ou plusieurs syndicats nationaux permet de lui donner la valeur juridique d'un accord collectif d'entreprise selon les règles du droit du travail dans le pays du siège de la société mère. La va-

leur juridique du texte dans les autres pays dépend en revanche de la détermination de la loi nationale applicable conformément au droit international privé. L'accord-cadre international conclu en janvier 2005 au sein du groupe EDF adopte à cet égard une démarche innovante, en associant à sa signature l'ensemble des syndicats nationaux dans les pays au sein desquels le groupe a des filiales. On pourrait être tenté d'analyser cet accord-cadre international comme un ensemble d'accords d'entreprise nationaux dont la valeur juridique serait garantie par les droits nationaux du travail respectifs, mais ce serait oublier que du côté employeur l'accord-cadre n'est pas signé par les directions des différentes sociétés filiales, mais uniquement par la direction de la société mère qui ne saurait engager ses filiales juridiquement indépendantes.

Malgré cette faiblesse, l'accord-cadre d'EDF semble particulièrement intéressant et pourrait constituer un premier modèle pour la négociation collective transnationale adapté aux groupes de sociétés, voire même aux entreprises-réseaux dans la mesure où les fédérations syndicales internationales ont vocation de représenter également les salariés des sous-traitants dès lors qu'ils se situent dans le même secteur. Ce dernier point semble essentiel, car le contenu des accords-cadre présente un intérêt d'autant plus fort qu'il s'étend à l'ensemble des salariés des sous-traitants dans le monde.

II – Les accords-cadre internationaux et le contenu des normes du travail

Au-delà des procédures menant à leur adoption, les accords-cadre internationaux doivent être analysés du point de vue de leur contenu pour vérifier si, et dans quelle mesure, ils peuvent préfigurer un modèle de régulation des relations de travail mieux adapté aux transformations de l'entreprise que le droit du travail largement inscrit dans un cadre national et fondé sur une conception pyramidale de l'entreprise.

Il convient donc d'abord d'analyser la manière dont les accords-cadre définissent leur champ d'application et abordent la problématique des fournisseurs et sous-traitants. Si la très grande majorité des accords-cadre disposent que l'accord s'applique aux salariés du groupe, et non à ceux des sous-traitants, 24 des 30 accords-cadre analysés abordent explicitement la question des sous-traitants (80 %). Ce taux est même de 90 % pour les accords signés depuis 2003. Par contre, seulement 6 des accords disposent que le respect des droits sociaux qu'il définit est l'un des critères de sélection des sous-traitants et qu'un manquement grave entraîne la rupture des relations commerciales, les autres accords-cadre se limitent à évoquer un encouragement des sous-traitants à intégrer ces droits et affirment que leur respect effectif par le sous-traitant constitue un fondement favorable à des relations partenariales durables. Une telle formulation semble certes assez vague, mais on peut éventuelle-

ment la justifier par le fait que ni les sous-traitants, ni leurs salariés ne sont associés à la négociation des accords-cadre, mais aussi par le fait que la définition des sous-traitants et la problématique des sous-traitants du deuxième ou troisième niveau continuent à poser de nombreuses questions. Par ailleurs, il faut s'interroger si la rupture des relations commerciales en cas de non-respect des accords-cadre est toujours la meilleure solution ou si elle ne risque pas de sanctionner encore plus les salariés concernés et incite donc ces derniers à taire d'éventuelles violations des droits sociaux reconnus. Une approche fondée sur l'encouragement et la pédagogie peut de ce point de vue parfois se révéler plus adaptée, mais encore faut-il que l'encouragement des sous-traitants se traduise par des actions concrètes.

Certains accords-cadre internationaux attachent également de l'importance à la définition des contours du groupe au sein duquel s'appliquent les droits sociaux qu'ils contiennent. De telles dispositions sont d'autant plus précieuses que la notion du groupe reste floue dans la plupart des droits nationaux. Même les droits nationaux qui reconnaissent les groupes pour légitimer l'exercice par la société mère de certains pouvoirs sur les sociétés filiales et pour lui attribuer en contrepartie certaines responsabilités vis-à-vis des créanciers et des salariés, adoptent des définitions fonctionnelles variables selon le domaine concerné. Les accords-cadre ayant fait le choix de la définition du groupe retiennent le critère du contrôle direct des filiales. Là encore, l'accord-cadre conclu au sein du groupe EDF est un très bon exemple du fait de la clarté de sa définition qui est en réalité celle que le droit du travail français utilise pour la mise en place du comité de groupe¹² : « *Le présent accord s'applique aux sociétés dans lesquelles le groupe EDF exerce directement le contrôle, c'est à dire les sociétés dans lesquelles EDF détient la majorité du capital, ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises, ou encore nomme plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance* ».

Comparés à des codes de conduite unilatéraux, qui sont un autre type de normes en matière de responsabilité sociale de l'entreprise, les accords-cadre internationaux se caractérisent par un contenu plus complet et plus précis. L'ensemble des 30 accords-cadre analysés reconnaît ainsi les quatre droits fondamentaux au travail, interdisant le travail forcé, le travail des enfants ainsi que toute forme de discrimination et garantissant la liberté syndicale et de négociation collective. Au contraire, les codes de conduite sont plus sélectifs et se concentrent souvent sur des droits sensibles pour le public et les médias, comme l'interdiction du travail des enfants, tout en négligeant d'autres droits sociaux fondamentaux comme la liberté syndicale. De plus, contrairement à beaucoup de codes de conduite unilatéraux, les accords-cadre renvoient pur leur très grande majorité aux conventions internationales de l'OIT pour la définition

exacte de ces droits. 23 des 30 accords-cadre analysés mentionnent les huit conventions internationales de l'OIT sur les droit fondamentaux au travail (77 %)¹³, les autres faisant une référence générale aux normes de l'OIT. 11 des accords-cadre mentionnent aussi d'autres conventions de l'OIT, surtout en matière de santé et sécurité au travail (37 %). 9 des 30 accords-cadre font référence au Global Compact (30 %) et 5 aux lignes directrices de l'OECD (17 %). En dehors des quatre droits sociaux fondamentaux, ce sont dispositions sur la santé et la sécurité d'une part, et les salaires d'autre part, qui sont les sujets les plus traités dans les accords-cadre, avec respectivement 27 et 26 accords (90 % et 87 %). 18 accords-cadre internationaux contiennent des dispositions relatives à la formation et au développement des compétences et 17 des normes relatives au temps de travail. Depuis 2004, de nouveaux thèmes émergent dans les accords-cadre, comme l'accompagnement social des restructurations ou la sensibilisation à la prévention contre le SIDA qui figurent chacun dans 4 des 12 accords signés depuis 2004, ce qui démontre que les accords-cadre internationaux ne se limitent plus uniquement à élargir le champ d'application de droits sociaux déjà existants, mais créent aussi des droits nouveaux.

Dans la mesure où les accords-cadre s'inscrivent dans les démarches de responsabilité sociale et de développement durable, leur contenu dépasse souvent celui des relations de travail pour aborder d'autres aspects de l'activité des entreprises. Sur les 30 accords analysés, 16 traitent ainsi de la protection de l'environnement (53 %), dont 8 ont été signés par l'ICEM dans les 12 entreprises du secteur de la chimie au sein de l'échantillon (75 %). Si l'on peut s'interroger sur la légitimité et la compétence des représentants des salariés dans ce domaine, le fait que ces accords explicitent ainsi le lien entre les dimensions sociale et environnementale doit être considéré comme un progrès important, car les intérêts poursuivis dans ces deux domaines peuvent parfois être contradictoires. Deux accords-cadre internationaux récents attribuent par ailleurs de manière explicite un rôle aux ONG dans l'application de ces textes qui constitue un autre enjeu essentiel.

III – Les accords-cadre internationaux et la mise en œuvre des normes du travail

Contrairement à beaucoup de codes de conduite unilatéraux, mais aussi à beaucoup de normes du droit du travail, les accords-cadre internationaux contiennent des dispositions souvent très détaillées concernant leur mise en œuvre dans les différentes sociétés filiales du groupe, voire auprès des fournisseurs et sous-traitants. Avec la reconnaissance d'une responsabilité sociale à l'égard des salariés des fournisseurs des sous-traitants, ces dispositions sur la mise en œuvre des normes du travail constituent sans doute l'élément le plus innovant de ce nouveau type de régulation des relations de travail. Comme d'autres normes

juridiques, les normes du droit du travail sont en effet d'un déficit d'effectivité, en particulier dans des Etats qui ne mettent pas en place un système de contrôle suffisant. Sur le plan formel, la très grande majorité des Etats du monde ont ratifié les huit conventions internationales de l'OIT correspondants aux droits fondamentaux au travail, et beaucoup d'Etat du Sud ou en Asie ont adopté une législation du travail assez proche de celle qui existe dans les pays occidentaux. Dès lors, les accords-cadre internationaux ne présentent un intérêt réel que s'ils s'accompagnent de mesures garantissant un suivi de leur mise en œuvre effective.

Sur les 30 accords-cadre internationaux analysé, 27 contiennent des dispositions relatives à leur mise en œuvre (90 %). 25 accords prévoient une diffusion de leur contenu à l'ensemble des salariés du groupe (83 %), mais seulement 3 parmi eux mentionnent une formation de ces salariés pour en comprendre les enjeux et la portée exacte (10 %). 20 accords-cadre disposent qu'une réunion est organisée au moins une fois par an entre les signataires de l'accord pour évaluer la manière dont leurs dispositions sont effectivement appliquées dans les filiales du groupe (67 %). 10 accords-cadre prévoient leur propre révision à leur terme (33 %). A côté de l'organisation des réunions annuelles qui peuvent notamment se dérouler dans le cadre du comité d'entreprise européen, certains accords mettent en place des instances spécifiques chargées du suivi de l'application de l'accord. L'accord-cadre du groupe EDF de janvier 2005 prévoit explicitement que cette instance peut accueillir des ONG en son sein dès lors que le sujet rend pertinente leur présence. Cet accord précurseur permet ainsi d'imaginer une articulation entre le dialogue social et le dialogue civil alors que les deux coexistent souvent de façon indépendante l'un à côté de l'autre, risquant ainsi de créer une concurrence entre syndicats et ONG, tous deux acteurs dans le domaine de la responsabilité sociale et du développement durable.

Sur les 30 accords-cadre internationaux analysés, 8 mettent en place des procédures de plainte permettant aux salariés des filiales de dénoncer tout manquement aux droits sociaux garantis (27 %). Le plus souvent, les salariés sont d'abord invités à saisir le management local. Au cas où le problème ne serait pas résolu à ce niveau, le salarié pourra s'adresser à l'organisation syndicale nationale qui discutera de la question avec le représentant national de la direction du groupe. En cas d'échec, la plainte sera portée devant la fédération syndicale internationale et la direction du groupe. De telles procédures contribuent à ce que les acteurs sociaux au niveau local, national et international s'approprient les dispositions des accords-cadre internationaux, ce qui renforce les chances de leur application. De ce point de vue, les accords-cadre semblent plus intéressants que d'autres

normes du travail qui, en dépit d'une valeur juridique formelle, ne sont pas appliquées, faute d'une implication suffisante des acteurs sociaux concernés.

Pour autant, il convient de ne pas négliger la question de la valeur juridique des accords-cadre internationaux, car celle-ci permet de compléter les procédures de suivi par les signataires par les procédures judiciaires devant les juridictions étatiques. Si les accords-cadre internationaux ne rentrent pas dans les catégories juridiques existantes et si la qualité de leurs signataires les empêche d'être reconnus comme des accords collectifs au sens des droits nationaux du travail, ils ne sont pas, pour autant, dépourvus de toute valeur juridique. En s'appuyant sur la théorie de l'engagement unilatéral, il semble en effet possible de sanctionner une entreprise pour le non-respect des engagements pris, que ce soit dans un accord-cadre international ou dans un code de conduite unilatéral. Dans la mesure où une telle sanction par les juridictions étatiques, souvent fondée sur les normes en matière de publicité mensongère, suppose la publicité de l'engagement, on peut considérer qu'un recours juridictionnel sera plus facile dans le cas des accords-cadre que dans celui des codes de conduite, dans la mesure où les premiers prévoient, le plus souvent, une diffusion très large du document.

On doit cependant noter qu'en se fondant la sanction du non-respect des accords-cadre sur la publicité mensongère, on déplace le débat sur la mise en œuvre des normes sociales du droit du travail au droit de la consommation, ce qui n'est pas neutre. Tout d'abord, cela signifie que ce ne sont plus les salariés qui sont protégés et qui peuvent exercer un recours juridictionnel, mais les consommateurs qui ont acheté un bien ou un service en pensant que les dispositions de l'accord-cadre étaient respectées dans le processus de fabrication, transformant les salariés en objet de la régulation alors que le principe même des accords-cadre internationaux vise à renforcer leurs droits en tant qu'acteur de la régulation. Surtout, un tel passage au droit de la consommation risque d'induire une sélectivité de la régulation, aussi bien quant aux secteurs et entreprises concernés et quant aux droits garantis, dans la mesure où ils doivent « toucher » les consommateurs, alors que là encore les accords-cadre présentaient l'avantage de contenir des normes couvrant l'ensemble des droits fondamentaux au travail.

Il n'est dès lors pas souhaitable de fonder la valeur juridique des accords-cadre internationaux sur le droit de la consommation et les théories de l'engagement unilatéral, et il conviendrait plutôt de rechercher un cadre juridique pour la négociation collective transnationale au niveau des groupes qui s'appuiera sur l'expérience des accords-cadre internationaux. Cette solution permettrait en effet de bénéficier à la fois de la dynamique créée par les accords-cadre quant au champ d'application, au contenu et à la mise en œu-

vre des normes de régulation du travail, et de la possibilité de sanctionner un non-respect des accords devant les juridictions étatiques. Une telle réforme des règles sur la négociation collective transnationale risquant cependant de prendre du temps, il s'agit pour l'instant surtout de conserver, voire de renforcer la dynamique créée par les accords-cadre internationaux, dans la mesure où le modèle de régulation qui les sous-tend est mieux adapté aux transformations de l'organisation des entreprises que ce n'est le cas des droits nationaux du travail.

* Ce texte a été présenté lors du 2^{ème} séminaire franco-québécois sur la responsabilité sociale, 1^{er} septembre 2005, Sciences-Po Paris.

¹. Le phénomène des réseaux est bien entendu beaucoup plus large et touche de nombreuses sphères : Castells M. (1996), *The Rise of the Network Society*, Oxford : Blackwell Publishers.

². Pinto V. (1999), « Il lavoro nei gruppi imprenditoriali: oltre il decentramento? », *GDLRI*, p. 445

³. Del Cont C. (1997), *Propriété économique, dépendance et responsabilité*, Paris : L'Harmattan, coll. Logiques Juridiques.

⁴. Lascoumes P. & Serverin E. (1986), « Théories et pratiques de l'effectivité du droit », *Droit & Société*, n° 2, p. 127-150.

⁵. Sobczak A. (2002). *Réseaux de sociétés et codes de conduite: un nouveau modèle de régulation des relations de*

travail pour les entreprises européennes, Paris : LGDJ, coll. Bibliothèque de Droit social, tome 38.

⁶. Supiot A. (1989), « Déréglementation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise », *Droit social*, p. 195

⁷. Gérard P., Osty F. et Van de Kerchove M. (1996), *Droit négocié, droit imposé*, Publications des Facultés universitaires Saint-Louis, Bruxelles

⁸. Accord du 25 mai 1994 entre Danone et l'UITA sur l'exercice du droit syndical; accord du 9 juin 1995 entre Accor et l'UITA sur l'exercice du droit syndical : Daugareilh I. (1996), « Commerce international et pratiques sociales de multinationales françaises », *Bull. de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, p. 194.

⁹. La liste des 30 accords-cadre internationaux analysés dans cet article figure en annexe.

¹⁰. Teyssié B. (2005), « Variations sur les conventions et accords collectifs de groupe », *Droit Social*, p. 643.

¹¹. Rehfeldt U. (2002), « European Works Councils: From Information Rights to Transnational Collective Bargaining », Communication au IIRA 4th Regional Congress of the Americas, « Trade and Labor Protection: Can the two be made to work together? », Centre for Industrial Relations, University of Toronto, 25-29 juin 2002.

¹². Article L. 439-1 du Code du travail.

¹³. Conventions n° 87 et 98 pour la liberté syndicale et de négociation collective ; conventions n° 29 et 105 sur l'interdiction du travail forcé ; conventions n° 138 et 182 sur l'interdiction du travail des enfants ; conventions n° 100 et 111 sur l'interdiction des discriminations.

Annexe : Liste des accords-cadre internationaux

Entreprise	Pays	Année	Fédération Syndical Internationale signataire	Signature par CEE	Signature par syndicat national
Anglogold	Afrique du Sud	2002	ICEM	Non	Non
Ballast Nedam	Pays-Bas	2002	FITBB	Non	Oui
BMW	Allemagne	2005	FIOM	Oui	Non
Bosch	Allemagne	2004	FIOM	Oui	Non
DaimlerChrysler	Allemagne	2002	FIOM	Oui	Non
EADS	Pays-Bas	2005	FIOM	Oui	Non
EDF	France	2005	ICEM/ISP/OIEM/FMTI	Non	Oui
Eni	Italie	2002	ICEM	Non	Oui
Faber Castell	Allemagne	2000	FITBB	Non	Oui
Freudenberg	Allemagne	2000	ICEM	Non	Oui
GEA	Allemagne	2003	FIOM	Oui	Non
Hochtief	Allemagne	2000	FITBB	Non	Oui
Ikea	Suède	2001	FITBB	Non	Non
Impregilo	Italie	2004	FITBB	Non	Oui
Lafarge	France	2005	FITBB/ICEM/FMCB	Non	Non
Leoni	Allemagne	2003	FIOM	Oui	Non
Lukoil	Russie	2004	ICEM	Non	Oui
Merloni	Italie	2001	FIOM	Non	Oui
Norske Skog	Norvège	2002	ICEM	Non	Oui
Prym	Allemagne	2004	FIOM	Oui	Non
Renault	France	2004	FIOM	Oui	Oui
Rheinmetall	Allemagne	2003	FIOM	Oui	Non
Rhodia	France	2005	ICEM	Non	Non
Röchling	Allemagne	2004	ICEM	Oui	Non
SCA	Suède	2004	ICEM	Oui	Oui
Skanska	Suède	2001	FITBB	Non	Non
SKF	Suède	2003	FIOM	Non	Non
Statoil	Norvège	2003	ICEM	Non	Non
Veidekke	Norvège	2005	FITBB	Non	Oui
Volkswagen	Allemagne	2002	FIOM	Oui	Non

La Chaire vous invite...

Forum Tchernobyl

26 AVRIL 1986 – 26 AVRIL 2006 : UN ANNIVERSAIRE CONTAMINÉ
20 ans après Tchernobyl, retour sur un désastre et enjeux pour l'avenir

**PROGRAMME 26 AVRIL 2006**

- 14 h
Exposition *Tchernobyl, 20 ans après* du photographe Václav Vasku.
Hall du Pavillon Sherbrooke
- 17 h
Lancement du livre *Les Silences de Tchernobyl*
- 19 h 15
Projection du film *La vie contaminée* de David Desramé et Dominique Maestrali
Tourné en Biélorussie auprès des populations qui vivent dans les régions les plus contaminées suite au passage du « nuage » radioactif.
Primé dans plusieurs festivals internationaux.
- 20 h 15
Table ronde *Les leçons de Tchernobyl ?*
Avec :
Joanna Survilla, présidente du Conseil de la République Démocratique Biélorusse en exil,
ex-présidente du Fonds canadien d'aide aux victimes de Tchernobyl en Biélorussie.
Michel Freitag, professeur de sociologie, UQAM
Yann Breault, docteur en science politique, UQAM
Frédéric Lemarchand, maître de conférences en sociologie, Université de Caen
Patrick Rasmussen, coordonnateur général du Mouvement Vert Mauricie
Animation :
Guillaume Grandazzi, sociologue, codirecteur de l'ouvrage *Les silences de Tchernobyl*
- 21 h 30
Débat avec le public

Pavillon Sherbrooke, amphithéâtre SH-2800
Université du Québec à Montréal
200, rue Sherbrooke Ouest
Montréal (Québec)
④ Place des Arts, sortie UQAM

ENTRÉE LIBRE

Un événement organisé par :
La Chaire de responsabilité sociale
et de développement durable
École des sciences de la gestion
Université du Québec à Montréal

Information et réservation :
(514) 987-3000 poste 2108
crsdd@uqam.ca

www.crsdd.uqam.ca

CHAIRE de responsabilité
sociale et de
développement durable
ESG UQÀM

ESG UQÀM

Via Campesina and the struggle against Monsanto

By Chantal Hervieux and Badrul Alam,
April 2006

I would like to thank Badrul Alam, President of Bangladesh Krishok Federation & Member of Via Campesina for his collaboration in the preparation of this article; this is the story of their struggle for the freedom of choice.

Via Campesina is an international network that brings together small-scale farmers, peasants, agricultural workers, landless people, women, indigenous peoples and youth. Since its foundation in 1993 Via Campesina has taken a central role in promoting different issues pertaining to peasant rights, opposing the neo-liberal model of agriculture imposed by imperialism. In keeping with this spirit, it has been fighting against the agro-based multinationals corporations, whose practices are directly affecting the farming sector and farmers around the world. It publicizes and promotes campaigns on issues they feel are important to bring to the attention of people around the world. Their campaigns cover agrarian reforms, food sovereignty, seeds and bio-diversity and gender equality. Of particular interest is the campaign issue for food sovereignty, an issue that is receiving more and more attention for its positive impact towards more sustainability and for the peasants. Via Campesina first raised the issue of food sovereignty in 1996 during the World Food Summit in Rome, Italy. What is food sovereignty? It stands for the right of the populations, their states or unions to define their own agricultural and food procurement policies. The fight includes anti-dumping campaigns in third world countries, campaigns against GMOs and free access to seeds. It also fights for the right to keep water as a public good, to be distributed in a sustainable way.

Today the conceptual phase of the food sovereignty issue has ended; the issue is now in the strategic phase and has become a cross-border issue. The campaigns raised public awareness about the relevancy and urgency of food sovereignty for the peasants as well as the people around the world and also attracted the attention of various organizations. They view the food sovereignty campaign as a successful one in that it has been able to raise the awareness for this offer of a potential alternative to the neo-economic model in agriculture.

Throughout its campaigns for food sovereignty, Via Campesina has taken a stand in opposing the pesticide and seed business holders. They campaign against Monsanto, one of the top corporations in the seed and pesticide agro-business. In Asia Monsanto has monopoly in the pesticide and seed business, resulting in irreparable havoc in the agricul-

tural sector as peasants struggle for the right to an alternative. As stated by M. Alam, the policies of the multinational corporations have left the peasant communities impoverished and completely dependent on Monsanto for all their agricultural inputs such as seeds, fertilizers, pesticides, power tiller and spray. The changes in the farming methods brought about by Monsanto and other multinational corporations in the agro-sector are not risk free. M. Alam explains how the inputs provided by big corporations like Monsanto created serious problems risking human health, soil, ecology and the environment; issues that are of big concern in the present world. M. Alam states that Monsanto is victimizing countries, but people have taken direct action in Asia demanding the shutdown of Monsanto operations. In India, Indonesia, Malaysia, Philippines and Bangladesh, peasants are staging non-violent direct action against Monsanto.

In Bangladesh Monsanto is not physically present, but the market is flooded with their products, from canola to different kinds of genetically modified food and fruits. The GMO issue is not on the government agenda and the administration is not taking it seriously. There are no initiatives in order to assess the presence of GMOs in imported food, nor is there any initiative to assess the potential adverse effects of genetically modified food. In Bangladesh, the fight against Monsanto and other multinational corporations in the agro-business has therefore been left to the peasants, landless agricultural workers and indigenous people. Today, the fight has become more urgent since, as stated by M. Alam, Monsanto plans to introduce GMO seeds in Bangladesh. At this time, the fight is still at ground level, aiming to raise public awareness and mobilization for this issue and preparing for an ultimate action campaign across the country. M. Alam and his group are raising this issue in order to convince both producers and consumers about the possible adverse consequences of the GMO production and consumption. They state that the response has been positive and that people understand the unknown dangers involved with the introduction of GMO; like the potential for contamination of the surrounding ecology.

As the agriculture system changes, people become more dependent on monoculture. The dependency of

the people on this way of agriculture can have disastrous effects. In India for instance, M. Alam explained how the massive crop failures of the GMO Bt. Cotton production were followed by mass suicides numbering close to 25000 in Andhra Pradesh and other regions; peasants and people that were totally dependant on this culture.

Despite the opposition by the peasant community, M. Alam says that the media and press maintain that GMOs represent a revolutionary achievement in biotechnology never once raising the potential negative effects and possible contamination of surrounding agriculture. This type of statement is facing important opposition by the common people who are still bitter about the adverse effects of the so-called "green revolution" implemented in Bangladesh since the mid sixties; a green revolution that did nothing to provide for the needs of the people. There are many who want to go back to conventional farming methods since they view this as more positive and in keeping with sustainability. The people are prepared to fight and resist what they feel is the aggression of GMOs which are being promoted by key players like the WB, the IMF and the WTO as well as multinational corporations like Monsanto and Syngenta. They have asked the government not to allow the introduction of GMOs in Bangladesh. In 1999, raising the GMO issue with the Agricultural Minister, the Bangladesh Krishok federation was told that Bangladesh should introduce any crop that has the potential to feed the people. It was clear that the Minister felt the GMOs represented a viable option for the elimination of hunger in this country,

never once mentioning concern for its possible negative effects. Today, the position of the government on this issue is still not clear other than the fact that they have put in place a twenty-year observation strategy for the GMOs. The only resistance then comes from the grassroots organizations who are advocating for sustainable organic farming and defending the traditional farming system along with appropriate ecological improvements. M. Alam explains that instead of Monsanto's round up ready crops, round up herbicide and pesticides, they suggested to the peasants the use indigenous variety of crops with organic pesticides. They also strongly « *advise their peasant members to protect, restore, preserve and conserve the indigenous seeds as they know that almost all genes of plants in the south have been patented and kept in the US gene bank by the multinational corporations for their future commercial use* ». They feel that « *the patenting of genes is completely bio-piracy, and corporations do not have the right to patent on genes* ». From the very beginning they have been opposing and waging a struggle against WTO and its framework of the agreement, TRIPs (Trade Related Aspect and Intellectual Property Rights). The fight for genetic resources includes taking back those that they feel have already been pirated by big corporations.

The fight is far from ended, and probably never will. This struggle is not only for Bangladesh, not only for the people of Asia, but one that is fought for all so as to regain the rights that have been taken from the people, not least of which is the right of choice.

Le site Internet du mois...

Nous vous recommandons fortement d'aller jeter un coup d'œil sur le site de l'émission *Contact* de Stephan Bureau

<http://www.contacttv.net>

Appel de communication...

1er Congrès du Réseau International de recherche sur les Organisations et le Développement Durable RIODD

organisé conjointement par l'Institut de Recherche en Gestion (IRG) de l'Ecole supérieure des Affaires (Université Paris 12-Val-de-Marne) et le GREGOR de l'Institut d'Administration des Entreprises de Paris (Université Paris 1)

**aura lieu les 7 et 8 décembre 2006
à l'Ecole Supérieure des Affaires de l'Université Paris 12 à Créteil**

APPEL A COMMUNICATIONS

Le RIODD est une association scientifique internationale et pluridisciplinaire destinée à promouvoir la recherche en sciences sociales sur les liens entre les organisations et le développement durable. Le texte d'orientation peut être consulté sur le site : www.riodd.org.

Thème général du Congrès :

Organisations et développement durable : dialogues interdisciplinaires

Le 1er Congrès de RIODD accueillera des communications scientifiques émanant de chercheurs de toutes disciplines sous la forme d'ateliers thématiques. Les communications présentées par des équipes pluridisciplinaires sont très vivement encouragées. Elles peuvent être rédigées en français ou en anglais.

Toutes les thématiques relatives à la contribution des organisations au développement durable, à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, à l'éthique de l'économie et des affaires, aux régulations sociales et à la gouvernance des organisations peuvent être abordées.

Le but de ce Congrès est de contribuer à un approfondissement théorique sur ces thématiques et d'ouvrir des voies de recherche nouvelles sur le développement durable, notamment à partir de travaux théoriques et empiriques en sciences sociales.

Le calendrier préparatoire est le suivant :

- Avant le 30 avril 2006 : envoi des intentions de communications (maximum de 2 pages, environ 800 mots)
- 15 mai 2006 : réponses aux intentions de communications
- 25 août 2006 : date limite de remise des communications (maximum : 35 000 signes)
- 25 septembre 2006 : remises des avis du comité scientifique aux auteurs
- 15 octobre 2006 : date limite d'envoi des textes revus par les auteurs

Les intentions de communications sont à adresser au président du Comité scientifique en fichier attaché de message électronique : capron@univ-paris12.fr Les auteurs y feront figurer en en-tête, leurs nom, prénom et qualité (notamment discipline de recherche), leur appartenance

Conférence...

CHAIRE
de responsabilité
sociale et de
développement durable
ESG UQÀM



avec l'appui du projet « Organizational Leadership for Sustainability in Business, Government and Civil Society » (CRSH, Initiative de la nouvelle économie)

Changement et continuité vers le développement durable : les enjeux stratégiques et de gestion dans les entreprises collectives

Journée conférence – CRSDD / CRISES

Conférenciers invités

Mme Marie-Ève Allaire
Mountain Equipment Co-op

M. Serge Drolet
Zoo de Granby

Mme Sylvie Pouliot
SADC Sorel-Tracy

M. Léopold Bourgeois
La récolte de chez nous et
M. Omer Chouinard
Université de Moncton

M. Christian Yaccarini, pdg
Technopole Angus

M. Tarik Meliani et
M. Emmanuel B. Raufflet
HEC Montréal

M. Pedro Moctezuma-Barragan et Mme
Elaine Burns
Proyecto Sierra Nevada

vendredi, 21 avril 2006
de 9h30 à 16h00
UQAM, pavillon Judith-Jasmin
1455, rue Saint-Denis
2^e étage, salle des boiseries (J-2805)

Pour de plus amples informations :
www.crieses.uqam.ca ou www.crsdd.uqam.ca

Compte rendu: Atelier III 6 – Global campaigning with workers capital II: learning from global campaigns

Par Emmanuelle Champion et Chantal Hervieux,
Chaire de responsabilité sociale et de développement durable

La Conférence 'Global Companies – Global Unions – Global Strategies' avait pour but d'analyser certaines avenues de transnationalisation de l'action syndicale. L'utilisation de la finance responsable, dans le cadre de campagnes de mobilisation, a fait l'objet de deux ateliers de réflexion. La Chaire de responsabilité sociale et de développement durable a participé à l'organisation de l'atelier III.6 *Global Campaigning with Workers Capital II : Learning from Global Campaigns*. Nous restituons ici les discussions qui s'y sont tenues.

L'atelier *Global Campaigning with Workers Capital II : Learning from Global Campaigns* réunissait des intervenants d'expérience: John Maitland, Secrétaire national du syndicat australien, Construction, Forestry, Mining and Energy Union (CFMEU), Bob Jeffcott de l'ONG canadienne Maquila Solidarity, Daniel Bourcier du Fonds de Solidarité de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), Ken Georgetti du Canadian Trade Union Congress et François Rebello, Président du Groupe Investissement Responsable.

John Maitland, CFMEU, Australie: La campagne de mobilisation Rio Tinto

John Maitland nous a entretenus de la campagne de mobilisation internationale organisée à l'encontre de l'entreprise minière Rio Tinto. En effet, le CFMEU a été un acteur important de cette campagne qui impliquait également le Congress of South African Trade Unions (CSATU), le National Union of Mineworkers (NUM), l'Organisation internationale du travail (OIT), la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), l'Australian Council of Trade Unions (ACTU) et l'International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers (ICEM).

Rio Tinto est la plus importante compagnie minière au monde. Cette entreprise est établie dans plusieurs pays dont notamment l'Australie, l'Afrique du sud, le Brésil et les États-unis. Dans le cadre de ses activités, Rio Tinto a violé, à plusieurs reprises, les résolutions de l'Organisation internationale sur le travail en menant notamment une campagne contre le syndicalisme sur ses sites de production¹. Rio Tinto a pratiqué des mesures raciales en séparant, sur ses sites en Afrique du Sud, les campements de

travailleurs noirs des campements de travailleurs blancs (FTQ, 2006). Au Brésil, les agents de la sécurité tirèrent sur les citoyens indigènes de la population locale alors que ces derniers cherchaient des pépites d'or dans les boues rejetées par la mine. Beaucoup malheureusement furent tués.

Au cours de son intervention, John Maitland a analysé de façon plus spécifique l'utilisation de la finance responsable dans le cadre de cette campagne de mobilisation. En effet, les syndicats impliqués ont mené une campagne vis-à-vis des actionnaires et ce moyen de pression aura été déterminant pour la défense des travailleurs. John Maitland explique que la préparation de la campagne aura été un élément clef pour la réussite de cette stratégie : à travers la campagne de mobilisation, les syndicats et les travailleurs avaient poussé Rio Tinto au bord du précipice, sans toutefois parvenir à faire basculer l'entreprise. C'est donc la campagne dirigée envers les actionnaires qui fit toute la différence.

John Maitland est d'avis que la création du Réseau global des travailleurs fut un élément clef. Ce Réseau permanent avait pour but d'informer les organisations syndicales des conditions de travail, ce qui permettait de s'assurer que la multinationale respectait les conventions internationales. Ce Réseau a été lancé lors de la première rencontre organisée sur l'initiative du syndicat sud africain NUM. Le Président Nelson Mandela était d'ailleurs présent à cette réunion de lancement : dans son discours, le Président sud africain a condamné toutes les entreprises localisées dans son pays qui bafouaient les droits des travailleurs. Le Président Mandela n'a cependant pas mentionné le nom de l'entreprise dans son allocution, mais suite à la médiatisation de son propos, le président exécutif de Rio Tinto a demandé à le rencontrer à Johannesburg.

John Maitland explique que la bataille contre Rio Tinto aura duré sept ans. La campagne d'actionnaires s'étend pour sa part sur trois années. En Australie, la législation du gouvernement conservateur des années quatre-vingt offrait beaucoup d'échappatoires aux entreprises. Le CFMEU a de ce fait planifié une campagne basée sur deux résolutions : la première, celle destinée pour les actionnaires, visait la gouvernance corporative et la deuxième visait les normes du travail. Le CFMEU a obtenu 20% des votes des

actionnaires, et un autre 10% se sont abstenus de voter sur la première résolution, ce qui signifie donc que 30% des actionnaires furent influencés par cette résolution. John Maitland explique que cette situation mit les directeurs dans une position inconfortable.

Ceci fut la première fois que les dirigeants de l'entreprise furent placés dans la ligne de feu. Au cours des trois premières années du conflit, les négociations étaient faites par des spécialistes en relations publiques ou des avocats. Même si le syndicat reçut aussi l'appui d'un des fonds d'investissement, il était difficile d'obtenir d'autres votes de soutien. Par contre, John Maitland estime que cette expérience a permis de faire un gain sur la question des capitaux des travailleurs : cette campagne a eu pour effet de révéler que les fonds de travailleurs devaient être investis selon des principes éthiques. Par ailleurs, John Maitland indique que son syndicat a reçu l'appui de plusieurs autres syndicats : le Maritime Union a par exemple soutenu leur campagne en ne livrant le charbon produit par Rio Tinto.

Pour finir, John Maitland tire les leçons suivantes de leur expérience :

Une campagne à l'encontre d'actionnaires ne doit pas constituer l'unique moyen de pression, mais doit plutôt appuyer l'activisme local.

Les gestionnaires de fonds traitaient peu des questions éthiques de peur des représailles. Depuis cette campagne, John Maitland note qu'il y a eu beaucoup de progrès de la part des fonds qui cherchent davantage à s'assurer d'une meilleure gouvernance corporative.

John Maitland estime qu'il y a encore trop peu de coordination, et encore moins de support, entre les fonds et les campagnes pour les travailleurs.

John Maitland indique qu'il manque d'informations concernant la performance sociale et environnementale réelle des entreprises.

Bob Jeffcott, Maquila Solidarity Network, Canada : La campagne Gildan.

Pour commencer, Bob Jeffcott explique que Maquila Solidarity étudia l'entreprise Gildan en pensant en faire un cas d'école. C'est en effet une histoire unique au Canada : la plus grande entreprise de t-shirts en Amérique, voire au monde, qui a opté pour une stratégie de production en Amérique, au lieu d'en Asie. Maquila Solidarity cherchait à établir comment cette entreprise travaillait sous l'égide des règles de libre-échange et aussi, vérifier si une production « Full package » améliorait les conditions de travail. En fait, son groupe croyait pouvoir en tirer des conclusions positives.

Ceci ne fut pas le cas. Les découvertes qu'ils firent les incitèrent avec d'autres acteurs, à savoir le Fonds de solidarité de la FTQ, Amnistie International, Oxfam Québec et des groupes d'acheteurs, à lancer une campagne de mobilisation. Bob Jeffcott indique que l'un des problèmes de cette campagne est que la pression était l'œuvre d'acteurs fort distincts : des ONGs, des acheteurs, des fournisseurs et des investisseurs. Se coordonner et créer un sentiment d'unité et un but commun à leur action a quelque peu été compliqué par tant de disparité.

Bob Jeffcott indique que Gildan est un manufacturier sophistiqué, avec un fonctionnement modulaire, et des équipes de travail 4x4. Les employés sont principalement des femmes, contrairement aux autres fabricants américains qui ont aussi adopté ce type d'organisation du travail. De plus, ces femmes travaillent des quarts de travail de onze heures. Elles vivent loin de la manufacture, doivent quitter très tôt la maison. Bob Jeffcott raconte qu'elles partent dans le noir sans voir leurs enfants et reviennent dans le noir sans voir leurs enfants. La cadence de travail exigée est très rapide. De plus, les travailleurs croyaient qu'ils seraient mis à la porte s'ils tentaient de se syndiquer et leurs expériences antérieures semblaient leur donner raison. Un autre fait est que les femmes subissaient des tests de grossesse : si on les découvrait enceintes, elles étaient aussitôt renvoyées.

L'équipe de M. Jeffcott croyait remettre leur rapport à Gildan et en discuter avec les dirigeants. Mais avant cette rencontre, la chaîne de télévision Canadian Broadcasting Corporation fit un reportage sur Gildan qui révéla les conditions de travail appliquées dans leurs usines de production. L'entreprise Gildan crut que Maquila Solidarity leur avait fourni l'information, ce qui n'était pas le cas. Par ailleurs, 38 employés d'une des fabriques du Honduras que Maquila Solidarity avait étudiée furent renvoyés lorsqu'ils tentaient de former un syndicat. En décembre 2002, lors d'une rencontre avec Maquila Solidarity, les dirigeants de Gildan nièrent que ces employés avaient été renvoyés pour avoir tenté de se syndiquer. En février 2003, les journaux publièrent cette nouvelle. Étrangement, la journée précédente, Gildan avait remporté le prix du CIDA pour sa politique de responsabilité sociale au Honduras; une nouvelle dont la direction de Gildan tenta de se servir afin d'influencer les actionnaires. Néanmoins, les acheteurs institutionnels, Amnistie International, Oxfam et le Fonds de Solidarité de la FTQ exigèrent une enquête indépendante.

Le groupe de M. Jeffcott a attendu avant de publier son rapport. Les syndicats voulaient en effet confronter Gildan et discuter à porte close. Mais la réaction de Gildan fut moins que satisfaisante et le rapport fut donc publié. Gildan menaça des poursuites légales et

contacta toutes les personnes qui finançaient Maquila Solidarity. Tous tenurent tête à l'entreprise sauf celles qui avaient subventionné la recherche sur Gildan : Maquila Solidarity ne reçut pas leurs paiements, ni pour cette recherche, ni pour aucune autre d'ailleurs.

Mais l'histoire ne s'arrête pas là. Les acheteurs institutionnels et les universités ainsi que l'État du Maine firent pression sur Gildan. Tous avaient des politiques d'achat éthique. C'est suite à cette demande que Gildan fit enfin les démarches pour se joindre au Fair Labor Association (FLA). En octobre 2003, 39 autres employés furent mis à pied alors qu'eux aussi étaient en tentative de syndicalisation. Le FLA fit une investigation qui confirma les conclusions précédentes et exigea que Gildan mette en place des procédures afin de remédier à la situation. En plus, il fut exigé que tous les employés soient réembauchés. En juillet 2004, cette manufacture du Honduras fut fermée. La direction de Gildan soutenut que ceci n'avait rien à voir avec les demandes du FLA et du WRC, ni de leurs investigations, ni du fait qu'ils avaient tous deux conclus qu'il y avait eu violation des droits des travailleurs. Ceci fit escalader la campagne contre Gildan, mais seule la menace d'être expulsée du FLA permit d'obtenir de Gildan qu'elle mette en place des mesures correctrices.

M. Jeffcott se dit non satisfait des mesures mises en place par Gildan, mais il se félicite néanmoins que ces démarches aient permis d'établir le dialogue avec l'entreprise. En conclusion, Bob Jeffcott retient de cette expérience les éléments suivants :

La plus grande faiblesse est que cette mobilisation n'ait pas débuté par une campagne;
Aussi, les syndicats sur le terrain avaient une capacité d'action limitée;
Il y aurait eu avantage à faire plus d'efforts afin d'impliquer les syndicats à des stades variés.

Daniel Bourcier, Fonds de solidarité de la FTQ, Québec : La campagne Gildan

Daniel Bourcier explique que le Fonds de solidarité de la FTQ a été créé dans le but d'assurer le développement économique du Québec. Afin d'offrir des emplois aux travailleurs, Louis Laberge, alors président de la FTQ, eut l'idée de constituer un fonds d'investissement ayant pour finalité de créer des emplois localement. Aujourd'hui, le Fonds de la FTQ représente 6,2 milliards d'actifs et a permis de maintenir plus de 100 000 emplois. Daniel Bourcier indique avec humour qu'il est possible de faire de l'argent même en étant un 'capitaliste social'. Actuellement, 60% du fonds sont investis dans des petites et moyennes entreprises et 40% sont des investissements plus conservateurs. Aussi, le Fonds

de la FTQ applique des critères sociaux et environnementaux pour décider de ses investissements.

Le Fonds de Solidarité avait effectué plusieurs investissements dans l'entreprise Gildan Active Wear. Après que le Maquila Solidarity Network eut divulgué son enquête sur les conditions des travailleurs au Honduras, et face au refus de Gildan de coopérer, le Fonds a décidé de retirer ses parts : le Fonds avait un total de 2,5 millions d'actions de l'entreprise, ce qui représentait à la vente une somme de 90 millions de dollars canadiens. Daniel Bourcier précise que les actions de Gildan n'ont pas cessé d'augmenter depuis le retrait du Fonds de la FTQ. Ainsi, la progression de la valeur des parts montre que le Fonds fut perdant monétairement, mais la FTQ ne regrette pas sa décision. Le Fonds de la FTQ estime avoir cherché à conclure une entente qui serait satisfaisante à la fois pour Gildan et pour les travailleurs. Lors d'un audit au Honduras, il trouva des preuves irréfutables que les employés furent congédiés suite à leur tentative de syndicalisation. Les dossiers des employés n'avaient pas été éliminés du système et la délégation de la FTQ a pu les photocopier. Aussi, Daniel Bourcier mentionne que «Behind closed doors» Gildan avoua clairement avoir agi contre cette tentative de syndicalisation, mais jamais publiquement.

Daniel Bourcier raconte que lors d'une rencontre, la direction de Gildan a demandé à la FTQ de les aider à faire changer le code du travail au Honduras. Le code exige seulement 30 employés pour former un syndicat : ce code date des années vingt alors que le secteur de la banane était en pleine expansion; il y avait alors tout au plus 40 employés dans ces entreprises, ce qui rendait la syndicalisation difficile. Aujourd'hui, les manufactures ont des centaines, voire des milliers d'employés, et la syndicalisation sous ces termes est bien plus facile. Le Fonds de la FTQ a répondu à Gildan que lorsqu'ils ont choisi d'investir au Honduras, les lois étaient ainsi faites et ils le savaient. La direction de Gildan devait donc les accepter.

Pour finir, Daniel Bourcier estime que le Fonds de la FTQ est parvenu à agir selon ses principes. Daniel Bourcier est satisfait du fait que Gildan soit devenu un membre du FLA. Il estime que cette mobilisation n'aura pas été vainqueur, car elle aura permis d'établir le dialogue avec des groupes variés d'Amérique Centrale. En conclusion, Daniel souligne les points suivants :

Le cas Gildan fut un test sur les politiques d'investissements éthiques de la FTQ.
Les fonds des travailleurs sont des actifs importants qui appartiennent aux travailleurs;
Seul un syndicat peut combattre et sauver les droits des travailleurs, car les gens sont prêts à accepter

des conditions misérables plutôt que de ne pas travailler;

Malheureusement, peu de liens auront été établis avec les syndicats locaux. Lors du déplacement au Honduras du Fonds de la FTQ, les dirigeants de ces syndicats ne se sont même pas présentés à une rencontre.

Ken Georgetti, CTC Canada: La campagne Wal-Mart

Pour commencer, Ken Georgetti précise que les fonds de pensions sont constitués par les capitaux des travailleurs. Ils sont *de facto* les propriétaires d'une portion non négligeable d'actions dans le monde. Selon un estimé datant de 2002, les travailleurs sont les propriétaires de \$US 11 000 milliards d'actions, soit l'équivalent de 11 % des volumes échangés sur les bourses canadiennes. Les plus importants fonds au monde sont le fonds des employés publics de la Californie, le fonds des travailleurs au Danemark et le fonds des professeurs de l'Ontario au Canada. Ken Georgetti estime qu'il est nécessaire d'utiliser ces fonds pour participer à la gouvernance des entreprises transnationales. C'est d'ailleurs l'objectif que s'est fixé le Committee for Workers Capital (CWC), à savoir déterminer comment ces fonds peuvent être utilisés pour influencer les entreprises globales.

Selon Ken Georgetti, Wal-Mart est une cible adéquate pour l'exercice de l'activisme par les fonds de pension. En effet, la majorité des fonds de pension ont des investissements dans cette entreprise. Wal-Mart illustre à quel point d'ailleurs l'argent des travailleurs peut nuire à leurs propres droits. En effet, Wal-Mart propose des salaires très bas et des conditions de travail déplorables. Néanmoins, la taille de Wal-Mart motive les investisseurs : cette entreprise de taille gigantesque emploie plus de 1,4 million d'employés ; elle réalise 285 milliards de vente par année. Ceci en fait la 19^e économie au monde : ses revenus sont plus importants que le Danemark, l'Israël ou la Grèce. Ainsi, les dirigeants des fonds de pension sont assurés d'un retour sur leurs investissements.

Pour parvenir à ces résultats, Wal-Mart contrevient à toutes les règles : travail des enfants, précarité d'emploi, embauche de travailleurs illégaux, etc. L'entreprise a une longue histoire de violations du droit (heures, salaire, etc.) et de discrimination sur les lieux de travail, etc. Les enfants des employés de Wal-Mart sont soit sur des plans d'assistance médical externe ou non assuré et par conséquent, subventionné par l'État. Certains employés de Wal-Mart ont tenté de se syndiquer et l'entreprise a aussitôt répondu par des menaces et des intimidations. Au Québec, l'an passé, le Wal-Mart de Jonquière a

réussi à se syndiquer. L'entreprise a immédiatement fermé le magasin en disant aux employés qu'il n'y avait plus de travail pour eux. Ceci a créé dans la presse le mythe qu'être anti-syndicat alimente le succès de l'entreprise, mais est-ce vrai? Non rétorque Ken Georgetti : Wal-Mart est un succès financier, car cette entreprise utilise son gigantisme sans scrupule afin d'obtenir ce qu'elle souhaite comme prix. Wal-Mart baisse même ses prix afin de mener à la faillite ses compétiteurs, un cycle avare et sans scrupule.

Pour Ken Georgetti, si cette entreprise parvient à obtenir les conditions qu'elle souhaite par son gigantisme, les fonds de pension peuvent en faire de même. En effet, en termes de capacité financière, ces fonds sont plus importants que les revenus de l'entreprise Wal-Mart. Il faut donc se demander comment les travailleurs peuvent utiliser leur capacité financière collectivement afin de contrer des actes répréhensibles. Au Québec, suite à la fermeture du magasin à Jonquière, le CWC a par exemple distribué des dépliants intitulés Wal «Wart» pour révéler ce qui se cachait derrière leur politique de bas prix.

Certains fonds vont d'ailleurs présenter un nombre de résolutions aux rencontres des actionnaires de Wal-Mart en mai prochain. Celles-ci visent à changer les pratiques de cette entreprise. En mai 2005, deux grands fonds de pension américain ont adressé une plainte à Wal-Mart et ceci sert de munition au CWC. Il faut donc que les fonds de pensions s'impliquent davantage pour changer le comportement de Wal-Mart et afin que leurs investissements reflètent les valeurs des travailleurs. Ces mesures devraient être suivies par les gouvernements locaux. Les fonds de pensions des fonctionnaires devraient ainsi être investis selon des principes éthiques.

Pour conclure, Ken Georgetti souligne plusieurs éléments :

Selon lui, il ne faut pas vendre les actions de Wal-Mart, mais plutôt agir par résolutions pour forcer l'entreprise à agir. Wal-Mart a publié un rapport de développement durable qui visait à apaiser les investisseurs qui ne sont pas satisfaits. Ainsi, on voit que Wal-Mart est sensible à la critique et il faut donc maintenir les pressions.

En guise de conclusion, Ken Georgetti ajoute que le 21^e siècle peut être une nouvelle ère pour les travailleurs si les syndicats collaborent à travers les frontières. Les géants corporatifs ne sont pas invincibles, mais il faut que les syndicats et les fonds de pensions travaillent ensemble.

François Rebello, Groupe Investissement Responsable, Québec

Ayant déterminé que les méthodes existantes n'étaient pas appropriées, le Groupe investissement responsable (GRI) a développé des outils afin de mesurer la performance sociale de l'entreprise. François Rebello soutient que la méthode d'élimination par secteur (éliminer les compagnies de tabac, celles qui vendent des armes à feu) peut avoir des impacts financiers négatifs pour les gestionnaires des fonds, comme le retrait des investissements de groupes importants. Les gestionnaires ont une responsabilité fiduciaire, il leur est donc difficile de prendre ce type de risque.

Lorsque l'on analyse le retour sur les fonds éthiques sur le long terme, il est possible de vérifier que la performance est très similaire aux autres types de fonds. Au cours de certaines périodes, la performance peut être plus basse. Il est donc difficile de convaincre les gestionnaires des fonds de faire des choix selon des critères éthiques. Ce qui est plus facile est ce que François Rebello nomme « l'engagement » : il s'agit de détecter un problème dans l'entreprise et de démontrer à l'entreprise qu'elle peut faire mieux. Il faut exiger que l'entreprise fasse davantage en termes de responsabilité sociale et soutenir cette pression par l'utilisation du vote par proxy.

En effet, il faut voter de façon à ce qu'il n'y ait pas de conflit d'intérêt. Les fonds de pensions ne peuvent pas voter, car ils sont en conflit d'intérêt. Le GRI a donc obtenu le mandat du vote par proxy de fonds de pensions. Quand le GRI obtient ce mandat, il fait une étude sur l'entreprise. Si un problème social majeur est identifié, il est alors possible de justifier un vote contre le comité de direction, ce qui envoie un message puissant à l'entreprise. De plus, les fonds ont l'information nécessaire afin de filtrer l'entreprise : les gestionnaires de fonds ont la possibilité de filtrer cette entreprise et d'investir dans une autre. Le vote par proxy est un moyen efficace. Influencer le choix d'investissement fait par les gestionnaires de fonds est très difficile. Par contre, le vote par proxy obtenu avec le fond ne les intéresse pas. La stratégie du groupe de M. Rebello est donc d'offrir aux gestionnaires de fonds de continuer de choisir les compagnies et de donner au groupe investissement responsable le vote par proxy.

François Rebello indique que le but recherché par le GRI est de diffuser des informations claires sur les entreprises qui par la suite pourront servir à ceux qui sont dans le domaine de l'investissement. Il précise par contre que les problèmes relevés doivent être par la suite liés à une convention internationale, sinon ils sont moins légitimes. De plus, les fonds ont souvent des clauses qui exigent que les

conventions internationales soient respectées. Il faut aussi exiger que les entreprises soient évaluées de façon indépendante afin de prouver ce qu'elles disent faire.

Une fois le problème soulevé et lié à une convention internationale, il faut démontrer le risque financier lié à la non résolution du problème. Il faut montrer l'impact financier négatif en portant l'attention sur le cas de ceux qui n'ont pas réagi rapidement. M. Rebello mentionne l'exemple de Nike.

Pour conclure, François Rebello se dit confiant. Il estime que les gestionnaires ont assez de pouvoir pour avoir un impact.

Conclusion

Cet atelier a permis de mettre en lumière plusieurs éléments à considérer pour une utilisation effective de la finance responsable dans le cadre de campagnes de mobilisation. Premièrement, les campagnes d'actionnaires ne doivent pas constituer le seul moyen de pression sur l'entreprise; elles doivent au contraire faire partie intégrante d'une stratégie plus large si bien que les lieux d'emprise sont multiples. Le cas Rio Tinto indique que les campagnes d'actionnaires peuvent inciter la direction d'une entreprise à se commettre davantage et à accepter le dialogue avec les partenaires sociaux. Il semble ainsi opportun d'user à bon escient de ce moyen de pression. Deuxièmement, il est important de considérer la responsabilité fiduciaire des gestionnaires. Plusieurs discussions ont porté sur les limites des campagnes d'actionnaires du fait notamment des obligations de rendement auxquelles sont contraints les gestionnaires. L'utilisation des fonds de travailleurs serait donc des capitaux plus appropriés dans le cadre de ces stratégies, car la prise de risques financiers peut être plus importante. Troisièmement, le cas de l'entreprise Gildan indique que ce moyen de pression devrait être précédé d'une campagne de mobilisation afin de porter un coup ultime à l'entreprise. Enfin, la présentation du cas Gildan a mis en exergue le défi de coordonner une action avec une variété d'acteurs agissant selon des principes et des rationalités différentes. En somme, la finance responsable est un outil de pression intéressant pour les syndicats et les autres acteurs sociaux. Les cas présentés au cours de cet atelier attestent le fait que les campagnes vis-à-vis des actionnaires peuvent avoir un effet significatif sur le comportement des entreprises. Elles doivent cependant s'inscrire dans une stratégie de pression globale, cohérente et coordonnée avec une variété d'autres acteurs.

¹ Pour plus d'informations sur la campagne Rio Tinto, vous pouvez consulter la page « Campagne Rio Tinto » sur le site de la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec : www.ftq.gc.ca

Colloque organisé par

La Chaire de responsabilité sociale et de développement durable
<http://www.crsdd.uqam.ca>

**École des Sciences de la Gestion (ESG), Université du Québec à
Montréal (UQÀM)**

En collaboration avec

Le Centre de recherche sur les innovations sociales
La Chaire de coopération Guy-Bernier
La Chaire du Canada en développement des collectivités,
Le Groupe de recherche en écologie sociale

Le colloque porte sur le commerce équitable et les visées du développement durable. Plus précisément, nous proposons d'explorer les contributions et limites du commerce équitable à la lumière des visées sociales, environnementales et économiques du développement durable. L'objectif de ce colloque est de poursuivre la réflexion amorcée lors du premier colloque international de 2002 qui avait pour titre « Commerce équitable, coopératives et développement durable » et qui avait réuni plus de 200 personnes. Ce colloque trilingue (français, espagnol, anglais) s'adresse à la fois aux chercheurs et aux praticiens.

Le commerce équitable se présente comme une alternative au marché conventionnel et s'est fixé des objectifs qui rejoignent ceux d'un développement durable, soit un développement social, économique et environnemental. Dans un souci de justice et d'équité, le commerce équitable propose de changer les règles du système néo-libéral auquel il s'oppose. Il intègre à l'échange une signification sociale en investissant les transactions économiques d'un contenu social et politique. Le commerce équitable a aussi créé un réseau social chargé de valeurs. Pour les producteurs, le commerce équitable se dit être un outil de développement permettant d'améliorer leurs conditions de vie, d'avoir un accès selon des conditions plus justes aux marchés internationaux et de stabiliser leur situation économique.

Le commerce équitable se retrouve aujourd'hui à la croisée des chemins et ses enjeux posent de nombreuses questions. Comment le commerce équitable peut-il demeurer une alternative se distinguant du commerce conventionnel sans toutefois risquer la marginalisation ? Quels sont les avantages, les risques et les conditions de succès de la certification ? Est-il possible de préserver les valeurs du mouvement tout en accroissant les parts de marché ? Par exemple, quelles sont les conséquences de distribuer les produits du commerce équitable dans les grandes chaînes de magasins ? Comment les initiatives du commerce équitable se distinguent-elles de celles des entreprises commerciales qui développent des politiques de responsabilité sociale et de développement durable ? Quelle est l'influence du commerce équitable sur le contexte institutionnel et les pratiques des entreprises commerciales ? Le commerce équitable permet-il l'amélioration des conditions de vie des producteurs ? Comment se comparent les exigences du commerce équitable au Sud et au Nord ? Comment se vivent de manière concrète les valeurs du commerce équitable et ce, tant chez les producteurs, les distributeurs que les consommateurs ? Voici quelques-unes des questions que le colloque donnera l'occasion d'approfondir.

Lors de ce colloque des conférenciers venus de tous les continents présenteront leurs analyses et réflexions sur les tendances du commerce équitable et sur sa contribution au développement durable. Au programme, des études de cas d'organisations du commerce équitable, des analyses de marchés, des études de perceptions des consommateurs, des analyses historiques et socio-logiques, des questionnements sur le rôle du commerce équitable à la gouvernance et au développement, des échanges entre praticiens et spécialistes de gestion pour améliorer la pratique, des ateliers avec les principaux intervenants du domaine du commerce équitable et des réflexions sur les voies d'avenir.

Pour participer au colloque, inscrivez-vous sans tarder. Le formulaire d'inscription est disponible au www.crsdd.uqam.ca.

Des chambres dans les nouvelles résidences universitaires de l'UQAM ont été réservées à prix d'escompte pour les participants au colloque. Réservez la chambre de votre choix directement au <http://www.residences-uqam.qc.ca/>, section auberge, et mentionnez le nom du colloque pour profiter d'un prix réduit. Les places sont limitées. Si vous préférez loger à l'hôtel, voici des adresses où vous pourrez trouver des informations (<http://www.tourisme-montreal.org/>; <http://montreal.guia-de-hoteles.com/>). Pour vous situer, l'université se trouve à la station de métro Berri-UQAM, soit dans le « Quartier latin », dans le Centre-Ville.

SÉMINAIRES SCIENTIFIQUES DE LA CHAIRE 2005-2006

La gouvernance et la légitimité

Pour une quatrième année consécutive, la Chaire de responsabilité sociale et de développement durable a le plaisir de vous convier à sa série annuelle de séminaire sur la gouvernance et la légitimité. Cette série annuelle de séminaires scientifiques fait suite à la série de séminaires sur la responsabilité sociale de l'entreprise (2002-2003), à celle sur la régulation (2003-2004) et à celle sur les nouveaux mouvements sociaux économiques (2004-2005). En continuité avec celles-ci, la série sur la gouvernance et la légitimité vise à étudier des œuvres fondamentales afin de développer une compréhension approfondie de ces deux thèmes susceptible d'enrichir nos analyses sur la responsabilité sociale, les innovations régulatoires et les nouveaux mouvements sociaux économiques.

La mondialisation économique et financière a considérablement réduit la capacité des États à exercer un contrôle sur l'activité économique en général, dont une large portion est désormais « déterritorialisée », mais préside également à une nouvelle dynamique entre les États et les entreprises multinationales qui sont devenues, avec les institutions commerciales internationales, les acteurs clefs de la mondialisation (Petrella, 1989). Bon nombre d'activités sont ainsi soustraites du pouvoir coercitif de l'État national et le contrôle que celui-ci exerce sur un territoire, légitimé selon une logique démocratique, cède la place à un ordre mondial négocié entre États, à propos de leurs entreprises et de leurs marchés, ordre négocié venant se répercuter sur les politiques mises en œuvre à l'échelle nationale. Par ailleurs, le quasi-gouvernement commercial que représente l'OMC entre en contradiction avec d'autres institutions en émergence, témoignant d'une nouvelle facette de la mondialisation, plus précisément les forums alternatifs portés par une société civile qui se structure à l'échelle internationale (De Sousa-Santos, 2001) et le droit « normatif » mondial (pénal et environnemental, par opposition au droit commercial) (Rocher, 2001). La pluralité des systèmes juridiques à l'échelle internationale pose des problèmes de compatibilité, d'articulation et de hiérarchisation qui n'ont pas encore été résolus (Juillet, 2001). Quant aux mobilisations sociales, leur caractère mondial les érige en nouvel interlocuteur des entreprises et des institutions commerciales internationales, mais ce non seulement dans l'arène sociale et politique, mais aussi sur la scène économique. Enfin, sur le plan national, nous assistons également à de profondes transformations des processus de réglementation qui tendent à devenir partenariaux, négociés, volontaires et progressifs (Yssalis, 1999; Schrecker, 1984; Rocher, 2001; Halley, 1997; Harrison, 1997; Gendron et Turcotte, 2003). Tout cela survient dans un contexte où les institutions économiques, les gouvernements, les entreprises et d'autres acteurs vivent une crise de légitimité (Weber 1995, Habermas 1997, Beck 2001). Dans le cas des systèmes politiques, on a remis en question leur capacité à légitimer leur pouvoir et leur rationalité (Weber 1995, Habermas 1976). Nous le verrons au fil des séminaires, le politique n'est pas la seule sphère de la société qui cherche à recouvrer une légitimité en crise. En somme, nous souhaitons éclaircir, dans le cadre de cette quatrième année, les termes du débat sur les transformations de la nature et des modes de gouvernance à l'ère de la mondialisation, en étudiant des auteurs clefs (Weber, Beck, Habermas, Foucault, etc.) et en nous penchant notamment sur les théories de la gouvernance et sur quelques institutions clefs et leur fonctionnement (à l'échelle internationale : OMC, ALENA, UE, Tribunal pénal international, OIT, etc.; à l'échelle nationale, les comités multipartites de réglementation, les contrats « réglementaires », etc.).

La série se présente comme une continuité où seront notamment étudiés des auteurs classiques, en allant vers des auteurs de plus en plus contemporains ainsi que certains commentateurs de ces auteurs. Vous trouverez en annexe la programmation ainsi que les thématiques des différents séminaires. Cette année, ceux-ci se tiendront un jeudi de chaque mois, de 14h00 à 17h00.

SÉMINAIRES SCIENTIFIQUES DE LA CHAIRE 2005-2006

La gouvernance et la légitimité

Premier séminaire – 15 septembre 2005 : Weber, Max. *Économie et société.*

Deuxième séminaire – 6 octobre 2005 : Habermas, Jürgen. *Droit et démocratie et Raison et légitimité.*

Troisième séminaire – 3 novembre 2005 : Ladrière, Paul et Claude Gruson. *Éthique et gouvernabilité.*

Quatrième séminaire – 1^{er} décembre 2005 : Foucault, Michel. *Sécurité, Territoire, Population et Naissance de la biopolitique.*

Cinquième séminaire – 26 janvier 2006 : Beck, Ulrich. *Pouvoir et contre-pouvoir à l'ère de la mondialisation et La société du risque.*

Sixième séminaire – 16 février 2006 : March, James G. et Johan P.Olsen. *Democratic governance.*

Septième séminaire – 16 mars 2006 : Held, David. *Democracy and the global order.*

Huitième séminaire – 13 avril 2006 : Beauchemin, Jacques. *La société des identités.*

Neuvième séminaire – 18 mai 2006 : Pierre, Jon et Guy B.Peters. *Governance, politics and the state.*

Dixième séminaire – 8 juin 2006 : Séminaire synthèse

Renseignements: crsdd@uqam.ca

**CHAIRE de responsabilité
sociale et de
développement durable**
ESG UQÀM

École des sciences de la gestion
Université du Québec à Montréal
Case postale 6192
Succursale Centre-Ville
Montréal (Québec) H3C 4R2

Téléphone : 514.987.3000
poste 6972#

Télécopieur : 514.987.3372

Courriel: crsdd@uqam.ca

Visitez notre site Internet
www.crsdd.uqam.ca

Inscrivez-vous à notre liste d'envoi électronique
crsdd@uqam.ca

Bulletin de la Chaire de responsabilité sociale et de développement durable

Rédactrice en chef : Lysiane Roch

Rédacteur-adjoint, mise en page : Julien Boucher

Collaborateurs : Badrul Alam, Emmanuelle Champion, Marc-Antoine Hennebert, Chantal Hervieux, André Sobczak, Michèle Descolonges.

Pour soumettre un article, prière de consulter le site web www.crsdd.uqam.ca.