

COMPTE-RENDU 3 OCTOBRE 2008 JOURNÉE DE RÉFLEXION SUR LA DÉLOCALISATION DES EMPLOIS

JOURNÉE
DE
FORMATION



◆ Présentation de la situation des délocalisations au Québec



Conférencier invité : Patrice Jalette, Ph. D., professeur de relations industrielles à l'Université de Montréal et chercheur au Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail.



« [Les délocalisations définition du phénomène, portée réelle au Québec et réponses syndicales](http://www.ciso.qc.ca/wordpress/wp-content/uploads/ciso-presentation-3-octobre-2008.pdf) »

<http://www.ciso.qc.ca/wordpress/wp-content/uploads/ciso-presentation-3-octobre-2008.pdf>

Résumé

Selon la croyance populaire, délocaliser, c'est déplacer l'activité productive des entreprises vers des pays étrangers. Pourtant, dans certains cas, il importe de comprendre que le phénomène des délocalisations peut également se produire au niveau national. En somme, que ce soit par la sous-traitance domestique ou par le déménagement d'une entreprise ou d'un département dans un autre pays, les délocalisations apparaissent souvent comme étant une voie incontournable de l'économie de marché.

En effet, le néo-libéralisme économique diminue considérablement les contraintes des entrepreneurs. Le but étant de diminuer les coûts de fabrication, les entreprises d'ici ne font face à aucune législation les empêchant d'externaliser leur production. Toutefois, force est de constater qu'au fil de la croissance de certaines économies telles que celle de la Chine, certaines productions qui y ont été transférées sont rapatriées à domicile. M. Jalette expose qu'au cours des deux dernières années 24% des activités ont été rapatriées à domicile suite, entre autre, à l'amélioration de l'efficacité de l'usine ou à une qualité insatisfaisante du service offert à l'étranger.

Portrait des restructurations du secteur manufacturier au Québec

Les résultats préliminaires d'une recherche réalisée par M. Jalette et Mme Patricia Prudent sont pour le moment très surprenants. Entre 2002 et 2008, il y aurait eu 1380 événements de restructuration au Québec. Seulement 4 % de ceux-là, environ 10 000 emplois, seraient issus du phénomène des délocalisations. Si certains peuvent sembler perplexes face à ces résultats, il est important de noter que l'obtention de données entièrement fiables et précises est très ardue. Il s'avère complexe d'effectuer un suivi complet des entreprises qui souvent sont fragmentées et dont la chaîne des étapes de production est difficile à suivre. Également, le grand nombre de sources inaccessibles et de licenciements non répertoriés peuvent constituer des facteurs limitatifs des résultats.

Les syndicats et les délocalisations

La menace des délocalisations met en évidence les limites des syndicats. Comment est-il possible de négocier lorsque la menace de délocalisation pèse sur les travailleurs ? Le système québécois de relations de travail n'a pas été conçu pour prendre en compte la réalité de ces mouvements d'activités productives à travers les frontières nationales et organisationnelles. M. Jalette expose donc la nécessité d'une organisation syndicale afin de se faire entendre et de se positionner CONTRE les délocalisations. Il importe de faire en sorte de développer une réglementation afin que les entreprises aient à respecter des législations. La mise en place d'un système où il serait coûteux pour les entreprises de délocaliser en leur faisant payer les coûts de reclassement de la main d'œuvre pourraient constituer des tactiques efficaces pour contrer le phénomène des délocalisations. En somme, M. Jalette considère que les délocalisations représentent un important cheval de bataille pour les syndicats. Il affirme que leur principal défi est de s'immiscer dans la prise de décision. En effet, il semble que plus les syndicats sont impliqués, moins il y a de sous-traitance.

◆ Présentation d'une recherche du CISO sur le phénomène des délocalisations



Philippe Hurteau, membre de l'IRIS et auteur d'un rapport de recherche sur les délocalisations au Québec et dans le monde commandée par le CISO.

Mise en contexte du phénomène

Suite aux deux premières guerres mondiales, la mondialisation a pris de nouvelles formes. L'idée principale était de créer des liens entre les États afin d'éviter l'éclatement d'un autre conflit mondial. Du phénomène de la mondialisation émergea la politique néolibérale : le libre-échange économique et la libéralisation des flux de capitaux à travers le monde eurent comme résultat de mettre les marchés de production en concurrence. Il s'avéra possible de produire ailleurs pour de moindres coûts et d'importer ensuite ces produits pour les vendre là où il y avait un fort pouvoir d'achat.

La réalité

Selon Philippe Hurteau, la portée réelle des délocalisations entre 2005 et 2008 concerne environ 20% des emplois au pays qui sont susceptibles de vivre le phénomène de délocalisation. Dans le milieu manufacturier, peu d'emplois sont soumis au phénomène. En fonction des statistiques actuelles, c'est plutôt dans le secteur des services que les emplois sont plus susceptibles d'être touchés par les délocalisations.

Les secteurs touchés ne sont pas ceux qui affectent seulement les emplois requérant un faible taux de scolarisation. Au contraire, plus le taux d'éducation est élevé, moins il y a de sécurité d'emploi. À titre d'exemple, près de 200 000 ingénieurs sont formés chaque année en Inde. L'échelle salariale y étant nettement plus basse qu'ailleurs dans le monde, ils sont très sollicités par les entreprises au détriment des ingénieurs issus des pays industrialisés.

Au Canada, le taux horaire se situe autour de 19\$/heure dans le secteur manufacturier. En Chine, pour le même secteur, les salaires oscillent autour de 1\$/heure. Il n'est pas étonnant que l'étude des délocalisations permette de constater que la structure économique mondiale tend à dévaluer les salaires. De plus, les conditions de travail tendent vers la baisse. Dans les 30 dernières années, 10% de la population seulement a connu un enrichissement notoire. L'autre portion a subi une augmentation des heures de travail. Selon Philippe Hurteau, les délocalisations telles qu'on les connaît aujourd'hui ne seraient que la pointe de l'iceberg...

- ◆ **Impacts et expériences : Un panel sur les répercussions des délocalisations sur les travailleur(euse)s.**



Bernard Demers, conseiller syndical, Fédération de la Métallurgie, CSN (à gauche)
et
Pierre-Yves Hébert, président, Syndicat des travailleur(euse)s (à droite)

Le cas des employés de ABB inc.

Les dirigeants de ABB inc., une multinationale spécialisée dans la fabrication d'appareils électriques à haute tension, ont annoncé à leurs employés la fermeture de tout le département de la fabrication de condensateurs pour des fins de délocalisations en Chine.

Présentée en décembre aux employés, la fermeture s'est effectuée au mois de mai suivant cette annonce. Bien entendu, les conséquences immédiates consistaient en perte massive d'emplois (96 emplois en tout dont 10 employés de bureau non syndiqués). Selon MM Demers et Hébert, l'avis de fermeture ne prévoyait aucune négociation possible de la part du syndicat des employés.

Dans ce cas-ci comme dans beaucoup d'autres, les employeurs ont su user d'une tactique très efficace afin de limiter les chances de contestations. Les arguments de la compagnie étaient très convaincants : il s'agissait d'une décision d'affaires pour maintenir la compétitivité et les revenus. Les employés furent encensés par la haute direction et on les incitait à se « relever les manches » pour éviter une délocalisation complète de toute l'entreprise. Les résultats furent éloquentes : les employés ayant redoublé d'ardeur au travail, ils ont permis, avant la fermeture, une productivité accrue de 40% de l'usine !

Conséquence positive, les employés ont obtenu de bonnes primes de départ. Sur ce sujet, M. Hébert s'est indigné : « Quand tu sais que tu vas perdre ton emploi, tu mets de l'ardeur au travail pour t'assurer une belle prime... »

Il est selon lui important de cerner les stratégies utilisées par les entreprises pour atténuer les risques de controverses dans les cas de délocalisations et donc de mises à pied massives. Nos panélistes encouragent la mobilisation syndicale et la mise en place de législations pour s'assurer du respect des droits des travailleurs par les dirigeants d'entreprises.

Conclusion

Bien que des pistes de solution existent, il importe d'informer les travailleurs sur le phénomène des délocalisations. Diffuser l'information, la rendre accessible, voilà ce qui prévaut. Le défi consiste à rejoindre tous les travailleurs. Pour ce faire, il faut réunir les ressources dont dispose le mouvement syndical.