

Chers lecteurs, chères lectrices,

Jacques Letourneau vous propose un article à la page 4 sur la Confédération des syndicats nationaux dans un contexte de mondialisation.

Marc-Antoine Hennebert nous présente un texte sur la naissance de la Confédération syndicale internationale (p.6).

Puis, Marc-Antoine Hennebert et Mélanie Dufour-Poirier s'intéressent à l'évolution des alliances syndicales à la page 8.

Emmanuelle Champion, quant à elle, porte une réflexion sur la régulation civile versus la régulation syndicale (p. 14).

Raphael Canet souligne à la page 20, le premier forum social au Québec.

Yalina Molina s'intéresse à la page 26 aux obstacles et défis auxquels doivent faire face les syndicats dans la promotion du travail décent au sein d'une économie globalisée.

Finalement, Corinne Gendron vous présente un article sur la nouvelle politique sur l'investissement responsable (p. 26).

# O e c o n o m i a H u m a n a

Avril 2007

Éditorial, Sophie Lévesque, rédactrice-adjointe

Levesque.sophie.4@courrier.uqam.ca

## L'avenir des syndicats: mythes et réalités

*« It has been the historic role of trade unionism, and remains its mission, to better the conditions of work and life of working women and men and their families, and to strive for human rights, social justice, gender equality, peace, freedom and democracy » (tiré du programme officiel de la Confédération Syndicale Internationale).*

Un vent de changement souffle sur l'acteur qu'est le syndicat car les répercussions d'un taux de syndicalisation peu élevé ne se limitent guère à une diminution de leur présence dans le paysage économique. En fait, cette réalité bien établie tant à l'échelle nationale qu'internationale (Blackwood et al., 2005, Sauviat, 2005) soulève un questionnement quant au rôle et aux responsabilités que devraient assumer les syndicats dans un avenir rapproché. De ce fait, comme l'affirment Dufour-Poirier et Hennebert (2006), il faut s'attendre à voir les différences centrales syndicales déployer une panoplie de pratiques innovatrices pour se renouveler. Évidemment, le but ultime de ces efforts concertés étant de relever les nombreux défis émergents du nouveau contexte de gestion.

### Rôle des syndicats

Depuis leur genèse et pendant plusieurs années, les syndicats ont tenu un rôle d'arbitre et de défenseurs des droits des travailleurs au sein des entreprises. Cette observation est particulièrement indéniable pour le syndicalisme nord-américain qui « s'est tourné davantage vers les préoccupations reliées à l'emploi que vers

des enjeux sociaux » comme l'affirment Paquet et al. (2004, p. 297). Cependant, il serait hasardeux de penser que le contexte socioéconomique et politique des entreprises et par le fait même, les modes de gestion qui en découlent, n'ont que peu d'influence sur la condition des syndicats. À cet effet, selon McKersie (1987), trois systèmes peuvent expliquer les changements dans les relations industrielles depuis la croissance fulgurante de l'économie lors de la deuxième phase d'industrialisation et la Seconde Guerre mondiale. Ces systèmes sont ici utilisés afin d'illustrer les changements de contexte des entreprises ainsi que l'impact des différents styles de gestion sur la présence d'un syndicat et le rôle qu'il doit jouer. Cette évolution s'inscrit donc dans les prémisses liées aux attentes actuelles des employés par rapport à la position que peut occuper un syndicat comme représentant.

### Un contexte en évolution

Le premier système de McKersie a connu son apogée à la suite du levier économique de la deuxième guerre. Les entreprises de l'époque, tout particulièrement le secteur manufacturier, se sont développées et organisées (1987, p.435). Au sens

large, le système traditionnel plaçait « l'emploi » au cœur de la vocation du syndicat en lui attribuant un pouvoir collectif de négociation en vue d'obtenir de meilleurs salaires et conditions de travail. Bref, les employés comptaient beaucoup sur l'appui du syndicat et la convention collective avait une imminente raison d'être.

Ce rôle voué à la défense des travailleurs a toutefois été transformé au fil du temps, tout comme la gestion du personnel effectuée par les entreprises. Certaines, parmi ces dernières, ont donc jugé bon d'être davantage proactives par rapport aux besoins et aux conditions de leurs employés de manière à éviter la présence d'un syndicat. Ce système, globalement centré sur l'engagement et la qualité de vie au travail s'insère d'ailleurs dans un contexte où la législation a pris de l'ampleur dans l'organisation du travail, forçant ainsi les entreprises à se responsabiliser face à leurs employés. Tout compte fait, ce nouveau contrat de travail améliorerait la confiance et les échanges sociaux donc favorisait la collaboration au lieu de la confrontation entre employés et patronat.

Finalement, le troisième modèle de McKersie (*transitional system*) implique les forces et les pressions du marché sur l'entreprise et inclut l'accès des employés quant au processus de décision de cette dernière : « designating representatives to the boards of directors and becoming involved in a on-going basis through briefing sessions and the receipt of key information about the business outlook » (p.439). Cette période se caractérise d'ailleurs par un syndicalisme beaucoup moins revendicateur et plus tolérant envers l'entreprise.

En résumé, l'évolution de McKersie permet donc de capter les changements du rôle du syndicat et du contexte de l'entreprise. Toutefois, une variable importante s'ajoute désormais dans l'équation: il apparaît que les environnements interne et externe des entreprises, largement inscrites dans la mondialisation, les forcent à être très compétitives dans un environnement turbulent et que les syndicats ne sont plus adaptés à ce contexte afin de bien représenter les intérêts des employés. Certes, les syndicats peuvent opérer dans le sens voulu en représentant les intérêts de membres, mais pour ce faire, ils doivent avoir la capacité d'élargir leur champ d'action. Par conséquent, pour être en mesure de prendre position, ils doivent s'ajuster à la dynamique, ce qui implique pour eux un renouvellement en frais de discours et d'action.

### **La mondialisation et le syndicat, une solidarité à plus grande échelle**

Comme le souligne Jones (2004), les transformations insufflées aux syndicats quant à leur structure et à leur politiques sont ni plus ni moins liées au processus de mondialisation des économies. En fait, le syndicalisme traditionnel que l'on qualifie d'indus-

triel ne convient plus aux besoins des travailleurs et des employeurs car la mondialisation a changé les règles du jeu, augmentant ainsi le pouvoir des entreprises au détriment de celui des syndicats. En d'autres termes, l'internationalisation des entreprises, les limites en termes de territoire pour la portée des actions syndicales ont largement contribué à diminuer le pouvoir des syndicats (Champion, 2006).

Les syndicats doivent donc mobiliser davantage de ressources pour faire valoir leurs positions. Non seulement doivent-ils continuer d'être réactifs en fonction des besoins des employés, mais ils doivent également renouveler leur mission afin de gagner du pouvoir, des membres et des appuis. À cet égard, les syndicats s'inscrivent de plus en plus comme étant des acteurs sociaux. L'illustration la plus pertinente de cet intérêt pour un syndicalisme moins protectionnisme et axé simplement sur les membres locaux, provient de la fusion entre deux grandes centrales syndicales internationales, soit la Confédération mondiale du travail (CMT) et la CISL. En effet, le 1<sup>er</sup> novembre dernier à Vienne, des centaines de partisans et partisans de la démocratie, des droits et libertés et par le fait même des contestataires de la pauvreté, de l'exploitation, l'oppression et des iniquités clamaient haut et fort que la naissance de la Confédération Syndicale Internationale (CSI) venait de poser les jalons d'une nouvelle ère syndicale. Ainsi, la CSI représente pour plusieurs observateurs « un syndicalisme doté d'une structure à l'échelle des enjeux de la mondialisation, synonyme de libéralisation économique et de pressions accrues sur l'environnement, et qui tourne une page de division en unifiant enfin les courants réformistes et chrétiens du syndicalisme international » (Coronado, 2006, p.1). En d'autres termes, cette centrale, qui a une portée sans précédent en réunissant 306 syndicats représentant 168 millions de salariés dans 154 pays, propose à ses membres d'arrimer leurs négociations collectives aux réalités actuelles donc de viser de meilleures conditions de vie pour les employés et leur famille, un progrès social et un développement durable pour tous. Donc, la création de la CSI s'inscrit dans une tendance lourde que Sauviat (2005) qualifie de fin du « syndicalisme de services » où les représentants se contentaient de défendre leurs membres à même l'établissement.

C'est d'ailleurs dans cette optique que certaines centrales syndicales favorisent dans un premier temps la finance responsable et solidaire qui s'inscrit dans un syndicalisme à saveur sociale et qui tente donc d'atteindre certains objectifs humanitaires. Tout comme celles qui recherchent les alliances avec différentes organisations non gouvernementales qui permettent d'inclure dans leur mission une perspective d'équité plus générale et bien souvent, de placer la firme et ses faits et gestes sur la place publi-

que, ce qui une fois de plus permet aux revendicateurs de gagner du pouvoir.

En fait, pour certains syndicalistes, cette effervescence quant à une plus grande responsabilisation des entreprises donne un second souffle au mouvement syndical ou du moins, la possibilité de se renouveler en tant que partie prenante au sein de l'organisation et en tant qu'acteur social (Voss et Fantasia 2003, Champion, 2006, Belem et al., 2005). Il faut souligner toutefois que, pour d'autres observateurs, la RSE semble être une menace qui pourrait fragiliser l'état déjà précaire de la syndicalisation (Justice, 2003, Sobczak, 2004). En effet, les outils négociés à l'échelle nationale ou internationale entre les acteurs comme les codes de conduite, les labels sociaux ou les accords-cadres internationaux pourraient réduire la marge de manœuvre des syndicats tout en les rendant accessoires (Diller, 1999). Il semble donc y avoir une véritable division au sein de la communauté scientifique quant à la question de la responsabilisation des entreprises et du rôle que devrait jouer les syndicats dans cette quête à l'amélioration.

Cette édition spéciale du bulletin d'avril devrait d'ailleurs nous permettre de faire le point sur cette grande question de la syndicalisation dans un contexte de mondialisation. En fait, bien que le renouvellement du discours et des actions syndicales semble imminent pour la poursuite de ses activités, les outils à employer et la direction à empruntée semblent nébuleux.

#### Bibliographie

Belem, G., Champion, E., Gendron, C. et Turcotte, M.F. 2005. « Initiatives de responsabilité sociale de l'entreprise et alliances avec la société civile comme renouvellement de l'action syndicale à l'ère de la mondialisation économique », Cahier de recherche, Chaire de Responsabilité Sociale et de Développement Durable, UQAM, p. 1-19.  
Blackwood, L., Feinberg-Danieli, G., Lafferty, G. 2005. « Unions and Union Membership in New Zealand : Annual Review for 2004 », *New Zealand Journal of Employment Relations*, Vol. 30, n 3, p. 1-11.

Champion, E. 2006. « Vers un nouveau syndical : Le potentiel de la finance responsable et des alliances avec les ONG », Document rédigé dans le cadre du séminaire *Théories et histoire du syndicalisme* sous la direction du professeur Gregor Murray. En ligne.

<[http://www.crimt.org/2eSite\\_renouveau/Theme0\\_fr.html](http://www.crimt.org/2eSite_renouveau/Theme0_fr.html)>

Coronado, Sergio. 2006. « La Confédération syndicale internationale (CSI) est née : c'est un jour Historique » En ligne.

<[http://lesverts.fr/article.php3?id\\_article=2968](http://lesverts.fr/article.php3?id_article=2968)>

Diller, J. 1999. « Responsabilité sociale et mondialisation : qu'attendre des codes de conduite, des labels sociaux et des pratiques d'investissement? », *Revue internationale du Travail*, Vol. 138, n 2, p. 107-139.

Dufour-Poirier, M. et Hennebert, M.A. 2006. « Les alliances syndicales et la régulation sociale transnationale : enjeux pratiques, théoriques et méthodologiques », *Actes du colloque Enjeux et acteurs de la régulation dans une économie mondialisée – Chaire de responsabilité sociale et de développement durable*, p. 214-230.

Dwight, J. 2003. « Corporate Social responsibility: challenge and opportunities for trade unionists », *Multinational Enterprises Department International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU)*, [www-ilo-mirror.cornell.edu](http://www-ilo-mirror.cornell.edu)

Fantasia, R. et Voss, K. 2003. *Des syndicats domestiqués, Répression patronale et résistance syndicale aux Etats-Unis*, Paris, Raisons d'agir, 174p.

Jones, S. 2004. « Towards a Theory of Industrial Relations for a Knowledge Economy », *Industrielle Beziehungen*, Vol. 11, p. 15-25.

Justice, Dwight. 2003. « Corporate Social Responsibility : Challenges and Opportunities for Trade Unionists' ». *Labour Education*. n 130, p. 1-13.

McKersie, Robert. 1987. « The transformation of American Industrial Relations: the abridge story », *Journal of management studies*, Vol. 24, no 5, p.433-440.

Paquet, R., Tremblay, J.F. et Gosselin, É. 2004. « Des théories du syndicalisme, Synthèse analytique et considérations contemporaines », *Relations industrielles*, Vol. 59, n 2, p. 295-319.

Programme officiel de la Confédération syndicale internationale. En ligne.

[http://212.35.100.122/IMG/pdf/Programme\\_de\\_la\\_CSI.pdf](http://212.35.100.122/IMG/pdf/Programme_de_la_CSI.pdf).

Sauviat, C. 2005. « Syndicalisme américain : un cinquantième anniversaire de crise », *Chronique internationale de l'IRES*, 96, p. 49-65.

Sobczak, André. 2004. « La responsabilité sociale de l'entreprise: Menace ou opportunité pour le droit du travail? ». *Relations industrielles*. Vol. 59, n 1. p. 1-26.

## Invitation ...



### 9e COLLOQUE ANNUEL DES PRATICIENS EN ÉTHIQUE DU CANADA : ÉTHIQUE ET CULTURE ORGANISATIONNELLE

**Lieu : Manoir Rouville Campbell, St-Hilaire, Québec**

**Date et heure : Mercredi, le 30 mai 2007, de 8h30 à 17h30**

**Contact : [colloqueapec2007@hotmail.com](mailto:colloqueapec2007@hotmail.com)**

**Inscrivez-vous tôt car le nombre de places est limité!**

## La Confédération des syndicats nationaux à l'ère de la mondialisation

Par Jacques Letourneau, Responsable international Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Dans le contexte actuel de la mondialisation néolibérale des marchés, le mouvement syndical international n'a pas le choix de revoir un certain nombre de pratiques afin de mieux relever les défis qui s'imposent aux travailleurs et aux travailleuses. Les fermetures d'entreprises, les délocalisations ou la compétitivité grandissante des économies émergentes entraînent avec elles de nouvelles réalités qui obligent les centrales syndicales à repenser leurs stratégies. Certes, l'action syndicale à l'intérieure de chaque pays constitue encore le centre d'intérêt de notre mobilisation, mais la globalisation impose la redéfinition de nouvelles pratiques à l'échelle internationale. La CSN tout comme l'ensemble des organisations syndicales ne peuvent échapper à ce nouveau paradigme.

### La création de la Confédération syndicale internationale (CSI)

La création de la CSI, en novembre 2006, cadre parfaitement avec cette nouvelle réalité internationale. Devenues pratiquement obsolètes, les anciennes confédérations syndicales, bâties sur le modèle de la guerre froide, ne répondaient plus aux nouveaux enjeux imposés par l'actuelle division internationale du travail. La fondation de la CSI vise en ce sens à répondre à ces nouveaux défis. Par exemple, comment articuler davantage les luttes nationales et internationales ? Comment constituer, face aux transnationales, un réel rapport de force ? Comment amener les pays qui pratiquent le libre commerce à respecter les normes internationales du travail. Comment réagir syndicalement à la prolifération de l'économie informelle ? Bref, des questions fondamentales qui transcendent complètement la fondation de la nouvelle CSI.

Pour la CSN, il est certain que l'évolution actuelle des choses, particulièrement dans le monde du travail, nécessite une réflexion en profondeur afin d'apporter des solutions concrètes à ces changements d'ordre structurel. Si le mouvement syndical n'a pas, jusqu'à maintenant, renverser la vapeur néolibérale, il doit absolument tirer les leçons d'une pratique qui répond de moins en moins bien aux attaques répétées du capitalisme mondial. Certes, les centrales syndicales adaptent leurs stratégies pour atténuer les effets dévastateurs de ce modèle, mais globalement les travailleurs et les travailleuses en font de plus en plus les frais. Pour éviter que la mise en place de la nouvelle confédération syndicale ne soit qu'un exercice cosmétique de réorganisation, il faudra nécessairement mener ce débat à terme. À ce jour, ce travail semble bien amorcé, et la CSN sera du voyage !

### Élargir les bases de notre solidarité

Depuis plusieurs années, la CSN pratique la solidarité internationale. Par ses projets de coopération, elle développe des liens avec les travailleurs et les travailleuses outre-frontières, particulièrement en Afrique et en Amérique latine. Sur fond de mondialisation et de libre échange la nature de ces rapports a nécessairement évolué avec le temps. Alors que le syndicalisme libre fait encore l'objet d'interdiction et de répression dans plusieurs pays, force est de constater que c'est par l'action syndicale internationale que les travailleurs et les travailleuses réussissent à s'organiser pour obtenir de meilleures conditions de vie et de travail.

De plus, comme la globalisation introduit une uniformisation à la baisse des conditions générales qui en découlent, la bataille pour les droits sociaux et syndicaux dépasse ainsi les anciens rapports Nord-Sud. L'interconnexion des enjeux implique alors une similitude dans les combats syndicaux. Si les travailleurs et les travailleuses occidentaux font les frais d'une délocalisation qui s'appuie principalement sur la possibilité de produire à moindres coûts et d'engranger de plus grands bénéfices, le renforcement des capacités au Sud s'impose donc comme une condition *sine qua non* au renforcement plus générale du mouvement syndical international.

Par ailleurs, il est nécessaire de mentionner que cette solidarité doit aussi franchir les frontières syndicales. L'ouverture à de nouvelles formes d'organisations et de résistances populaires oblige le syndicalisme à dépasser l'action traditionnelle. Par exemple, la création des forums sociaux mondiaux (FSM) permet au mouvement syndical d'interagir avec les autres mouvements sociaux. Cette multitude, qui combine à la fois résistances et alternatives, ouvre des espaces de débats qui permettent justement de dégager des perspectives innovatrices de mobilisation sociale.

C'est dans cet esprit que la CSN envisage avec enthousiasme la tenue, en août prochain, du premier Forum social québécois. Ce FSQ qui s'inscrit en ligne droite avec le FSM vise justement à élargir les alliances sociales tout en renforçant les composantes progressistes de la société civile. Le mérite du Forum, c'est aussi d'assurer l'interface entre le local, le national et l'international. À la CSN, nous croyons que ce passage exige un investissement réel qui, à long terme, servira à définir les contours d'une nouvelle pratique syndicale.

## Appel à communications ...

Revue de la Régulation  
Capitalisme, Institutions, Pouvoirs

Appel à proposition pour un dossier :  
"Théorie de la régulation et développement durable"  
[epasquier@mshparisnord.org](mailto:epasquier@mshparisnord.org)

[Bertrand.Zuindeau@univ-lille1.fr](mailto:Bertrand.Zuindeau@univ-lille1.fr)

### Questions et thématiques susceptibles d'être traitées :

L'apport de la TR à la problématique du DD concerne, en premier lieu, le registre macroéconomique général, à l'échelon national et surtout international. Plusieurs interrogations peuvent, dans un tel cadre, être abordées : quels ont été les effets, en termes de durabilité, du régime fordiste ? Et des formes variables du post-fordisme actuel ? En quoi les problèmes actuels interrogent-ils la conception des crises de la TR ? Les enjeux d'équité intragénérationnelle (auxquels s'est intéressé la TR) et les enjeux d'équité intergénérationnelle (que la problématique du DD nous convie à étudier) peuvent-ils être appréhendés de la même manière ? Quelles sont les chances de construction d'une gouvernance mondiale (ou simplement internationale) pour dépasser les problèmes transfrontières actuels (changement climatique, réduction drastique de la biodiversité, paupérisation de nombreux territoires et leurs répercussions internationales...) ?

### Précisions d'ordre organisationnel :

Proposition à envoyer à [epasquier@mshparisnord.org](mailto:epasquier@mshparisnord.org) et [Bertrand.Zuindeau@univ-lille1.fr](mailto:Bertrand.Zuindeau@univ-lille1.fr)

- Dossier coordonné par S. Rousseau, F.-D. Vivien et B. Zuindeau (CLERSE-IFRESI, Université de Lille 1) ;
- Date limite de dépôt des propositions : avril 2007

## Le syndicalisme international à la croisée des chemins : note sur la naissance de la Confédération syndicale internationale

Par Marc-Antonin Hennebert

Doctorant, École de relations industrielles, Université de Montréal

«*Prolétaires de tous les pays, unissez-vous !*» écrivait en 1848 Karl Marx et Friedrich Engels dans leur célèbre Manifeste du Parti communiste. Loin de suivre ce mot d'ordre pourtant formulé par des figures emblématiques à l'origine de son émergence, l'histoire du mouvement syndical international s'est davantage démarquée par ses divisions, ses antagonismes et ses conflits internes. Outre l'expérience peu concluante des premières Internationales socialistes ayant vu le jour au 19<sup>ème</sup> siècle, le syndicalisme international aura en effet longtemps été divisé selon trois courants idéologiques de type chrétien, communiste et réformiste ayant eu chacun leur organisation attitrée, soit respectivement la *Confédération mondiale du travail* (CMT), la *Fédération syndicale mondiale* (FSI) ainsi que la *Confédération internationale des syndicats libres* (CISL).

La fin de la guerre froide, l'aplatissement des clivages idéologiques entre organisations syndicales et, plus récemment, les défis lancés par la mondialisation de l'économie commandant une réponse plus vigoureuse et mieux coordonnée de la part des acteurs syndicaux, sont autant de facteurs ayant conduit à l'idée d'une refondation du syndicalisme international. Cette refondation a été mise en chantier au début de l'année 2004 selon un processus par étapes qui a finalement débouché sur la dissolution des deux organisations syndicales les plus représentatives au plan international, soit la CMT et la CISL, et la création, récemment entérinée lors de son Congrès fondateur tenu à Vienne le 1<sup>er</sup> novembre 2006, de la nouvelle *Confédération syndicale internationale* (CSI). En plus de rassembler les membres des ses deux organisations fondatrices, la CSI a également attiré l'adhésion de huit autres organisations syndicales nationales restées jusqu'ici sans affiliation internationale.

Dans son projet de déclaration de principes, la CSI se réfère à des «valeurs syndicales imprescriptibles de solidarité, de démocratie et de justice». D'obédience réformiste, l'action qu'elle entend déployer visera à «porter la voix des travailleurs et des travailleuses du monde entier de façon plus forte et plus unie» et à «lutter pour la gouvernance démocratique dans l'intérêt du travail, qu'elle considère primer sur l'intérêt du capital». Certains voient d'ailleurs dans la création de cette nouvelle confédération syndicale, pluraliste et démocratique, un rassemblement des

forces syndicales au plan international qui a si longtemps fait défaut au mouvement syndical et qui lui permettra enfin de s'exprimer d'une seule et même voix, bref, un véritable moment d'histoire.

Ceci dit, à ceux qui voient, dans la mise sur pied de cette nouvelle organisation syndicale internationale une forme de matérialisation du vieux rêve marxiste préconisant une unification du syndicalisme mondial -une sorte de «fin de l'histoire» du mouvement ouvrier international- d'autres témoignent d'un plus grand scepticisme quant aux retombées de ce changement organisationnel. Si officiellement la démarche entamée par la CISL et la CMT en est une de formation d'une nouvelle confédération internationale assurant un espace de participation démocratique et d'expression du pluralisme syndical, plusieurs observateurs voient davantage dans ce processus celui d'une «fusion» entre deux organisations, voire d'une «annexion» de la CMT par la CISL. Le déséquilibre entre ces deux organisations a d'ailleurs toujours été manifeste. En effet, la CMT, organisation que certains considéraient comme étant sur le déclin, représentait avant sa dissolution environ 26 millions de membres tandis que la CISL en comptait quelque 145 millions en plus d'avoir été reconnue comme l'interlocutrice principale du mouvement syndical international dans les diverses institutions internationales tel que le Bureau international du travail (BIT).

Face aux nombreuses attentes suscitées par la création de cette nouvelle organisation, plusieurs militants syndicaux ont déjà exprimé leurs craintes de voir transformer cette dernière en une machine institutionnelle se cantonnant à la dénonciation du libéralisme mais incapable de développer les actions concrètes nécessaires pour réguler la mondialisation et amener un renforcement du rapport de force favorable aux salariés dans une économie de plus en plus anomique et globalisée. Antérieurement figé dans les différences idéologiques qui étaient véhiculées par l'opposition entre les blocs de l'Est et de l'Ouest à l'époque de la guerre froide, un danger substitut semble aujourd'hui guetter le mouvement syndical international nouvellement unifié, celui de l'accentuation du clivage Nord-Sud. Malgré les élans discursifs des diri-

geants des organisations syndicales internationales soutenant l'importance de bâtir de nouvelles solidarités supranationales, la montée des inégalités sociales et l'iniquité structurelle existant au niveau de la répartition de la richesse mondiale font que les intérêts des syndicats du nord et du sud se veulent souvent divergents, voire parfois carrément contradictoires.

Pour les plus critiques, on ne crée pas un nouveau contre-pouvoir syndical mondial en additionnant des institutions qui sont-elles mêmes en perte de vitesse. Le nombre d'adhérents à la nouvelle CSI, qui réunira quelque 309 syndicats représentant 166 millions de salariés de 156 pays du monde, ne veut rien dire s'il n'est pas soutenu par des stratégies d'action efficace et une véritable volonté politique de réforme sociale et économique. Dans ce schéma argumentaire, une réelle refondation du mouvement syndical ne peut venir que de la base et non, comme c'est le cas actuellement, être le fruit d'un processus de haut en bas, intrinsèquement bureaucratique, que certains jugent sans rapport avec les réalités sociales et les luttes syndicales qui se déroulent au plan local. Les critiques de cette refondation des structures du syndicalisme international

pourraient ainsi aisément reprendre à leur compte la célèbre formule du *Guépard* de l'écrivain italien Lampedusa, nous rappelant qu'«il faut parfois tout changer pour que rien ne change».

De manière peut-être plus nuancée, et sans sombrer dans un pessimisme qui serait à ce stade largement prématuré, soulignons que toutes les organisations syndicales internationales s'inscrivent dans une histoire qui est la leur mais aussi celle, plus large, des interactions sociales et politiques d'une époque dont ils ne sont qu'un des acteurs. La pertinence de la création de cette nouvelle *Confédération syndicale internationale* devra être jugée en fonction de sa capacité interne à harmoniser les intérêts divergents des organisations qui la composent mais aussi à son aptitude externe à s'imposer comme une voix de réforme offrant une piste alternative au chemin à sens unique actuellement pavée par la mondialisation néo-libérale. En définitive, la meilleure façon d'évaluer l'impact de la création de cette nouvelle organisation ne sera peut-être pas par l'identification des changements qu'elle provoquera au sein du syndicalisme international mais bien par la constatation de ce qu'elle ne parviendra justement pas à transformer.

## Le site Internet du mois...



### **Droits de l'Homme et Dialogue Interculturel**

**<http://www.dhdi.free.fr/>**

Ce site internet se divise en quatre volets : recherches en ligne, repères bibliographiques, cours en ligne et DHDI interactif. Vous trouverez donc une multitude d'information sur les droits de l'Homme et le dialogue interculturel. Par exemple, dans la section recherches en ligne, une série d'articles sont disponibles pour consultation en format word ou pdf, et ce gratuitement. Quant à la section intitulée « repères bibliographiques », elle contient des résumés de livres ou d'articles, une bibliographie ainsi qu'un annuaire de chercheurs. Bref, ce site internet est sans contredit un outil précieux pour ceux et celles qui s'intéressent à ce sujet. Bonne visite!

## L'évolution en deux temps des alliances syndicales internationales

Par Marc-Antonin Hennebert, étudiant de doctorat, École de relations industrielles, Université de Montréal, [marco.hennebert@sympatico.ca](mailto:marco.hennebert@sympatico.ca) et Mélanie Dufour-Poirier, étudiante de doctorat, Service de l'enseignement de la gestion des ressources humaines, HEC Montréal, [melanie.dufour-poirier@hec.ca](mailto:melanie.dufour-poirier@hec.ca)

Les préoccupations entretenues par les syndicats à l'égard de la mondialisation et de la montée en force des entreprises multinationales ne sont pas nouvelles. On cogite depuis longtemps dans les rangs syndicaux les conditions objectives d'une régulation efficace de ce nouvel ordre économique mondial. Le poids et l'intensité des transformations en cours inscrivent toutefois une certaine urgence à la situation, incitant les organisations syndicales à se faire les promotrices d'un nouveau contre-pouvoir transnational. Dans ce contexte, plusieurs syndicats se sont investis au cours des dernières années dans le développement d'alliances syndicales internationales, qui peuvent être définies comme des regroupements de syndicats de différents pays représentant des travailleurs d'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.

L'intérêt à l'égard des alliances syndicales internationales révèle néanmoins un mouvement qui n'en est encore qu'à son réveil et dont on ne peut augurer de la pérennité. En effet, la plupart des luttes transnationales restent fragmentaires et de nature plutôt défensive. En outre, les premières expériences de formation de conseils mondiaux d'entreprise démontrent jusqu'à ce jour que le chemin de la coopération intersyndicale est ponctué de nombreux obstacles. Si les nouvelles formes d'alliances intersyndicales doivent être appréhendées comme le fruit d'une continuité historique, l'histoire de la coopération syndicale mondiale remontant pour certains à plus de cent cinquante ans, c'est-à-dire pratiquement à l'émergence même du mouvement ouvrier, elles présentent également une certaine rupture avec le passé, le caractère original de la dynamique propre à ces nouvelles alliances étant indéniable.

L'objectif de cet article vise à se familiariser davantage avec cet objet de recherche qui semble avoir gagné en importance au cours des dernières années. Dans cet ordre d'idées, nous ferons état de l'évolution historique de ces alliances syndicales, ainsi que du phénomène de leur résurgence en contexte de mondialisation. En regard de cette analyse, nous proposerons une conception du développement de cet espace de coopération intersyndicale en deux temps, soit comme le fruit de la succession de deux

générations d'alliances partageant certaines similitudes, notamment au niveau de l'espace réglementaire qui cherche à être investi, mais cultivant également des différences significatives quant au contexte de leur émergence, aux objectifs poursuivis et à leur mode de fonctionnement et de structuration.

### LE SYNDICALISME MULTINATIONAL : UN REGARD HISTORIQUE

L'institutionnalisation du syndicalisme multinational et des alliances syndicales internationales ne constitue pas 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 et ont pris le plus souvent la forme de conseils mondiaux d'entreprise (Roberts, 1973; Litvak et Maule, 1972; Cox, 1971). En Amérique du Nord, ces premières initiatives 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) lesquels, 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 syndicales plurinationales (Roberts, 1973; Cox, 1971). 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 puisqu'elle poursuivait l'objectif de soutenir les revendications salariales des travailleurs dans les filiales européennes, pour en arriver à une uniformisation des salaires dans l'ensemble des grandes multinationales américaines de l'automobile (Di Ruzza, 1996).

Les premiers conseils mondiaux d'entreprise furent créés en 1966 au sein des trois grands de l'automobile, soit Ford, General Motors et le groupe Chrysler-Simca-Roos, sous l'égide des syndicats nord-américains de l'automobile en collaboration avec la Fédération internationale des organisations de la Métallurgie (FIOM) (Bendiner, 1987; Rowan et al., 1980; Northrup et Rowan, 1979). Peu de temps après la création de ces trois premiers conseils mondiaux, de nouveaux syndicats, dont ceux de Volkswagen et Daimler-Benz, ont emboîté le pas et participé à leur tour à la création de



structures transnationales de coordination. D'ailleurs, si ce sont les syndicats nord-américains de l'automobile qui ont été les premiers à initier l'émergence d'une nouvelle structure de coordination syndicale calquée sur la dimension des multinationales, les fédérations syndicales internationales (FSI) ont, quant à elles, joué un rôle important en soutenant ces initiatives et en permettant leur diffusion au sein de diverses industries (Windmuller, 1979). Au total, c'est plus d'une trentaine de conseils mondiaux d'entreprise qui seront institués avant le milieu des années 1970 par les Fédérations syndicales internationales affiliées à la CISL au sein de multinationales appartenant à diverses industries.

L'engouement lié au développement des conseils mondiaux a conduit à une forme d'extrapolation sur l'itinéraire jugé probable, mais non moins hypothétique, du développement des fonctions de ces conseils. Parmi les initiateurs de cette réflexion, on retrouve sans conteste Charles Levinson (1974) qui a proposé une évolution future de l'action syndicale multinationale en trois étapes devant aboutir à l'implantation de réelles négociations collectives transnationales. Le schéma de Levinson a le mérite d'être clair et de forcer la réflexion sur les objectifs et les visées en termes d'actions que devraient entretenir les conseils mondiaux d'entreprises ou toute autre forme d'alliances intersyndicales. Néanmoins, il revient à construire une image quelque peu idyllique de l'évolution de la démarche de ces alliances internationales. Les faits ont d'ailleurs révélé une distance relativement importante entre les prédictions effectuées quant au développement futur des conseils mondiaux et l'état réel des fonctions qu'ils occupent. Nombre d'études portent d'ailleurs un regard très critique sur ces structures intersyndicales, certains soulignant le manque de résultats tangibles liés à leurs activités (Stavis et Boswell, 1997), d'autres fustigeant l'utopisme du projet de négociations intégrées au plan international (Morgan et Blanpain, 1977; Rowan et Northrup, 1975), d'autres encore réduisant l'expérience de leur création à un simple constat d'échec (Di Ruzza, 1996; Rehfeldt, 1993).

Les résultats réels de la première phase de développement d'alliances intersyndicales à l'échelle internationale ont à la fois inspiré enthousiasme, mais surtout désenchantement auprès des promoteurs d'un nouveau syndicalisme multinational. Enthousiasme, vu les bases qu'ont jetées les premiers conseils mondiaux quant à une potentielle coopération intersyndicale au sein des multinationales et la mise en chantier d'un nouvel espace de solidarité entre travailleurs, plus concret que ceux proposés jusqu'ici par les structures du syndicalisme international. Désenchantement, vu les promesses non tenues de ces structures intersyndicales ou l'évolution limitée de leurs fonctions et de leurs contributions, que l'on espérait plus significatives, à une éventuelle régulation syndicale de l'entreprise multinationale.

### LA RÉSURGENCE DES ALLIANCES INTERNATIONALES EN CONTEXTE DE MONDIALISATION

Malgré les obstacles se posant à l'encontre de la coopération intersyndicale, le contexte actuel de mondialisation doublé à la montée en force des firmes multinationales semblent avoir réactivé le désir du mouvement syndical de pouvoir compter sur de nouveaux réseaux formels ou informels représentant les travailleurs au service d'une même entreprise (Martinez Lucio et Weston, 1994). Contrairement à ce qui est souvent véhiculé, les stratégies patronales présentent des failles que les syndicats peuvent exploiter. Ces dernières offrent des opportunités d'actions de taille aux syndicats capables de mobiliser activement leurs ressources et de revitaliser leur rapport de force en s'immisçant dans des réseaux d'action de portée internationale (Jacobi, 2004). Ceci revient donc à dire que le contexte qui entoure la coopération intersyndicale recèle néanmoins certaines opportunités d'action favorables à l'établissement de réseaux syndicaux transnationaux.

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 (Harrod et O'Brien, 2003; Munck, 2002; Waterman, 1998). La reconfiguration des systèmes de production peut 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 à raffermir les possibilités d'ententes et de collaboration entre celles-ci. Enfin, l'émergence des nouvelles technologies de l'information est venue 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).

De toute évidence, tout n'est pas au beau fixe. Toutefois, le mouvement syndical semble avoir

pris conscience aujourd'hui, plus qu'il ne l'avait fait par le passé, du rôle névralgique que peuvent occuper les structures de coordination au sein des firmes multinationales. En plus du maintien de l'existence de plusieurs conseils mondiaux, on assiste désormais à l'émergence de nombreux réseaux et structures intersyndicales de toute envergure (Blyton et al., 2001; Wilson, 2000).

À ce titre, il faut reconnaître que les processus d'intégration régionale créent de nouveaux espaces de coopération internationale et aident à structurer l'émergence de nouvelles instances de représentation. En Europe, où l'intégration régionale a eu un impact considérable sur les processus de régulation du travail, on constate depuis maintenant plusieurs années l'émergence de nouvelles institutions de coordination, de nouvelles instances de représentations sectorielles, ainsi que l'implantation de comités d'entreprise, soutenue par une obligation juridique de consultation, favorisant le développement de liens inter-continentaux entre syndicats (Hyman, 1999). En Amérique du Nord, où force est de constater l'absence d'un pouvoir étatique transnational structurant, ce type de coordination transfrontalière entre acteurs syndicaux demeure moins fréquent. Des études relativement récentes tendent toutefois à démontrer que, dans le sillage de la signature en 1994 de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail, plusieurs expériences de coordination transnationale et de consultations intersyndicales ont vu le jour et permis, à l'occasion, d'enregistrer certaines avancées en matière de défense des intérêts des travailleurs au sein des firmes multinationales (Anner, 2000; Armbruster, 1998; Hecker, 1993).

Alors que nombre d'acteurs syndicaux paraissent tentés de se replier sur eux-mêmes et de s'appuyer sur l'efficacité d'outils traditionnels de revendications qui leur avaient permis d'engranger certains succès, d'autres ont préféré suivre un chemin différent, renouveler leurs schèmes d'actions et s'investir activement dans le développement de nouvelles solidarités internationales. À ce titre, les exemples sont multiples.

La campagne corporative menée par les *United Mine Workers of America* contre la *Bituminous Coal Operator's Association* démontre que les organisations syndicales peuvent arriver à leurs fins si elles s'avèrent en mesure de tabler sur l'appui de leurs homologues internationaux, coordonner des actions de solidarité transfrontalières et jouer sur l'image publique et la réputation d'une entreprise en organisant une couverture médiatique du conflit dans lequel elles sont impliquées (Zinn, 2000). Nous observons un même renversement du rapport de force dans le conflit survenu chez UPS où les Teamsters (de concert avec la Fédération internationale des ouvriers du transport) ont réussi à organiser une grève générale illimitée sur deux continents à la fois (Europe et Amérique du Nord) et à infléchir les visées d'une direction rébarbative à l'amélioration des conditions de travail, à l'octroi de majorations salariales

et à la sécurisation du statut des employés à temps partiel (Banks et Russo, 1999).

Faisons mention également du récent conflit des *dockers* aux États-Unis qui, grâce à des manifestations de solidarité internationale, a réussi à se conclure de manière favorable aux travailleurs, malgré un contexte politique et institutionnel plutôt favorable aux stratégies d'évitement syndical de la part des employeurs (Lillie et Lucio, 2004). Dans ce cas précis, le syndicat impliqué n'avait guère d'autres choix que de lutter contre l'inertie institutionnelle et la chute de son pouvoir au plan politique en recherchant à diversifier ses appuis à l'international. Ces quelques exemples viennent manifestement démentir le bien-fondé des stratégies de repli et confirmer la faisabilité et la viabilité de l'option syndicale internationale lorsque certaines conditions favorables arrivent à être rassemblées.

De surcroît, une étude menée au Mexique (Dufour-Poirier, 2004; Lévesque et Dufour-Poirier, 2005) nous a confirmé que les alliances internationales sont effectivement porteuses d'un renforcement des schèmes d'actions des syndicats, d'une augmentation effective de leurs capacités de négociation et d'un renouvellement de leur capital politique, lorsque les syndicats parviennent à passer le cap des échanges primaires d'informations. Les syndicats s'impliquant activement à l'intérieur de la coalition soumise à notre analyse nous ont confirmé que leur intégration au sein d'un réseau international s'était traduite par un réel renforcement de leurs capacités de négociation, une revitalisation de leur légitimité institutionnelle et une confiance renouvelée de leurs membres à leur égard. Par contre, les autres, témoignant d'un engagement plus superficiel, n'ont enregistré aucun changement significatif en ce qui a trait à l'efficacité de leur capacité contrepositionnelle. Certains syndicats, disposant de peu de ressources et contraints d'évoluer dans un contexte leur étant hostile, ont semblé trop obnubilés par les dures réalités de leur quotidien pour être en mesure d'évaluer la pleine potentialité du ressort international ou même s'y intéresser. À l'inverse, les syndicats jouissant de ressources appréciables cherchaient vraiment à refondre leur rapport de force via la construction de réseaux d'échanges de toutes sortes, tant avec des partenaires syndicaux qu'avec des acteurs de la société civile.

Depuis quelques années, la littérature dans le domaine des relations internationales du travail et du syndicalisme multinational fait état de manière continue de nouvelles études de cas témoignant de la pertinence pour les syndicats d'une même firme multinationale de réaliser des coali-

tions par le biais des alliances internationales. Bien que ces expériences demeurent marginales en regard du nombre d'entreprise multinationales en présence aujourd'hui dans l'économie mondiale, ces études rendent compte néanmoins d'une tendance qui semble aller en s'accroissant. Les enseignements empiriques contenus dans ces études démontrent d'ailleurs que, peu importe les obstacles se posant à l'encontre de la formation d'alliances internationales, ces dernières parviennent dans certains cas à consolider le rapport de force de certains syndicats à l'égard des directions de firmes transnationales auxquels ils sont confrontés.

Les recherches consultées permettent également de situer ces expériences de concertation en cours en tant que deuxième génération d'alliances. Premièrement, et contrairement aux objectifs qui ont parfois poussé à la formation des premiers conseils mondiaux d'entreprise (Di Ruzza, 1996), les alliances syndicales internationales qui se sont développées récemment semblent cultiver des visées plus universalistes, moins protectionnistes. D'une part, les revendications défendues par les nouvelles formes d'alliances syndicales ne portent généralement pas sur les questions salariales ou encore sur celles des avantages sociaux, mais plutôt sur le respect des droits fondamentaux des travailleurs (ex : liberté d'association et reconnaissance effective du droit à la négociation collective). D'autre part, les ambitions d'en arriver à de réelles négociations transnationales semblent constituer un objectif de moins en moins présent dans l'agenda des organisations syndicales prenant part aux nouvelles structures de représentation internationale.

Deuxièmement, les structures des alliances qui se forment à l'heure actuelle apparaissent dans l'ensemble moins formelles, c'est-à-dire plus ouvertes que celles qui caractérisaient les premiers conseils mondiaux d'entreprise. Plusieurs cas d'alliances documentés font état d'une structure transversale jumelant aux organisations syndicales des ONG et autres mouvements de la société civile (Riisgaard, 2005). En outre, les alliances syndicales existant actuellement le sont dans un contexte où l'essor des technologies de l'information facilite les échanges internationaux et où les structures du syndicalisme international, que l'on pense notamment aux fédérations syndicales internationales, ont acquis une plus grande expertise et savent peut être aujourd'hui davantage comment soutenir les initiatives syndicales de formation d'alliances internationales. Ceci dit, il ne faut pas idéaliser pour autant ces alliances de deuxième génération qui ne répondent pas à un modèle configurationnel unique, ni de manière systématique aux critères qui viennent d'être présentés.

## CONCLUSION

Maintes pistes de renouveau sont à la disposition des syndicats désireux de refondre leur rapport de force face aux directions d'entreprises multinationales. Parmi elles, la construction de nouvelles alliances syndicales

au plan international s'impose comme une voie particulièrement prometteuse. Replacées dans le contexte de leur développement historique, il ressort que les premières expériences de concertation intersyndicale au niveau international n'ont pas toujours su combler les attentes entretenues à leur égard. La résurgence du phénomène en contexte de mondialisation nous indique cependant que le passé ne sera peut être pas garant de l'avenir.

En effet, toute une série d'études de cas semble faire état d'un accroissement soutenu des expériences de formation d'alliances entre syndicats au plan international. Comme nous l'avons mis de l'avant, ces études ont notamment le mérite de situer les expériences en cours en tant que deuxième et nouvelle génération d'alliances se distinguant de la première sur le plan : 1- des objectifs poursuivis, 2- des ambitions cultivées, 3- de leurs structures, 4- de leur contexte d'émergence.

En somme, un certain nombre d'études empiriques nous rappellent que le choix avisé d'une organisation syndicale de renouveler son influence régulatoire et d'inscrire ses actions dans un espace plus large demeure possible, particulièrement lorsque l'on se trouve en présence de syndicats dotés d'importantes ressources. Malgré les apparences parfois trompeuses de la conjoncture actuelle, les syndicats disposent toujours de nombreuses opportunités d'actions. Il est du ressort de ces organisations de contourner la garde-fous de la mondialisation et de s'approprier à leurs manières, c'est-à-dire à la hauteur de leurs ambitions et de leurs possibilités, l'avenue du syndicalisme multinational. Chose certaine, leur insertion dans des réseaux internationaux s'inscrit dans un processus graduel de renouvellement progressif de leur rapport de force. Toutefois, cette dernière ne saurait être considérée comme une panacée capable de répondre à tous leurs maux.

---

## Références bibliographiques

- ANNER, Mark. 2000. «Local and Transnational Campaigns to End Sweatshop Practices». Dans *Transnational Cooperation among Labor Unions*, Michael E. Gordon et Lowell Turner (dir.), Ithaca, New York, ILR Press.
- ARMSBRUSTER, Ralph. 1998. «Cross-Border Labor Organizing in the Garment and Automobile Industries: The Phillips Van-Heusen and Ford Cuautitlan Cases». *Journal of World-Systems Research*, vol. 4, no. 1, 20-51.
- BANKS, Andrew et RUSSO, John. 1999. «The development of international campaign-based network». *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Summer 1999, 543-568.
-

- BENDINER, Burton. 1987. *International Labour Affairs : the World Trade Unions and the Multinational Companies*. Clarendon Press & Oxford University Press.
- BLYTON, Paul, MARTINEZ LUCIO, Miguel, McGURK, John et TURNBULL, Peter. 2001. «Globalization and trade union strategy: industrial restructuring and human resource management in the international civil aviation industry». *International Journal of Human Resource Management*, vol. 12, no. 3, 445-463.
- CISL. 2004. *Guide syndical de la mondialisation*. Bruxelles, Confédération Internationale des Syndicats Libres.
- COX, Robert. 1971. «Labor and Transnational relations». *International Organization*, vol. 25, no. 3, 554-583.
- DI RUZZA, Renato. 1996. L'internationalisation de l'économie et la crise du syndicalisme. *L'Homme et la Société*, no. 121-122, juillet-décembre, 117-130.
- DUFOUR-POIRIER, Mélanie. 2004. *Construction des alliances syndicales internationales: le cas du Mexique*. Mémoire de maîtrise, Service de la gestion des ressources humaines, Montréal, HEC Montréal.
- HARROD, John et O'BRIEN, Robert. 2003. *Global Unions ? Theory and Strategies of Organized Labour in the Global Political Economy*. New York, Routledge.
- HECKER, Steven. 1993. «US Unions, Trade and International Solidarity: Emerging Issues and Tactics». *Economic and Industrial Democracy*, vol. 14, no. 3, 355-367.
- HYMAN, Richard. 1999. «National Industrial Relations Systems and Transnational Challenges: An Essay in Review». *European Journal of Industrial Relations*, vol. 5, no 1, 89-110.
- JACOBI, Otto. 2000. «Transnational trade union cooperation at global and European level: opportunities and obstacles». *European Review of Labour and Research*, vol. 1, 12-28.
- LÉVESQUE, Christian. 2004. *Les alliances syndicales internationales : une piste pour le renouveau syndical ?* Présentation dans le cadre du Colloque international sur le renouveau syndical, Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT), HEC-Montréal, 19 novembre.
- LÉVESQUE, Christian et DUFOUR-POIRIER, Mélanie. 2005. «Building North-South international alliances : evidence from Mexico». *Transfer*, vol. 11, no. 4, 531-547.
- LEVINSON, Charles. 1974. *Le contre-pouvoir multinational : la riposte syndicale*. Paris, Le Seuil.
- LILLIE, Nathan et MARTÍNEZ LUCIO, Miguel. 2004. «International Trade Union Revitalization: The Role of National Union Approaches». Dans *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, C. Frege et J. Kelly (dir.), Oxford, Oxford University Press.
- LITVAK, Isaiah A. et MAULE, Christopher J. 1972. «The Union Response to International Corporations». *Industrial Relations*, vol. 11, no. 1, 62-71.
- MARTINEZ LUCIO, Miguel et WESTON, Syd. 1994. «New Management Practices in a Multinational Corporation : The Restructuring of Worker Representation and Rights?». *Industrial Relations Journal*, vol. 25, no. 2, 110-121.
- MORGAN, Alun et Roger BLANPAIN. 1977. *Incidences des activités des entreprises multinationales sur les relations professionnelles et sur l'emploi: étude des problèmes posés*. Paris, Organisation de coopération et de développement économiques.
- MUNCK, Ronaldo. 2002. *Globalisation and Labour: the new Great Transformation*. New York, Zed Books Ltd.
- NORTHRUP, Herbert Roof et ROWAN, Richard. 1979. *Multinational collective bargaining attempts : the record, the cases, and the prospects*. Philadelphie, University of Pennsylvania Press.
- REHFELDT, Udo. 1993. «Les syndicats européens face à la transnationalisation des entreprises». *Le mouvement social*, no. 162, janvier-mars, (Lettre du Gerpisa).
- RIISGAARD, Lone. 2005. «International Framework Agreements : A New Model for Securing Workers Rights?». *Industrial relations*, vol. 44, no. 4, 707-737.
- ROBERTS, Bryan C. 1973. «Multinational Collective Bargaining: A European Prospect?». *British Journal of Industrial Relations*, vol. 11, no. 1, 1-19.
- ROWAN, Richard, NORTHRUP, Herbert Roof et O'BRIEN, Rae Ann. 1980. *Multinational Union Organizations in the Manufacturing Industries*. Philadelphia, Industrial Research Unit, Wharton School, University of Pennsylvania.
- ROWAN, Richard et NORTHRUP, Herbert Roof. 1975. *Multinational Bargaining in Metals and Electric Industries: Approaches and Prospects*. Philadelphia: University of Pennsylvania, Wharton School, Industrial Research Unit.
- STEVIS, Dimitris et BOSWELL, Terry. 1997. «Labour : From National Resistance to International» Politics». *New Political Economy*, vol.2, no 1, 93-104.
- WATERMAN, Peter. 1998. *Globalization, Social Movements and the New Internationalism*. Continuum International Publishing Group.
- WILSON, John. 2000. «From «Solidarity» to Convergence: International Trade Union Cooperation in the Media Sector». Dans *Transnational Cooperation among Labor Unions*, Michael E. Gordon et Lowell Turner (dir.), Ithaca, New York, ILR Press, 256-291.
- WINDMULLER, John P. 1979. *The Shape of Transnational Unionism : International Trade Secretariats*. Washington D.C., Foreign Publications Group, International Labor Affairs.
- ZINN, Kenneth. 2000. «Solidarity across Borders: The UMWA's Corporate Campaign against Peabody and Hanson PLC». Dans *Transnational Cooperation among Labor Unions*, Michael E. Gordon et Lowell Turner (dir.), Ithaca, New York, ILR Press, 223-237.

## Saviez-vous que ...

**Le nouveau magazine Vision durable est sur le point de voir le jour ! Ce magazine s'adresse à la communauté d'affaires du Québec et à tous ceux qui se préoccupent de développement durable. Le premier numéro de Vision durable sortira en mai et sera disponible en kiosque, avec la Revue Commerce, dès la fin avril.**

## Appel à communications ...

**ESG UQAM**

Département d'organisation et ressources humaines  
École des sciences de la gestion  
Université du Québec à Montréal

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



### APPEL À CONTRIBUTION

**REPENSER LA GESTION STRATÉGIQUE DES RESSOURCES HUMAINES À  
TRAVERS LA RESPONSABILITÉ SOCIALE  
DE L'ENTREPRISE**

**Appel à article**  
**Appel en collaboration entre la**  
**Revue Internationale de Psychosociologie Eska, Paris et**  
**l'École des sciences de la gestion de**  
**l'Université du Québec à Montréal (UQAM).**

**Sous la direction de Corinne GENDRON, Jacques IGALENS**  
**et Christian BOURION,**  
**avec la collaboration de Julie CLOUTIER**  
**Date limite : fin avril 2007**

Nous souhaitons dans ce numéro aller au-delà de ces approches qui s'inscrivent dans la perspective traditionnelle de la gestion des ressources humaines en amorçant un questionnement enraciné dans les principes de RSE qui portent au premier plan l'intérêt général de la collectivité qui fournit la main-d'œuvre aux organisations productives. Plusieurs pratiques d'avant-garde chez les entreprises permettent d'esquisser les formes de ce questionnement au chapitre

1. de la gestion des compétences en contexte de changement organisationnel, de la sécurité d'emploi et de l'employabilité,
2. de la justice organisationnelle notamment en matière de rémunération,
3. de la santé et la sécurité au travail,
4. de la démocratisation en milieu de travail et enfin
5. de la diversité en emploi (en fonction du sexe, de l'origine ethnoculturelle, d'un handicap, etc.).

Pour plus d'information, veuillez consulter le site internet suivant :  
<http://www.crsdd.uqam.ca/pdf/pdfAppels/AppelRSE RH2006.pdf>

## La responsabilité sociale de l'entreprise, les codes de conduite et les Accords-cadres internationaux : « régulation civile » versus « régulation syndicale » ?

Par Emmanuelle Champion, Étudiante au doctorat en Administration et étudiante-chercheuse à la Chaire de responsabilité sociale et de développement durable

### Introduction

La nouvelle configuration de l'entreprise transnationale, sous sa forme actuelle de réseaux organisationnels, est venue bouleverser les modes de régulation propres au système fordiste (Sobczak, 2006). Alors que l'entreprise était durant cette période ancrée nationalement et qu'elle contrôlait toutes les étapes de production, celle-ci s'apparente aujourd'hui à un vaste réseau de relations contractuelles, capable de transcender les frontières nationales. L'émergence de l'entreprise réseau pose la question de sa régulation puisque étant en mesure de délocaliser ses unités de production, elle échappe *de facto* aux cadres de juridiction nationaux. Par ailleurs, cette mobilité du capital incite de nombreux pays à minimiser le rôle de l'État au chapitre de la régulation économique et sociale (Bourque, 2006). Pour rester attractif sur un marché de l'emploi aujourd'hui mondialisé, certains États se positionnent sur l'échiquier international en assurant aux investisseurs étrangers l'accès à une main d'œuvre bon marché, malléable et non syndiqué (Wills, 2002). Ainsi, grâce aux avancées technologiques, qui lui garantissent une gestion « flexible » de sa production (Piore & Sabel, 1981), l'entreprise réseau semble s'être émancipée des rapports de force industriels : en plus d'être capable de mettre en concurrence les États sur la base de leur régime réglementaire, cette nouvelle organisation lui permet d'éviter rapidement tous dysfonctionnements au sein de son système de production et de couper court à des conflits du travail survenant dans une unité de production (Beck, 1986).

Cette configuration de l'entreprise pose de nombreux défis au mouvement syndical qui doit à présent développer de nouvelles stratégies pour rétablir un rapport de force largement corrodé. Le rôle des États-nations s'apparentant à bien des égards à celui de simples animateurs de l'économie, les mouvements sociaux ciblent directement les entreprises, en les interpellant notamment sur leur responsabilité sociale et environnementale (Wills, 2002; Saincy, 2006). C'est le cas des ONG du mouvement de l'imputabilité corporative (Gallin, 2001) et des ONG du mouvement consumériste politique (Michelletti, 2003) qui lancent par exemple, des campagnes médiatiques visant à miner l'image d'entreprises transnationales clefs et de leurs marques de commerce (Wills, 2002). Plusieurs ONG sont d'ailleurs rentrées dans des rela-

tions bipartites pour élaborer des mécanismes réglementaires, à savoir des codes de conduite de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE), qui assureraient le respect de certains standards de production et de commercialisation (Engel-Zänden & Hyllman, 2006). L'émergence de ces codes de conduite, qualifiés de multipartites puisqu'ils font intervenir des ONG et d'autres acteurs, a suscité de nombreux débats au sein de mouvement syndical. Cette innovation aura eu pour effet d'affaiblir la position de l'acteur syndical (Riisgaard, 2005); ce dernier ayant été souvent exclu des discussions ouvertes entre les entreprises donneuses d'ordre et les ONG, et ce, même lorsqu'il était question de droit du travail<sup>1</sup>.

En 1995, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et le Secrétariat professionnel international (SPI) ont mis sur pied un groupe de réflexion pour définir une prise de position commune par rapport aux codes de conduite (Bourque, 2006). Ce travail a abouti à l'adoption en 1998 d'un code de conduite modèle à l'intention des organisations syndicales (*ibidem*). Depuis, le mouvement syndical international s'est lancé dans la promotion d'un nouveau mécanisme réglementaire négocié par les Fédérations syndicales internationales : les Accords-cadres internationaux (ACI). Ces accords représentent un moyen de contrer les codes de conduite qui, selon ces derniers, nuisent au développement du syndicalisme (Wills, 2002; Riisgaard, 2005), mais ce mécanisme permettrait de définir une gouvernance à cette entreprise « en morceaux » (Daugareith, 2006) et plus encore, d'instituer un cadre législatif novateur en matière de RSE (Sobczak, 2006).

Dans cet article, nous proposons d'explorer si dans le contexte actuel de mondialisation des économies, les accords-cadres constituent une innovation porteuse d'un renouvellement institutionnel pour l'encadrement de la RSE à l'échelle internationale. En éclairant les réponses apportées par les codes de conduite aux défis posés par la mondialisation, et en faisant également ressortir leurs limites, nous mettrons en exergue les avancées de cette innovation syndicale en matière de RSE. Notre analyse se heurtera au fait que les accords-cadres sont encore trop récents pour juger pleine-

ment de leur effectivité (Bourque, 2006). Peu de recherches empiriques ont été conduites. Néanmoins, les deux études menées par des chercheurs, la première portant sur l'ACI signé entre Accor et IUF (1995) (Wills, 2002), et la deuxième sur l'ACI signé entre Chiquita et IUF (2001) (Riisgaard, 2005), indiquent un renforcement des capacités de mobilisation des travailleurs auquel s'ajoute l'impulsion d'une dynamique sociale porteuse entre les syndicats et les ONG.

### a) La régulation de l'entreprise réseau et les initiatives de responsabilité sociale de l'entreprise

Nos schémas de régulation, qu'ils s'agissent du droit du travail, de l'environnement, etc., étaient conçus pour correspondre à une firme monolithique et nationalement ancrée. La nouvelle organisation de la production impose une refonte majeure de la régulation sociale (Sobczak, 2006). En effet, l'internationalisation des entreprises et leur organisation en réseau se traduisent «par une rupture entre la maîtrise économique d'une activité et la responsabilité juridique pour les conséquences sociales de cette activité (Del Cont, 1997), ce qui est de moins en moins accepté par les différents acteurs de la société et conduit, par conséquent, au développement d'autres formes de régulation des relations de travail (Sobczak, 2002), et en particulier de la responsabilité sociale de l'entreprise» (Sobczak, 2006 : 202).

Les initiatives de RSE ont l'avantage d'inscrire les normes sociales et environnementales au sein de la chaîne de production dans un contexte qui se caractérise par une absence de réglementation internationale sur la RSE : « Il n'existe à l'heure actuelle aucune entente internationale complète ayant force de loi relativement aux normes liées à la responsabilité sociale des entreprises » (Affaires étrangères et Commerce international Canada, 2006 : 40). Entre 1960 et 1980, les institutions internationales mettaient pourtant de l'avant l'adoption de normes contraignantes en matière de RSE, mais suite aux pressions exercées par les entreprises transnationales, les initiatives de RSE ont pris depuis un caractère volontaire et non imputable (Hepple, 1999).

Les initiatives volontaires «unilatérales», qui ont foisonné durant les années quatre-vingt pour se substituer à la réglementation publique, ont laissé place à des initiatives qualifiées par plusieurs d'initiatives volontaires «multipartites» (Utting, 2001; Compas, 2004). Les initiatives autorégulatrices s'étant avérées fort limitées dans leur portée régulatoire, et s'apparentant davantage à des stratégies de relations publiques et à des campagnes de marketing, des ONG et d'autres partenaires sociaux se sont engagés dans des initiatives multilatérales en matière de RSE (ibidem). Utting (2001) apparente ces nouvelles formes institutionnelles de RSE à de la «régulation civile», qui préfigurerait une «bonne gouvernance» axée sur la collaboration et le partenariat (Utting, 2001).

Selon Utting (2001), ce déploiement de la «régulation civile» révèle un changement majeur au sein des forces sociales, soit la croissance du poids politique des ONG et des consommateurs (Utting, 2001). Cette montée en puissance de la «régulation civile» s'est faite en l'absence de l'acteur syndical qui s'est tenu à l'écart de ce développement jusqu'au milieu des années quatre-vingt-dix (Bourque, 2005). Pour Riisgaard (2005), les accords-cadres constituent une autre forme de mécanisme, à savoir des « initiatives volontaires négociées par les syndicats » (« *new labor-negotiated regulation mechanisms* ») (Riisgaard, 2005 : 714), ce qui pourrait donner lieu à une mise en concurrence de deux systèmes régulatoires, soit une «régulation civile» *versus* une «régulation syndicale». En effet, de nombreuses critiques ont été formulées par le mouvement syndical à l'encontre des codes de conduite multilatéraux. Nous analyserons à présent les avancées apportées par les initiatives multipartites et également, les limites de ces mécanismes à l'origine du déploiement syndical sur ce nouveau champ de régulation.

### b) Les codes de conduite, les O.N.G. et les syndicats

Dans les années quatre-vingt, les entreprises transnationales ont mis en œuvre des codes de conduite autorégulateurs, afin de remédier à la perte de leur crédibilité occasionnée par la dénonciation de différentes ONG sur les conditions de travail observées dans des usines de sous-traitance (Engel-Zänden & Hyllman, 2006), et également pour décourager l'adoption d'une réglementation contraignante visant leurs activités (Gendron et al., 2004). Dans les années quatre-vingt-dix, différentes études ont révélé les limites de ce mécanisme régulatoire (LARIC, 2000; O'Rourke, 2000). Toutefois, une des avancées des initiatives unilatérales aura été d'établir un lien de responsabilité entre l'entreprise donneuse d'ordre et ses sous-traitants (Engel-Zänden & Hyllman, 2006).

Les codes de conduite multilatéraux ont été développés en réponse aux limites avérées des initiatives autorégulateurs (Utting, 2001). L'approche multilatérale entend en effet répondre aux faiblesses majeures des codes de conduite associés à l'autorégulation, soit sur les aspects reliés aux droits du travail, aux responsabilités vis-à-vis des fournisseurs de la chaîne de production contrôlée par l'entreprise transnationale et pour assurer également un niveau d'indépendance lors de leur contrôle (ibidem). Pour ce faire, ces codes de conduite multilatéraux impliquent différents acteurs tels que les représentants de l'entreprise, des syndicalistes, des activistes des droits humains, des organisations de défense des consom-

mateurs, des membres de congrégation religieuse, etc. (Compa, 2004). Pour en énumérer quelques-uns, les codes de conduite développés depuis la fin des années quatre-vingt-dix tels que RUGMARK, Fair Labor Association (F.L.A.), Workers' Rights Consortium (WRC), Social Accountability 8000 (SA 8000), Ethical Trading Initiative (ETI), Clean Clothes Campaign (CCC) s'inscrivent dans cette lignée (Utting, 2001; Compa, 2004; Riisgaard, 2005).

Malgré des avancées certaines en matière de démocratisation du processus de définition des critères de RSE, on constate que ces initiatives se confrontent également à certaines limites. D'une part, ces initiatives n'ont pas eu les résultats escomptés aux niveaux de leur contrôle et de leur vérification : les coûts et la complexité des renseignements à colliger pour les valider sont tels que ces mécanismes, bien que multilatéraux, ont souvent failli à leurs objectifs (Utting, 2001). L'accès aux sites de production s'est avéré également problématique : le peu d'ouverture des gestionnaires et des travailleurs à communiquer sur certaines questions a été un frein à la collecte d'informations par des parties tierces (ibidem). D'autre part, la définition des critères est un point épineux puisque le niveau d'exigence peut varier d'une initiative à l'autre (ibidem). De plus, ces mécanismes étant définis par des acteurs du nord, certains dénoncent une certaine inéquation entre les intérêts des travailleurs affectés par ces mécanismes et les critères ou les sanctions retenus (Riisgaard, 2005). Plus fondamentalement encore, les secteurs visés par ces mécanismes demeurent relativement restreints ; ces derniers concernent des produits vendus sur les marchés de l'Ouest et incluent principalement des entreprises dépendantes de leur marque de commerce (ibidem).

Dans son Guide de la mondialisation à l'usage des syndicats (2004), la CISL formule un certain nombre de réserves quant à la prolifération des codes de conduite. En premier lieu, la CISL, à l'instar d'autres syndicats nationaux (CGT, France, etc.), associe ces codes de conduite à de la « *soft law* » et ce mécanisme ne peut à terme aboutir à la mise en place d'un cadre législatif international (CISL, 2004). La CISL craint que ces codes de conduite se substituent aux négociations collectives (CISL, 2004). De plus, la CISL fait une distinction entre les codes de conduite qui s'appliquent uniquement aux maisons mères et ceux qui concernent les fournisseurs de l'entreprise transnationale. Pour ces derniers, elle stipule que seule une FSI<sup>2</sup> est en mesure de négocier ce mécanisme de régulation. La CISL et le SPI ont d'ailleurs établi en 1998 un code de conduite modèle pour guider les syndicats dans cette démarche (Bourque, 2005). Ce code de conduite impose aux entreprises transnationales de respecter les normes fondamentales du travail

établies dans la *Déclaration tripartite de 1998* de l'Organisation internationale du travail (OIT) dans toutes ses opérations, incluant les filiales et les sous-traitants (Bourque, 2006).

Même si ces mécanismes sont multilatéraux et donc, supposément plus démocratiques puisqu'ils impliquent la participation de tierces parties, la CISL estime qu'ils correspondent à une privatisation des standards sociaux (CISL, 2004). En ce qui concerne les auditeurs sociaux, la CISL stipule que ces derniers ne peuvent pas être considérés comme des parties indépendantes, mais plutôt comme des « agents de l'entreprise » (CISL, 2004 : 69). Ce manque d'indépendance des auditeurs sociaux a d'ailleurs pu être établi dans plusieurs recherches conduites sur les lieux de production (LARIC, 2000; O'Rourke, 2001). Selon la CISL, le développement d'une profession d'auditeur de la R.S.E. revient à privatiser l'inspection du travail (CISL, 2004). Aussi, la CISL déplore le manque d'encadrement de cette profession et appelle à une intervention de l'OIT pour qu'elle définisse des règles précises pour la vérification des codes de conduite (CISL, 2004).

Ainsi, c'est bien plus que l'élimination du syndicalisme que la CISL et les FSI cherchent à contrer en proposant, comme alternatives aux codes de conduite multipartites, les ACI. Certes, les codes de conduite multipartites ont eu pour effet de retirer le monopole de la négociation aux syndicats en introduisant aux tractations des acteurs sociaux porteurs de nouvelles demandes à l'endroit de l'entreprise. Nous soutenons qu'il faut plutôt voir cette avancée syndicale comme la tentative d'un renouvellement institutionnel à la base d'un cadre législatif novateur en matière de RSE. Pour reprendre la thèse de Gendron (2000), « la responsabilité sociale de l'entreprise propose une réponse organisationnelle à un questionnement qui se pose à l'échelle institutionnelle » (Gendron, 2000 : iii). Nous chercherons à présent à vérifier dans quelle mesure les ACI permettraient de dépasser cette approche organisationnelle de la régulation de l'entreprise globalisée.

### **c) Une réponse institutionnelle en matière de R.S.E. : les accords-cadres internationaux (A.C.I.)**

Le mouvement syndical international fait depuis le début des années deux mille la promotion d'un mécanisme régulateur volontaire négocié par les Fédérations syndicales internationales (FSI) : les accords-cadres internationaux (ACI) (Saincy & Descolanges, 2006). Leurs termes varient sensiblement d'un accord à l'autre vu qu'il n'existe pas de cadre normatif sur le plan juridique (Séguin, 2006). Séguin y décèle trois tendances : certains constituent des engagements aux droits sociaux, à



l'environnement et à la lutte contre la corruption ; d'autres représentent une tentative de normalisation du dialogue social à l'échelle internationale ; et enfin, plusieurs constituent des hybrides entre des codes de conduites unilatéralement définis par la direction de l'entreprise et paraphés par une FSI (Séguin, 2006 : 86). Leur niveau d'application fluctue également pour inclure les filiales, les sous-traitants de premier, de deuxième, voire de troisième niveau, etc. (Ibidem). Pour tenter de clarifier leur contenu et leur champ d'application, la FSI est parvenue en 2002 à la définition suivante : « Il s'agit d'un accord international; les Conventions de l'OIT constituent une référence obligée; la multinationale doit prendre des engagements par rapport à ses fournisseurs et ses sous-traitants; la mise en œuvre doit relever de l'implication des syndicats nationaux; il existe un droit de recours » (Descolonges, 2006 : 76). Les ACI ont connu un essor important au cours des dernières années : on compte aujourd'hui 49 ACI, dont la moitié ont moins de trois ans d'existence, signés majoritairement avec des entreprises transnationales d'origine européenne (Séguin, 2006).

Alors que les premiers accords concernaient pour l'essentiel le droit social, soit le droit des travailleurs et la liberté syndicale, les ACI intègrent depuis 2000 d'autres aspects tels que l'environnement et la responsabilité sociale de l'entreprise (Séguin, 2006) : « Aujourd'hui, 18 accords traitent de l'environnement, 13 des droits de l'homme, 7 de la gouvernance, de la transparence des informations et du dialogue social avec les parties prenantes, 5 de l'éthique des affaires, 4 du développement socio-économique des territoires et 1 du mécénat » (Séguin, 2006 : 64). Cette ouverture des ACI à des aspects autres que la question sociale ou syndicale, constitue bien entendu un élargissement des termes de la négociation collective.

Pour ce qui est de leur mise en œuvre et de leur application, les dispositions prévues varient également. Dans la plupart des cas, le suivi s'effectue au niveau des Comités d'Entreprise Européens (CEE), mais certains ont donné lieu à la création d'une instance dédiée à cette fonction (par exemple, l'ACI Arcelor) (Séguin, 2006). Autre figure singulière, l'ACI Chiquita prévoit pour sa part, deux rencontres annuelles d'un comité de vérification bipartite pour veiller à la progression des engagements pris (Bourque, 2006). Ce dernier s'appuie sur les rapports remis par des auditeurs externes, soit des ONG et des consultants spécialisés, pour assurer ce suivi (ibidem). Deux ACI envisagent même un rôle aux ONG et aux pouvoirs publics au chapitre de leur mise en œuvre (Rhodia et EDF) pour des questions relatives à l'environnement (Séguin, 2006).

Plusieurs estiment que les ACI constituent l'avenir de la régulation sociale et environnementale de l'entre-

prise transnationale et de son réseau de production (Saincy, 2006). À l'instar des codes de conduite multilatéraux, cette innovation a permis d'établir des liens de responsabilité entre la maison mère, les filiales et les sous-traitants et en les faisant intervenir dans l'accord, les FSI sont en mesure de négocier à présent pour des travailleurs qui ne bénéficiaient pas de représentation syndicale (Bourque, 2006). Le cas de l'ACI Accor s'est relevé à cet égard très probant (Wills, 2002). Néanmoins, les ACI sont davantage envisagés par le mouvement syndical comme un instrument de diffusion du droit international. Certains d'entre eux prévoient en effet une articulation avec le droit du travail local (Daugareilh, 2006). Cette inscription aux droits locaux permet ainsi de stimuler le développement d'un État de droit, d'étendre le système de protection sociale et de palier au risque de voir se créer des « grappes de régulation », comme c'est le cas actuellement dans certains pays de l'Europe de l'Est (Moreau, 2006).

L'ambition des syndicats est de faire de ce mécanisme un lieu d'articulation de différents niveaux de territoire (local, national, global) et également, un lieu de structuration de l'action de plusieurs partenaires sociaux (syndicats, ONG, pouvoirs publics) (Saincy, 2006). En ce faisant, les ACI permettent de dépasser les limites de l'approche organisationnelle des codes de conduite multilatéraux, en ne misant plus uniquement sur le renforcement des capacités de mobilisation des acteurs sociaux (Diller, 1999). De plus, les ACI n'excluent pas les mécanismes multipartites portés principalement par les ONG puisqu'ils prévoient une articulation avec certains codes de conduite. C'est le cas notamment de l'ACI Chiquita : cette entreprise applique également la certification SA 8000 et elle est entrée dans un partenariat avec Rainforest Alliance pour réguler les dimensions environnementales liées à la production de bananes.

### Conclusion

L'émergence de ces deux mécanismes de régulation, le premier négocié principalement par des ONG et le second par les FSI, pouvait laisser craindre une mise en concurrence de ces deux systèmes de régulation : une « régulation civile » *versus* une « régulation syndicale ». Certains cas d'ACI indiquent que les codes de conduite multilatéraux et les ACI ne sont pas exclusifs. Ces deux formes pourraient se compléter, voire même s'articuler harmonieusement, en conférant aux acteurs syndicaux et aux ONG un rôle distinct et complémentaire au sein d'un système de bonne gouvernance mêlant régulation civile et régulation syndicale. Dans la mesure où les accords-cadres signés

depuis 2000 accordent une plus large place aux questions relatives à la RSE et qu'ils incluent de nouveaux acteurs au chapitre de leur mise en oeuvre, cette innovation constitue un point d'ancrage non négligeable pour la définition d'une gouvernance à l'entreprise globalisée. De plus, en s'inscrivant aux droits locaux, les ACI permettent de renforcer les capacités d'encadrement des pays hôtes des investissements étrangers. Dans ce paysage disparate que constituent pour le moment les ACI, de plus amples recherches sont toutefois nécessaires pour établir comment s'articuleront ces deux mécanismes.

<sup>1</sup> Nous pensons au partenariat établi en 1998 entre le Groupe français Carrefour et la Fédération internationale des droits de l'Homme (FIDH) pour assurer l'application des droits sociaux fondamentaux dans des usines de sous-traitance localisées au Bangladesh.

<sup>2</sup> Pour clarification, les Secrétariats professionnels internationaux (SPI) sont devenus en 2002 des «Global Union Federations» (GUFs), soit en français des Fédérations syndicales internationales (FSI).

#### Bibliographie

AFFAIRES ÉTRANGÈRES ET COMMERCE INTERNATIONAL CANADA. 2006. *Tables rondes nationales sur la responsabilité sociale des entreprises et les industries extractives canadiennes dans les pays en développement – Document de travail*, 76p.

BECK, U. 1986. *La société du risque : sur la voie d'une autre modernité*, Paris : Alto Aubier, 521p.

BOURQUE, R. 2006. « Les accords-cadres internationaux et la négociation collective internationale à l'ère de la mondialisation », Résultats d'un étude réalisée au sein de l'Institut international d'études sociales du BIT, 33p.

CASTELLS CASTELLS, M. 1998. *La société en réseaux*, Paris : A. Fayard, 613p.

COMPA, L. 2004. 'Trade unions, NGOs, and corporate codes of conduct', *Development in Practice*, vol. 14, no 1 & 2, 210-215.

CONFÉDÉRATION INTERNATIONALE DES SYNDICATS LIBRES (CISL). 2004. *A Trade Union Guide to Globalization*, CISL : Bruxelles, 170p.

DAUGAREILH, I. 2006. « Les accords-cadres internationaux : une réponse européenne à la mondialisation des économies », Chapitre dans DESCOLONGES, M & B. SAINCY. (Dir.). 2006. *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, Paris : La Découverte, 195p.

DESCOLONGES, M & B. SAINCY. (Dir.). 2006. *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, Paris : La Découverte, 195p.

DESCOLONGES. 2006. « Une « histoire » des accords-cadres internationaux », Chapitre dans DESCOLONGES, M & B. SAINCY. (Dir.). 2006. *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, Paris : La Découverte, 195p.

DILLER, J. 1999. « Responsabilité sociale et mondialisation : qu'attendre des codes de conduite, des labels sociaux et pratiques d'investissement », *Revue internatio-*

*nale du Travail*, vol. 138, no 2, 107-139.

EGELS-ZANDÉN, N. & P. HYLLMAN. 2006. "Exploring the effects of union-NGO relationships on corporate responsibility: the case of the Swedish clean clothes campaign", *Journal of business ethics*, no 64, 303-316.

GALLIN, D. 2001. « Trade Unions and NGOs : A necessary partnership for social development », *Trade Associations*, 1/2001, 17-36.

GENDRON, C. 2000. « Le questionnement éthique et social de l'entreprise dans la littérature managériale », Cahier du CRISES, no ET0004, 74p.

GENDRON, C. 2001. « Émergence de nouveaux mouvements sociaux économiques », *Revue Pour*, vol. 172 : 175-181.

GENDRON, C., A. LAPOINTE & M-F TURCOTTE. 2004. « Responsabilité sociale et régulation de l'entreprise mondialisée », *Relations industrielles*, vol. 59, n° 1, 73-100.

HEPPLE, B. 1999. "A Race to the Top? International Investment Guidelines and Corporate Codes of Conduct", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 20, p. 347-363

KOLK, A. et al. 1999, "International codes of conduct and corporate social responsibility: Can transnational corporations regulate themselves?", *Transnational Corporations*, 8, pp. 143-180.

LÉVESQUE, C. 2004. «Les alliances syndicales internationales : une piste de renouveau syndical», Colloque international *Le renouveau syndical : innovations pour un accroissement du pouvoir syndical à l'ère de la mondialisation* organisé par le Centre de recherche inter-universitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT), HEC Montréal, 18 novembre au 20 novembre, 8p. Disponible sur le site

<http://www.crimt.org/Renouveausyndical.html>

MICHELETTI, M. 2003. « Why political consumerism? », in *Political virtue and shopping: individuals, consumerism, and collective action*, p. 1-36. New York: Palgrave Macmillan

MOREAU, M-A. 2006. « La part sociale de l'intégration régionale dans l'Union Européenne », Communication au séminaire fermé *Mapping the social in regional integration : rethinking the labour regulation*, organisé par le Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et la régulation du travail (CRIMT), 29-30 septembre, Montréal.

O'ROURKE, D. 2000. « Monitoring the monitors : A critique of Pricewaterhousecoopers (PwC) Labor Monitoring », <http://web.mit.edu/dorourke/www/PDF/pwc.pdf>, p. 15.

PIORE M. J. et C. F. SABEL. 1984. *Les chemins de la prospérité : de la production de masse à la spécialisation souple*, Hachette, 441p.

RIISGAARD, L. 2005. « International Framework Agreements: A New Model for Securing Workers Rights? », *Industrial relations*, vol. 44, no. 4, 707-737.

SAINCY, B. 2006. « La négociation sociale dans un monde globalisé », Chapitre dans DESCOLONGES, M & B. SAINCY. (Dir.). 2006. *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, Paris : La Découverte, 195p.

SÉGUIN, N. 2006. « Le contenu des accords-cadres internationaux ». Chapitre dans DESCOLONGES, M & B. SAINCY. (Dir.). 2006. *Les nouveaux enjeux de la*

*négociation sociale internationale*, Paris : La Découverte, 195p.  
SOBCZAK, A. 2006. « Les syndicats face à la responsabilité sociale des entreprises : quels enjeux et quelles stratégies ? », *74e Congrès de l'ACFAS, Colloque 424 Acteurs et enjeux de la régulation dans une économie mondialisée*, McGill, Montréal, 16 mai.

UTTING, P. 2001. « Regulating business via multistakeholder initiatives : a preliminary assessment », *United Nations Research Institute for Social Development (UNSRID)*.  
WILLS, J. 2002. « Bargaining for the space to organize in the global economy: a review of the Accor-IUF trade union rights agreement », *Review of International Political Economy*, vol. 9, no. 4, 675-700

## Nouvelles de la CRSDD ...

### La professeure Annie Rochette se joint à la Chaire de responsabilité sociale et de développement durable

La Chaire de responsabilité sociale et de développement durable de l'École des sciences de la gestion (ESG UQAM) accueille une nouvelle professeure au sein de son équipe. Il s'agit d'**Annie Rochette**, du Département des sciences juridiques de l'UQAM.

La titulaire de la Chaire, Corinne Gendron, se réjouit de l'arrivée de Mme Rochette : « Son expertise en droit du développement durable et en droit international de l'environnement est une valeur ajoutée pour notre Chaire. Ses intérêts se marient parfaitement à ceux des autres membres de notre équipe, dont plusieurs proviennent de l'ESG UQAM. »

Outre le droit du développement durable et le droit international de l'environnement, la professeure Rochette s'intéresse aux impacts du développement sur les femmes, à la mondialisation économique, au commerce international et à l'environnement. De plus de dix ans, elle enseigne le droit, de même que la méthodologie et la pédagogie du droit. Elle est lauréate de plusieurs bourses, dont celle de doctorat du Programme de bourses d'études supérieures du Canada.



### Inauguration du site Internet : anglais, espagnol et arabe

Visité par près de 60 000 personnes par mois, le site Internet de la Chaire de responsabilité sociale et de développement durable répond à un besoin concret des internautes qui consultent les travaux qui y sont publiés. Dans le but de rejoindre un plus grand nombre d'internautes, la Chaire inaugurerait, le 30 mars, les versions anglaise, espagnole et arabe de son site Internet.

## ENFIN UN PREMIER FORUM SOCIAL AU QUÉBEC !

Par Raphael Canet, Professeur associé  
Département de sociologie  
Université du Québec à Montréal

Le premier forum social québécois (FSQ) aura lieu du 23 au 26 août 2007 à Montréal, à l'UQAM. Cette initiative s'inscrit dans la mouvance des forums sociaux mondiaux qui se tiennent chaque année, dans différents pays, depuis janvier 2001 (Brésil, Inde, Venezuela, Mali, Pakistan, Kenya) et qui visent à penser, partager et mettre en œuvre des alternatives à la mondialisation néolibérale qui touche tous les peuples du monde, à promouvoir un autre monde possible. Le forum social québécois entend prendre part à cette stratégie mondiale de recherche d'alternatives, à partir de chez nous.

Il est nécessaire de *penser global*, de développer une conscience générale des enjeux actuels car le système est mondialisé, mais il est aussi utile d'*agir local* puisque c'est à ce niveau-là que tous ensemble nous disposons d'un réel pouvoir pour changer les choses.

### Qu'est-ce que le FSQ ?

Le FSQ, c'est tout d'abord un espace public critique, participatif et inclusif qui vise à permettre à tous les citoyens, mouvements sociaux et organismes de prendre la parole, débattre, s'exprimer et échanger sur les enjeux auxquels se confronte actuellement la société québécoise. Le FSQ se veut aussi le creuset d'émergence d'une nouvelle culture politique d'implication citoyenne qui stimule l'engagement et la participation de toutes et tous à la vie publique. Dans cette perspective, le FSQ ne sera pas simplement un lieu de prise de parole et d'échange, il se veut aussi un lieu d'éducation populaire à large échelle et de pratique citoyenne qui permettent de sensibiliser la population québécoise aux multiples enjeux qui la confrontent dans le contexte néolibéral actuel. Finalement, le FSQ vise à favoriser la convergence des luttes sociales au Québec, en donnant une visibilité aux multiples actions, campagnes et pratiques alternatives qui sont entreprises par de nombreux groupes de la société civile québécoise, et en suscitant la formation de coalition entre les divers mouvements et organismes engagés dans une démarche de transformation sociale.

En somme, le FSQ se veut un espace de prise de parole, d'échange, de dialogue, d'éducation populaire, de pratique citoyenne, de réseautage et d'élaboration de programmes d'actions concertées dans le but de stimuler le dynamisme des mobilisations sociales et de la vie démocratique au Québec.

### Les objectifs du FSQ

En tant qu'espace public critique d'implication citoyenne, de réseautage et d'élaboration de programmes d'actions concertées de transformation sociale, le FSQ s'est fixé plusieurs objectifs :

- Favoriser un débat de société constructif, inclusif et mobilisateur au Québec;
- Susciter la participation citoyenne individuelle et collective;
- Partager, promouvoir et diffuser les initiatives et projets alternatifs;
- Stimuler l'émergence d'actions concrètes et la convergence des luttes sociales s'opposant au capitalisme néolibéral et à toutes formes d'oppression;
- Promouvoir un développement durable, solidaire, juste, égalitaire et harmonieux du Québec.

### Le produit d'un contexte et d'une histoire

Le FSQ s'inscrit dans un double contexte. D'une part, la restructuration des rapports sociaux, culturels, économiques et politiques au Québec, impulsée par la logique néolibérale et les intérêts des nantis de notre monde. Depuis quelques décennies, les impératifs de croissance, de compétitivité de l'économie et d'élimination de la dette alimentent un discours unique qui cherche à justifier les mesures prises pour soumettre chaque jour davantage la société québécoise aux *diktats* du marché. Ceci s'opère au détriment des travailleurs et travailleuses, des femmes, de l'environnement, des étudiants-es, des communautés autochtones, des marginalisés-es, des organisations de la société civile et des générations futures, des populations précarisées et dans le besoin.

D'autre part, et par lien de cause à effet, le FSQ se situe dans le sillage des nombreuses mobilisations sociales qui ne cessent de remettre en question cette idéologie de la *mondialisation heureuse*. Depuis le soulèvement des Indiens zapatistes du Chiapas mexicain, le jour de la date d'entrée en vigueur de l'ALENA, le 1<sup>er</sup> janvier 1994, les manifestations de Seattle en 1999 contre l'Organisation mondiale du commerce, ou encore celles de Gênes contre le G8 en 2001, les peuples de tous les continents affichent leur résistance. Le Québec n'est pas resté à l'écart

de ce phénomène. Souvenons-nous des mobilisations entourant le Sommet des peuples d'avril 2001 à Québec. Puis, ici comme ailleurs, a commencé à se manifester la mouvance altermondialiste qui, en de multiples lieux et sous diverses formes, exprime sa dissidence déterminée face à la mondialisation néolibérale. Des forums sociaux ont déjà été organisés dans la province, mais à l'échelle régionale, soit le forum social Québec/Chaudière-Appalache (2002), et le forum social Saguenay-Lac St-Jean (2006), ou encore le forum québécois théologie et solidarité (2006).

#### *Le forum social Québec-Canada-Premières Nations de 2003-04*

Le projet d'organiser un forum social de dimension nationale au Québec n'est pas nouveau. Une première tentative avait été faite en 2003 par certaines organisations de la société civile québécoise (principalement des ONG et des centrales syndicales). Cette première tentative a marqué l'histoire du mouvement altermondialiste au Québec et c'est dans cette perspective que nous l'abordons ici brièvement. Ce premier forum social national devait se tenir à Montréal en juin 2004. Ce projet a cependant avorté du fait du manque de cohésion entre les organisations fondatrices. Plutôt qu'une action commune, toutes ont adopté des agendas divergents.

De l'expérience malheureuse du projet de forum social Québec-Canada-Premières Nations, à laquelle nous n'avions pas pris part, nous avons tirés deux précieux enseignements. Tout d'abord, il faut garantir l'ouverture du processus organisationnel, qui nous permet de tenir un discours de la participation et de la transparence qui soit en phase avec nos pratiques. Ensuite, il est nécessaire de préserver l'autonomie de l'équipe de coordination du processus organisationnel du FSQ (le secrétariat) à l'égard de quelque organisation que ce soit, ce qui permet de travailler en complémentarité avec toutes. C'est pour cette raison que nous avons créé *l'Initiative vers un Forum Social au Québec*, une OSBL exclusivement dédiée à l'organisation du premier FSQ.

#### *De Porto Alegre 2005 à Trois-Rivières 2006...*

L'idée de tenir un forum social au Québec a ressurgi en janvier 2005, lors du Forum Social Mondial de Porto Alegre, dans un atelier du Campement intercontinental de la jeunesse. Environ 120 Québécois et Québécoises se sont réunis et ont alors convenu de l'importance d'organiser un Forum social au Québec qui rassemblerait les forces militantes de toutes ses régions. *L'Initiative vers un FSQ* fut fondée quelques mois plus tard lors de l'organisation du premier forum social UQAM, en mars 2005. Composée d'individus s'impliquant à titre personnel et de délégués-es d'organisations, cette association se fixa comme objectif d'enclencher le processus

d'organisation du premier forum social québécois, à partir de la base. Deux journées de réflexion sur la stratégie et la structure d'organisation eurent lieu en novembre 2005, à Québec. Il fut proposé de combiner deux éléments, source de réussite pour notre projet. Tout d'abord la synergie entre les organisations qui rend politiquement possible le FSQ en lui octroyant une large crédibilité sur la place publique, tout en soutenant l'effort de ralliement afin d'inclure dans le processus ceux qui ne nous ont pas encore rejoint. Ensuite, l'enthousiasme et le dynamisme des bénévoles impliqués qui ont largement contribué à accomplir l'essentiel du travail de fond pour faire vivre cette nouvelle initiative. Suite à cela fut lancé un processus de mobilisation pour un événement initialement prévu en juin 2006, dans la ville de Trois-Rivières. Mais faute de temps, d'argent et d'une mobilisation suffisante, le Forum dû être reporté à l'année suivante.

#### *Nouveau départ pour Montréal 2007*

Suite au report du FSQ, nous avons convoqué une assemblée générale, le 23 juin 2006, où l'hypothèse de tenir le prochain FSQ à Montréal à la fin du mois d'août 2007 a été avancée. Plusieurs arguments ont justifié ce changement de lieu et de date. Tout d'abord la pertinence d'organiser le FSQ avant la rentrée d'automne pour stimuler les mobilisations, plutôt qu'avant les vacances d'été, un moment calme par définition. Ensuite, le fait qu'organiser le premier forum social québécois à Montréal pourrait s'accompagner d'une plus grande participation, tout en sachant que le nombre est stratégiquement important pour ce type d'événement. De plus, sur le plan budgétaire, l'UQAM était disposée à nous offrir les locaux gratuitement pour tenir l'événement. Enfin, l'espace initialement prévu à Trois-Rivières pour tenir le FSQ, n'était plus disponible au mois d'août 2007. Aucune décision ne fut cependant arrêtée lors de cette assemblée de juin 2006. Il fut plutôt décidé de lancer une large consultation durant tout l'été, par le biais de notre site Internet sur cette nouvelle proposition de date et de lieu. Nous devons avouer que ce processus de consultation fut décevant. Peu de personnes ont pris part à ce débat.

C'est alors que nous avons tenu notre assemblée de refondation du 9 septembre 2006 qui visait à relancer le processus organisationnel du FSQ. Notre charte constitutive fut adoptée et les comités de travail reformés (secrétariat général, logistique, programmation, communication et mobilisation, financement). C'est en septembre que fut officiellement décidé de tenir le premier FSQ à la fin du mois d'août 2007, avant la ren-

trée, à Montréal. Puis, lors de notre assemblée du 9 décembre, les dates précises du 23 au 26 août 2007 ont été adoptées.

### Un forum qui soit à notre image!

Pour que le Forum Social Québécois soit représentatif de la diversité des réalités québécoises il faut que le maximum de groupes et d'individus s'approprient l'événement. C'est pour cette raison que, dans un esprit d'inclusion et à l'instar de ce qui se fait dans les forums sociaux mondiaux, le FSQ repose largement sur l'*auto-programmation*. Cela signifie que le contenu du FSQ, c'est-à-dire l'ensemble de la programmation sera faite par les participants eux-mêmes. Chaque organisme ou individu pourra proposer des activités qui correspondent à ses préoccupations en complétant en ligne un formulaire d'inscription et en le transmettant au comité de programmation (consultez le site du FSQ au : [www.forumsocialquebec.org](http://www.forumsocialquebec.org)).

Dans le but de favoriser une convergence efficace des initiatives et de structurer minimalement les différentes activités, le comité programmation a défini 3 axes transversaux et 8 axes thématiques au sein desquels pourront s'inscrire les multiples propositions. Les axes transversaux, qui ont pour objectif de guider la réflexion et les débats afin de dégager des perspectives communes par lesquelles aborder la diversité des thèmes traités, sont les suivants : (1) Quels projets de société pour le Québec de demain? ; (2) Résistances et alternatives au néolibéralisme: mobilisations locales et globales et (3) Enjeux et stratégies féministes. Les axes thématiques qui, quant à eux, définissent les différentes problématiques qu'il semble primordial de discuter au cours de ce rendez-vous citoyen sont : (1) Droits humains et lutte pour l'égalité ; droits des peuples et diversité des identités ; (2) Environnement et écologie ; (3) Services publics et programmes sociaux : luttes contre la marchandisation du bien commun ; (4) Monde du travail, luttes syndicales et économie sociale et solidaire ; (5) Arts, cultures et pluralisme des moyens de communication ; (6) Participation citoyenne, démocratie et pouvoir populaire : repenser le politique ; (7) Solidarité et pacifisme, contre l'impérialisme et la guerre et (8) Éthique, spiritualité et religions. En lien avec le comité logistique et compte tenu des ressources disponibles pour l'organisation de ce premier forum social québécois, ce sont près de 300 activités que le comité programmation souhaite rendre possible les journées des 24 et 25 août.

Par ailleurs, en marge de ces activités autogérées par les participants, le comité programmation, en partenariat avec divers groupes et individus intéressés, prendra en charge l'organisation de 4 grandes conférences, qui se tiendront les soirées des 24 et 25 août, de 19h à 21h30. Les thèmes retenus pour chacune des ces conférences qui réuniront des panélistes québécois et internationaux sont les suivants :

(1) Un Québec riche de toutes ses régions ; (2) Quel avenir pour nos services publics et nos ressources naturelles? (3) Affirmer nos droits, enrichir notre démocratie et (4) Québec-Amériques : quelles solidarités?

Outre ce souci de participation et d'implication qui se reflète dans le processus d'auto-programmation, le FSQ fonde aussi son originalité sur le fait de dédoubler sa programmation en deux dimensions : un volet classique d'échange et de discussion sous la forme d'activités de formats divers (conférences, ateliers de discussion, tables de controverse, groupe d'échanges citoyen) ; et un volet culturel qui favorisera l'émergence d'espaces de création et d'expression artistique libre (festival du documentaire engagé, scène musicale, performances artistiques diverses, arts visuels, expositions, cirque...). Le FSQ se veut un espace ouvert à la diversité des modes d'expression culturelle. On cherchera à y promouvoir l'art socialement engagé, en tant que vecteur de conscientisation, de dynamisation des mouvements sociaux et d'expression d'une volonté de changement vers un monde où l'imagination et la créativité pourront être à la portée de tous et toutes. On cherchera également à y établir des ponts entre les sphères de la culture engagée et de l'action sociale. Ainsi, le FSQ débutera le 23 août au soir par un grand spectacle d'ouverture puis, cette fois encore, la programmation culturelle des jours suivants sera construite à partir de l'ensemble des propositions d'intervention recueillies par le comité programmation. Chaque groupe ou individu souhaitant proposer une activité culturelle est invité à le faire via le site Internet du FSQ.

Finalement, le FSQ se conclura le dimanche 26 août par une assemblée des mouvements sociaux, en matinée, puis une marche de clôture *manifestive* dans l'après-midi. Depuis le premier Forum social mondial en 2001, les mouvements sociaux organisent des assemblées ouvertes pour échanger sur leurs plans d'actions et construire un agenda commun puisque, rappelons-le, du fait de la nature même des forums sociaux (un espace et non un acteur), personne ne peut prendre position au nom d'un forum. Ces assemblées sont aussi des espaces de débats et d'échanges sur la conjoncture afin d'arriver, tout en respectant l'autonomie des divers mouvements, à définir des axes de travail communs, des accords, des agendas, des calendriers et des campagnes concertées. Ces assemblées ont permis, entre autres, de lancer des appels internationaux de mobilisation contre la guerre et l'occupation de l'Irak, de développer

des stratégies en prévision des rencontres de l'OMC, du G8 etc.

### Un autre Québec est-il possible ?

Soutenu par plus d'une quarantaine d'organisations (syndicats, ONG, mouvement des femmes, étudiants, environnementalistes, communautaires, communautés religieuses, groupe de recherche universitaires...), le FSQ apparaît aujourd'hui comme une étincelle d'espoir. L'espoir d'une société civile québécoise qui manifeste son dynamisme et sa volonté partagée de briser l'emprise du discours néolibéral qui tourne de plus en plus au néoconservatisme et qui s'impose à l'ensemble de la population comme une pensée unique. L'espoir de forces sociales qui ne voient plus la diversité des luttes et des engagements comme une source de dispersion mais bien comme un formidable potentiel de transformation sociale dans une multitude d'aspect de notre vie collective. L'espoir de citoyens qui se réapproprient le geste politique et viennent participer en nombre à ce grand débat collectif sur le Québec dans lequel ils souhaitent vivre, sur le projet de société qu'ils entendent eux-mêmes bâtir. L'espoir de régions qui investissent la métropole afin de teinter de leurs spécificités le projet d'une société globale au Québec.

Ce premier Forum social québécois, qui se tiendra donc à Montréal du 23 au 26 août 2007, porte en lui l'espoir d'un dynamisme, d'un renouveau, celui qui est véhiculé par le slogan : *un autre Québec est possible !* De cet élan d'espoir découle cependant une profonde responsabilité, celle de ne pas le décevoir. Le versant du message d'espoir porté par le FSQ, c'est donc le défi de la réelle participation de toutes et tous à cet espace public critique d'implication citoyenne ; le défi de la claire volonté de

convergence des multiples mouvements de transformation sociale au Québec ; le défi de l'implication régionale dans ce projet collectif. En somme, le défi majeur consiste à partager cette vision que le FSQ appartient à tous ceux qui veulent l'investir, que c'est un outil d'affirmation collective, ouvert et inclusif, un espace de pratique de la démocratie participative, un lieu de rassemblement et d'apprentissage, un foyer de dynamisation des forces de transformation sociale. Le rôle de la structure organisationnelle du FSQ (comités, collectifs, assemblée) ne consiste qu'à agir à titre de groupe facilitateur afin de permettre la concrétisation logistique de l'événement. Le contenu, la couleur, la force et le dynamisme de l'événement seront le fait des participants eux-mêmes.

Un autre Québec, émancipé du néolibéralisme et du néoconservatisme est non seulement possible, mais nécessaire. Cet autre Québec est déjà en marche, les forums sociaux régionaux qui ont déjà eu lieu au Québec, de même que la multitude de pratiques alternatives et d'initiatives qui sont menées chaque jour, à Montréal ou ailleurs (cuisines collectives, jardins sur les toits, groupes d'action communautaire...), en sont un de puissants révélateurs. La force du changement social est présente au Québec, ramions-là tous ensemble.

Raphaël Canet

Membre du secrétariat du forum social québécois

[info@forumsocialquebec.org](mailto:info@forumsocialquebec.org)

514-883-9594

## Invitation ...

La Coalition québécoise contre les ateliers de misère (CQCAM), le Centre international de solidarité ouvrière (CISO) et la Coalition étudiante Trans-Actions responsables (CÉTAR) vous invitent chaleureusement à participer au Colloque sur les achats responsables « Faisons notre juste PAR ». L'événement se tiendra au Pavillon J.-A. de Sève de l'Université du Québec à Montréal (UQÀM), le 26 avril de 18h à 22h et le 27 avril de 8h30 à 16h30.

Pour en savoir davantage et pour des réponses à vos questions, communiquez par courriel : [colloque@ciso.gc.ca](mailto:colloque@ciso.gc.ca) ou par téléphone avec Marie-Noëlle Roy au (514) 383-2266 poste 224.



## Suggestion de lecture ...



**La Découverte**

EN VENTE EN LIBRAIRIE LE 8 MARS 2007

### LA RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE

MICHEL CAPRON  
ET FRANÇOISE QUAIREL-LANOIZELEE



Le mouvement de « responsabilité sociale d'entreprise » (RSE) qui s'est développé ces dernières années remet-il en cause les approches traditionnelles de la firme ? Pourquoi et comment les entreprises intègrent-elles à leurs objectifs économiques, des objectifs environnementaux et sociaux ? Les auteurs présentent les différentes approches du concept de RSE ; ils analysent la pression des parties prenantes, les discours, les pratiques et les dispositifs actuels et mettent en lumière les dilemmes et les limites de la RSE par rapport aux enjeux du développement durable.

En proposant une nouvelle lecture des rapports entre les activités économiques et la société, cet ouvrage ouvre des perspectives de réflexion utiles aussi bien aux chercheurs qu'aux acteurs concernés (milieux économiques, syndicats, ONG...).

*Michel Capron est professeur de sciences de gestion aux universités Paris-VIII-Saint-Denis et Paris-XII-Créteil, où il codirige le master « Management de la responsabilité sociale des entreprises ». Il préside le comité scientifique du Réseau international de recherche sur les organisations et le développement durable. Françoise Quairel-Lanoizelée est maître de conférences à l'université Paris-Dauphine. Elle assure dans le master « RSE » de Paris-XII et le master « Développement durable » de Paris-Dauphine le cours « Responsabilité sociale de l'entreprise ».*

*Ils sont co-auteurs de Mythes et réalités de l'entreprise responsable (La Découverte, 2004).*

Collection : Repères / Gestion n°477 – 128 pages – 8,50 €



## TABLE DES MATIÈRES

### Introduction

#### **I / La genèse et le développement de la RSE**

La conciliation entre l'activité économique et les attentes de la société - Les origines américaines : des préoccupations éthiques et religieuses - Pourquoi l'émergence d'une RSE explicite ? - Comment interpréter ce mouvement de la RSE ? - L'optique politique du développement durable - Les différentes postures types du développement durable - L'articulation RSE/développement durable - La RSE fait-elle consensus ?

#### **II / De multiples acceptions qui interagissent**

Du concept de responsabilité - Les différentes acceptions de la responsabilité - Les définitions de la RSE qui en résultent - Responsable de quoi et jusqu'où ? Par rapport à qui ? Comment ? - Que doit-on entendre par « social » ? - Entreprise : quelle entité, quel périmètre ? - Les déterminants des différences de conception de la RSE

#### **III / Pourquoi les entreprises devraient-elles être socialement responsables ? Approches théoriques**

Les firmes « noeud de contrats », cadre conceptuel économique de la RSE - *L'exercice de la RSE doit être directement profitable pour les actionnaires* - *La RSE s'inscrit dans la théorie de la dépendance à l'égard des ressources* - *Les dirigeants, « agents » des actionnaires ou des parties prenantes ?* - *La théorie des parties prenantes : une référence incontournable pour la RSE* - *Qu'entend-on par parties prenantes ?* - *Comment et pourquoi intégrer les attentes des parties prenantes dans les décisions de l'entreprise ?* - *Quels enjeux ?* - *La théorie des parties prenantes constitue le cadre de référence dominant pour les théories de la RSE* - *Les limites de la théorie des parties prenantes* - La firme encastrée dans la société : cadre conceptuel sociologique de la RSE - *La légitimité : valeur clé de la RSE* - *Le processus d'institutionnalisation de la RSE* - *La RSE comme convention sociale*

#### **IV / Où sont les moteurs ?**

Les acteurs - *L'ascension de nouveaux mouvements sociaux* - *Les relations ONG/entreprises* - *Les consommateurs sont-ils des freins ou des moteurs ?* - *Les salariés et leurs syndicats* - *Les actionnaires et agences de notation extra-financière : quelle influence ?* - *Les milieux d'affaires proactifs* - Les cadres internationaux : entre *soft law* et *hard law* - *Les incitations à l'action* - *Les questions de régulation de l'activité des entreprises*

#### **V / Stratégies et management de la RSE**

Enjeux et limites pour les entreprises de l'adoption de stratégies de RSE - *Les stratégies RSE sont « gagnant-gagnant » : le business case* - *Les limites du business case* - Les typologies des comportements stratégiques en matière de RSE - *Les comportements défensifs entre manipulation et évitement* - *La philanthropie et le mécénat entrent-ils dans le périmètre de la RSE ?* - *Une intégration faible d'objectifs RSE dans la stratégie économique* - *Des stratégies de compromis* - *Vers une intégration de la RSE dans le coeur de métier : stratégies réactives ou proactives* - *PME et stratégie de RSE* - Outils et structures pour le management stratégique de la RSE - *L'intégration de la dimension sociétale dans les outils de la comptabilité et du contrôle de gestion* - *Risk management et RSE* - *Les structures et les acteurs*

#### **VI / L'instrumentation de la RSE**

Normes, lignes directrices de management de la RSE : de quoi parle-t-on ? - Assistance interne - *L'autodiagnostic* - *Une standardisation du cycle du management RSE : de SD 21000 à ISO 26000* - Certification et labellisation sociale et environnementale : la recherche de confiance - *Le reporting RSE : entre transparence et communication* - *Les pratiques actuelles de reporting sociétal* - *Un rapport RSE : pourquoi et pour qui ?* - *Les difficultés et les apports de la production de rapports RSE* - *Vers une normalisation de la diffusion d'informations sociétales : exemple de la GRI* - *Le reporting sociétal et la loi NRE* - *L'audit des rapports de développement durable : vérification ou assurance ?*

### Conclusion

#### **Liste des sigles et abréviation Repères bibliographiques.**

## Obstacles et défis auxquels doivent faire face les syndicats dans la promotion du travail décent au sein d'une économie globalisée

Par Yalina Molina

Les transformations de l'économie ont un effet direct sur le monde du travail, un effet qui n'est pas nécessairement positif pour les travailleurs. Dans le cas particulier de l'Amérique Latine, le processus de globalisation économique n'a pas signifié une amélioration des conditions de vie pour les groupes les plus vulnérables. Il y a croissance d'emploi, mais celle-ci concerne une main-d'oeuvre non qualifiée et mal rémunérée, ce qui a contribué à augmenter les inégalités car seulement ceux qui ont accès aux facteurs de production, à la capacité de disposition de biens, à l'éducation et au capital peuvent tirer des bénéfices en augmentant ainsi les inégalités entre les groupes sociaux. Le manque de capital et d'une infrastructure adéquate pour participer dans les marchés globalisés hautement compétitifs a eu comme conséquence que la plupart des pays de l'Amérique Latine se voient exclus des bénéfices de la globalisation<sup>1</sup>.

### L'émergence du travail décent sur la scène internationale

Le concept du travail décent émerge pour la première fois sur la scène internationale en 1999 dans une tentative de l'OIT d'atténuer les effets de la globalisation. Ce concept a été utilisé pour la première fois dans le Rapport du Directeur général de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) à la 87<sup>e</sup> Conférence Internationale du Travail<sup>2</sup> et il est devenu l'objectif principal de l'OIT, ce qui a amené aussi cette institution à redéfinir son rôle en faveur d'une plus grande action sociale, d'une meilleure attention à la protection des droits humains, au renforcement des droits de travailleurs afin de leur assurer un travail décent<sup>3</sup>. Le but de l'OIT est d'assurer que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un emploi dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité<sup>4</sup>. C'est un concept à caractère universel, c'est-à-dire, le travail décent s'applique à tout travailleur, que ce dernier soit salarié, autonome, domestique ou travailleur du secteur informel<sup>5</sup>.

Le travail décent repose sur 4 piliers qui sont la base pour sa réalisation : la promotion et le respect des principes et droits fondamentaux au travail, la promotion de l'emploi, la protection sociale et le dialogue social. Ces quatre piliers doivent devenir la plateforme pour promouvoir le dialogue et la colla-

boration d'autres entités internationales multilatérales et de la société civile<sup>6</sup>.

Si le rôle de l'État est essentiel dans la mise en œuvre de l'agenda du travail décent, dans un contexte de globalisation, la défense et le respect des droits des travailleurs et des droits humains en général requièrent la participation des différents acteurs de la société qui sont directement impliqués dans ce secteur. Et en ce sens, le rôle des syndicats, en tant qu'acteur central dans la défense et la protection des droits de travailleurs et travailleuses, devient essentiel dans ce processus afin de contribuer à la justice, à l'équité sociale, à l'obtention de solutions effectives et durables et à la création d'opportunités de travail décent<sup>7</sup>.

Les syndicats constituent une garantie pour le respect des droits de travailleurs, sont des porte-paroles des demandes des travailleurs et représentent un moyen de dialogue. Toutefois, pour que ce dialogue social soit efficace, le respect de la liberté syndicale et de la négociation collective est indispensable afin d'assurer la stabilité, la négociation entre employeurs et travailleurs et la solution efficace des conflits. Le dialogue constitue donc, un moyen de régler les différends, favorise la cohésion sociale, renforce le processus démocratique et crée des institutions solides<sup>8</sup>.

La participation des syndicats et les alliances entre différents acteurs de la société civile sont indispensables afin de renforcer le dialogue social<sup>9</sup> et contribue aussi à établir un consensus sur les thèmes qui sont prioritaires dans l'agenda du travail décent. Et ces alliances contribuent aussi à renforcer l'action des mouvements syndicaux, à exercer plus de pression sur l'employeur et l'État pour répondre aux demandes des travailleurs.

### Obstacles et défis du syndicalisme autour du travail décent

La capacité des syndicats de défendre les conditions de travail et de vie des travailleurs, d'atteindre l'objectif du travail décent dépendra de leur pouvoir, représentativité et capaci-

té de mobilisation sociale, aujourd'hui très affaiblis par le processus de globalisation économique et les transformations du marché du travail qui posent divers obstacles au développement et au travail du mouvement syndical en Amérique Latine.

Un des principaux problèmes auxquels se voit confronté le mouvement syndical en Amérique Latine est le non-respect de la liberté syndicale, ce qui affecte de manière considérable l'action de ces organisations dans la défense des droits de travailleurs et la demande pour de meilleures conditions de travail. Le taux d'affiliation a décliné dans plusieurs pays par crainte, de la part des travailleurs, de perdre leur emploi.

De même, il y a une réduction du marché formel du travail et une expansion du marché informel, ce qui affecte et affaiblit l'action syndicale et leur pouvoir pour organiser et mobiliser leurs forces et leurs bases. Cette fragmentation de l'emploi de la main d'œuvre entraîne également une réduction de la capacité des travailleurs à s'organiser, ce qui crée par conséquent un problème de représentation. Le modèle traditionnel du travail, c'est-à-dire le travail à temps plein et stable, n'est plus le modèle qui prédomine. Les différentes formes de travail atypique ainsi que la structure du marché du travail impliquent pour les syndicats de nouveaux problèmes liés à des situations complexes qui doivent être prises en compte dans l'action syndicale et dans son renouvellement<sup>10</sup>.

Il y a aussi le problème de "politisation" de ces organisations, ce qui les empêche de se développer de manière unifiée en raison des influences et ingérences politiques et idéologiques importantes de certains partis politiques. Cela a occasionné une fragmentation du mouvement syndical et ne permet pas la formation d'organisations solides et cohérentes avec la capacité de présenter de nouvelles propositions pour avancer dans le contexte économique actuel et atteindre leurs objectifs. Cette situation affaiblit évidemment le mouvement dans ses revendications, affecte le processus de dialogue et la concertation, une situation qui a d'ailleurs été bien utilisée par les entreprises. En effet, dans un tel scénario, il est plus facile pour les entreprises de ne pas reconnaître aux syndicats leurs représentativité, leur légitimité ni leurs droits syndicaux<sup>11</sup>.

Le manque de préparation et de qualification des leaders sur des thèmes clés du processus de globalisation est un autre problème qui affecte les syndicats dans les pays moins favorisés, ce qui constitue une grande limite non seulement lors des négociations de conventions collectives avec les employeurs, mais aussi lorsqu'il s'agit de trouver des alternatives pour mieux gérer les effets des transformations et changements dans le monde du tra-

vail. Le manque de ressources financières empêche ces syndicats de compter avec un programme de formation et de qualification de dirigeants syndicaux<sup>12</sup>.

Les syndicats se voient donc obligés de redéfinir leurs projets, leurs stratégies et leurs structures afin de répondre aux besoins des travailleurs et de la communauté en général dans le contexte actuel et pour contribuer à créer des opportunités de travail décent. Afin de répondre aux besoins et aux intérêts des travailleurs, le syndicalisme doit élargir son action en intégrant tout type de travailleur, des travailleurs atypiques qui, souvent, se trouvent dans les secteurs moins favorisés. Les travailleurs du secteur informel sont peut-être ceux qui ont le plus besoin d'être organisés afin de leur assurer ou de leur garantir au moins une sécurité minimale. Toutefois, les syndicats font face à beaucoup d'obstacles en raison du caractère temporaire du travail informel et du manque de régulation juridique, une régulation qui pourrait donner une protection aux travailleurs de ce secteur. Les syndicats doivent donc travailler en alliance avec d'autres acteurs de la société civile et dans certains pays, ont commencé à émerger des organisations communautaires et sectorielles qui, avec l'appui des syndicats, organisent les travailleurs de ce secteur<sup>13</sup>.

Le financement et la coopération internationale sont nécessaires dans cette étape, car dans le cas de l'Amérique Latine, par exemple, les organisations syndicales manquent de ressources financières et ne sont pas capables d'offrir les activités et les services nécessaires à leurs membres et encore moins d'aller chercher de nouveaux affiliés dans le secteur informel. Les salaires de la grande masse des travailleurs sont très bas et, en conséquence, les travailleurs ne peuvent pas effectuer de contributions aux syndicats. Il faut donc penser et identifier des mécanismes d'autofinancement en plus de la coopération<sup>14</sup>.

Le travail décent se présente ainsi comme un grand défi pour les syndicats. C'est un objectif qui doit guider l'action syndicale, pour concentrer les efforts sur les thèmes qui sont prioritaires pour les travailleurs. Un syndicalisme responsable contribuerait à la création des conditions dans la promotion et la viabilité du travail décent, notamment dans les pays les plus touchés par la pauvreté et le chômage et où le manque de ressources financières affecte le bon fonctionnement de leurs institutions. Un syndicalisme responsable favoriserait donc un dialogue efficace entre les acteurs en créant les conditions pour lutter contre le déficit du travail

décent. Pour que les syndicats puissent remplir leur rôle dans la promotion et la viabilité du travail décent, l'intervention de l'État est essentielle, comme garant du respect des normes du travail, des droits des travailleurs et des syndicats, tout comme le comportement responsable des entreprises envers les travailleurs et la communauté.

<sup>1</sup>Rodgers, Gerry, « El trabajo decente como una meta para la economía global » (2002), Boletín Cinterfor, No. 153, p.9-11, en ligne: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/153/pdf/rodger.pdf>

<sup>2</sup>Rapport du Directeur général « Un travail décent », (1999), 87a sesión, « section 1 (L'ajustement mondial), en línea : <http://www.ilo.org/public/french/standards/reim/ilc/ilc87/rep-i.htm>

<sup>3</sup>Ibidem, « section 1 (L'ajustement mondial)

<sup>4</sup>Ibidem, « section 1: le but fondamental

<sup>5</sup>Supra nota 2, section 1

<sup>6</sup>Ibidem, supra nota 2

<sup>7</sup>Mémoire du Directeur Général, « Superar la pobreza mediante el trabajo », Conferencia Internacional del Trabajo, 91a reunión (2003), Oficina internacional del Trabajo, Ginebra, en ligne [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

<sup>8</sup>Supra nota No.2, section 1

<sup>9</sup>Supra nota 2, section 2, renforcement du dialogue social

<sup>10</sup>Sepúlveda Salprán, Juan Manuel, « EL movimiento sindical: un actor en busca de su identidad », Revista de Relaciones laborales RELACENTRO, No. 1, Año 1, Octubre 2001, p.164-166.

<sup>11</sup>Fajardo, Raúl, « Las organizaciones sindicales en Centroamérica como actores de relaciones laborales : el caso de Nicaragua », Oficina regional de la OIT, Costa Rica, s/f, p. 426-428,, en ligne: [www.oit.or.cr/mdtsanjo/actrav/pdf/nicaragua.pdf](http://www.oit.or.cr/mdtsanjo/actrav/pdf/nicaragua.pdf)

<sup>12</sup>Supra nota 10, p.169

<sup>13</sup>Organisation Internationale du Travail, Rapport du directeur Général de l'OIT, « Reducir el déficit el trabajo decente- un desafío global », 2001, 89<sup>e</sup> sesión, Genève, s/p

<sup>14</sup>Fajardo, Raúl, « Las organizaciones sindicales centroamericanas como actores del sistema de relaciones laborales: el caso de Nicaragua », Organización Internacional del Trabajo, p.518-519

#### Références bibliographiques

Fajardo, Raúl, « Las organizaciones sindicales centroamericanas como actores del sistema de relaciones laborales: el caso de Nicaragua », Organización Internacional del Trabajo, p405-529, en ligne: [http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com\\_staticxt&staticfile=actrav/org\\_sind/Nicaragua.pdf](http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=actrav/org_sind/Nicaragua.pdf)

Organisation Internationale du Travail, « Un travail décent », (1999), 87a session, Rapport du Directeur général, en ligne : <http://www.ilo.org/public/french/standards/reim/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Organisation Internationale du Travail, Rapport du directeur Général de l'OIT, « Reducir el déficit el trabajo decente- un desafío global », 2001, 89<sup>e</sup> sesión, Genève, s/p, en ligne : <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/reim/ilc/ilc89/rep-i-a.htm>

Organisation International du Travail, « Superar la pobreza mediante el trabajo », Conferencia Internacional del Trabajo, 91a reunión (2003), Oficina internacional del Trabajo, Ginebra, en ligne : <http://www.ilo.org/public/spanish/support/publ/pdf/pobreza.pdf>

Organisation International du Travail, « L'heure de l'égalité au travail », Rapport du Directeur Général, Conférence International du Travail, 91<sup>e</sup> session 2003, Genève, p.108-109, en ligne : [http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD\\_BLOB?Var\\_DocumentID=1516](http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD_BLOB?Var_DocumentID=1516)

Rodgers, Gerry, « El trabajo decente como una meta para la economía global » (2002), Boletín Cinterfor, No. 153, p.9-11, en línea: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/153/pdf/rodger.pdf>

Sepúlveda Salprán, Juan Manuel, « EL movimiento sindical: un actor en busca de su identidad », Revista de Relaciones laborales RELACENTRO, No. 1, Año 1, Octubre 2001, OIT, p.157-174.

## Invitation ...

**Le Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) organise une conférence internationale sur les politiques du travail et de l'emploi à l'ère de la mondialisation. Cette conférence aura lieu du 24 au 26 mai 2007 à Montréal. Pour vous informer sur le programme et les modalités d'inscription et d'hébergement, prière de consulter le site Web dédié : [www.crimt.org/colloque\\_pp.html](http://www.crimt.org/colloque_pp.html)**

## Suggestion de lecture ...

Cet ouvrage est rédigé par des chercheurs reconnus dans leurs domaines (sociologie, histoire, science politique, droit, économie sociale, etc.) comme des experts des aspects sociaux de l'environnement qui n'hésitent pas à s'engager publiquement dans des enjeux d'actualité.

En plus d'une introduction qui traite de l'interdisciplinarité dans les sciences sociales de l'environnement et d'une conclusion qui analyse les nouveaux défis posés par la problématique environnementale, l'ouvrage contient dix-sept chapitres regroupés en trois parties : la première, plus théorique, examine les rapports entre la société et l'environnement sous l'angle d'un nouveau paradigme d'analyse des questions environnementales en sciences sociales; la seconde s'attarde à des perspectives plus concrètes et plus critiques relatives aux modes de gestion environnementale; la troisième présente des études empiriques portant sur des aspects environnementaux particuliers.

Ce livre s'adresse à tous ceux qui sont fascinés par l'analyse sociale des questions environnementales, par l'interdisciplinarité entre les sciences sociales et naturelles, de même que par la recherche comparative internationale. Il intéressera tant un large public que les professeurs, chercheurs, intervenants ou étudiants attentifs aux rapports complexes qu'entretiennent nos sociétés industrielles avancées avec l'environnement biophysique naturel et bâti.

Corinne Gendron (Ph. D., sociologie, 2001) est titulaire de la Chaire de responsabilité sociale et de développement durable et professeure à l'École des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Montréal (UQAM).

Jean-Guy Vaillancourt (Ph. D., Université de Californie, Berkeley, 1975) est professeur titulaire de sociologie à l'Université de Montréal.

Alain Rajotte (Ph. D., gestion de l'environnement) est chargé de projet auprès de l'Observatoire de l'environnement et du développement durable de l'Université de Sherbrooke.

Cécilia Claeys-Mekdada, sociologue, est maître de conférences au Département des sciences humaines de la Faculté des sciences de Luminy (Université de la Méditerranée, Marseille).

Sous la direction de  
Corinne Gendron et  
Jean-Guy Vaillancourt

Les sciences sociales face à l'environnement  
Les défis de l'interdisciplinarité

Sous la direction de  
**Corinne Gendron et Jean-Guy Vaillancourt**

## Les sciences sociales face à l'environnement

### Les défis de l'interdisciplinarité

avec la collaboration de Cécilia Claeys-Mekdada et Alain Rajotte



Collection



**Sociologie contemporaine**  
Dirigée par Daniel Mercure



ISBN 978-2-7637-8468-7  
LES PRESSES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL  
www.pulaval.com  
ISBN : 978-2-7637-8468-7

Illustration de la couverture:  
Rodolphe Duguay  
Révisé:  
Hélène sur carton  
Collection Yves Beauregard



*pul*

Quelques informations utiles sur cet ouvrage :

ISBN : 978-2-7637-8468-7

550 pages \* 45 \$

Disponible dès le 9 avril

Pour commander en ligne : [www.pulaval.com](http://www.pulaval.com)

## Chronique Novae

# Politique sur l'investissement responsable : un virage prometteur pour la Caisse de dépôt et placement du Québec<sup>1</sup>

Par Corinne Gendron

Signataire des *Principes pour l'investissement responsable*, la Caisse de dépôt et placement du Québec a adopté une politique sur l'investissement responsable qui est entrée en vigueur le 19 janvier dernier. Cette politique est un pas décisif de la part d'un acteur majeur de l'économie québécoise pour canaliser les actifs financiers vers des projets ayant réellement un impact positif sur la société. Bien entendu, il n'est pas question pour la Caisse de troquer la rentabilité pour la responsabilité, bien au contraire. Le principe retenu est que les pratiques irresponsables sur les plans social et environnemental sont génératrices de risques<sup>2</sup>, et que par conséquent, une politique d'investissement responsable, outre qu'elle les conforte dans le respect de leurs valeurs, est dans l'intérêt des déposants. La Caisse s'inscrit ainsi dans l'esprit des Principes pour l'investissement responsable de l'ONU qui insistent sur l'impact financier potentiel des questions environnementales et sociales<sup>3</sup>.

En matière d'intervention, la Caisse privilégie l'activisme actionnarial plutôt que des filtres à l'investissement qui pourraient avoir pour effet de limiter la diversité du portefeuille, et donc d'accroître le risque<sup>4</sup>. Sans compter que le choix de filtres particuliers devrait faire l'objet d'une vaste consultation car la panoplie des valeurs qu'ils sont susceptibles de promouvoir est infinie. Ainsi, les filtres utilisés varient de façon notable entre le Canada où ils touchent principalement et par ordre d'importance le tabac, l'armement, l'alcool et l'environnement, alors qu'aux États-Unis, l'armement ne figure qu'en sixième position et que les conditions de travail préoccupent davantage que l'environnement (SIF, 2002 ; SIO, 2003). C'est vraisemblablement la meilleure stratégie que pouvait choisir la Caisse non seulement en tant qu'investisseur, mais aussi en regard de l'impact recherché. Combinés à leur résonance médiatique, les propositions d'actionnaires ont en effet impulsé des changements de stratégie notables en matière de responsabilité sociale chez plusieurs entreprises. Si bien que le positionnement d'un acteur aussi important que la Caisse en faveur de pratiques responsables sur le plan social et environnemental est susceptible d'avoir une influence très positive sur le positionnement stratégique des entreprises québécoises en matière de développement durable. Cette influence dépendra par ailleurs de la manière dont sera appliquée la poli-

tique de la Caisse. À cet égard, on peut se demander quelle forme prendra l'encouragement à « la divulgation d'informations sur les pratiques des entreprises en matière environnementale » (art. R\_4-2-4), de même que les moyens d'intervention suivants prévus à l'article R\_5-1 :

La Caisse privilégiera-t-elle un format particulier pour ces bilans ? C'est qu'il existe aujourd'hui une pluralité de pratiques, qui ne sont pas toutes équivalentes, pour rendre compte de la performance sociale et environnementale des entreprises et illustrer sa contribution au développement durable. Or, on peut se demander si la Caisse encouragera l'utilisation des indicateurs privilégiés par le GRI, de même qu'une structure donnée pour les rapports dans leur ensemble, impulsant de ce fait une véritable norme en la matière pour le Québec. Compte tenu de son rôle central dans l'économie du Québec, de son influence indéniable auprès des entreprises québécoises, et de l'important levier d'intervention dont elle s'est dotée avec sa politique sur les investissements responsables, toute norme même informelle en matière de bilan social ou de rapport de développement durable devra être élaborée avec soin en collaboration avec les principaux intéressés et en regard des recherches et des analyses les plus récentes sur le sujet.

De façon générale, il faut saluer l'initiative prise par la Caisse en adhérant aux principes pour l'investissement responsable (PRI) de l'ONU et en adoptant sa politique sur l'ISR. Exhaustive et bien structurée, on aurait pu souhaiter néanmoins que cette politique choisisse une meilleure définition de la responsabilité sociale que celle du Conférence Board qu'elle a retenue. En la réduisant à « l'ensemble des relations que l'entreprise entretient avec toutes ses parties prenantes : les clients, les employés, la communauté, les actionnaires, les gouvernements, les fournisseurs et les concurrents », la Caisse semble adhérer à une définition procédurale de la responsabilité sociale. Or, les engagements qu'elle prend aux articles R\_4-1-4 en matière de droits humains, de droit du travail et de protec-

tion de l'environnement tout comme la référence explicite aux principes de l'Organisation internationale du travail (art. R\_4-2-3) vont bien au delà d'une telle définition pour fixer un véritable contenu substantif en matière de responsabilité sociale. Si on doit la définir de façon plus conceptuelle, la responsabilité sociale réfère au caractère positif de la contribution qu'a l'entreprise vis-à-vis la société, en tenant compte tant des externalités sociales et environnementales que de l'équité sociale et envers les générations futures. Le dialogue avec les parties prenantes n'est qu'un moyen permettant de gérer et de minimiser ces externalités en vue de contribuer de façon plus notable à un développement durable. Par ailleurs, on peut regretter l'utilisation de l'expression « développement économique durable » dans le préambule de la politique qui, tout en suscitant la confusion autour du concept de développement durable, tend à la vider de son sens en insistant sur son pôle économique. Peut-être la Caisse pourra-t-elle revoir ces éléments et véhiculer ainsi, à travers sa politique d'avant-garde, des définitions justes et légitimes de concepts qui sont trop souvent galvaudés.

<sup>1</sup>Cette chronique a été publiée sur le portail Novae : <http://www.novae.ca/>

<sup>2</sup>« Les gestionnaires doivent prendre en compte les critères sociaux, éthiques et environnementaux dans leur analyse préliminaire du risque inhérent à chaque investissement » nous dit la politique à l'article 5\_5-1-1.

<sup>3</sup>« Un nombre grandissant d'experts en investissement pensent que les questions environnementales, sociales et de gouvernance d'entreprise (ESG) peuvent influencer sur la performance des porte-feuilles d'investissement. Soucieux de remplir leur devoir de fiduciaire (ou équivalent), les investisseurs ont toutefois besoin d'accorder à ces questions l'importance qui leur est due », UNEP FI et Pacte Mondial des Nations Unies, *Principes pour l'Investissement Responsable*, p. 2

<sup>4</sup>« La caisse privilégie l'exercice actif du droit de vote comme principal mode d'intervention en analysant au cas par cas les propositions d'actionnaires à caractère socialement responsable » article R\_4-2-7.

## La CRSDD félicite...

### Prix Relève décerné à Corinne Gendron pour sa contribution exceptionnelle en recherche

Le 25 avril prochain Corinne Gendron, titulaire de la Chaire de responsabilité sociale et de développement durable, se méritera le prix Relève la recherche 2007 de l'ESG UQAM. Chaque année, le prix Relève est accordé à des membres du corps professoral en carrière depuis moins de sept ans et qui se démarquent par leur contribution exceptionnelle en recherche.

Corinne Gendron est professeure au département Organisation et ressources humaines de l'ESG depuis juin 2002 et titulaire de la Chaire de responsabilité sociale et de développement durable de l'UQAM depuis 2004. Elle y mène de front plusieurs programmes de recherche sur le développement durable, la responsabilité sociale des entreprises, la mondialisation, les mouvements sociaux économiques et le commerce équitable. Elle a publié plusieurs ouvrages dont le plus récent est *Les sciences sociales face à l'environnement* qu'elle a dirigé avec Jean-Guy Vaillancourt (à paraître le 9 avril prochain). En 2006 elle a publié *Le développement durable comme compromis* (2006) préfacé par Alain Touraine. En 2006, elle a été lauréate du Prix Performance Hommage 2006 du Réseau ESG UQAM pour sa contribution exceptionnelle au rayonnement de l'ESG. En 2001, sa thèse a également obtenu le prix de la meilleure thèse de l'Institut de recherche en économie contemporaine (IREC).



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

---

École des sciences de la gestion  
Université du Québec à Montréal  
Case postale 8888  
Succursale Centre-Ville  
Montréal (Québec) H3C 3P8

Téléphone : 514.987.3000  
poste 6972#

Télécopieur : 514.987.3372

Courriel: crsdd@uqam.ca

---

**Visitez notre site Internet**

[www.crsdd.uqam.ca](http://www.crsdd.uqam.ca)

**Inscrivez-vous à notre liste d'envoi électronique**

[crsdd@uqam.ca](mailto:crsdd@uqam.ca)

---

**Bulletin de la Chaire de responsabilité sociale et de développement durable**

Rédacteur en chef : Julien Boucher

Rédactrice-adjointe, mise en page : Sophie Lévesque

Collaborateurs : Raphel Canet, Emmanuelle Champion, Mélanie Dufour-Poirier, Corinne Gendron, Marc-Antoine Hennebert, Jacques Letourneau, Yalina Molina.

**Pour soumettre un article, prière de consulter le site web [www.crsdd.uqam.ca](http://www.crsdd.uqam.ca).**

---