



« LES OUBLIÉS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE »
AGIR SYNDICALEMENT POUR LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Renaud Ledoux (CQCAM)
Isabelle Coulombe (FTQ)



ACCUEIL ET PRÉSENTATION DE L'ATELIER

TOUR DE TABLE

Nom : _____

Fonction syndicale : _____

Emploi occupé et milieu de travail : _____

Quelles sont vos attentes face à cet atelier ?

PRÉSENTATION DE L'ATELIER

Objectifs de l'atelier

- Informer et sensibiliser les membres du syndicat aux principes du développement durable et de la responsabilité sociale de l'entreprise dans leur milieu de travail et de vie.
- S'intéresser à la réalité de la responsabilité sociale de Bombardier aéronautique et l'inscrire dans les activités syndicales.

Déroulement de l'atelier

Tout au long de l'atelier, nous travaillerons ensemble, à la fois sous forme d'exposés et de plénières, où vous serez appelés à présenter votre conception des thèmes de discussions. Pour chacun des aspects de l'atelier, vous pourrez proposer des pistes de solutions syndicales afin de construire un meilleur rapport de force face à l'employeur.

1^{er} bloc

Comprendre la responsabilité sociale de l'entreprise à partir de vos propres expériences, mais aussi en analysant ce qui se passe dans certains milieux, au Québec et ailleurs dans le monde.

2^e bloc

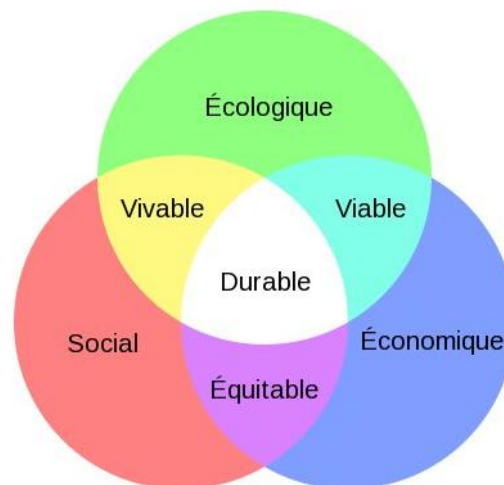
Formuler des pistes d'actions syndicales dans l'entreprise et sur vos milieux de travail, par l'approfondissement des enjeux à partir des exemples connus en matière de responsabilité sociale des entreprises, notamment la négociation de l'information.

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE : UN PHÉNOMÈNE À DÉFINIR

De plus en plus on attend parler de nos jours du fameux développement durable. Que ce soit dans les médias, dans notre milieu de travail, même avec nos amis et notre famille, nous sommes tous à notre manière interpellé et impliqué pour agir sur le développement durable. Souvent, les premières idées que nous avons en tête, c'est l'environnement et ces pratiques : le recyclage, l'utilisation de sacs réutilisables pour l'épicerie, prendre le transport en commun, etc.

Définition du développement durable

Cependant, le développement durable c'est bien plus que l'environnement. Le développement durable est constitué de trois piliers fondamentaux : le social, l'économique et l'environnemental. L'économie est un moyen pour accéder au bien-être individuel et collectif. Le développement social en est l'objectif, la finalité. Alors que l'environnement en demeure la condition. En principe, c'est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs.



Cette conception du développement durable fut au centre des déclarations politiques du 28^e Congrès de la FTQ en 2007. À cette occasion, la centrale s'est engagée envers le développement durable, en insistant sur la place centrale que doit occuper l'être humain et son milieu dans nos préoccupations syndicales.

« La raison d'être du développement durable est d'abord de répondre aux besoins humains. Tant que tu n'auras pas satisfait ces besoins de base, le reste ne peut pas se faire. Mais ces besoins sont par définition infinis, ce qui oblige l'adoption d'un cadre éthique pour répondre aux besoins dans le respect des capacités de support des écosystèmes et de la façon la plus juste et équitable possible. Dans ce cadre, l'économie continue d'occuper une place centrale, pas tant qu'objectif, mais en tant qu'outil. »

-Claude Villeneuve-

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE : UN PHÉNOMÈNE À DÉFINIR

Donc, il y a la question de se projeter dans l'avenir, agir avec précaution. Et c'est justement par cette précaution que nous devons aller au-delà du discours des entreprises et des gouvernements, en questionnant directement leurs pratiques. D'une part, nous limitons souvent le volet social à l'acceptabilité d'un projet au niveau local. D'autre part, les engagements des entreprises et des gouvernements font plutôt référence à des campagnes publicitaires jouant sur leur réputation, plus que sur un engagement véritable.

De sorte qu'ici, nous sommes responsables d'agir dans cette perspective de durabilité, non seulement comme citoyen, mais également comme consommateur, producteur et surtout travailleur. C'est pourquoi de plus en plus de réflexions posent l'avenir durable du Québec dans ce rapport qu'entretiennent les organisations (*syndicats, coopératives, gouvernements, entreprises privées, etc.*) avec ces responsabilités qui incombent sur nos activités économiques et leurs effets sociaux et environnementaux sur les populations.

En 2004, les particuliers effectuaient environ 29 % de tous les achats de biens et de services, selon Statistique Canada. Or, les entreprises, les industries et les gouvernements avaient une plus grande portée, puisque leur sphère d'influence représentait 69 % de la même tarte. On ne peut pas faire porter le fardeau aux seuls individus. Il faut le faire porter par ceux qui ont le plus d'impact, soit les organisations.

-Le Devoir, 19 novembre 2011-

Définition de la responsabilité sociale des entreprises

Si l'on veut préciser, la responsabilité sociale des entreprises (RSE) est ce rapport entre les décisions de l'employeur vis-à-vis ses activités et ses impacts dans le développement durable. Généralement, nous concevons que cette responsabilité impose que nous ayons des comportements éthiques et transparents, contribuant à la santé et au bien-être de la société.

La RSE combine et intègre des politiques, des programmes, des enseignements et des pratiques qui s'étendent à tous les domaines d'exploitation d'une entreprise, ainsi qu'aux collectivités où elle est implantée. On aborde souvent la RSE dans le même contexte que la consultation des intervenants, la conscience sociale des entreprises, la bonne gouvernance ou le développement durable.



LE DÉVELOPPEMENT DURABLE : UN PHÉNOMÈNE À DÉFINIR

À l'échelle internationale, la responsabilité sociale des entreprises désigne les démarches que font les entreprises auprès d'intervenants clés pour résoudre des questions comme les suivantes :

- le respect, par les entreprises et leurs partenaires commerciaux, des normes fondamentales du travail fixées par l'OIT;
- le respect des droits de la personne;
- la protection de l'environnement mondial et local;
- l'incidence des activités d'entreprise (p. ex., les délocalisations) sur les collectivités et sur certains groupes, comme les populations autochtones;
- la réduction des incidences négatives, pour les entreprises présentes dans des zones de conflit;
- les moyens d'éviter la corruption; la protection des consommateurs.

Il ne s'agit donc pas de se limiter à l'application des normes internationalement reconnues et des lois nationales, mais aussi un engagement qui s'exerce auprès des communautés participantes aux activités de l'entreprise. Par exemple, l'intégration des revendications syndicales au sein de la transformation des pratiques de l'entreprise, ou bien l'adoption d'outils communs de gestion de ces responsabilités, comme une Politique d'approvisionnement responsable.

Politique d'approvisionnement responsable

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

Définition : Politique d'approvisionnement responsable (PAR)

Il s'agit d'une politique adoptée par une organisation pour encadrer tous les achats de produits et services fournis pour son compte, pour poursuivre ses activités. Une politique d'approvisionnement responsable fait explicitement référence à des normes fondamentales du travail et à des normes minimales environnementales, comme le principe de précaution. Elle exige aussi du fournisseur qu'il dévoile les lieux exacts de production (ce qu'on nomme transparence) et prévoit une marche à suivre dans le cas où il est prouvé que les produits ne respectent pas les normes mentionnées dans la politique. Les fournisseurs qui souhaitent vendre un produit à une organisation doivent respecter les normes incluses dans sa politique, notamment le travail décent.

- *Coalition québécoise contre les ateliers de misère (CQCAM)*-

Par exemple, le syndicat des TCA au Québec et au Canada participe déjà à ces dossiers dans ses instances. Ces syndicats encouragent d'ailleurs à l'achat syndical et l'achat local ou régional, un critère favorable au maintien et à la création d'emplois chez nous, mais aussi un facteur important de réductions de l'empreinte écologique relié au transport des produits. Ce sont des aspects fondamentaux pour l'implantation d'une PAR.

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE : UN PHÉNOMÈNE À DÉFINIR

C'est donc une politique en solidarité avec les travailleurs et travailleuses du monde. En améliorant leurs conditions de travail, nous contribuons aussi à conserver nos emplois et nos propres conditions de travail qui subissent une pression à la baisse. Plusieurs outils syndicaux peuvent être considérés. Déjà cette année, la FTQ s'est dotée de sa propre PAR lors de son congrès, tandis que par voix de résolution, le SPEB-Québec adoptait une politique d'achat éthique en 2006.

Il en est de même pour plusieurs organisations publiques et entreprises privées, dont Bombardier aéronautique qui possède une politique similaire: Code de conduite pour ses fournisseurs. Ce type de politique a l'intérêt de pouvoir cerner des critères à la fois économiques, sociaux et environnementaux dans les activités de nos organisations, favorisant ainsi la responsabilité sociale de celles-ci.

Un cas type : L'entreprise Goldcorp au Honduras

Goldcorp, une entreprise minière canadienne, fait l'objet d'une campagne internationale pour l'obtention de compensation pour ses travailleuses et ses travailleurs exposés à des métaux lourds. Depuis plusieurs semaines, un vent de colère gronde à Tegucigalpa, au Honduras, où les travailleurs et communautés exposés à des produits chimiques générés par l'activité de Goldcorp entendent se faire écouter. Les travailleuses et les travailleurs ont manifesté devant la Cour suprême du Honduras afin de rappeler l'intime lien entre les conditions de travail, les pratiques de l'entreprise et la qualité de vie des communautés.

- La Tribuna, 19 novembre 2011-

Ce cas exprime que les pratiques de l'entreprise ont des impacts sociaux et environnementaux relevant de la responsabilité sociale de l'entreprise:

- ✓ Contamination de l'environnement de travail ;
- ✓ Pollution de l'écosystème ;
- ✓ Faible santé et sécurité au travail ;
- ✓ Atteinte à l'intégrité physique des travailleuses et des travailleurs ;
- ✓ Incapacité à travailler et subvenir à ces besoins ;
- ✓ Développement social et bien-être individuel compromis ;

Quelques constats :

- Le développement durable, c'est l'affaire de tous ;
- Nous avons une responsabilité individuelle et citoyenne ;
- Notre entreprise est un regroupement de travailleurs et travailleuses ;
- Nous sommes des partenaires de la responsabilité sociale de l'entreprise ;

Comme la RSE demeure essentiellement volontaire, il s'agit pour les organisations syndicales de forcer la main aux gestionnaires des entreprises.

POURQUOI AGIR SYNDICALEMENT ?

Questionnement en plénière :

1. Pourquoi on s'intéresse à ces concepts dans le monde syndical ?



POURQUOI AGIR SYNDICALEMENT ?

La délocalisation des emplois

Une entreprise, ça transforme des matières en des produits, des biens et/ou des services qui sont échangés sur le marché de la consommation à un individu ou une organisation. Par exemple, sur votre milieu de travail, on assemble des pièces pour bâtir des avions. Quand nous prenons le temps de bien observer, on discerne la configuration des pièces, les matériaux utilisés et les lieux de provenance des matières. Ce sont des conditions en continuelle mouvance dont dépend le fonctionnement de nos usines et manufactures.

Exemple personnel : Entrepôt de Brault et Martineau

Ces conditions ont tendance à changer au fil des innovations et/ou de la fluctuation du marché. Au Québec, pendant des années, la plupart des meubles et produits du meuble consommés ici (armoire, bureau, sofa, table et chaise, etc.) étaient fabriqués au Québec avec des produits québécois. Lorsque j'étais ouvrier dans un entrepôt de l'est de la ville (Brault et Martineau), une part essentielle de mon travail était de faire la réception et l'expédition des marchandises.

Donc, j'étais le premier témoin des comportements d'affaire de cette entreprise québécoise. Et puis, au fil des années, j'ai commencé à mettre en perspective ce qui se passait sous mes yeux. Alors, j'ai constaté assez rapidement que lorsque les manutentionnaires déchargeaient les boîtes des camions, la provenance des marchandises avait changé sur une courte période. En fait, les conditions de transformation des matières, d'exploitation des lieux de travail et d'accumulation du capital portaient les fournisseurs de l'entreprise à se tourner vers d'autres lieux de production.

Quand on parlait de meuble, généralement on recevait des marchandises provenant de la Rive-Sud et de la Mauricie, rien de plus québécois. Pour les électroménagers, c'était de Montréal, surtout, et l'électronique provenait des États-Unis. Bien que la liste des fournisseurs n'ait pas trop changé, les produits venaient désormais d'Asie : Chine, Malaisie, Philippines, Thaïlande, etc.

C'est ce que l'on nomme les facteurs de production, fondement de la valeur de l'argent nécessaire aux transactions financières et commerciales. Pour analyser l'évolution d'une entreprise, on doit avant tout s'attarder à quatre principaux facteurs:

- Le travail (*conditions de travail, embauche, délocalisation, salaire, etc.*)
- Les ressources naturelles (*pétroles, minerais, eaux, matières premières, etc.*)
- Les ressources matérielles (*installations, équipements, etc.*)
- Savoir-faire (*procédés techniques, connaissances, propriété intellectuelle, etc.*)

Donc ce n'est pas l'entreprise qui déménage, mais sa production. La délocalisation de la production touche non seulement les produits de base et de transformation des matières premières, mais également les entreprises de plus hautes technologies. On peut penser à GE ou bien Electrolux.

POURQUOI AGIR SYNDICALEMENT ?

Donc plus loin, plus de transport, mais aussi plus d'emballages. Ça touche l'environnement: *l'écoconception et l'éco-efficacité*. Pour transporter par conteneur des produits sur plusieurs milliers de kilomètres, nous n'emballons pas des marchandises de la même manière que si on est le voisin. C'est la manière de produire et de transporter qui s'est transformée. Il faut composer avec ce phénomène, ses bons côtés comme ses mauvais.

Ces bouleversements sur l'approvisionnement et la production des produits dans nos entreprises posent des questions délicates. D'où viennent ces produits ? Dans quelles conditions ont-ils été produits ? Et que fait mon entreprise pour assurer que ces produits respectent les normes environnementales et sociales ? Donc ce que mon entreprise consomme et comment elle génère ses profits à un lien inévitable avec le travail décent, avec sa responsabilité sociale dans sa communauté. Au terme de la course, on demande davantage de sacrifices aux travailleurs et travailleuses pour la maximisation des profits. Nous sommes en compétition non seulement entre les pays enrichis et appauvris, mais également à l'intérieur même de ces catégories de société.

Les agences de placement temporaire : Précarisation du travail

Si les entreprises confrontent les travailleurs et travailleuses par la menace de la délocalisation et de la sous-traitance, elles peuvent également imposer une précarisation du travail à l'intérieur même de nos entreprises. Quand nous considérons que le travail est une des principales sources de sécurité sociale (régime de retraite, assurance, CSST, RRQ, RQAP, salaire et avantages sociaux, etc.), on ne peut que constater l'importance de responsabiliser son entreprise sur ses comportements envers la société, notamment sur la question du travail à l'intérieur de sa chaîne d'approvisionnement.

Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), il existe huit normes fondamentales du travail: *liberté d'association, droit à la négociation collective, le travail des enfants, le travail forcé, rémunération égale, etc.* Si le Canada en a adopté 5 sur 8, et que le Québec possède un code du travail détaillé, il demeure que nous pouvons toujours être témoins du travail précaire.

Définition du travail précaire

Le travail précaire désigne un emploi qui présente trop peu de garanties d'obtenir ou conserver dans un avenir proche un niveau de vie *décent* ou *acceptable*, et qui engendre un profond sentiment d'incertitude sur l'avenir, un sentiment de précarité. On trouve ce type de travail auprès de certaines catégories de travailleurs: migrants, femmes, jeunes, non qualifiés, etc.

Travail précaire au Québec

L'exemple des agences de placement demeure sans doute une figure éloquente de cette précarisation du travail, puisque ce phénomène est autant visible au Québec qu'à l'échelle internationale. C'est un symptôme de cette toile de fond qui plonge vers le bas nos conditions de vie.

À Montréal il existe des dizaines d'agences de placement temporaires de personnel. Pourtant, on en peut à ce jour assurer que les conditions de travail offertes à ces travailleurs sont décentes. Lors de la dernière journée mondiale pour le travail décent (7 octobre 2011),

POURQUOI AGIR SYNDICALEMENT ?

plusieurs organisations de défense des droits de la personne et du mouvement syndical ont effectué une tournée de certains lieux de travail que nous considérons comme des ateliers de misère.

Facilement, nous avons été en mesure d'identifier le lien entre la précarité au travail, l'utilisation d'agences de placement en main-d'œuvre et l'irresponsabilité sociale de certaines entreprises. Plusieurs travailleurs et travailleuses arrivent au pays à la recherche d'un emploi. Ne parlant pas nécessairement la langue de la société d'accueil, ne connaissant par les lois minimales devant être respectées. Malheureusement, certains employeurs abusent de cette situation. On fait de leur fragilité une opportunité d'embauche rimant avec la précarisation du travail. Cependant, est-ce responsable de promouvoir la déresponsabilisation des employeurs concernant des enjeux aussi importants que la santé-sécurité au travail, ainsi que les assurances et les régimes de retraite.

Plusieurs de ces travailleurs nous ont témoigné de ces conditions de misère auxquels ils furent confrontés: salaire en dessous du minimum et non déclaré, plus de 14 heures de travail par jour et souvent obligatoires, changement du lieu de travail tous les jours, etc. Et pourtant, ces travailleurs participent à notre économie. Ils font sans doute partie de nos habitudes de consommation, aux fournisseurs et clients de nos entreprises. S'ils ont droit au travail, ils ont certainement droit à un travail décent.

Sans travail décent, les citoyens et les organisations n'ont plus les moyens de consommer de manière responsable. Moins de consommation de qualité, moins d'emploi, donc nivellement par le bas de nos conditions de vie. C'est ce que l'on désigne comme le *dumping social*.

On ne peut demander le plus bas prix de tous les jours, sans qu'il y ait des impacts à l'autre bout de la chaîne.

Donc l'objectif, garantir et promouvoir le droit au travail décent, ici comme ailleurs, pour s'assurer que les meilleures conditions de travail dans le monde garantissent également de bonnes conditions de vie au Québec. Pour ce faire, il faut faire pression pour que nos entreprises respectent leurs engagements et leurs responsabilités sociales.

Quelques constats :

- Bombardier aéronautique est une firme multinationale où nous sommes témoins et acteurs de ses comportements (travail précaire et délocalisation);
- Les comportements de Bombardier aéronautique peuvent avoir un impact négatif sur les populations dans le monde, incluant le Québec.
- Nous sommes engagés dans un processus de dumping social nécessitant des actions concertées pour responsabiliser nos entreprises.

QUE FAIRE CHEZ BOMBARDIER AÉRONAUTIQUE?

À ce jour, les bénéficiaires de la mondialisation ont été accaparés par les entreprises et les grands investisseurs, mais ils n'ont que très peu bénéficié aux populations ou aux travailleurs et travailleuses. L'économie mondialisée ne redistribue pas les richesses. Pire, l'écart entre les riches et les pauvres s'est accru, même dans les pays les plus enrichis.

Nous sommes désormais à la croisée des chemins. Nos économies sont en péril. Le fruit de nos succès est remis en question et la somme des indignés occupe la place publique. Capitalisme de crise ou crise du capitalisme, la pauvreté et les inégalités se dressent devant un modèle de croissance infini soutenu par des pratiques qui consomment nos ressources au-delà des capacités de la planète, laissant sur son chemin la dignité humaine en deuil et nos environnements traumatisés.

Pourtant, cette façon de faire n'est pas inéluctable. Nous pouvons engager nos efforts dans des initiatives locales porteuses de transformations. Ce qui n'exige pas de se limiter aux petits gestes. Agir syndicalement sur la mondialisation ne consiste pas à rompre avec notre tradition de lutte. Au contraire, notre action syndicale quotidienne constitue déjà, pour une bonne part, un acte de citoyenneté fondamental pour tenir bien haut nos revendications.

Négocier l'information

Pour revendiquer et agir sur nos milieux de travail, il faut avant tout s'informer. Et pour bien s'informer, il faut se donner les outils nécessaires, se donner des accès à ces informations vitales et stratégiques. Nous devons suivre de près l'évolution de notre entreprise pour voir venir les coups.

Cette proposition peut prendre plusieurs formes, dont le point central demeure notre convention collective. On le sait avec la mondialisation des affaires, c'est la complexité d'avoir un point de vue général sur l'évolution des entreprises que nous devons saisir. Pour ce faire, nous pouvons négocier cet accès à l'information dans nos contrats de travail pour que le syndicat, par exemple, puisse avoir une rencontre annuelle avec la haute direction. Ceci pour obtenir le portrait de la situation de l'entreprise sur tous les plans: gestion, finances, mise en marché, production et ressources humaines.

De sorte qu'il devient plus facile de coordonner nos efforts avec les parties syndicales qui participent aux sphères d'influence de l'employeur (succursales, divisions, clients, fournisseurs, etc.). Il est essentiel de développer des relations avec ces syndicats pour développer des stratégies communes, partager des revendications.

Une politique dans son organisation

Autrement, comme travailleur et travailleuse, nous pouvons travailler à l'adoption de politique de responsabilité sociale à l'intérieur de nos organisations, autant sur nos milieux de travail que dans nos syndicats. Que ce soit par l'adoption de résolution en congrès, en assemblée générale, ou bien par la négociation des conventions collectives, l'expression démocratique des travailleurs et travailleuses s'avère un puissant levier d'influence dans nos organisations. Par exemple, nous pouvons agir dans l'ensemble de nos instances syndicales en participant activement à l'adoption de politiques syndicales de solidarité et de responsabilité. Nous n'avons qu'à mentionner l'existence du Fonds de justice sociale des TCA.

QUE FAIRE CHEZ BOMBARDIER AÉRONAUTIQUE?

Investissement socialement responsable

Il en est de même en ce qui concerne l'investissement socialement responsable, ou bien la gestion de nos caisses de retraite. À notre manière, nous maintenons tous un lien tangible avec la préparation de notre retraite, autant par nos contributions au Fonds de solidarité de la FTQ que dans nos institutions financières et les régimes de retraite complémentaires de nos employeurs.

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

Par ce poids considérable que nous possédons, nous pouvons également faciliter la responsabilisation de nos organisations en s'investissant dans les instances décisionnelles de nos régimes de retraite, en prenant part aux décisions concernant entre autres:

- La politique de placements et d'investissements pour assurer la survie du régime et un contrôle sur les placements;
- La politique et l'exercice des droits de vote des actions détenus par le régime, lui permettant d'exercer ses votes dans l'intérêt des membres, particulièrement en ce qui a trait à la gouvernance des entreprises ou au respect de leur responsabilité sociale, notamment en matière de développement durable;
- La recherche d'un rendement équilibré visant le long terme;
- Les risques associés au placement qu'il est possible d'évaluer en appliquant les principes de précaution très simples;
- L'intégration d'une vision sociale dans le choix des investissements.

Ces questions participent ainsi à ce que nous considérons comme les principes de l'investissement ou de la finance socialement responsables. Ceci consiste à inclure les préoccupations environnementales, sociales et de gouvernance dans la gestion et la sélection des investissements. Le principe demeure toujours le même : investir notre argent pour qu'il puisse agir comme levier pour construire un monde plus écologique, équitable et solidaire.

Se donner un accord-cadre international

Comment défendre les droits des travailleurs quand la législation est inadaptée? Comment assurer le respect des **normes fondamentales du travail de l'OIT** dans tous les établissements d'une société transnationale? Et comment protéger les intérêts des travailleurs quand les syndicats sont faibles ou inexistantes?

Sans se substituer aux conventions collectives, un accord-cadre international (ACI) est le résultat d'une négociation entre un employeur et les syndicats dans lequel l'employeur s'engage à respecter un standard social minimum dans tous les sites de la compagnie. Un accord-cadre international a pour objectif l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs et de leur famille dans les pays appauvris et émergents. Il s'agit de réduire,

QUE FAIRE CHEZ BOMBARDIER AÉRONAUTIQUE?

voire d'annuler les gains obtenus par les actionnaires qui construisent leur *avantage compétitif* sur les bas salaires et l'absence de règles sociales.

Ce sont les instruments nouveaux pour faire respecter les droits humains fondamentaux et les droits sociaux pour tous, partout dans le monde. Les ACI sont un des moyens de combattre la mondialisation libérale par le gain de droits pour tous. Les ACI sont dans la plupart des cas à durée indéterminée et incluent une disposition à l'effet que l'accord peut être renouvelé à la demande de l'une des parties signataires. La portée des ACI dépend de la taille des entreprises multinationales, du nombre des organisations syndicales signataires, ainsi que du contenu normatif de ces accords. La quasi- des entreprises multinationales signataires des ACI en vigueur en ce moment ont leur siège social en Europe.

Néanmoins, les fédérations syndicales internationales ont maintenant de plus en plus recours aux ACI, dont la création est assez récente, pour tracer **les règles de conduite des sociétés transnationales**. Du fait qu'il est négocié au niveau mondial et nécessite la participation des syndicats, un accord-cadre international est un instrument idéal pour aborder les questions nées de la mondialisation. C'est pourquoi la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM), dont les TCA, l'international des machinistes et les Métallos sont membres, cherche à établir des ACI dans toutes les sociétés transnationales dans lesquelles ses affiliés ont des membres. (Electrolux, Renault, Volkswagen, etc.)

CONSTRUIRE UN MEILLEUR RAPPORT DE FORCE

Notre action syndicale doit nécessairement se prolonger en action politique. Nous devons prendre une part active aux décisions politiques qui ont une incidence sur notre qualité de vie. Comme ces politiques affectent aussi la vie de nos membres, de tout temps les syndicats se sont impliqués dans les débats collectifs. Il en est de même dans notre quotidien, sur nos milieux de travail. Comme citoyen engagé dans la vie démocratique de leur syndicat, les travailleurs et travailleuses québécoises peuvent participer activement à la responsabilité sociale de leur organisation.

Par notre syndicalisme citoyen, nous devons exiger des comptes de nos entreprises, nos gouvernements, plus de transparence, davantage d'éthique. Ce qui est en cause, c'est l'accès juste et démocratique de tous les citoyens et citoyennes à des services de base de qualité, ainsi qu'à des conditions de vie et de travail décentes. C'est simple, pas de développement durable sans travail décent, pas de travail décent sans responsabilité sociale de nos organisations.

ÉVALUATION DE L'ATELIER

Est-ce que votre compréhension de la responsabilité sociale des entreprises s'est enrichie?

Oui Non

Si oui, de quelle façon?

Quels sont les principaux éléments que vous retenir de cet atelier?

Seriez-vous intéressés à participer à d'autres ateliers sur des enjeux similaires (ex. mondialisation, ateliers de misère, etc.) ?
