



COMPTE-RENDU DE LA TABLE RONDE SUR L'INVESTISSEMENT RESPONSABLE



Le Centre International de Solidarité Ouvrière a organisé une table ronde sur l'investissement responsable afin de démystifier le terme et de mesurer l'impact que peuvent avoir les actionnaires et les travailleurs sur la responsabilité sociale d'une entreprise. Pour saisir toute l'importance d'investir de façon responsable, nos trois invités, François Meloche, Daniel Bourcier et Caroline Brodeur ont débattu sur la responsabilité qui incombe aux gouvernements, aux investisseurs institutionnels, aux travailleurs, et aux entreprises pour que les droits des travailleurs et les droits humains soient respectés. Nous vous proposons ici un compte-rendu de cette table ronde.

PORTRAIT DE L'INVESTISSEMENT RESPONSABLE

François Meloche, Gestionnaire risques extra-financiers chez Bâtirente



Il existe deux grandes stratégies propres à l'investissement socialement responsable, soient l'application de filtres (parfois appelé tamisage) et l'engagement actionnarial.

LES FILTRES

L'utilisation de filtres permet d'analyser les entreprises du point de vue de leurs pratiques et de leurs politiques de production. Au début, l'investissement responsable consistait à éviter d'investir dans certains secteurs de la production (ex : secteur de l'armement) ou dans certains produits (ex : alcool et tabac). Par la suite, on a élargi le concept d'investissement responsable aux pratiques des entreprises. Il s'agissait dès lors d'éviter d'investir dans certaines entreprises dont les pratiques étaient controversées, que ce soit en matière de conditions de travail imposées aux employés, de gestion du capital humain, de pratiques environnementales, etc. On a ainsi intégré un aspect moral et éthique à l'investissement pour tenir compte de certaines valeurs. Aujourd'hui, l'investissement socialement responsable consiste de plus en plus à intégrer des risques extra financiers dans l'analyse financière. Cela signifie qu'avant de déterminer où seront faits les placements, les investisseurs institutionnels procèdent à une analyse conventionnelle des titres, à la suite de quoi ils établissent un classement des entreprises en fonction de trois types de facteurs : les facteurs environnementaux, les facteurs sociaux et les facteurs de gouvernance d'entreprise (ESG). En 2006, les Nations Unies ont même établi des Principes d'Investissement Responsable (PRI). Ces principes, qui relèvent de l'engagement volontaire ont été établis afin que les décisions d'investissement et les pratiques des actionnaires tiennent davantage compte des considérations d'ordre social et environnemental.

Les critères utilisés pour juger du caractère éthique d'un fonds varient beaucoup. Certaines politiques d'investissement responsable établissent des critères très généraux comme les bonnes conditions de travail au sein d'une entreprise, d'autres s'appuient sur les conventions internationales sur les droits des travailleurs par exemple.

Plusieurs grandes caisses de retraite canadiennes affirment tenir compte des risques extra financiers. Selon une étude du Social Investment Organisation, celles-ci représentent plus de 500 milliards de dollars d'actifs sous gestion. Si un grand nombre d'investisseurs ont accepté de tenir compte de ces facteurs de risques dans leurs choix de placements c'est parce qu'ils sont des indicateurs fiables d'une bonne gestion d'entreprise, elle même un indicateur très prometteur de la performance à long terme de cette entreprise, et donc de la performance des portefeuilles d'investissement.

L'ENGAGEMENT ACTIONNARIAL

L'autre stratégie utilisée dans l'investissement responsable est ce qu'on appelle l'engagement actionnarial ou actionnariat actif. L'engagement actionnarial se résume à dialoguer avec les entreprises pour tenter de les convaincre de changer leurs pratiques et les inciter à se montrer plus responsables d'un point de vue social et environnemental. Cette stratégie consiste donc à investir dans un objectif de rendement à long terme, et de tenter d'établir un dialogue avec les dirigeants de l'entreprise et de leur démontrer qu'une plus grande responsabilité sociale servirait leurs propres intérêts ainsi que celui des actionnaires. C'est le travail que fait Bâtirente en demandant aux entreprises dont elle est actionnaire de faire état de leurs performances aux niveaux environnemental et social pour voir comment elles gèrent les risques et pour les enjoindre à adopter de meilleures pratiques (en incitant par exemple une compagnie minière à dialoguer avec les populations autochtones plutôt qu'à leur imposer un projet contre leur gré).

CAS DE PETRO CANADA

260 travailleurs de la raffinerie Petro-Canada sont restés en lock-out pendant plus d'un an pour tenter d'obtenir des conditions salariales équivalentes à celles de leurs collègues ontariens ou de leurs collègues des autres raffineries. Du point de vue des investisseurs, ce lock-out a eu un impact sur la rentabilité de la raffinerie bien que les dirigeants de l'entreprise se refusent à l'admettre.

Les conditions de travail des employés font partie des facteurs qui représentent un risque pour les investisseurs. Avant que le lock-out ne soit déclenché, certains employés de la raffinerie avaient reçu une formation continue, étalée dans certains cas sur 5 ans, alors que durant le lock-out plusieurs employés remplaçants n'ont été formés que pendant 3 semaines pour effectuer les mêmes tâches. Pendant toute la durée du conflit qui opposait les travailleurs à l'employeur, et en raison notamment de la loi contre les briseurs de grève qui interdisait à Petro-Canada d'embaucher de nouveaux employés pendant le lock-out, la raffinerie a dû poursuivre ses activités avec des employés moins expérimentés, moins nombreux et plus fatigués. En plus de cette baisse de rentabilité, il se peut que la raffinerie ait à faire face à certaines accusations et

soit contrainte de payer des infractions. Tous ces facteurs ont un impact sur la rentabilité de l'entreprise et posent en plus un risque de réputation dont tiennent compte les investisseurs lorsqu'ils intègrent les risques extra financiers dans leurs décisions d'investissement.

Les actionnaires peuvent dans de telles circonstances demander à la raffinerie de fournir un rapport sur les coûts pour déterminer combien ce lock-out leur a coûté. Par la suite, si le coût pour les actionnaires est jugé trop élevé, ces derniers peuvent utiliser leur droit de soumettre des propositions lors de l'assemblée annuelle pour inciter l'entreprise à se montrer plus responsable. C'est ce qu'on appelle une proposition d'actionnaires, qui consiste à suggérer à l'entreprise certaines propositions dans un texte signé conjointement par les actionnaires, pour sommer cette dernière de changer ses politiques et/ou pratiques. Les actionnaires sont ensuite appelés à voter sur ces propositions. Cette procédure est particulièrement efficace lorsque certains grands investisseurs ont vent de l'affaire. En plus d'attirer l'attention des actionnaires et des médias sur un enjeu touchant l'entreprise, cette stratégie d'investissement peut l'inciter à revoir ses façons de faire. Dans le cas extrême où un investisseur jugerait une entreprise irresponsable et déciderait de vendre ses actions, le désinvestissement devra se faire de façon publique et en partenariat avec plusieurs autres investisseurs afin que la décision de désinvestir ait un réel impact sur les pratiques de l'entreprise.

- [Lien vers le site du Groupe d'investissement responsable](http://www.investissementresponsable.com/)
<http://www.investissementresponsable.com/>
- [Lien vers le site des PRI des nations unies](http://www.unpri.org/principles/french.php)
<http://www.unpri.org/principles/french.php>
- [Lien vers l'association canadienne pour l'investissement responsable](http://www.socialinvestment.ca/French/indexfrench.htm)
<http://www.socialinvestment.ca/French/indexfrench.htm>

POUVOIR D'INFLUENCE DES ACTIONNAIRES

Daniel Bourcier, Agent de développement au Fonds de solidarité de la FTQ



PROCÉDURE UTILISÉE PAR LE FONDS FTQ POUR INVESTIR

Avant chaque investissement potentiel, les agents de développement du *Service de relations avec les travailleurs en entreprise* du Fonds de solidarité de la FTQ font des vérifications préalables, à caractère syndical, sur les entreprises dans lesquelles ils envisagent investir. Le Fonds vérifie si l'entreprise est syndiquée ou non, avec quel syndicat, s'il y a déjà eu des tentatives de syndicalisation dans le passé et comment elles ont été reçues par l'employeur, etc.

Avant la mise en place d'un tel service, le Fonds de solidarité de la FTQ ne disposait d'aucune information quant aux conditions de travail des employés, à l'état de la machinerie utilisée, aux questions de santé et de sécurité au travail, à la localisation de la production des entreprises dans lesquelles il investissait, etc. Un premier agent de développement du syndicat des Metallos a donc mis sur pied ce service et développé une grille d'analyse plus complète et plus sévère permettant d'intégrer tous ces facteurs dans le processus de tamisage des entreprises.

Une fois les vérifications à caractère syndical effectuées, les agents de développement dressent un bilan social de l'entreprise pour que le conseil d'administration du Fonds de la FTQ puisse décider si le Fonds investira ou non dans cette entreprise. Pour ce faire, un agent de développement du Fonds rencontre séparément la direction et certains employés de l'entreprise, et leur soumet une grille d'analyse afin de faire un bilan social de l'entreprise et de mesurer les écarts entre le discours de l'employeur et celui des employés. Lorsque le bilan est jugé satisfaisant, le Fonds de solidarité de la FTQ investit de deux façons :

- 1) En devenant actionnaire de l'entreprise (de façon minoritaire).
- 2) Par des prêts non garantis assortis de certaines conditions. Étant donné que ces prêts ne sont pas garantis, le Fonds s'accorde certains droits de gestion contrôlée tels qu'une présence de certains directeurs au conseil d'administration (en fonction de l'importance de l'investissement du Fonds), l'obligation de passer par le conseil d'administration pour prendre

certaines décisions d'investissement dans l'entreprise (ex : achat de machinerie), etc.

DOSSIER GILDAN ET INFLUENCE QUE PEUVENT AVOIR LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES À TRAVERS LE FONDS SUR LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES

Le Fonds de solidarité de la FTQ a commencé à investir dans Gildan vers le milieu des années 90, puis a vendu les actions qu'il détenait dans l'entreprise en 2003 quand il a été établi que Gildan avait bafoué les droits d'association et de libre négociation des travailleurs de l'usine El Progreso au Honduras. Le Fonds a d'abord investi dans une petite entreprise qui a acheté une teinturerie syndiquée avec les TUAC (Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce) à Valleyfield. Les frères Chamandy, dirigeants de Gildan ont peu à peu développé leur entreprise au niveau montréalais, employant plusieurs centaines de travailleurs syndiqués dans trois syndicats différents. Les conditions de travail étaient alors satisfaisantes et les salaires concurrentiels. Les frères Chamandy ont par la suite décidé de profiter de certains traités de libre-échange qui permettaient d'acheter la matière première aux États-Unis, de la transformer à l'extérieur pour revenir vendre le produit libre de taxes d'entrée sur le territoire américain. Le coton était donc acheté aux États-Unis, transformé à Montréal, assemblé au Honduras où la main d'œuvre coûtait moins cher. La marchandise était ensuite renvoyée aux États-Unis et Gildan la vendait à une dizaine de grossistes.

En 1998, lors d'un voyage au Honduras, M. Bourcier a visité plusieurs sous-traitants de Gildan. L'entreprise de vêtements sport a alors dû se plier à quelques recommandations du Fonds en résiliant certains contrats avec des sous-traitants et en rapatriant des activités à même son usine. L'entreprise se montrait coopérative jusqu'à ce que le Fonds décide d'enquêter sur les pratiques de Gildan à la suite de la diffusion par la chaîne CBC d'un reportage sur les modes de paiement utilisés par Gildan et la gestion des heures supplémentaires. Le Fonds a alors contacté Gildan pour obtenir certains éclaircissements sur ces questions et exiger qu'une entreprise de vérification externe mène une enquête indépendante dans chaque usine du Honduras. Ce sont des agents de développement du Fonds qui ont finalement mené l'enquête et rencontré le secrétaire général du syndicat de même qu'un avocat spécialisé en droit du travail hondurien. Ils ont visité 3 usines de Gildan dont celle qui avait fait l'objet d'allégations de licenciements abusifs. Les enquêteurs du Fonds ont eu accès au dossier déposé au ministère du travail, à la liste des travailleurs mis à pied pour baisse de production et au dossier compilé par le syndicat. Ces dossiers ont révélé certaines anomalies, notamment le fait que le trésorier du syndicat, le président du syndicat et le secrétaire archiviste aient tous trois reçu la même lettre de démission, à la virgule près. L'objectif du Fonds n'étant pas de désinvestir mais bien de changer les pratiques de l'entreprise, les agents du Fonds ont décidé de confronter les dirigeants de l'entreprise, mais ces derniers ont continué à nier toute implication dans des licenciements abusifs, malgré les

preuves incriminantes. Après des discussions avec les dirigeants syndicaux honduriens, le Fonds avait offert une convention collective de 7 ans à Gildan, ce que l'entreprise a refusé. Le Fonds de solidarité de la FTQ a alors décidé de mettre fin à ses investissements, une décision qui lui a coûté 50 millions de dollars si l'on tient compte du cours de l'action de Gildan entre le moment où le Fonds a pris la décision d'arrêter d'investir dans cette entreprise et la vente de la dernière action (2 ans). Si la décision du Fonds de désinvestir n'a nui ni à sa réputation ni à ses investissements, l'entreprise Gildan quant à elle a eu bien mauvaise presse suite à ce désinvestissement.

Il ne reste au Québec aujourd'hui que le siège social et un petit entrepôt de Gildan, toute la production ayant été délocalisée en Haïti, au Guatemala, au Honduras et au Salvador. Le fait que le Fonds siège au conseil d'administration contraignait les dirigeants de Gildan à rendre des comptes par rapport à leurs pratiques de délocalisation. Le PDG de l'époque avait pourtant affirmé que les coûts d'électricité au Québec étaient si bas que jamais Gildan ne délocaliserait ses activités.

Le Fonds a décidé de désinvestir dans cette entreprise tout en s'assurant que le travail de défense d'association serait poursuivi. Pour s'assurer que Gildan soit contrainte de revoir ses pratiques, le Fonds avait entamé une discussion avec plusieurs organismes de défense des droits des travailleurs, notamment la Fair Labor Association (FLA), le Maquila Solidarity Network (MSN) et le Workers Right Consortium (WRC) avant de vendre ses actions. Gildan a accepté de devenir membre du FLA. Une clause du FLA permet à une tierce partie de déposer une plainte pour pratiques illégales contre une entreprise qui en est membre. Le MSN s'est servi de cette clause pour déposer une plainte contre Gildan, et obliger la FLA à procéder à certaines vérifications. En tant que membre de la FLA, Gildan se devait de modifier ses pratiques dans un laps de temps donné.

Comportement de Gildan aux niveaux social et environnemental depuis le désinvestissement du Fonds

Gildan est aujourd'hui considérée comme l'une des entreprises les plus responsables et engagées auprès de ses travailleurs comparativement aux entreprises qui oeuvrent dans le secteur du textile. L'entreprise s'est pliée aux requêtes et recommandations du Fair Labor Association et a nommé une personne en responsabilité sociale d'entreprise. Il y a deux ans Gildan a fermé deux usines au Mexique et a accepté que le MSN joue en rôle dans la négociation des primes de départ.

INVESTISSEMENTS ÉTRANGERS ET DROITS DES POPULATIONS

Caroline Brodeur, Agente de programmes, droits économiques et sociaux chez Droits et démocratie



Depuis plusieurs années déjà des études sont menées pour mesurer l'impact social et environnemental des investissements étrangers et des activités des entreprises établies à l'étranger. Droits et démocratie, une organisation paragouvernementale dont le mandat consiste à défendre et à promouvoir la Charte internationale des droits de l'Homme (de même que certains pactes internationaux tels que le Pacte international sur le droit civil et politique et le Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels) tente d'élargir le cadre de ces études aux droits humains en général pour concilier investissements et droits humains. Ces études se veulent un moyen de clarifier les responsabilités des États, des compagnies, et des communautés quant aux droits humains lorsque des investissements sont faits à l'étranger. Cette clarification des rôles de chacun ne sous entend pas pour autant que les États doivent se déresponsabiliser, il s'agit plutôt de cerner les sphères d'influence de chacun des acteurs.

On dénombre de plus en plus de cas de violations à l'étranger. Ces violations sont parfois commises directement par les compagnies étrangères, parfois avec leur complicité et celle des gouvernements, des milices locales et des forces de sécurité. La hausse du nombre de violations commises est dû entre autres au fait que les normes à l'étranger ne sont pas bien établies ou définies ou ne sont tout simplement pas appliquées. Selon Droits et démocratie, le principal frein au respect des droits humains réside dans le fait que la responsabilité des entreprises n'est pas définie par le droit international. La seule obligation des entreprises en termes de droits humains est celle de la Déclaration Universelle des droits de l'Homme qui stipule que tout acteur, tout individu doit respecter les droits humains. Seuls les gouvernements, signataires des différentes conventions comme celles de l'OIT doivent répondre de certaines obligations, et ce, même si les entreprises sont devenues aujourd'hui des acteurs clés de l'économie. Le rapport de force est devenu très inégal entre entreprises, gouvernements et communautés. Les gouvernements ont besoin des

investissements étrangers pour créer de l'emploi ce qui les mène à fléchir devant les exigences des entreprises et à accepter des conditions qui briment les droits de leurs populations. Ce rapport de force est encore plus inégal entre les entreprises et les communautés. En raison des taux de chômage élevés et de la pauvreté, les communautés locales exercent un pouvoir d'influence très restreint sur les entreprises et acceptent des conditions de travail et de vie déplorables, de peur de voir l'investissement leur glisser entre les doigts.

En défendant l'idée qu'on ne peut plus reléguer la totalité de la responsabilité sur l'État et qu'il incombe aux entreprises de respecter des lois et des normes internationales, Droits et démocratie fait pression pour que les entreprises qui exercent à l'étranger soient contraintes de respecter les mêmes lois qu'au Canada. Sans ces obligations, il est très difficile de poursuivre des entreprises lorsqu'elles violent les droits des communautés.

Délimitation des rôles de chaque acteur

Les gouvernements doivent respecter, protéger et mettre en œuvre les droits humains. Ainsi, si une compagnie décide de s'installer dans un lieu où il n'existe aucune infrastructure médicale pour soigner les employés, c'est au gouvernement qu'il reviendrait de mettre en place ces infrastructures. Les entreprises quant à elles doivent respecter les droits humains et ne pas bénéficier des violations des droits humains ni être complices de violations des droits humains commises par un autre acteur. La complicité implique une participation directe de la compagnie dans les violations, que ce soit une participation financière, humaine, etc. La complicité inclut également une notion de connaissance. Embaucher des gardes de sécurité du gouvernement tout en sachant que des soldats commettent des violations terribles au quotidien revient à se rendre complice de violations. Une entreprise bénéficie de certaines violations quand il n'y a pas eu de participation de sa part mais qu'elle tire des avantages de la violation des droits des communautés. C'est le cas par exemple d'une compagnie qui avant de s'installer dans une région négocie la modification de certaines lois pour que les populations locales soient déplacées. La compagnie bénéficie alors directement de cette loi puisque sans elle, elle ne pourrait pas exploiter le minerai.

Droits et démocratie insiste pour qu'il y ait une participation et un accès à l'information pour les communautés. Non-discrimination et égalité de genre doivent être respectées dans tout ce qui est mis en œuvre par les investisseurs. Dans le cas où une violation serait commise, l'entreprise doit alors fournir un remède efficace aux communautés.

TVI aux Philippines

L'entreprise TVI s'est installée aux Philippines il y a dix ans. Une communauté autochtone vivait là où l'entreprise s'est établie pour exploiter des gisements d'or.

Une des stratégies mises de l'avant par les investisseurs consiste à diviser les populations locales et se mettre une partie de la population de leur côté pour chercher le support de certains acteurs. C'est ce qu'a fait TVI en recrutant des personnes à l'extérieur de la région pour créer un nouveau conseil des anciens dans la communauté, alors qu'aucune personne de la vraie communauté locale n'avait consenti au projet. L'entreprise d'extraction minière a ainsi chassé des milliers de mineurs artisanaux qui travaillaient à petite échelle localement et bafoué le droit de ces populations à leur autodétermination.

Le droit au logement et les conditions des travailleurs variaient en fonction de la discrimination qui avait cours. Les communautés autochtones locales se sont retrouvées avec des habitations dont les conditions étaient minimales. Les travailleurs autochtones n'avaient pas accès à l'eau contrairement aux travailleurs expatriés. Certaines familles avaient été évincées par la force pour que l'entreprise puisse commencer l'extraction minière. On a par ailleurs constaté beaucoup de favoritisme à l'égard des travailleurs étrangers dans l'octroi des postes offerts et des logements accordés. Les postes de haute gestion étaient accordés à des expatriés. Des écarts salariaux importants ont été enregistrés entre les populations autochtones et les populations étrangères. La liberté d'association était brimée. Les gens devaient se rendre à quelques kilomètres de l'endroit où l'entreprise menait ses activités pour se réunir. Aucun syndicat n'a pu être créé.

Lien vers le site de Droits et démocratie

<http://www.dd->

[rd.ca/site/what_we_do/index.php?id=1489&lang=fr&subsection=themes&subsubsection=theme_documents](http://www.dd-rd.ca/site/what_we_do/index.php?id=1489&lang=fr&subsection=themes&subsubsection=theme_documents)