



Comprendre
la délocalisation
des emplois
... *pour mieux agir*

La délocalisation des emplois

Cette publication vise à améliorer notre compréhension du phénomène des délocalisations pour mieux cerner les implications des différents mouvements de production sur les conditions de travail. Elle vise également à préciser les stratégies que les organisations syndicales et les gouvernements peuvent mettre de l'avant afin de protéger l'emploi et faire face à cette menace des plus déroutantes.

Une petite mise au point

S'il semble simple a priori, le phénomène des délocalisations s'inscrit pourtant dans un contexte complexe de mondialisation et d'idéologie néolibérale. Pour mieux saisir la réalité idéologique qui se cache derrière ce phénomène, une clarification de certains termes s'impose. Le phénomène de mondialisation, pour lequel certains auteurs privilégient la terminologie de **globalisation**¹, a pris son essor pendant les années 80. Le terme de globalisation suggère « l'expansion planétaire d'un marché transnational déréglementé, qui tend à englober sans distinction dans la sphère marchande toutes les ressources de la planète (eau, forêts, minerais, etc.) et toutes les activités humaines (culture, santé, éducation, etc.) ». **C'est dans ce contexte de globalisation que s'inscrit le phénomène des délocalisations.**



¹ GÉLINAS, Jacques B. (2000), La globalisation du monde : Laisser faire ou faire?, les Éditions Écosociété, 340 p.



Le terme de délocalisation n'est pas nouveau. Entendu au sens large, ce concept transcende l'acception commune de transfert de la production d'une entreprise à l'étranger. Au sens intégral, la **délocalisation**² signifie qu'une organisation transfère sa production d'un établissement vers un autre, que celui-ci appartienne ou non à la même firme et qu'il soit ou non situé à l'étranger. Cela implique donc une transgression des frontières organisationnelles ou géographiques. Entendue ainsi, la délocalisation inclut le recours aux différentes formes d'externalisation que sont les sous-traitances domestique, nationale et internationale.

Lorsque les dirigeants d'entreprise décident du lieu physique ou organisationnel de production d'un bien ou d'un service, ils envisagent différentes options de **localisation de la production** (Jalette, 2008). S'ils décident de transférer certaines activités à l'extérieur de leur établissement, ils procéderont à ce qu'on appelle dans le jargon des relations industrielles, de l'externalisation. À l'inverse, le processus de rapatriement et de transfert d'activités vers l'établissement se nomme internalisation.

Il arrive effectivement, lorsque l'externalisation d'activités ne s'avère pas rentable, soit en raison des coûts de revient (coûts de production) soit à cause d'insatisfactions liées à la qualité du produit ou du service, que les dirigeants d'entreprise rapatrient des activités précédemment délocalisées ou envoyées à des sous-traitants. Le rapatriement d'activités sera également envisagé après qu'une entreprise ait amélioré l'efficacité de son usine ou encore pour remédier au manque de fournisseurs qualifiés ou à des problèmes avec les termes d'un contrat.

² JALLETTE, Patrice (2008). Les délocalisations : définition du phénomène, portée réelle au Québec et réponses syndicales, octobre, 37 p.

Les firmes invoquent également le manque d'économies et une surveillance problématique du contrat pour justifier les décisions de réinternalisation. Il est possible, en agissant de façon préventive sur les causes des délocalisations, d'éviter ces mouvements de va-et-vient de la production.

Qu'est-ce qui a favorisé la délocalisation des emplois ?

La délocalisation des emplois vers les pays à bas salaires a été favorisée par de nombreux facteurs, dont les plus notables ont été la **libéralisation et la déréglementation des marchés**. La redéfinition des règles de l'économie mondiale par le biais de la signature de traités de libre-échange ou d'accords bilatéraux et multilatéraux entre les gouvernements a créé une interdépendance des économies nationales.

La création de cet espace économique commun n'est pas due au fonctionnement des marchés économiques. Elle est plutôt le fruit d'une volonté politique de certains individus et gouvernements soucieux de satisfaire les intérêts des investisseurs et des firmes multinationales au détriment des citoyennes et citoyens et des travailleuses et travailleurs. Au Canada par exemple, les deux paliers de gouvernement se sont montrés très friands de ce type d'accords pour favoriser les exportations et éliminer les barrières qui nuisent au commerce et à la mobilité de la main-d'œuvre (droits de douane, quotas aux importations, etc.). Or, ces accords n'ont pas eu pour seul effet d'augmenter les exportations.



Chaque année, les importations en provenance des marchés en croissance occupent une place grandissante dans l'économie canadienne et, à mesure que gonfle la balance commerciale de pays exportateurs comme la Chine et l'Inde, le Canada accroît son déficit commercial et sa dépendance économique vis-à-vis de ceux-ci. L'ouverture de certains pans de l'industrie à la concurrence internationale n'est pourtant pas sans conséquence pour le secteur manufacturier notamment qui peine à survivre à une concurrence mondiale trop vive.



Archives FTQ

Par ailleurs, la quête excessive de rentabilité incite les dirigeants d'entreprise à réduire les coûts de production, ce qui a favorisé la création d'une véritable industrie mondiale de la sous-traitance. Les entreprises se livrent entre elles à une compétition féroce pour obtenir des investissements et séduire les consommateurs. À plus grande échelle, ce sont les pays, les villes et les régions qui se font concurrence en vue d'obtenir des investissements étrangers, une lutte parfois lourde de conséquences sur la viabilité économique de certaines régions mono-industrielles.

Enfin, les moyens technologiques de coordination de la production, la réduction des coûts de transport, amorcée il y a une cinquantaine d'années et la présence d'un bassin important de main-d'œuvre qualifiée à salaires réduits dans les pays émergents ont fortement facilité les mouvements de production à l'échelle planétaire.

La délocalisation : un phénomène en perpétuelle mouvance

L'évolution rapide du phénomène des délocalisations ne permet pas de présumer de son impact à long terme sur l'emploi. Cela dit, on observe déjà une métamorphose inquiétante du phénomène depuis son apparition. Alors qu'au début les emplois étaient principalement délocalisés vers le Mexique et l'Amérique latine, ce sont maintenant les pays asiatiques tels que la Chine et l'Inde qui bénéficient de ces mouvements de production.

Changement plus notable encore, le phénomène des délocalisations ne constitue plus d'abord une menace pour les emplois requérant un taux de qualification peu élevé et pour les travailleurs et travailleuses faiblement rémunérés comme ce fut le cas au début. En raison de l'amélioration de la formation de la main-d'œuvre dans les pays à bas salaires, la réalité est aujourd'hui tout autre.

La délocalisation des services touche désormais davantage les emplois requérant un niveau de scolarité élevé. Qui plus est, ce sont les personnes salariées ayant une rémunération supérieure à 20 \$ de l'heure qui sont les plus susceptibles d'être touchées par ces mouvements de production.

Les délocalisations dans le secteur des services

Différentes études ont démontré que les emplois susceptibles d'être délocalisés ont un dénominateur commun, celui d'utiliser de façon intensive les nouvelles technologies de l'information et des communications. Cette réalité fait des services un domaine particulièrement à risque de subir des délocalisations. De fait, les services sont en voie de devenir le secteur le plus touché par ce phénomène. L'externalisation des services ne date pas d'hier, mais la menace qu'elle représente a pris de l'ampleur alors qu'au Québec, c'est dans ce secteur que sont concentrés désormais 74 % des emplois. Étant donné qu'elles occupent une part importante des emplois dans les services, les femmes sont plus concernées que les hommes par les menaces de délocalisation.

Externalisation des services publics

Les restructurations des secteurs et services publics sont fréquemment présentées par nos gouvernements comme une nécessité découlant de la mondialisation d'une part, et de la crise des finances publiques d'autre part. Ceci étant dit, l'analyse critique des choix effectués par les gouvernements révèle plutôt que les restructurations s'inscrivent dans le courant néolibéral qui prône une intervention minimale de l'État, et lorsque le retrait de l'État n'est pas possible, l'introduction de méthodes d'organisation et de prestation des services publics fortement inspirées des modèles en vigueur dans le secteur privé.

Bien que la littérature foisonne de termes comme l'État-stratège, l'État-flexible, l'État-partenaire, qui font référence à la modernisation des services publics et à une prise en charge par les communautés, force est de constater que derrière ces mots se cache le désengagement de l'État. On assiste, au Québec comme ailleurs, à l'émergence d'un modèle d'organisation du travail et de prestation des services publics qui s'inspire fortement du modèle de la production allégée ou à flux tendus (aussi connu sous le vocable modèle Toyota) mis en œuvre, avec peu de résultats concrets, dans le secteur manufacturier dans les années 1990 et plus récemment dans celui des services privés (centres d'appels, restauration rapide, institutions financières, secteur de la vente au détail). Ce modèle repose sur plusieurs jalons :

- ✓ l'austérité envers les syndicats représentant les salariés de l'État ;
- ✓ le refus de la délibération démocratique avec l'ensemble des groupes sociaux ;
- ✓ la réingénierie des processus ;
- ✓ l'externalisation des activités vers un ensemble d'organisations privées, communautaires et sans but lucratif.

Le modèle de l'État allégé tend donc vers la détérioration des conditions de travail des agentes et agents publics (fonctionnaires, éducation, santé et services sociaux) alors qu'il recourt de plus en plus à des entreprises privées, des organismes sans but lucratif et des organismes communautaires pour offrir les services qu'il assumait autrefois.

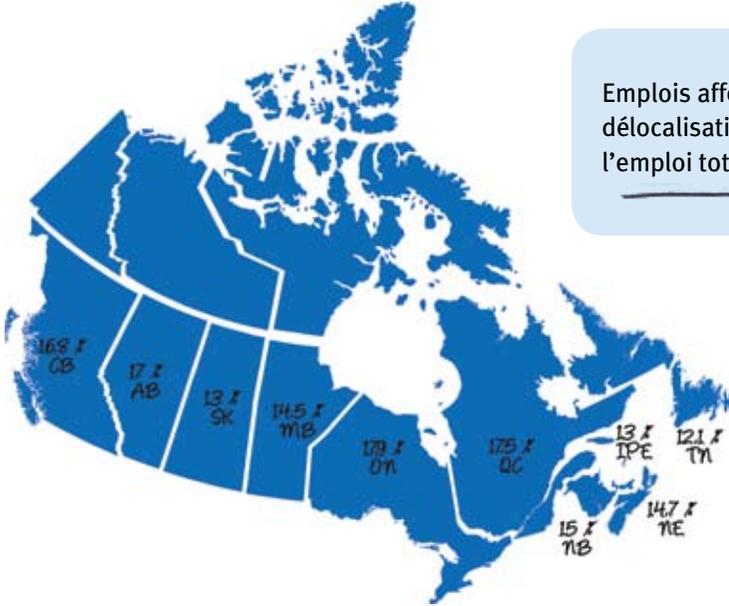
L'externalisation peut prendre plusieurs formes :

- ✓ privatisation ;
- ✓ sous-traitance ;
- ✓ impartition ;
- ✓ concessions ;
- ✓ franchise ;
- ✓ partenariats public-privé ;
- ✓ ou encore la création d'agences qui sont placées hors fonction publique.

Les enjeux pour le mouvement syndical et les mouvements sociaux sont que

l'externalisation crée une concurrence entre les agents publics et les personnes au service de l'État employées par l'entremise d'organismes communautaires, d'entreprises privées ou d'organismes sans but lucratif et dont les conditions de travail sont plus précaires. **Ainsi, il y a concurrence entre les employées et employés de l'État et les groupes qui sont leurs alliés historiques.** On voit se dessiner une dynamique de concurrence entre deux secteurs et groupes qui normalement devraient partager les mêmes objectifs.

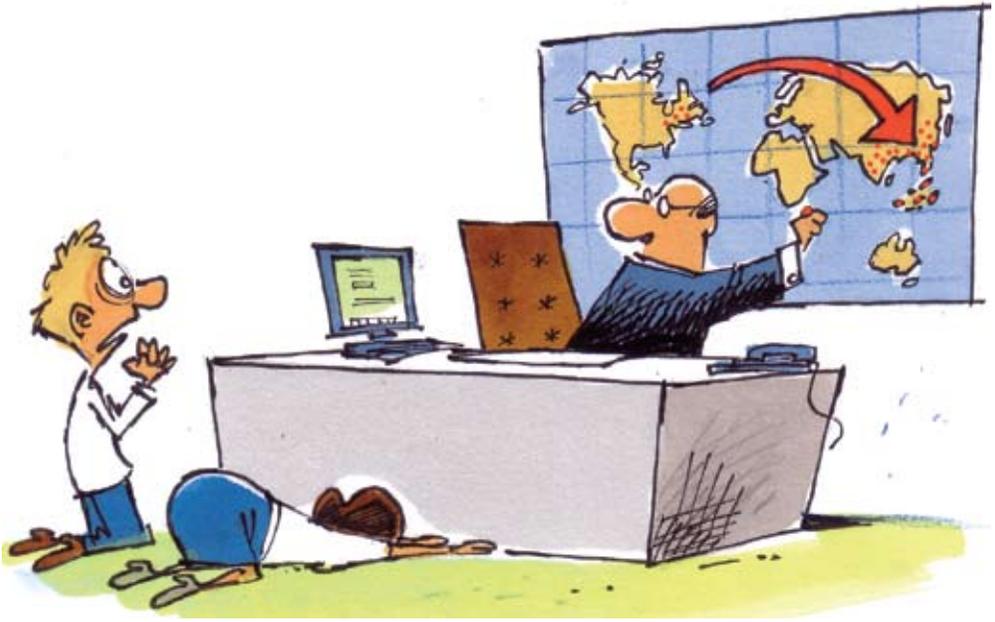
Implications des mouvements de production sur l'économie et l'emploi



Emplois affectés par les délocalisations, en % de l'emploi total, Canada, 2001

Bien que le phénomène des délocalisations au Québec soit réel, il reste difficile à quantifier en raison du caractère approximatif des données de Statistique Canada sur le sujet. **Les données de l'agence fédérale révèlent un écart significatif entre le nombre d'emplois menacés par les délocalisations et le nombre de ceux réellement délocalisés.** Plusieurs études révèlent que les délocalisations représentent entre 1 % et 4 % de la totalité des emplois perdus, soit une infime fraction du marché global. Cet écart prouve que l'externalisation est davantage une réalité idéologique qu'économique. De plus, cette disparité entre le nombre d'emplois susceptibles d'être délocalisés et le nombre réel de délocalisations témoigne de la façon dont le patronat se sert des questions de localisation de la production pour exercer un contrôle sur les travailleuses et les travailleurs.

Plus qu'un déplacement important de main-d'œuvre, les délocalisations sont d'abord une stratégie patronale visant à faire baisser les conditions de travail et les salaires des travailleuses et des travailleurs dans les pays industrialisés. (Hurteau 2008, p.36)



Recul de la création d'emplois

Les impacts socio-économiques de ces mouvements de production sont multiples. En plus de restreindre la capacité étatique à réguler l'économie, le processus de libéralisation de l'économie et le recours à l'externalisation ont pour conséquence de **freiner la création d'emplois au pays**. Le développement des secteurs manufacturier et des services dans les pays émergents draine à lui seul une part importante de la création d'emplois dans le monde. **On estime que l'intégration économique du Canada au marché chinois aurait coûté la création de quelque 146 460 emplois au Canada entre 1995 et 2004 (Hurteau 2008, p.36)**. Le fait que la délocalisation des emplois se fasse souvent vers des pays qui contreviennent aux conventions internationales fondamentales sur les droits du travail a pour effet de niveler vers le bas les normes en vigueur à l'échelle mondiale. En plus d'accorder des avantages concurrentiels déloyaux à certains pays, cela nuit considérablement à la promotion du travail décent, à l'application et au respect des conventions fondamentales relatives au droit du travail définies par l'Organisation internationale du travail (OIT) dans le monde. Les délocalisations peuvent également avoir des effets régionaux dévastateurs lorsque le principal centre d'activités économiques de la communauté est touché par la fermeture d'une usine.

Dépréciation des salaires

Par ailleurs, l'augmentation du bassin de main-d'œuvre qualifiée et meilleur marché à l'étranger conjuguée à la possibilité de délocaliser des emplois dans le secteur des services ont eu pour effet de déprécier les salaires réels des travailleuses et travailleurs qualifiés dans les pays qui délocalisent.



Détérioration des termes de l'échange sur les marchés internationaux

Parallèlement à cela, on a assisté à la détérioration des termes de l'échange sur les marchés internationaux. En économie, on parle de détérioration des termes de l'échange d'un pays ou d'une économie lorsque le prix des exportations d'un bien baisse, alors que celui des importations demeure identique ou augmente. Le pays en question doit alors exporter davantage de biens pour pouvoir en importer autant qu'avant, ce qui pousse à continuellement revoir les coûts de production à la baisse. Par ailleurs, l'arrivée de produits à faibles coûts dans nos marchés a permis aux consommateurs d'accroître leur pouvoir d'achat à court terme, mais elle a eu pour conséquence à moyen terme de niveler vers le bas la valeur des produits sur le marché. Pour rester compétitifs et réussir à écouler leur marchandise, les producteurs locaux ont donc été contraints d'ajuster leurs prix à ceux des produits provenant des économies émergentes. Cela a coûté un prix considérable aux travailleuses et aux travailleurs : le recours à la sous-traitance, à la délocalisation et à la diminution des salaires et des conditions de travail des employés et employées québécois.

Pertes fiscales

Les pertes de recettes fiscales encourues par les délocalisations constituent un autre impact important de ces stratégies patronales. Lorsque des firmes multinationales transfèrent leurs sociétés mères ou leurs sièges sociaux dans d'autres pays, par le fait même, une partie des bénéfices est transférée et taxée dans d'autres pays. La dépréciation des salaires occasionnée par le chantage de délocalisation se traduit également par des réductions des revenus d'impôt au pays.

Impacts environnementaux

De nombreuses firmes multinationales délocalisent certaines de leurs activités vers des zones où les normes environnementales sont plus souples pour contourner les législations plus contraignantes de leur pays, ce qui a de graves répercussions sur l'environnement.

Moins de financement dans la sphère sociale

Par ailleurs, en raison de la concurrence féroce qui se joue entre les pays pour l'obtention d'investissements étrangers et nationaux, les États sont contraints de fournir aux entreprises un environnement fiscal des plus compétitifs et des moins contraignants. Ce financement de crédits d'impôt et de cadeaux fiscaux aux multinationales se fait au détriment de l'investissement dans les missions sociales comme la santé et l'éducation.

Moins d'innovation

Les délocalisations se traduisent également par un certain affaiblissement de la capacité novatrice des entreprises locales. Bien que les pays industrialisés conservent encore une certaine avance technologique sur les économies en croissance, ces dernières rattrapent rapidement leur retard à mesure que sont délocalisés les budgets liés à la recherche dans l'industrie.

Répercussions des délocalisations sur le pouvoir d'action syndicale

La possibilité de délocaliser la production a également de nombreuses répercussions sur le pouvoir d'action des syndicats et sur les relations du travail. Les personnes salariées et les syndicats sont évidemment préoccupés par la précarité et l'insécurité d'emploi engendrées par l'externalisation d'activités. **Les syndicats assistent à l'effritement de leur pouvoir de négociation.** La perte de membres et la réduction de leur marge de négociation sont des facteurs qui concourent à affaiblir les organisations syndicales. Les gouvernements n'y trouvent pas non plus leur compte puisque les délocalisations sont synonymes de pertes d'appuis pour les politiciens.

Réduction de l'influence nationale dans les relations du travail

Ajoutons à cela que les entreprises sont de plus en plus fragmentées en raison de ces mouvements de production. On assiste à ce qu'on appelle la **modularisation** de la production, c'est-à-dire que la chaîne est de plus en plus divisée, l'ensemble des étapes du processus de production n'étant plus effectué dans un même établissement.

La mise en concurrence féroce des sites pour les investissements, que ce soit entre pays, villes, établissements ou sous-traitants, constitue une menace constante à la survie des usines, des emplois, des communautés, des

syndicats et, finalement, de tout le système de relations du travail, car les règles du système de relations industrielles nationales diffèrent d'un pays à l'autre. Les entreprises choisissent un lieu de production en fonction des conditions de travail en vigueur dans les pays étrangers, ce qui a pour effet de réduire l'influence des normes de relations du travail en vigueur à l'échelle nationale. Les menaces de délocalisation ont donc mis en évidence certaines limites de l'action syndicale, dont l'ancrage se situe principalement aux paliers local et national, plutôt qu'international.



Des solutions existent...³

S'il est vrai que les questions de localisation de la production défavorisent lourdement les travailleurs et les travailleuses dans la négociation de conditions de travail, ils ne sont pas pour autant complètement désarmés pour lutter contre les menaces de délocalisation. Il est difficile de déterminer quelles sont les pratiques les plus percutantes pour freiner les mouvements de production, car peu d'études sérieuses ont été menées sur la question. **Chose certaine, il est essentiel d'agir à la fois sur les causes et sur les conséquences de la délocalisation afin d'en contrer la menace.**

Prévenir les délocalisations

De façon préventive, travailler sur les causes de la délocalisation permettra de mieux saisir les raisons qui incitent les dirigeants d'entreprise à recourir à l'externalisation d'activités. Ce travail se fera par la négociation de rencontres d'information avec l'employeur afin que les travailleurs soient plus au fait de la situation économique et de la santé globale de leur entreprise et qu'ils saisissent davantage les politiques de gestion de l'entreprise. Les syndicats devront également procéder à une analyse exhaustive de leur milieu de travail et du secteur dans lequel œuvre l'entreprise pour mieux comprendre les enjeux derrière les menaces de délocalisation et poser un bon diagnostic de la situation.

³ JALLETTE, Patrice (2008). Les délocalisations : définition du phénomène, portée réelle au Québec et réponses syndicales, octobre, 37 p.

Cela leur permettra de renforcer leur pouvoir de négociation et leur capacité stratégique à proposer des alternatives à la délocalisation, et ce, dès les premiers signes de difficulté. Ils devront par ailleurs négocier un processus de consultation avec l'employeur et des clauses préventives visant à protéger leurs membres et minimiser les impacts d'une éventuelle délocalisation. La prévention inclut la révision du projet initial de l'employeur par la recherche d'alternatives, comme celle de procéder à une comparaison des sites actuels et potentiels pour déterminer ce qui motive à procéder à une externalisation de la production.

Les campagnes d'éducation sur les délocalisations auprès des travailleuses et des travailleurs permettront de mieux les armer afin qu'ils départagent les risques réels de transfert d'emplois des menaces patronales visant des concessions de leur part.

Développer une stratégie face à l'employeur

Une des stratégies syndicales à mettre de l'avant pour tenter de freiner le phénomène des délocalisations consiste à entamer des négociations avec l'employeur.



Cette stratégie de négociation représente un défi considérable pour les syndicats afin d'éviter autant que faire se peut d'accorder à la partie adverse des concessions importantes.

Pour dissuader l'entreprise de recourir à la délocalisation de sa production et ainsi éviter des pertes d'emplois, chaque syndicat devra mobiliser ses ressources en travaillant étroitement avec ses membres, en les informant et en les sensibilisant sur les enjeux de la délocalisation et de la mondialisation. Faute de loi contraignant un employeur à divulguer de l'information à ses travailleuses et travailleurs ou à

leur accorder du temps de négociation lorsqu'une délocalisation de la production d'activités est envisagée, les membres des syndicats devront tenter d'obtenir ce type d'information par la voie de la négociation. En disposant de suffisamment de temps et d'information, les syndicats seront ainsi en meilleure posture pour négocier des indemnités de départ, des clauses de licenciements collectifs et des préavis de licenciement, qui sont autant de mesures susceptibles de protéger leurs membres en cas de délocalisation et de dissuader une entreprise de recourir à l'externalisation de ses activités. (Lévesque et Murray, 2005).

Développer des alliances avec d'autres syndicats et avec la communauté

Les syndicats doivent également développer des réseaux entre eux, à l'échelle nationale et internationale ou avec des groupes communautaires. La création d'alliances entre syndicats d'une même entreprise transnationale permettra de mieux connaître les conditions de travail établies dans d'autres pays par l'entreprise. L'alliance avec des fédérations professionnelles internationales ou avec des travailleurs d'un même secteur économique permettra aux travailleuses et aux travailleurs d'étendre leur représentativité en plus d'élargir le cadre de leur lutte aux fournisseurs et aux sous-traitants. Les syndicats pourront ainsi se réunir pour négocier des accords cadres avec des entreprises multinationales afin d'encadrer les pratiques de ces dernières à l'étranger. Ces accords permettront d'assurer un plus grand respect des droits des travailleurs au sein des pays où sont implantées lesdites entreprises et d'inciter ces dernières à se montrer socialement responsables indépendamment des règles et des lois de protection des travailleurs en vigueur dans ces pays.

De tels accords représentent des mécanismes efficaces de régulation des pratiques des entreprises afin d'inciter ces dernières à offrir de la formation aux employés, à respecter l'exercice des droits syndicaux, à promouvoir la santé et la sécurité au travail, à permettre l'accès à de l'information sur l'entreprise, etc. L'établissement d'alliances durables avec des groupes sociaux de la communauté est essentiel pour renforcer l'appui que recevront les travailleurs et travailleuses dans leur mobilisation et pour fortifier leur capacité d'action. Cette coopération doit donc se faire tant à l'échelle nationale qu'internationale.

Faire entendre notre opposition!

Les travailleurs et travailleuses syndiqués disposent de plusieurs moyens pour clamer leur opposition à la délocalisation et exercer de la pression sur le patronat. Sensibiliser la clientèle de l'entreprise et la population aux implications de la délocalisation, mener une action politique, faire du lobbying, recourir à des manifestations représentent différentes méthodes à mettre de l'avant pour exercer des pressions incitatives sur l'employeur.



Archives CSN



Archives CSN

D'autres actions syndicales plus traditionnelles, comme celles d'appuyer les organisations syndicales à l'étranger et de mener des campagnes de pression à l'échelle mondiale, de refuser les heures supplémentaires, de faire des griefs et des grèves sont des recours traditionnels qui ont plus de poids. Dans certains cas, des contestations judiciaires pourront être engagées.

Exercer une pression sur l'État et sur les entreprises

Les États ont la responsabilité de régir l'environnement institutionnel afin que les entreprises se montrent plus responsables socialement et qu'elles soient moins enclines à se servir des questions de localisation de la production pour faire baisser les conditions de travail des personnes salariées. Les États se doivent de préserver un espace politique favorisant un développement économique durable en mettant fin à la négociation d'accords internationaux néfastes tant pour leur économie que pour leur autonomie politique.

L'État a également un rôle clé à jouer afin de freiner les mouvements de production et d'en limiter les conséquences sur les conditions de travail. Il est primordial de trouver des alternatives qui permettront de protéger l'emploi plutôt que d'exiger indéfiniment plus de flexibilité de la part de la main-d'œuvre québécoise. Plusieurs États américains ont déjà commencé à réglementer le marché à l'aide de lois anti-délocalisations pour limiter l'influence négative de la concurrence internationale sur l'emploi. **C'est le cas par exemple du New Jersey qui exige des entreprises qu'elles divulguent l'emplacement de leurs centres d'appels.** La Californie, Washington et le New Hampshire quant à eux obligent les firmes à prévenir le gouvernement avant de procéder à des délocalisations. Ces alternatives sont applicables à condition qu'il y ait une volonté politique d'agir et que l'État s'assure que les syndicats, par leur présence et leur implication, demeurent des interlocuteurs légitimes

dans le processus de négociation. Les provinces et les États pourraient s'accorder sur l'instauration d'un plancher fiscal commun afin de ne pas favoriser certaines régions dans l'obtention d'investissements. Cela limiterait la concurrence féroce et déloyale à laquelle les États et les régions s'adonnent et favoriserait plutôt un climat de coopération. Plusieurs réactions politiques permettent de limiter les impacts négatifs des délocalisations. Un certain nombre de mesures peuvent être mises de l'avant par l'État pour faire en sorte que le recours à la délocalisation s'avère coûteux pour les entreprises. Hausser les coûts de la délocalisation et ceux de la transaction en allongeant la durée du préavis de licenciement, facturer aux entreprises tous les frais de reclassement, exiger d'elles qu'elles remboursent les prêts gouvernementaux octroyés pour favoriser la création d'emplois sont autant de mesures qui dissuaderont les entreprises d'externaliser la production ou du moins les freineront dans leur élan.

Encadrer la sous-traitance

L'adoption de politiques d'approvisionnement responsable par les entreprises et les institutions publiques peut également contribuer à mieux encadrer le phénomène de la sous-traitance. Cependant, un encadrement réel de la sous-traitance ne pourra se faire que par le respect, dans toute la chaîne de production, des droits humains, notamment des conventions internationales sur la liberté syndicale, de la reconnaissance du droit d'association et de négociation collective, de l'abolition du travail des enfants et du travail forcé.

L'octroi d'aide gouvernementale sous certaines conditions clairement définies, notamment le maintien de l'emploi au palier régional, assurerait que l'aide versée aux entreprises serve réellement à créer des emplois au pays ou à tout le moins à protéger ceux existants. Ces conditions permettraient aux gouvernements d'exiger des firmes qui délocalisent qu'elles remboursent les subventions reçues.

Dans le cas de transnationales ou d'entreprises qui délocalisent en faisant fi des droits humains, l'État peut les exclure des contrats publics. S'il est vrai que cela contrevient aux lois de la concurrence et aux engagements internationaux existants, il est tout à fait justifiable politiquement de prioriser les entreprises locales dans l'octroi de contrats publics et ainsi participer au développement économique du pays.

Il convient toutefois de souligner que de nombreuses questions restent en suspens quant aux moyens dont les syndicats et les

gouvernements entendent se doter afin de préserver l'emploi à l'échelle locale, régionale ou nationale et favoriser le développement économique du pays. Faut-il taxer les importations liées aux délocalisations de certaines firmes qui ne respectent pas les règles environnementales pour empêcher l'externalisation d'entreprises polluantes? Une telle mesure permettrait-elle de forcer les entreprises délinquantes à adapter leur système de production aux règles des pays plus avancés en matière d'environnement et à mettre un frein à l'avantage concurrentiel des pays au sein desquels les normes environnementales ne sont pas ou peu appliquées? Faut-il imposer des quotas de fabrication locale aux propriétaires de marques déposées dans un pays et attribuer le droit exclusif d'utilisation de cette marque avec la disposition sine qua non que ces quotas soient respectés? Ces questions se posent aujourd'hui aux organisations syndicales et plusieurs débats incontournables restent à faire.

Agir sur les conséquences des délocalisations

L'amélioration de la protection sociale, des régimes d'assurance chômage, des régimes de retraite permettrait d'offrir aux travailleurs touchés par les délocalisations un accès à des protections sociales satisfaisantes.



SANS PROTECTION SOCIALE



AVEC PROTECTION SOCIALE

CETTE PUBLICATION A ÉTÉ RENDUE POSSIBLE GRÂCE À LA COLLABORATION DE :

Rédaction et coordination
Feyla Kébir

Recherche
Jean-Noël Grenier
Philippe Hurteau
Patrice Jalette
Hugues Rondeau

Comité de coordination
et de lecture
Isabelle Coulombe, FTQ
Karine Crépeau, FIQ
Johanne Gagnon, SFPQ
Josée Lamoureux, CSN
André Marcoux, AREQ
Francine Néméh, CISO
Hugues Rondeau, CCMM-CSN

Illustrations
Boris

Design graphique
Marlene-b.com

Révision linguistique
Andrée Bérubé, CSQ

Remerciements
Le CISO remercie tous les
syndicats qui ont participé à la
création de cette fiche.

Soutien financier
Nous tenons à remercier le
Fonds autonome d'engagement
du public (FADEP) de l'Agence
canadienne de développement
international (ACDI) pour sa
contribution à la réalisation de
ce document.



Agence
canadienne de
développement
international

Canadian
International
Development
Agency





PROTECTION
SOCIALE



CiSO

centre international
de solidarité ouvrière

565, boul. Crémazie Est, bureau 3500
Montréal (Québec) H2M 2V6
Téléphone : 514 383-2266
Télécopieur : 514 383-1143
ciso@ciso.qc.ca

www.ciso.qc.ca

