

**LES ACTIVITÉS INTERNATIONALES
DES ORGANISATIONS SYNDICALES QUÉBÉCOISES : ÉTAT DES LIEUX ET
RÉORIENTATIONS DEPUIS LA FONDATION DE LA *CSI*.
LES CAS DE LA *FTQ*, DE LA *CSN* ET DE LA *CSQ***

Par

Sid Ahmed SOUSSI

Mars 2011



UQÀM

Service aux collectivités
Université du Québec à Montréal

Les activités internationales des organisations syndicales québécoises : état des lieux et réorientations suite à la fondation de la CSI. Les cas de la FTQ, la CSN et la CSQ.

Nous remercions toutes les personnes ayant collaboré à cette recherche sur les activités internationales des trois plus importantes centrales syndicales du Québec : la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). La recherche a été réalisée en collaboration avec le Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal.

Recherche :

Sid Ahmed Soussi, professeur, Département de sociologie, UQAM

Assistante et assistant de recherche :

Carole Charras, étudiante au 2^e cycle en sociologie, UQAM

Jan Frans Richard, étudiant au 3^e cycle en sociologie, UQAM

Composition du comité d'encadrement :

Denise Gagnon, directrice, Service de la solidarité internationale, FTQ

Richard Langlois, responsable des relations internationales, CSN

Jacques Létourneau, adjoint au comité exécutif, responsable des relations internationales, CSQ

Carole Charras, 2^e cycle en sociologie, UQAM

Jan Frans Richard, 3^e cycle en sociologie, UQAM

Sid Ahmed Soussi, professeur, Département de sociologie, UQAM

Martine Blanc, agente de développement, Service aux collectivités de l'UQAM

Ce projet a été mené dans le cadre du programme d'aide financière à la recherche et à la création, volet 2, de l'Université du Québec (UQAM) avec un appui financier des trois centrales syndicales.

Résumé

Ce document présente les résultats d'une étude des activités internationales des trois organisations syndicales que sont la FTQ, la CSN et la CSQ. Il s'inscrit dans le contexte de la recomposition du mouvement syndical international (MSI), consécutive à la fondation de la Confédération Syndicale Internationale (CSI). Il tente de faire le point des impacts de cette transition, souvent considérée comme historique, sur les stratégies internationales de ces trois centrales. Ce travail s'appuie sur une recherche documentaire et une enquête qualitative scientifique menée sur la base d'observations d'événements syndicaux significatifs et d'entrevues avec des acteurs syndicaux, pour documenter les stratégies internationales des OS québécoises syndicales avant et après la fondation de la CSI. Les OS québécoises ont toujours fait «cavalier seul» dans leurs activités internationales: dans quelle mesure le choix du consensus adopté par la CSI a-t-il influencé ces dernières? FTQ, CSN et CSQ, se sont dotées de structures organisationnelles de solidarité syndicale internationale très différentes en raison de leurs identités syndicales distinctes. Leurs projets internationaux se sont multipliés mais ces structures et leurs modes de fonctionnement sont demeurés les mêmes. Quelles marges de manœuvre ces choix permettent-ils au regard des transformations récentes? Quel bilan global peut-on dresser aujourd'hui de ces problématiques suite à la reconfiguration du MSI? Au-delà des réponses à ces interrogations, l'objectif ici est de soutenir ces centrales syndicales dans la perspective vue d'une coordination éventuelle ou d'une division du travail concertée dans une optique de cohésion de leurs activités internationales respectives dans un contexte en pleine transformation.

Remerciements

Cette recherche doit beaucoup à Carole Charras et à Jan Frans Ricard, étudiants en maîtrise et en doctorat au département de sociologie. Je les remercie vivement pour leur engagement et leurs contributions respectives à toutes les étapes de l'enquête et de la préparation du rapport final.

Tables des matières

INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	6
CHAPITRE I. PROBLÉMATIQUE DE LA RECHERCHE.....	8
1. Pertinences sociale et scientifique de la recherche.....	8
2. Nouvelles figures de la division internationale du travail et restructuration du mouvement syndical international	9
3. Objectif général: des réponses pour comprendre	10
4. Objectifs spécifiques: des moyens pour agir.....	10
CHAPITRE II. MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE	11
1. Définitions	11
3. Stratégie d'enquête	12
CHAPITRE III. L'ACTION SYNDICALE INTERNATIONALE ET SES LIMITES FACE À LA DÉRÉGULATION DU TRAVAIL	14
1. Quelques thèses dominantes.....	14
2. La mondialisation et le MSI : facteurs externes et contraintes structurelles	15
3. Enjeux de structures et de cohésion de l'action	17
3.1 Des structures centrées sur les syndicats du Nord et de l'Union Européenne (UE).....	17
3.2 Coopération FSI / CSI / CSC-TUAC	19
3.4 Implication des syndicats nationaux dans les structures du MSI.....	20
4. Enjeux stratégiques de l'action internationale d'une perspective locale et nationale	20
4.1 L'affaiblissement syndical	21
4.2 Du syndicalisme national au syndicalisme transnational	21
5. Le cas des syndicats québécois : comment concilier le local avec l'international ?.....	22
CHAPITRE IV. PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS.....	25
1. Mise en contexte.....	25
1.1 L'action syndicale internationale: une longue tradition au Québec?.....	25
1.2 Quelques données contextuelles sur le syndicalisme au Québec	25
2. Activités des OS québécoises dans les instances internationales du travail et du syndicalisme	27
2.1 Participation aux instances du travail (OIT et CSC-OCDE).....	27
2.2 Participation aux structures de représentation du MSI.....	28
3. L'action syndicale internationale de la <i>FTQ</i>	29
3.1 Bref historique.....	30
3.2 Objectifs	30
3.3 Structures et dispositifs organisationnels	31
3.4 Modes de coopération et de représentation	36
3.4.2 CSI-Afrique et Francophonie syndicale : enjeux culturel, politique et de... gouvernance	37
3.5 Modes d'action syndicale ciblée et de solidarité internationale	39
4. L'action syndicale internationale de la <i>CSN</i>	41
4.1 Bref historique.....	41
4.2 Objectifs	41
4.3 Structures et dispositifs organisationnels	41
4.4 Modes de coopération et de représentation	42
4.3 Modes d'action syndicale ciblée et de solidarité internationale	43
5. L'action syndicale internationale de la <i>CSQ</i>	47

5.1. Bref historique.....	47
5.2 Objectifs	47
5.3 Structures et dispositifs organisationnels	48
5.4 Modes de coopération et de représentation	48
5.5 Modes d'action syndicale ciblée et de solidarité internationale	50
CHAPITRE V. SYNTHÈSE GÉNÉRALE.....	53
1. Les AI et les CSI / FSI : un syndicalisme de représentation	53
1.1 Les représentations «diplomatique» (CSI) et «professionnelle» (FSI)	55
1.2 Une ASI peu connue et mal comprise	56
1.3 Des activités compartimentées	56
2. Principaux obstacles identifiés	57
2.1 Constats critiques communs aux trois centrales.....	57
2.2 La mondialisation: une notion trop générale reprise dans tous les «objectifs de l'ASI»	59
CONCLUSION GÉNÉRALE	61
BIBLIOGRAPHIE	64
ANNEXES	67
Annexe 1. Acronymes utilisés.....	67
Annexe 2. CSQ. Détail des objectifs des projets <i>Francophonie CSQ</i>	69
Annexe 3. Entretiens individuels	70

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Ce document présente les résultats d'une recherche sur les activités internationales (AI) des trois plus importantes centrales syndicales du Québec : la *FTQ*, la *CSN* et la *CSQ*. Cette recherche avait pour objectif de réaliser une étude descriptive et une analyse comparative de ces activités dans le contexte de la restructuration du mouvement syndical international (MSI), suite notamment à la fondation de la *Confédération syndicale internationale (CSI)*, sur ces activités.

Participant activement à l'action syndicale internationale à travers des politiques et des projets qui leur sont propres la *FTQ*, la *CSN* et la *CSQ* ont, chacune à sa mesure, contribué aux changements qui ont affecté les différentes composantes du MSI durant la décennie 2000. La *FTQ* et la *CSN*, toutes deux affiliée à l'ex-*CISL* et ensuite à la nouvelle *CSI*, ont directement pris part, à des degrés divers, à ces changements, et participé à la formation de la nouvelle confédération internationale¹. Mais les changements dont il est question ici ne renvoient pas seulement à la fondation de la *CSI*. Il y a également ceux, moins spectaculaires et moins médiatisés, qui sont à l'œuvre depuis quelques années dans d'autres structures du MSI. À l'instar de certaines fédérations syndicales internationales (FSI), comme l'Internationale de l'éducation (*IE*) ou l'internationale des services publics (*ISP*) dans lesquelles s'active la *CSQ*, et dont de nombreux observateurs (Léonard, Sobczack, 2010; Croucher, Cotton, 2009; Da Costa, Rehfeldt, 2009) soulignent les repositionnements et parfois les transformations substantielles qui affectent les politiques et les pratiques d'action qui furent traditionnellement les leurs et que la globalisation économique et les changements géopolitiques contemporains ne cessent de remettre en question.

L'un des objectifs principaux de cette recherche consistait à prendre la mesure de ces changements en examinant leurs impacts, à court et à long termes, sur les activités internationales (AI) des trois centrales québécoises afin de donner à ces dernières les moyens de «faire le point» et d'engager une réflexion critique sur les logiques politiques et les stratégies qui sous-tendent ces activités.

Ce rapport ne prétend pas faire une analyse exhaustive des AI des trois OS ni de livrer des résultats et des recommandations directement applicables à l'action. Dans chacune des trois organisations, ces AI répondent à une logique distincte, à des fonctions et des structures qui leur sont propres, et sont finalement réalisées avec des moyens et dans des conditions tout aussi différenciées. Ces différences sont naturellement, et en grande partie, dues aux modes de représentation et d'action collectives qui les distinguent ainsi qu'aux espaces d'action (secteurs et branches d'activités) qui sont et qui furent historiquement les leurs. Cela, sans compter les trajectoires historiques et les identités doctrinales qui, comme partout ailleurs, ont contribué à façonner les grandes centrales syndicales à la faveur des luttes qu'elles ont menées dans le contexte du capitalisme industriel. Il va donc de soi que ce que nous appelons ici «activités internationales» (ou AI) renvoie à un objet hautement hétérogène en ce sens qu'il couvre des réalités et des significations parfois très éloignées les unes des autres. Comme le montrera plus loin ce rapport, les AI de la *FTQ* n'ont par exemple rien de comparable avec celles de la *CSN*, ni encore moins avec celles de la *CSQ*. Autant dans leurs structures, dans leurs fonctions que dans les perceptions qu'en ont les membres, bases et directions comprises, dans leurs réalités multiples, comme dans les discours qui les portent, ces AI ont pour unique point commun de renvoyer à des actions entreprises au niveau... international.

¹ Notamment en 2004, lors du 18^{ème} congrès de la *CISL* à Myasaki (Japon) qui avait entériné la formation de la nouvelle confédération.

Le premier chapitre présente la problématique, le contexte et les objectifs de la recherche. La démarche méthodologique fait l'objet du deuxième chapitre, avec l'exposé du modèle d'analyse, de la stratégie d'enquête et des indicateurs mis en œuvre. Le troisième chapitre propose une revue bibliographique critique livrant les analyses qui nous ont paru les plus représentatives de la littérature produite par les observateurs (et parfois des acteurs) de l'action syndicale internationale. Dans un quatrième chapitre sont explicités les résultats de l'enquête qualitative réalisée à partir des données documentaires provenant des trois centrales et des entretiens individuels réalisés avec plusieurs de leurs responsables aux AI. Ces données primaires sont complétées par d'autres données secondaires et des résultats de recherche obtenus par d'autres travaux empiriques et théoriques menés à partir de problématiques pertinentes (Blanchette, 2003, Gagnon et *coll.*, 2006). Le cinquième chapitre est consacré à la synthèse critique des résultats. En conclusion sont exposées la portée et les limites de la recherche, ainsi que les perspectives à privilégier en termes de recherche.

CHAPITRE I. PROBLÉMATIQUE DE LA RECHERCHE

Un tel projet ne va pas de soi. Il implique pour les trois centrales syndicales de prêter le flanc à la critique et à la remise en question. Ce projet comportait également pour elles le risque de s'exposer à une étude comparative dont les résultats peuvent susciter la tentation du *benchmarking* entre des organisations souvent appelées, par le biais de leurs affiliés entre autres, à entrer en concurrence en raison des situations de «maraudage» où les mettent régulièrement les enjeux du monde du travail.

1. Pertinences sociale et scientifique de la recherche

La pertinence sociale de ce projet est liée à l'opportunité, sinon la nécessité, pour chacune des trois organisations syndicales (OS) de faire le point sur ses AI pour les raisons suivantes. D'abord, des considérations intérieures liées au fait que ces activités ne sont pas toujours «comprises» par les bases syndicales². Ces dernières, lors des grands rassemblements (congrès des centrales et des syndicats affiliés), comme dans les différentes instances internes, semblent, soit ignorer l'existence de ces AI, soit peu convaincues de leur efficacité sur le plan de l'action syndicale car «elles ne voient pas les liens à établir entre les défis quotidiens au travail et dans les instances syndicales d'une part et d'autre part les grands discours tenus dans les grandes conférences syndicales internationales» (entretien n°8). Cela sans compter les dépenses, perçues parfois comme inconsidérées, que ces activités exigent³. La pertinence sociale du projet renvoie également au besoin de savoir qui fait quoi en la matière, chacune des trois centrales réalisant ses projets de coopération et de solidarité internationales indépendamment des autres. Même si elles sont appelées à se croiser à un moment ou à un autre dans l'un de leurs multiples espaces d'activité (instances internationales comme la *CSC-OCDE*, la *CSI* ou les *FSI*), ou à la faveur d'un projet spécifique exigeant une concertation passagère, leurs AI ne sont pas, par la force des choses, porteuses d'une vision d'ensemble.

La pertinence scientifique de cette recherche renvoie au fait que, à notre connaissance, aucune étude n'a été réalisée sur son objet : une étude comparative des AI des trois centrales québécoises. Une étude remarquable peut être citée, en lien avec cette problématique, celle de C. Blanchette (2003). Ce travail, un mémoire de maîtrise bien documenté, présente une description et une analyse de certains types d'AI de la *FTQ* et de la *CSN*. Nous reviendrons plus loin sur les résultats de cette étude, à la faveur de l'analyse de l'évolution récente des AI de la *FTQ* et de la *CSN*. Dans sa conclusion, C. Blanchette soulignait en 2003 l'importance de continuer une telle recherche en tenant compte non seulement des cas des autres centrales comme la *CSQ* et la *CSD*, mais également des AI de plusieurs syndicats affiliés des quatre centrales en raison de l'importance des AI qu'ils mènent et des impacts significatifs qui leur sont reconnus sur le plan international. La revue bibliographique de cette recherche nous permettra, de faire état d'autres travaux, notamment un article (Gagnon et *coll.*, 2006) sur les liens entretenus par les syndicats québécois avec la mouvance altermondialiste et différents forums internationaux. Il y en fin le travail descriptif, riche et malheureusement non publié, de J. F. Ricard sur les AI de la *FTQ* et de certains de ses affiliés (2008).

² Observations confirmées dans les entretiens n°2, 3, 6, 8.

³ «Nos gens disent que c'est trop d'argent dépensé en voyages et en hôtels pour ce que ça donne!» nous a déclaré un très haut responsable d'une des trois centrales.

2. Nouvelles figures de la division internationale du travail et restructuration du mouvement syndical international

Les études et les discours dominants sur le «syndicalisme international» montrent que cette notion dégage un contenu pour le moins problématique. Historiquement, en effet, toutes les formes sociohistoriques et politiques de l'action syndicale n'ont eu de sens et de concrétisation que dans des cadres nationaux. Les systèmes de relations industrielles mis en place en Amérique du Nord et en Europe (à des moments historiques variables selon les pays) ont été et sont toujours fondés sur des modes d'encadrement juridiques des relations du travail *nationaux* (Sagnes, 1994). Avec l'externalisation transnationale systématisée des activités industrielles et de services des entreprises et la dérégulation du travail qui l'accompagne, les OS se trouvent confrontées à une problématique nouvelle qui les incite à réinterroger leurs propres conditions d'existence en tant qu'acteur institutionnel : comment le syndicalisme qui n'a toujours eu de réalité qu'à l'échelle nationale pourrait-il aujourd'hui projeter à l'échelle internationale les deux principales stratégies sur lesquelles il s'est historiquement appuyé, soient la revendication de sa propre reconnaissance institutionnelle comme acteur de la régulation du travail (Travail / État / Capital) et la pérennité de ses acquis par leur enchâssement dans les législations nationales du travail? Certains de ces défis (l'externalisation systématisée des activités industrielles et la financiarisation des entreprises) ont mis à nu la caducité croissante de modes d'encadrement juridique des systèmes de relations du travail conçus pour des espaces nationaux et assujettissant donc historiquement à ces espaces toutes les formes institutionnelles de l'action syndicale (Lambert, 2003).

Ces questions, entre autres, ont contribué à la création, en novembre 2006 à Vienne, de la Confédération syndicale internationale (*CSI*), organisation issue de la fusion de la Confédération Internationale des Syndicats Libres (*CISL*) et de la Confédération Mondiale du Travail (*CMT*) auxquelles se sont adjointes plusieurs centrales syndicales dites *non-affiliées* (provenant pour la plupart de la «mouvance marxiste»). Plusieurs OS -en majorité des pays du Sud- étaient circonspectes face à une initiative pour laquelle elles n'ont été sollicitées qu'après coup (Soussi, 2008). Ces dernières ne forment pas un ensemble homogène et représentent une très large diversité de secteurs d'activités. C'est le caractère hétéroclite de leurs intérêts respectifs qui explique en partie leur faible capacité d'influence sur le rapport des forces issu de ces assises (Soussi, 2008). Les enjeux définis par la *CSI* sont loin de recouvrir les mêmes significations pour des acteurs syndicaux qui doivent faire face, chacun à sa mesure et dans son espace national, aux défis multiples et en constante transformation générés par la mondialisation de l'économie tels que les dérégulations nationales et internationale du travail et le déséquilibre du rapport travail/État/capital qui en a découlé dans la plupart des cas (Da Costa et Rehfeldt, 2009; Boltanski et Chiapello, 1999). Quels sont ces défis? Une stratégie collective et solidaire est-elle possible? Doit-elle se limiter aux seules OS ou doit-elle être élargie aux «alliés naturels» historiques du mouvement syndical? La réponse à cette interrogation majeure n'a toujours pas fait l'objet d'un consensus au sein du MSI. Même si la fondation de la *CSI* n'a toujours pas généré d'alternative, elle a eu le mérite de poser cette interrogation au grand jour et de susciter un débat de fond jusque-là évacué par la fragmentation historique qui a affecté le MSI depuis la fin du 19^{ème} siècle jusqu'à la fin de la Guerre froide (Sagnes, 1994).

Plusieurs centrales syndicales s'interrogent sur la pertinence des stratégies adoptées. Pour elles, les assises de Vienne semblent avoir pris la voie du «changement dans la continuité» : un choix toujours au centre des débats actuels sur les orientations du MSI.

C'est dans ce contexte, que plusieurs questions se posent au mouvement syndical québécois, et en particulier sur ses trois plus importantes composantes (*CSN*, *CSQ* et *FTQ*).

3. Objectif général: des réponses pour comprendre

L'objectif général de cette recherche est de répondre aux questions suivantes.

- Quelles retombées la restructuration du MSI a-t-elle produites au niveau des activités internationales des trois centrales (*FTQ*, *CSN* et *CSQ*)?
- Jusque-là ces dernières ont toujours fait «cavalier seul» dans leurs stratégies internationales, dans quelle mesure le choix du consensus adopté par la *CSI* a-t-il influencé ces stratégies?
- Ces stratégies ont-elles été redéfinies eu égard à la fragmentation sociohistorique à l'origine de la «spécificité québécoise» (Gagnon, 1994)?

Les trois organisations se sont dotées de structures organisationnelles de prise en charge de la coopération et de la solidarité internationales très différentes pour des raisons reliées à leurs trajectoires historiques et à leurs identités syndicales distinctes. Les projets se sont multipliés mais ces structures et leurs modes de fonctionnement sont demeurés globalement les mêmes. À l'heure où les entreprises transnationales s'arrogent toute la flexibilité nécessaire à leurs intérêts, s'imposent aux OS une réflexion approfondie sur des structures organisationnelles et des modes de fonctionnement conçus pour d'autres temps et d'autres réalités.

4. Objectifs spécifiques: des moyens pour agir

Aux objectifs généraux précédents, se greffent des objectifs spécifiques visant à dégager les moyens de l'action syndicale internationale (ASI) et à soutenir les centrales québécoises dans leur réflexion à trois niveaux de l'action.

- a) Prendre la mesure des changements récents intervenus dans le MSI dans un contexte marqué par l'externalisation transnationale du travail et la mise en place de nouveaux mécanismes de régulation du travail et de sa conflictualité collective. En d'autres termes, remettre le travail et ses modes d'organisation au cœur des préoccupations de l'ASI.
- b) Élaborer une réflexion stratégique en vue de se doter d'une capacité d'action concrète aux différents niveaux de prise de décision dans les structures du MSI (*CSI* et ses organisations régionales, *FSI*) et dans les organes internationaux en matière de travail et de syndicalisme : *OIT-BIT*, *CSC-OCDE*, *Comité syndical consultatif auprès de la Banque Mondiale (BM)*, notamment.
- c) Envisager des stratégies d'action au niveau du Québec en vue d'une coordination éventuelle, ou tout au moins d'une division du travail à cet effet entre les OS québécoises dans une optique de cohésion de leurs activités internationales respectives dans un contexte en pleine transformation.

CHAPITRE II. MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Compte tenu de la nature qualitative de ses objectifs, le modèle d'analyse de cette recherche a été articulé autour de trois dimensions emblématiques des AI menées par chacune des trois centrales. Chacune de ces trois dimensions comprends des indicateurs renvoyant directement aux objectifs fixés.

- 1^{ère} dimension : les modes de *coopération internationale*
- 2^{ème} dimension : l'action de *solidarité internationale*
- 3^{ème} dimension : les ressources humaines et logistiques mobilisées (structures et fonctions organisationnelles dédiées aux AI)

1. Définitions

Si le choix de la troisième dimension s'explique par la nécessité de rendre compte des ressources humaines, logistiques et matérielles mobilisées pour les AI, le choix des deux premières dimensions ne va pas de soi. Les notions de *coopération internationale* et de *solidarité internationale* prêtent en effet à confusion, ainsi qu'il nous a été donné à plusieurs reprises de le constater à l'intérieur même des rangs des OS. Pour des raisons de clarté, et pour éviter les chevauchements méthodologiques entre les indicateurs du modèle d'analyse, nous adopterons ici les définitions suivantes.

Coopération internationale renvoie à des activités internationales qui s'inscrivent dans la durée et dont les objectifs sont de nature strictement syndicale, telles que :

- la participation, plus ou moins active, à titre de membre à part entière ou d'observateur, aux activités et/ou aux instances d'organisations internationales, continentales ou régionales comme la CSI, ou ses composantes, la CSC-OCDE, ou l'OIT-BIT par exemple;
- les échanges avec d'autres OS dans le cadre de partenariats, encadrés ou non par les organismes institutionnels ou d'affiliation.

Solidarité internationale désigne les actions et projets ciblés, en lien ou non avec les AI de coopération, entreprises dans un mode bilatéral (partenariat direct avec un vis-à-vis) ou multilatéral (dans une coalition conjoncturelle), et dont les objectifs sont circonscrits dans le temps et dans l'espace : formation, projet spécial (plan Nagua, etc.), aide logistique et/ou financière (Haïti/FTQ, Colombie/CSN ou Burkina-Faso/CSQ, par exemple), campagne de solidarité ou de soutien à une cause spécifique.

La synthèse critique reviendra sur ces définitions ainsi que sur les conséquences de l'usage qui en est fait dans les OS et de leur perception problématique par la base, voire par les directions syndicales elles-mêmes (entretiens n°2, 3, 6).

2. Modèle d'analyse

a) Structures et dispositifs organisationnels

Cette dimension examine les structures et les dispositifs organisationnels mis en œuvre pour l'action syndicale internationale. Elle rend compte de leurs modes de fonctionnement, de leur portée et de leurs limites au regard des objectifs déclarés. Sur un plan sociologique, cette dimension permet d'examiner les rapports « centres de décisions / base » en matière de solidarité internationale, c'est à dire les mécanismes de prise de décision, les niveaux d'implication et de participation démocratique de la base aux choix finaux en matière d'AI.

b) Les modes de coopération et de représentation

Cette dimension couvre ce qui est souvent appelé les «relations diplomatiques» des OS. Elle apparaît comme un vecteur d'intégration aux réseaux syndicaux mondiaux et d'influence au niveau des institutions internationales du travail. Elle a deux indicateurs.

- Le premier renvoie aux relations entretenues avec les différentes structures officielles du MSI: relations avec la *CSI* et ses représentations continentales et régionales (en Amérique du Nord et ailleurs, notamment en Afrique francophone). Cet indicateur porte également sur les activités visant à établir ou développer des liens avec des homologues en Amérique latine et en Afrique notamment.
- Le deuxième indicateur couvre les représentations auprès des fédérations syndicales internationales (FSI). Ces *Global Unions* assurent notamment l'interface avec certaines instances internationales du travail (*OIT-BIT*) et surtout face aux entreprises transnationales avec lesquelles plusieurs *ACI* (Accords cadres internationaux) ont été signés. Les onze FSI assurent une représentation syndicale internationale plutôt hétérogène⁴ (par secteurs d'activités, zones géographiques ou encore par branche) et ont contribué à mettre en place plusieurs conseils mondiaux d'entreprise. Elles constituent à ce titre des relais internationaux potentiels pour les OS québécoises.

c) Les modes d'action syndicale ciblée et de solidarité internationale

Cette dimension couvre des actions syndicales ciblées, autant en termes de solidarité syndicale internationale qu'en termes de projets spécifiques d'aide et/ou de coopération impliquant d'autres acteurs non syndicaux. Les indicateurs utilisés ici sont :

- les objectifs à court et moyen termes des projets ciblés;
- le choix des pays et des partenaires;
- le contenu et la nature des projets entrepris.

Ces indicateurs rendent compte des initiatives en matière de fonds de solidarité, de fonds de retraite, de droit d'association, de stratégies de négociation collectives et de financement⁵ des activités syndicales.

3. Stratégie d'enquête

Il s'agit d'une enquête qualitative reposant sur une collecte de données à trois volets.

- Des données documentaires

Ces données proviennent de trois sources. 1) De sources documentaires scientifiques : consultation et analyses ciblées de recherches théoriques et empiriques provenant des relations industrielles, des sciences politiques et de la sociologie du syndicalisme (articles de revues et autres documents de recherche consacrés aux AI des OS québécoises). 2) De sources institutionnelles et organisationnelles comprenant des documents pertinents produits par ou concernant les trois centrales et/ou leurs syndicats affiliés (archives et documentation en vigueur), tels que des textes de congrès, de rencontres de travail, etc. 3) De sources médiatiques enfin, avec la consultation d'articles de presse et autres supports médiatiques.

- Des données d'observation directe

⁴ Aux dix FSI répertoriées s'est ajoutée une onzième, *L'IAEA (International Arts and Entertainment Alliance)*, reconnue par la *CSI* et la *CES* notamment, et qui est formée par trois OS : la *FIM (Fédération internationale des musiciens)*; la *FIA (Fédération internationale des acteurs)* et l'*UNI-MEI*, la section média et spectacles de l'*Union Network International*, représentant les employés de l'audiovisuel, du cinéma, du théâtre et autres (auteurs, scénaristes, réalisateurs, artistes visuels).

⁵ Éléments de fragilité caractéristiques des OS du Sud

Ces données proviennent de l'observation et de la participation aux activités des centrales et de certains syndicats en lien avec la solidarité internationale et les projets de coopération bi ou multilatéraux. Elles comprennent la participation, à titre d'observateur, à des événements syndicaux pertinents tels que congrès et autres rencontres *ad hoc* impliquant les AI.

- Un corpus d'entretiens individuels

Une grille d'entretiens a été construite à partir des indicateurs des trois dimensions du modèle d'analyse. Cette grille a servi de référence à la réalisation des entretiens individuels. La nature qualitative de ces dimensions nous a conduit à privilégier des questions semi-ouvertes de façon à laisser aux personnes interviewées toute l'autonomie et la latitude voulues.

Les entretiens individuels ont permis non seulement de mettre à l'épreuve la capacité de nos indicateurs à produire les données visées, mais également d'en combler certaines lacunes en éclairant, à la faveur de la relation de confiance établie, plusieurs zones d'ombre concernant des volets non prévus des AI. Ils nous ont permis de traiter en profondeur, et parfois dans le détail, certains aspects sociaux et surtout humains de ces activités dont on oublie trop souvent l'engagement personnel, les convictions politiques et le dévouement individuel qu'elles exigent de leurs acteurs.

Sept entretiens individuels formels et un ensemble d'échanges en groupe ont été tenus, dont deux au moins avec chaque responsable direct des relations internationales des trois centrales. Des notes ont été compilées à partir de deux entretiens de groupe informels avec les trois responsables réunis à la faveur de rencontres⁶ d'organisation du projet.

Rencontrer un responsable syndical c'est avoir en face de soi un militant de l'action syndicale, mais aussi un cadre appartenant à une organisation hiérarchisée, chargé d'une fonction dont la responsabilité politique incite naturellement à une certaine réserve en matière de divulgation d'informations. Ce fut là l'un des principaux obstacles à lever pour exploiter le potentiel qualitatif des entretiens individuels.

Au-delà de sa pertinence méthodologique, l'entretien individuel est un outil redoutable d'efficacité lorsqu'il conjugue franchise et confiance. Franchise, parce que s'impose l'obligation de traiter la totalité des indicateurs et donc inévitablement les questions qui fâchent! Confiance, parce qu'un entretien individuel est avant tout une expérience humaine, capable de rendre l'indépendance à la parole de l'individu et son autonomie à l'acteur social qu'il veut être. Cette remarque n'est pas une figure de style. Elle vise à montrer un résultat de recherche obtenu par l'entretien individuel et sur lequel ce rapport ne revient pas: celui de la qualité humaine des responsables syndicaux «interrogés». Au niveau des trois organisations, nous avons rencontré dans chacune de ces personnes un-e syndicaliste politiquement convaincu-e, socialement engagé-e et humainement sensible au doute qu'implique nécessairement sa fonction quant aux retombées de l'action menée.

⁶ Ces notes renvoient, dans le texte du rapport, à l'entretien n°8.

CHAPITRE III. L'ACTION SYNDICALE INTERNATIONALE ET SES LIMITES FACE À LA DÉRÉGULATION DU TRAVAIL

Introduction

Ce chapitre présente un état des lieux des principales interrogations entourant l'action syndicale internationale contemporaine, cette entreprise est partielle parce que sélective⁷. Il rend compte des études théoriques et des analyses empiriques suscitées par ces interrogations. Il fait donc appel non seulement aux travaux d'observateurs, à travers l'exposé de résultats de recherche, mais également à des perspectives d'acteurs de la scène syndicale internationale.

Cette étude a fait face à deux écueils. Dans les deux champs de l'action syndicale internationale - de la recherche (observateurs) et de l'action (acteurs) - les travaux sont nombreux et traitent des objets très divers. Quant aux activités internationales des OS québécoises, elles n'ont fait l'objet que de très peu de travaux, dont les plus significatifs sont ceux qui ont été cités plus haut (Gagnon, et coll., 2006 ; Ricard, 2008 ; Blanchette, 2003). Nous avons donc tenté de rendre compte de la dynamique syndicale internationale de façon à apporter un éclairage susceptible de mieux contextualiser les AI des OS québécoises.

C'est une approche thématique qui a été privilégiée ici, en deux parties distinctes : la perspective internationale (MSI) et la perspective nationale. Certains auteurs abordent les deux perspectives, tant elles sont étroitement dépendantes l'une de l'autre⁸. Elles ont donc été traitées en fonction de leur optique dominante. À cela s'est ajoutée la préoccupation relative au cadre disciplinaire de ces travaux. En sciences politiques, en relations industrielles, comme en sociologie, le syndicalisme est traité à partir d'objets distincts et de méthodologies tout aussi variées. D'où le souci de faire état autant que faire se peut de ce contexte car il permet souvent de mieux comprendre la logique mobilisée par les auteurs des travaux traités ici.

1. Quelques thèses dominantes

Les thèses développées dans ces travaux portent principalement sur les enjeux et les obstacles auxquels se heurte l'action syndicale internationale. Nous traiterons ici de ces travaux à partir des hypothèses formulées par leurs auteurs en tant qu'éléments de réponses potentiels susceptibles de réorienter cette action. D'où le caractère souvent normatif, parfois prescriptif, de plusieurs de ces perspectives.

Selon Anner et coll. (2006), les syndicats adoptent divers types de stratégies internationales en fonction de deux séries de facteurs:

- La compétition, entre travailleurs et entre syndicats, suscitée par les entreprises multinationales (EMN), d'où le recours inévitable à un *global benchmarking* ;
- Les structures syndicales aux niveaux local, national et international, ainsi que les traditions et pratiques dans la régulation transnationale, qui donnent aux syndicats des opportunités et rendent certains types de coopération possibles.

Pour la plupart des auteurs de ce collectif, les pratiques des EMN, qui tendent à entretenir la compétition intersyndicale (*push factors*) peuvent être contrebalancées par les stratégies syndicales

⁷ Les éléments de ce chapitre ont été largement empruntés à la revue de littérature rédigée par J. F. Ricard.

⁸ Comme le montrent les résultats de cette étude, l'action syndicale internationale n'est pas désincarnée. Et celle des OS québécoises, comme des autres OS, dépend avant tout des orientations politiques internes de ces OS et des enjeux nationaux qui les animent.

(*pull factors*), dans le sens où elles apportent des opportunités d'action aux syndicats. Ces deux hypothèses sont non seulement liées mais constituent les deux mouvements d'une même dialectique. Les problèmes locaux et nationaux ne se règlent pas sans action internationale. Leurs contextes sont de toute façon hautement connectés et les cadres nationaux ne sont plus aussi étanches qu'auparavant, surtout au niveau économique. Dans cette optique, Croucher et Cotton (2009 : 8-11), en s'appuyant sur d'autres auteurs, formulent les hypothèses suivantes.

1. Seul le cadre multilatéral fourni par les organisations syndicales internationales (*CSI* et *FSI*) peut renverser les rapports de force qui existent entre les syndicats (entre eux) et entre les syndicats et les employeurs. Cette thèse est par ailleurs partagée par d'autres (Howard, 2007 ; Garver et *coll.* 2007 ; FIOM, 2009). Est rejetée donc la thèse voulant que des liens moins institutionnalisés soient suffisants voir préférables.
2. Les développements dans l'économie politique globale offrent aux *Global Unions* des perspectives pour construire davantage de pratiques syndicales multiformes (Fairbrother et Hammer, 2005).

Selon les auteurs, la *CSI* et les *FSI* doivent régler certains problèmes organiques (de structures et de liens entre les composantes du *MSI*) si elles veulent être véritablement efficaces, démocratiques et internationales. Une hypothèse alternative commune émerge ainsi, vers laquelle convergent globalement Croucher et Cotton (2009), Howard (2007), Traub-Merz et Eckl (2007) et Gagnon et *coll.* (2006) :

Les *Global Unions* doivent décentraliser leurs structures et donner plus d'autonomie à leurs organisations régionales (secrétariats régionaux pour les *FSI*). Cela assurera un meilleur équilibre et contribuera à répartir le pouvoir et les ressources qui sont historiquement concentrés en Europe (pays les plus riches de l'UE et Royaume-Uni).

Dans ces structures syndicales internationales, et particulièrement au sein des *FSI*, la solidarité prend souvent la forme de réseaux internationaux : Conseils mondiaux d'entreprise, comités sectoriels d'industrie, ACI, campagnes internationales, etc. La plupart des auteurs (Howard, 2007; Garver et al. 2007; Croucher et Cotton, 2009; Tattersall, 2009; FIOM, 2009) s'entendent pour privilégier un certain type de liens de solidarité et de réseaux syndicaux.

2. La mondialisation et le MSI : facteurs externes et contraintes structurelles

Les nouveaux rapports de force entre l'État, les entreprises et la société civile sont marqués par de fortes inégalités. Les protagonistes du « marché globalisé » profitent d'un « ensemble d'opportunités d'action et de pouvoir supplémentaires *au-delà* du politique, des opportunités réservées aux entreprises qui se meuvent dans l'espace de la société mondiale : l'équilibre et le pacte de pouvoir de la (première) modernité de la société industrielle s'en trouvent ainsi révoqués » (Beck, 1998 : 19). C'est ce que Beck appelle le *subpolitique*, « l'autogestion de l'activité économique » par des acteurs privés qui court-circuitent les mécanismes démocratiques (Beck, 1998 : 18-19).

Selon Castells (2001 : 42-43), les séries de réformes au niveau institutionnel et managérial qui ont concouru à la mise en place de la globalisation de l'économie visent quatre objectifs :

- *Approfondir la logique capitaliste de maximisation des profits dans les relations capital / travail;*
- *Accroître la productivité du capital et du travail;*
- *Globaliser la production, le commerce et les marchés, en profitant partout des conditions les plus avantageuses;*

- *S'assurer que l'État favorisera les gains de productivité et de compétitivité des économies nationales, souvent au détriment de la protection sociale et des réglementations garantissant l'intérêt public.*

La financiarisation de l'économie, attachée à ce nouvel ordre global, a contribué à renforcer le pouvoir des multinationales et à consolider leurs réseaux complexes et sophistiqués. On assiste donc, selon plusieurs observateurs, à un « démantèlement du contrat social entre capital et travail, qui assurait la stabilité du modèle précédent » (Castells, 2001 : 42), alors que la souveraineté nationale « s'est vidée d'une partie de son contenu », à mesure que l'on a « soustrait des champs de régulation de l'État des parties importantes de ses anciennes compétences » (Riutort, Serra, 2001 : 102). Cette situation affecte les capacités des États en tant qu'employeurs et régulateurs. Leur incapacité à contrôler les flux internationaux et nationaux de capitaux « entraîne une perte d'influence de toutes les institutions nationales : les parlements, les partis politiques, les centrales syndicales, en d'autres termes, de tous les instruments de contrôle démocratique qui existaient auparavant » (Gallin, 1999 : 6).

Croucher et Cotton (2009) insistent sur l'importance des impacts de la mondialisation dans le contexte actuel de déclin généralisé de l'influence syndicale dans plusieurs régions du monde, même en Occident là où il fut très fort. Ils expliquent ce déclin de l'influence et du nombre de membres par des facteurs objectifs comme la restructuration massive du capitalisme mondial mais aussi la prégnance des idées et politiques néolibérales :

- La nouvelle division internationale du travail;
- La menace omniprésente des délocalisations;
- Le développement des diverses formes de «*human resource management*»;
- L'adoption répandue de modèles de gestion japonais;
- La *lean production* (dégraissage) et autres stratégies de réduction des coûts;
- La poursuite de politiques de libéralisation et de libre-échange par les institutions financières internationales.

Le résultat est la flexibilisation et la précarisation du travail, qui amènent une baisse du nombre de travailleurs syndiqués. Ce qui a pour effet de miner la légitimité des syndicats comme représentants des intérêts de tous les travailleurs, et de les confiner à la représentation de petits groupes de membres particuliers (Croucher et Cotton, 2009).

Selon Croucher et Cotton (2009), les EMN sont d'une importance capitale⁹ pour les organisations syndicales internationales, pour les cinq raisons suivantes.

1. Elles sont des agents de la globalisation, avec un fort profil politique de par leur force de convergence entre investissement, échange, technologie et finance.
2. Dans la plupart des cas, elles ont des travailleurs syndiqués, ce qui ouvre une porte vers l'élargissement de la syndicalisation.
3. *Il y a une demande pour l'action des FSI de la part des EMN.* Les entreprises sont conscientes de la nécessité de coordonner leurs politiques de ressources humaines au niveau mondial et du risque que posent les enjeux de l'emploi pour eux. Les chaînes de valeurs (production) étendues

⁹ Seulement 1% de la force de travail mondiale est employé par les EMN. Le phénomène reste largement limité à la triade Amérique du Nord, Europe et Japon. Mais le nombre d'EMN est en croissance, notamment dans les pays du Sud. Pour les syndicats, travailler avec les EMN apparaît comme un investissement pour le futur. Les EMN sont des employeurs convoités dans les pays en développement : meilleurs salaires, parfois le double pour leurs employés directs, mais l'écart se creuse avec leurs sous-traitants. D'où cette stratégie à double effet : précarisation et amélioration.

avec des ramifications dans l'économie informelle accroissent leur exposition à ce « labour risk ».

4. Les syndicalistes expérimentés (traditionalistes et âgés) et les gestionnaires des EMN ont souvent des connaissances et des affinités professionnelles de longue date. Cela peut venir de négociations et de relations du travail passées ou de rencontres tenues ailleurs. Ces liens ont souvent donné lieu à des relations de communication beaucoup plus fluides entre les EMN et les FSI. Les EMN paraissent donc plus accessibles aux FSI.
5. Le dialogue avec les dirigeants des EMN apparaît comme un service significatif et identifiable offert par les FSI.

Selon Croucher et Cotton (2009), cela a pour effet que les relations industrielles ne tendent pas vers une convergence, mais vers une différenciation des niveaux intra et intersectoriel entre pays. Les syndicats s'affaiblissent et doivent faire des concessions.

Mais il y a aussi les opportunités qui jouent un rôle important. Il y a donc une double dynamique à l'œuvre, menace / opportunités, qui peut avoir des incidences sur les cadres nationaux et la capacité des syndicats à s'y soustraire. Anner et al. (2006) divisent les 2 mouvements de cette dynamique comme suit :

- *Push factors* = stratégies des EMN et structure de la concurrence/compétition varient selon la segmentation du marché, les niveaux de délocalisation, les rapports de force entre EMN. D'où la multiplication des pressions et des menaces contre les syndicats.
- *Pull factors* = structures syndicales (ou autre) locales, nationales et internationales créent des opportunités pour les syndicats et rendent certains types de coopération possibles.

Il est difficile pour les syndicats de résoudre leurs problèmes tant au niveau national que par le biais de relations bilatérales (avec d'autres syndicats), ce qui les pousse à accroître leurs demandes vis-à-vis des OS internationales. Même si certains mécanismes de régulation existent, comme les conventions de l'OIT et les directives de l'OCDE à l'intention des EMN, elles demeurent des lignes directrices essentiellement morales, faibles et non coercitives (Soussi, 2010 ; Drouin, 2006).

3. Enjeux de structures et de cohésion de l'action

Selon Howard (2007), les structures des FSI sont trop bureaucratiques, et caractérisées par une hiérarchie rigide. Cette bureaucratisation contribue à ramener l'action collective au plus petit dénominateur commun entre les syndicats nationaux (Hyman, 2005). Ces structures syndicales n'ont pas beaucoup évolué depuis le début du 20^e siècle, même si le nombre des FSI a été substantiellement réduit (Howard, 2007).

Le type de participation des syndicats nationaux et des affiliés des FSI a des impacts sur la structure organisationnelle et la cohérence des *Global Unions* et du MSI en général. Cela exacerbe souvent les tensions entre le local et le global, surtout pour des organisations comme les syndicats, qui doivent faire converger les stratégies de parties fort différentes en termes de culture et d'intérêts, et qui représentent des intérêts locaux, contrairement aux EMN.

3.1 Des structures centrées sur les syndicats du Nord et de l'Union Européenne (UE)

Plusieurs auteurs notent que les FSI ne sont pas des structures «véritablement internationales». Cela renvoie directement à leur agencement structurel, mais est aussi étroitement lié à la question des ressources, les syndicats les plus riches s'assurant plus de pouvoir et de centralité.

Même si les FSI se disent globales, ce terme constitue davantage une aspiration qu'une réalité (Croucher et Cotton, 2009 et Hyman, 2005). Elles sont d'abord européennes, même si elles ont historiquement tenté de se déployer mondialement à partir de leurs bases continentales, elles demeurent largement contrôlées par les riches syndicats du Nord (Collombat, 2009).

Une problématique comparable peut être relevée au sein de la CSI. Même si les pays en développement y ont une légère majorité de sièges, cela n'est pas représentatif de leur poids réel dans le processus décisionnel. Un consensus entre les principaux syndicats des pays développés a toutes les chances de s'imposer, surtout avec le poids des plus importants contribuables¹⁰ - allemands, scandinaves, nord-américains et japonais (Croucher et Cotton, 2009).

Plusieurs tentatives de réorganisation ont été entreprises. Au niveau financier d'une part (faibles contributions pour besoins importants) et au niveau de la centralisation (relations entre secrétariats généraux, tous basés en Europe, et secrétariats régionaux), d'autre part. Ces tentatives ont été menées en parallèle avec les processus de fusion au sein des FSI et de la CSI. Pour Croucher et Cotton (2009) cette re-composition du *membership* syndical représente un défi de taille pour le MSI, indissociable de sa vocation internationaliste. Les différentes traditions et conceptions du syndicalisme existant au sein des affiliés contribuent aussi aux difficultés de surmonter ces tensions (Hyman, 2005).

Avec le déclin du syndicalisme dans les pays du Nord, la syndicalisation des EMN dans les pays du Sud est une question primordiale pour tous les syndicats affiliés. L'UITA, par exemple, tirait historiquement le gros de ses cotisations des OS des pays industrialisés (É-U, Europe, Japon) qui connaissent aujourd'hui un déclin de l'emploi et du nombre d'affiliations. C'est pourquoi l'augmentation du taux de syndicalisation (de densité ou de présence syndicales, selon les critères) des travailleurs du Sud est primordiale pour l'UITA (Garver et coll. 2007).

Anner et coll. (2006) ont comparé la représentation transnationale dans trois FSI dans trois secteurs différents : Moteurs (FIOM), transport maritime (ITF) et vêtement (ITGWLF). Ils en concluent que des acteurs internationaux comme les FSI pourraient, en principe, définir et implanter une stratégie syndicale internationale. Mais pour eux, les FSI manquent de ressources, ont des affiliés trop faibles (ITGWF) ou subissent trop les pressions de puissants affiliés nationaux pour mener une stratégie globale (FIOM). À l'exception notoire de l'ITF, avec sa campagne *Flag of Convenience*, dans laquelle elle a entrepris des procédures de griefs et de négociation de salaires minimums pour les transporteurs maritimes dans les cas d'employeur unique.

Dans le cas de la CSI, l'affiliation fut aussi un processus à long terme, alors qu'elle maintenait une politique d'une seule adhésion par pays, politique maintenant abandonnée. Dans plusieurs pays, la compétition entre syndicats et affiliations politiques a rendu ce processus de sélection très laborieux.

Ce même phénomène est observable au Québec, au niveau des affiliations aux FSI, où les tensions *FTQ-CSN*, *CSN/CSQ* ont mené à des pratiques éloignées de l'esprit de la solidarité internationale déclaré par les directions du MSI. « Arrivée plus tard à la CISL, la CSN le fut aussi dans les FSI. Si certaines de ses fédérations ont rapidement pris les devants en adhérant aux (sic) FSI correspondant à leurs secteurs (enseignants, travailleurs des communications, travailleurs du bois et du papier),

¹⁰ Croucher et Cotton (2009) identifient 3 types d'autorité au sein de ces organisations : contributive, politique et morale. Autorité contributive parce qu'en lien avec les quotes-parts financières; autorité politique, parce que l'influence des pays est tributaire de la géopolitique (Brésil, Russie, etc.); autorité morale, comme dans les cas de la Colombie, l'Irak, etc. (2009 : 12-23).

d'autres se sont montrés moins intéressés tandis que d'autres enfin sont carrément bloquées par des syndicats de la *FTQ* qui ont un droit de veto sur les nouvelles adhésions, comme la Fédération du commerce qui n'a pu joindre les rangs de l'UITA. Ces obstacles, alliés à une volonté de renforcer le rôle de la *CISL*, portent la *CSN* à relâcher ses efforts pour que ses fédérations adhèrent aux FSI (Gagnon et coll., 2006 : 17). Mais la *FTQ* n'est pas la seule à avoir exercé ce genre de pratiques. « La fédération nationale des communications de la *CSN* a elle-même bloqué pendant longtemps l'adhésion du SCEP (*FTQ*) à la Fédération internationale des journalistes » (Gagnon et coll., 2006 : 35).

3.2 Coopération FSI / CSI / CSC-TUAC

Au-delà des problèmes structurels et du repositionnement stratégique au sein de la *CSI* et des FSI, la coopération *CSI / FSI* est également un enjeu de taille. L'action syndicale internationale, au niveau de la collaboration plus formelle impliquant la coordination *CSI / FSI / CSC-TUAC*, fait aussi face à des difficultés de cohésion dans les stratégies d'action des parties prenantes. Le Congrès fondateur de la *CSI* a consacré une résolution en faveur d'une autre réforme organisationnelle : l'instauration d'un Conseil des *Global Unions*, en réponse au fait que les fédérations des branches d'activité et les fédérations des centrales nationales agissent souvent indépendamment les unes des autres. Auparavant, seules les FSI se rencontraient pour des consultations informelles, la *CSI* et la *CSC-TUAC* sont maintenant parties prenantes dans la procédure (Croucher, Cotton, 2009). L'objectif visé est celui d'une meilleure coordination. Un budget fut même adopté pour financer des campagnes collectivement approuvées, de même que la création d'un nouveau poste de secrétariat. La taille et la structure de l'administration requise fut à l'origine de plusieurs problèmes avec certaines FSI soucieuses de leur autonomie. Le consensus demeure difficile à atteindre, les FSI paraissent davantage tournées vers les actions concernant les EMN, alors que la *CSI* semble privilégier plutôt les champs de la gouvernance globale et des régulations internationales du travail (Traub-Merz et Eckl, 2007).

En conséquence, d'autres alternatives sont promues par certains observateurs. Howard (2007), par exemple, pointe d'autres facteurs qui se conjuguent à ce constat des difficultés de coordination. Il estime que les syndicats doivent développer une approche tournée davantage vers des alliances élargies. Les FSI font ce qu'elles peuvent mais, en plus de ces difficultés, elles sont sous financées. À cela s'ajoute le fait que la *CSI* n'a pas de stratégie pour syndiquer et augmenter le niveau de vie des travailleurs du Sud. À défaut d'un redressement, la pression sur les salaires et la dégradation du niveau de vie de leurs membres, au Nord comme au Sud, vont s'accroître (Howard, 2007).

3.3 Des réseaux d'alliances syndicales pour dépasser les différences

Au nombre des activités de solidarité internationale coordonnées par les FSI, on compte les réseaux syndicaux comme les conseils mondiaux d'entreprise. Les trois concepts (fédéralisme, multilatéralisme et réciprocité diffuse) développés par Croucher et Cotton (2009) et les autres auteurs contribuent à la théorie du réseau comme moyen privilégié pour surmonter les différences et générer de nouvelles formes de l'action collective. Les problèmes structurels auxquels font face les *Global Unions* et qui ont été soulevés ici affectent le fonctionnement des réseaux syndicaux, puisqu'ils sont organisés *par et au sein* de ces structures au niveau international et régional, même si c'est souvent à partir de l'initiative d'un syndicat national. Un des obstacles à la cohésion de ces réseaux provient des différences culturelles et des conflits d'intérêts potentiels entre les participants d'origines diverses, tant au niveau national que régional et international (Hyman, 2005; Croucher et Cotton, 2009).

Les réseaux d'entreprises existants ont montré que la volonté et l'intérêt d'augmenter le pouvoir de négociation avec l'employeur ne sont pas suffisants pour générer le haut niveau d'engagement requis pour obtenir du succès. Selon Garver et *coll.* (2007), les alliances et réseaux syndicaux sont d'une importance capitale pour l'avenir du syndicalisme. Des réseaux fluides au sein desquels le programme est établi par les participants et est directement lié aux milieux de travail. Ils rejoignent Croucher et Cotton (2009) dans l'importance de la démocratie interne et la marge de manœuvre des secrétariats régionaux¹¹.

3.4 Implication des syndicats nationaux dans les structures du MSI

Observateurs et acteurs de l'intérieur soulignent que la participation des syndicats nationaux est fondamentale pour les FSI et la CSI. Les problèmes soulevés par Hyman (2005) sont particulièrement significatifs des modes de participation, très hétérogènes, des syndicats nationaux au sein du MSI.

Les OS des pays développés s'attendent à un déclin progressif des adhésions et donc des cotisations syndicales. La CSI et les FSI subissent directement cette baisse de revenus. Seulement 1% des dépenses des syndicats est affecté aux activités et aux affiliations internationales. Les cotisations annuelles de la CISL par exemple atteignaient 60 millions\$ par année, plus 70 millions\$ provenant du financement externe pour des projets spécifiques, pour un total de 130 millions\$. En comparaison, OXFAM a un financement annuel de 580 millions\$ (Croucher et Cotton, 2009)¹².

Selon Croucher et Cotton (2009), l'éducation syndicale internationale est un des moyens privilégiés pour conscientiser les membres des syndicats nationaux à l'importance de la solidarité internationale. Elle constitue une grande part des activités et des dépenses des *Global Unions*. Les auteurs identifient ces quatre raisons principales :

- Elle est essentielle pour socialiser les militants, les armer avec de solides arguments et leur donner la confiance pour relever les défis qui se posent à eux (former et développer des réseaux).
- Le modèle d'éducation syndicale internationale est basé sur une approche égalitaire, transparente et participative, ce qui est idéal pour favoriser une action syndicale internationale du même genre.
- Les syndicats du monde sont extrêmement diversifiés et ont une riche expérience de lutte et de défense des travailleurs. Cette diversité, qui est souvent vue comme un obstacle, peut être canalisée de façon positive. L'échange d'information, de résultats et de stratégies peut se faire de façon constructive dans un environnement éducationnel.
- L'éducation renforce la participation démocratique, ce qui est extrêmement profitable pour les syndicats et les *Global Unions*.

4. Enjeux stratégiques de l'action internationale d'une perspective locale et nationale

En Amérique du Nord, le débat sur le rôle des syndicats s'est en partie focalisé ces dernières années sur deux points. Premièrement, dans quelle mesure les orientations stratégiques des syndicats sont en train de passer d'un « syndicalisme d'affaires » (Paquet *et coll.* 2004) - ou *business unionism* - à un syndicalisme «de transformation sociale» - *social movement unionism* – (Turner, Hurd, 2001;

¹¹ Notons que Garver et *coll.* travaillent pour l'UITA et que Croucher et Cotton ont travaillé pour l'ICEM.

¹² Concernant les FSI, certaines n'ont pas plus qu'une douzaine d'employés à temps plein (Howard, 2007). Environ 700 personnes travaillent pour les FSI, dont 380 au QG et 297 dans les secrétariats régionaux. C'est bien peu en comparaison avec la CSI et les grosses ONG internationales (6000 pour OXFAM). Ces employés doivent travailler fort, la demande pour des services étant élevée et les ressources limitées. Beaucoup d'employés sont temporaires et leur salaire est assuré par le financement de projets externes. Les bureaux principaux en Europe concentrent beaucoup de pouvoir, incluant l'influence des syndicats les plus riches. La plupart des affiliés ne font pas partie de cette catégorie (Croucher et Cotton, 2009).

Osterman *et coll.*, 2001). Deuxièmement, dans quelle mesure le « nouvel internationalisme syndical » fournit les bases d'une revitalisation et d'un renouveau syndical (Levesque et Murray, 2006).

En Europe de l'Ouest, ce débat privilégie les problématiques liées aux restructurations des secteurs d'activités et des entreprises ainsi qu'à la globalisation, qui ont donné lieu à des formes de crises différentes et à des trajectoires de réorientation distinctes. Cette évolution reflète la spécificité institutionnelle des relations entre les syndicats, les partis politiques et l'État qui a prédominé dans l'Europe d'après-guerre et qui a produit des formes de « syndicalisme social-démocrate » nationales spécifiques (Upchurch, Taylor et Mathers, 2009).

4.1 L'affaiblissement syndical

Il y a un large consensus sur l'affaiblissement syndical dû à cette « mondialisation » dont la définition et les attributs demeurent systématiquement assujetties aux acteurs impliqués dans les différentes figures du rapport travail / État / capital telles qu'elles se sont développées dans les différents pays capitalistes. Au-delà de ces différences d'appréciation, un certain nombre de constats semblent faire l'objet de consensus. L'affaiblissement de l'acteur syndical est observable à travers les constats suivants.

Sur le plan politique. Rupture des alliances ou éloignement avec les partis sociaux-démocrates. Affaiblissement du tripartisme qui institutionnalisait les organisations syndicales comme partenaires sociaux à part entière. L'État a été de moins en moins en mesure d'offrir les concessions de l'époque keynésienne (Fairbrother et Williams, 2007; Howard, 2007). Ce faisant, même les partis sociaux-démocrates se sont tournés vers des politiques néolibérales (Buhlungu, Brookes et Wood, 2008; Upchurch, Taylor et Mathers, 2009).

Au niveau du membership. Sa réduction affecte financièrement les syndicats et la densité syndicale (qui est liée aussi à la légitimité du syndicat). La désindustrialisation y a joué un rôle majeur (Upchurch, Taylor et Mathers, 2009).

Les identités syndicales. Trajectoire historique, tradition syndicale, légitimité et pouvoir de représentation furent autrefois tributaires des identités syndicales, notamment sur les plans doctrinal et idéologique. Ces dernières se sont diluées ces dernières années. La fondation de la *CSI* en est un exemple manifeste. Les alliances syndicales parfois très hétérogènes exacerbent ces problèmes identitaires. Les identités professionnelles et les collectifs du travail ne sont plus désignés comme des références de l'action syndicale (Camfield, 2007; Tattersall, 2009).

Le partenariat dans les entreprises. Il a entraîné une perte d'autonomie au profit de collaborations locales: partenariat en GRH, gouvernance, gestion participative, agenda associé à celui de la direction de l'entreprise (Fairbrother et Williams, 2007; Buhlungu, Brookes et Wood, 2008). La capacité d'action collective s'en est trouvée fortement délégitimée et dévalorisée.

4.2 Du syndicalisme national au syndicalisme transnational

Face à ces difficultés de fonds auxquelles fait face le mouvement syndical, plusieurs alternatives sont évoquées, à la fois par les observateurs et par les acteurs directs de l'action syndicale. Les dimensions internationales de cette action attirent particulièrement l'attention, tant elles rejoignent les préoccupations liées aux effets de la mondialisation. Dans une perspective internationale, un pont semble prendre forme entre les partisans d'un « renouveau syndical » à l'œuvre au niveau des États et ceux pour qui ce « renouveau » ne peut se réaliser que par la construction de stratégies syndicales

transnationales. Dans cette logique l'action politique des OS semble s'orienter vers deux processus inter reliés et associés à la crise de l'alliance syndicat / parti politique :

- Les contraintes produites par les nouvelles alliances - sans égard à la sensibilité idéologique des syndicats - produisent des fractures au sein et entre les syndicats car elles sont fondées sur des accommodements strictement stratégiques : il faut reconstruire des collaborations avec des «alliés naturels» du syndicalisme ;
- L'affaiblissement de l'alliance syndicat / partis politiques résulte de l'émergence de nouvelles identités syndicales basées sur un syndicalisme internationaliste sans assises sociales et démocratiques

Il est possible d'observer certaines stratégies de réorientation des syndicats comme acteurs sociaux. Bien que limitées elles sont significatives et font ressortir des changements sur les terrains où opèrent les syndicats. Plusieurs auteurs croient noter une reconfiguration des relations syndicat / parti en dehors du modèle traditionnel du syndicalisme social-démocrate (tripartisme keynésien), et sous la formes de nouvelles alliances politiques vers certains acteurs de la société civile : syndicats autonomes, ONG, mouvance altermondialiste, mouvement vert, etc.

5. Le cas des syndicats québécois : comment concilier le local avec l'international ?

Les contradictions entre les intérêts locaux, les intérêts des membres et la solidarité internationale constituent les principaux obstacles de l'ASI. Dans le même ordre d'idée, la concurrence entre syndicats au niveau national a souvent eu pour effet de miner l'unité d'action au niveau international, notamment au sein des FSI (Gagnon et *coll.*, 2006) dans le cas québécois.

La *FTQ* est la seule organisation syndicale qui a des affiliés qui participent à des réseaux syndicaux mondiaux au sein d'entreprises. La *CSN* et la *CSQ*, si elles font partie de quelques FSI, ne sont présentes dans aucun conseil mondial d'entreprise par exemple. Notons que de toute façon pour la *CSQ* le constat est sans objet.

La *FTQ* apparaît comme une centrale de services. Elle ne négocie pas de conventions collectives mais elle canalise les forces cumulées d'importants syndicats québécois / canadiens et américains dans ses rangs. De plus, la *FTQ* est très présente dans le secteur privé, ce qui explique aussi sa grande présence dans plusieurs industries, à la différence de la *CSN* et à la *CSQ* qui ont une proportion de membres du secteur public beaucoup plus élevée.

Notons que ce sont principalement les affiliés de la *FTQ* qui participent aux activités des FSI. De plus la *FTQ* n'a pas le statut de syndicat national, elle se présente au niveau national (fédéral) comme une OS à statut spécifique en raison de son entente avec le *CTC* souvent qualifiée de «souveraineté-association». Ses relations avec le syndicat canadien lui posent d'ailleurs plusieurs problèmes de « fédéralisme », malgré la grande autonomie de la *FTQ*. Au niveau international, le *CTC* a négocié, avec beaucoup d'exigences, les balises qui encadrent les AI de la *FTQ*.

La *CSN* et la *CSQ* correspondent davantage à la qualification de «centrales» syndicales à part entière, avec des subdivisions et des affiliations sectorielles ancrées exclusivement au Québec. Étant strictement québécoises, elles n'ont pas les ressources pour financer d'importants fonds humanitaires par exemple, comme le font les affiliés de la *FTQ*, sans que la *FTQ* n'ait à engager de fonds propres (Ricard, 2008).

Ces différences expliquent une grande part de leurs modes de participation aux activités internationales et au sein des structures du MSI. Mais au-delà des différences au niveau de la

structure et de la composition du *membership*, le principal défi pour les trois OS est de concilier leurs intérêts locaux avec leur participation aux activités syndicales internationales, tout en essayant de surmonter les exigences - ou le piège - de la concurrence.

Les syndicats québécois ont toutefois une certaine expérience de collaboration intersyndicale, limitée mais réelle, à certains niveaux (notamment à partir des années 1980 dans leurs actions conjointes d'opposition à des projets comme l'ALÉNA et la ZLÉA). Le Réseau québécois sur l'intégration continentale (RQIC), mis sur pied en 1994, a également été un lieu de collaboration intersyndicale au Québec, notamment dans l'organisation du Sommet des peuples de Québec en 2001. « *FTQ*, *CSN* et *CSQ* sont au cœur de ce mouvement depuis ses origines et accordent une grande place à ses activités dans leurs plans d'action respectifs. Même si la *FTQ* s'est dissociée, pour des raisons stratégiques, d'une des plus récentes actions d'envergure du RQIC, elle est toutefois restée membre de la coalition et tient à y demeurer associée - La *FTQ* trouvait que la consultation populaire de l'ASC sur la ZLÉA relevait plus de la contestation que de la proposition - (Gagnon et coll., 2006 : 24). Il y a eu aussi plusieurs initiatives dont la participation aux activités du *CISO*, des colloques et des forums qui constituent autant d'antécédents qui posent les bases d'une collaboration intersyndicale au niveau international.

Conclusion

Quelques constats globaux peuvent être dégagés concernant l'ASI. Sur le plan théorique, au niveau des impacts de la mondialisation et des stratégies transnationales des entreprises sur les États et les syndicats, un consensus certain apparaît dans les travaux traités ici. Les transformations de l'économie mondiale, notamment en termes de financiarisation et de division internationale du travail, ont eu des effets majeurs sur la capacité (ou la volonté, pour plusieurs) de régulation des États. Ce qui a eu pour effet de réduire la vigueur des systèmes de relations industrielles et les dynamiques du tripartisme, et, par voie de conséquence, de contribuer à disqualifier les OS en tant qu'acteurs du changement social. Sur le plan économique, les EMN jouent désormais un rôle majeur dans l'économie mondiale et dans les économies nationales.

Si le « renouveau syndical » apparaît comme une tendance pour le moins paradoxale dans un tel contexte, il importe de préciser qu'elle semble mettre à l'écart toutes les prémisses du syndicalisme de transformation sociale. Au-delà de la mobilisation des ressources, il y a l'action et le positionnement politiques des syndicats sur le mode du mouvement social. D'autres réflexions (Dufour et coll., 2009) et Fairbrother et Williams (2007) semblent se focaliser principalement sur le « syndicalisme de mobilisation ». Lévesque et Murray (2006) n'emploient pas le terme de syndicalisme transformation sociale (ni de *social movement unionism*).

Plusieurs auteurs (Anner et al. 2006 ; Camfield, 2007 ; Fairbrother et Williams, 2007 ; Upchurch, Taylor et Mathers, 2009) s'entendent aussi pour dire que la menace commune face aux restructurations et aux politiques libérales, tant dans le secteur public que privé, contribue à la collaboration intersyndicale, dans des coalitions nationales élargies et dans des organisations et forums de toutes sortes. Gagnon et coll. (2006) l'ont également constaté au Québec, affirmant même que « le libre-échange dans les Amériques a été l'un des catalyseurs les plus puissants des activités syndicales internationales au Québec dans les dernières années » (Gagnon et coll., 2006 : 24). Camfield a aussi démontré comment les syndicats canadiens ont canalisé la menace commune dans le secteur public et ont construit des coalitions. Il s'agit d'exemples illustratifs de la dynamique entre les menaces (*push factors*) et la création d'opportunités (*pull factors*) - bien qu'Anner et coll. (2006) parlaient plutôt du *global benchmarking* des EMN - où les syndicats ont réagi à la crise en créant

des réseaux d'alliances et en réactivant leurs liens latents avec d'autres structures et partenaires sociaux (Fairbrother et Williams, 2007 ; Tattersall, 2009).

Il y a donc un certain crédit à accorder à Anner et al. (2006) et à leur hypothèse voulant que les stratégies internationales des syndicats soient assujetties à la compétition, entre travailleurs et entre syndicats, structurée par les EMN [et du même coup par les gouvernements qui sont aussi d'importants employeurs] et les organisations syndicales aux niveaux local, national et international. Ces structures ainsi que les traditions et pratiques dans la régulation transnationale, donnent aux syndicats des opportunités et rendent certains types de coopération possibles. Les nombreux cas présentés par les auteurs semblent aller dans ce sens.

L'hypothèse de Tattersall (2009), Upchurch, Taylor et Mathers (2009), Camfield (2007) et Hyman (2005), voulant que le syndicalisme de transformation sociale soit le type de syndicalisme le plus prédisposé à relever les défis exposés ici (mondialisation néolibérale, démantèlement du tripartisme et réduction de l'État), semble trouver son renforcement dans l'articulation, a priori de plus en plus affirmée, des deux perspectives - nationale et internationale - du syndicalisme. Le syndicalisme de transformation sociale, dans la mesure où il favorise la participation interne et la création d'alliances intersyndicales et avec la société civile, fournit les moyens aux syndicats nationaux et à leurs affiliés et sections locales de construire des alliances et coalitions plus intégrées au niveau transnational.

CHAPITRE IV. PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS

Introduction

La présentation et l'analyse des résultats sont exposées dans ce chapitre sur la base de la logique du modèle d'analyse qui a présidé à cette recherche, c'est-à-dire en fonction des trois grandes dimensions thématiques et des indicateurs respectifs qui ont été déployés pour la collecte des données, soient :

- Les modes de coopération au sein du MSI
- L'action syndicale ciblée et de solidarité internationale
- Les structures et les dispositifs organisationnels mis en œuvre par les trois centrales.

Cette présentation commence par un exposé de données contextuelles, suivi de trois parties consacrées, respectivement, aux résultats concernant la *FTQ*, la *CSN* et la *CSQ*, et par une synthèse comparative critique. Dans chaque partie sont livrées d'abord des données tirées de la recherche documentaire, des données primaires produites par les entretiens individuels et enfin des données corrélatives, portant sur les points les plus déterminants, et qui ont fait l'objet de faisceaux de données dont la convergence a attesté la validité.

1. Mise en contexte

1.1 L'action syndicale internationale: une longue tradition au Québec?

L'histoire du syndicalisme au Québec est inséparable de celle de la dimension internationale qui a marqué son action dès les origines. Les «syndicats internationaux», américains pour la quasi totalité, ont manifesté dès la première moitié du 19^{ème} siècle leurs visées hégémoniques sur les syndicats québécois, notamment à la faveur de leur stratégie d'affiliation des syndicats canadiens. Au tournant du 20^e siècle, ces visées se concrétisent par «un accroissement spectaculaire du nombre de syndicats internationaux» (Rouillard, 1998 : 78). Les conséquences de cette évolution marquent irrémédiablement les trajectoires des principales composantes du mouvement syndical au Québec. Il s'agit là d'une réalité sociohistorique spécifique au syndicalisme québécois, notamment au regard des trajectoires historiques des mouvements syndicaux hors Amérique du nord.

Cependant, cette dimension internationale du syndicalisme québécois est à distinguer de l'action syndicale internationale, proprement dite, qu'il développera et qui, elle, est de facture plus contemporaine. Quoi qu'il en soit, force est de constater que l'expérience historique due à cette dimension internationale a laissé des conséquences encore observables aujourd'hui, notamment au niveau de l'ASI menée par les OS québécoises. Ces conséquences permettent d'expliquer en partie les différences entre les trois centrales étudiées, en matière d'action internationale, tant au niveau de la logique de cette action et de ses orientations stratégiques (régions du monde et types de projets) qu'au niveau de l'organisation des structures (centralisation ou délégation aux affiliés) et des ressources mises en place par chacune des trois centrales.

1.2 Quelques données contextuelles sur le syndicalisme au Québec

Des résultats d'enquête récents indiquent que les syndicats nationaux (Canada) représentent 67,0% de l'effectif syndical, tandis que les syndicats internationaux (dont le siège est à l'extérieur du pays) représentent 27,6%, et les syndicats locaux indépendants constituent 3,8 % du total¹³.

¹³ Source : Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences, Canada (RHDC, 2010).

Les données dont nous disposons au Canada¹⁴ indiquent que, pour 2009, les syndicats internationaux ont des effectifs 1 272 825 membres contre 3 086 197 pour les syndicats nationaux et 177 787 pour les syndicats locaux indépendants.

Composition des syndicats au Canada

Catégorie de syndicats	Syndicats		Effectifs	
	nombre	%	Nombre	%
National	173	22,6	3 086 197	67,0
International	37	4,8	1 272 825	27,6
Organisations locales indépendantes	264	34,6	177 787	3,9
Syndicats à charte directe	290	38,0	67 697	1,5
Total	764	100,0	4 605 193	100,0

Source: *Effectifs syndicaux_2009 (RHDC, 2010)*.

Les données les plus récentes montrent que le niveau de syndicalisation (taux de syndicalisation et taux de présence syndicale, selon les indicateurs) se maintient au Québec, alors qu'ailleurs, au Canada, et surtout aux États-Unis, il a tendance à fléchir. Ces données indiquent un taux de présence syndicale (secteur agricole non compris) de 40% au Québec par rapport à 27,8% en Ontario, à 30,5% en moyenne dans le reste du Canada et à 13,6% aux États-Unis (Labrosse, 2009).

Un constat commun, mais dont on ne dira jamais assez la teneur incontournable, est le fait que cette présence syndicale est hautement concentrée dans le secteur public avec une proportion de 82,2% contre 26,3% pour le secteur privé.

Proportions par secteur

- CSN : 304 081 membres 64% du secteur public
- CSQ : 108 991 membres dont une écrasante proportion dans le secteur public (Éducation)
- FTQ : environ 550 000 membres (les chiffres varient selon les sources¹⁵) dont 33% secteur public (FTQ, 2008).

Répartition public/privé

Organisation	Effectifs	Secteur privé (%)	Secteur public (%)
FTQ	550 000 (*)	67% (?)	33%
CSN	304 081	36% (?)	64%
CSQ	108 991 -157 000(**)	Non disponible	Non disponible

Source: *Effectifs syndicaux_2009 (RHDC, 2010)*.

(*) Chiffres approximatifs avancés par différentes sources de la FTQ, dont (Gagnon, 2008 ; FTQ, 2008).

(**) Chiffre cité par un document de la CSQ (CSQ, 2009).

Ces données attestent de la prégnance encore vive des syndicats internationaux au Canada et sur l'action syndicale au Québec. Leur influence demeure une caractéristique de cette action et rend, de

¹⁴ Non disponibles pour le Québec en raison des indicateurs utilisés par *Statistiques Canada* qui ne compile que les données concernant les «syndicats nationaux», la CSN et la CSQ y figurent en tant que tels - au même titre que le CTC - mais pas la FTQ, par exemple, qui est considérée comme une OS affiliée (au CTC).

¹⁵ Voir note sur les indicateurs de *Statistiques Canada*.

facto, indispensable leur prise en compte dans l'analyse des AI des centrales québécoises. Cela autant dans le cas de la *FTQ* que dans celui de la *CSN* et de la *CSQ*. Concernant la *FTQ*, cette prise en compte va de soi, au regard des liens historique dont il a été fait mention, non seulement avec le *CTC* mais également avec plusieurs syndicats États-Uniens, sans compter les liens enchevêtrés de toutes sortes d'affiliations horizontales et transversales reliant simultanément en des réseaux d'affiliation, parfois complexes, des syndicats québécois à la *FTQ*¹⁶, à des OS canadiennes et États-Uniennes.

Les conséquences de la présence des syndicats internationaux, comme acteurs locaux et comme acteurs états-Uniens, se font ressentir également au niveau des AI de la *CSN* et, dans une beaucoup moindre mesure, à celui de la *CSQ*. Au niveau de la *CSN*, nous verrons plus loin que cela apparaît notamment à travers la répartition implicite des zones d'influence internationales, au niveau des pays du Sud et de la Francophonie. Les présences marquées en Afrique subsaharienne et en Amérique latine, de la *FTQ* et de la *CSN*, s'expliquent en partie par ces constats.

Pendant longtemps, le volet «international» des syndicats québécois tenait principalement aux relations entretenues avec les syndicats états-Uniens, soit directement par le biais de réseaux d'affiliation verticaux, soit indirectement à travers des réseaux horizontaux transitant par le biais d'OS ou de syndicats fédéraux canadiens (Rouillard, 1998). Ces réseaux se sont beaucoup transformés depuis la crise du compromis fordiste, mais ils continuent de contribuer à cette spécificité du syndicalisme au Québec (Gagnon et *coll.*, 2006), ainsi que le montrent les données exposées ici.

2. Activités des OS québécoises dans les instances internationales du travail et du syndicalisme

La présence des OS du Québec à l'échelle internationale se manifeste d'abord dans les instances de l'OIT, et ensuite à la *CSC-OCDE*.

Les modalités de participation aux travaux de l'OIT

Les États membres de l'OIT ont droit à des délégations tripartites à la *Conférence internationale du travail* à Genève, chaque année en juin. Une délégation comprend deux représentants du gouvernement, un représentant-employeur, un représentant-travailleur et des conseillers. Les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs participent aux discussions des commissions et contribuent à l'élaboration des déclarations et des décisions de l'organisation. Le conseil d'administration est le pivot de l'OIT. Il détermine l'ordre du jour de la conférence et des autres rencontres de l'organisation. Il prend acte de leurs décisions et décide des suites à leur donner. Il fixe également les grandes orientations du programme de travail du *BIT*. Ce conseil est élu pour trois ans par les trois collèges distincts correspondant aux trois catégories de représentants. Ses 56 membres se répartissent ainsi: 28 pour les États, 14 pour les employeurs et 14 pour les travailleurs (pour la plupart de la *CSI*). 10 sièges permanents sont attribués aux pays suivants : Allemagne, Brésil, Chine, France, Inde, Italie, Japon, Fédération de Russie, Royaume-Uni, États-Unis. Les autres délégués gouvernementaux sont élus tous les trois ans par la Conférence. La *Conférence internationale du travail* est l'organe suprême de l'OIT.

2.1 Participation aux instances du travail (OIT et CSC-OCDE)

La présence à l'OIT

¹⁶ Voir *Statuts de la FTQ*, <http://www.ftq.qc.ca/>

La délégation canadienne à cet organe comprend un délégué du gouvernement canadien et un délégué d'un gouvernement provincial ou territorial, ainsi que des conseillers représentant le gouvernement canadien et les gouvernements provinciaux et territoriaux. Le Comité interministériel québécois dédié à l'OIT est toujours représenté au sein de la délégation canadienne. Le représentant-employeur, ainsi que le ou les conseillers employeurs sont choisis par le Conseil canadien des employeurs. Le ou les représentants-travailleurs sont désignés par le Congrès du travail du Canada (*CTC* et *FTQ*) et par la Confédération des syndicats nationaux (*CSN*). La Centrale des syndicats du Québec (*CSQ*) participe ponctuellement aux travaux en tant qu'observateur.

La présence à la CSC-OCDE

La Commission syndicale consultative (*CSC*) auprès de l'*OCDE* compte 58 OS nationales issues des 30 pays membres de l'*OCDE* dont la plus grande part sont affiliées à la *CSI*. Seule la *CSN* y est présente, depuis 40 ans (entretien n°1). Concernant la *FTQ*, «le *CTC* nous y représente» souligne un document interne (*FTQ*, 2008a), mais la volonté d'y voir une représentation autonome de la *FTQ* se manifeste régulièrement (entretien n°5). La *CSQ* exprime également sa volonté d'y participer, mais pour cela elle doit passer par une affiliation à la *CSI*, démarche dont la réussite exige au moins l'accord, sinon le soutien actif de la *CSN*.

L'absence de la *FTQ* n'empêche pas cependant certains échanges entre les représentants *CSN* et *CTC* à l'occasion d'une problématique particulière requérant une indispensable collaboration¹⁷ (entretiens n°4 et 5).

2.2 Participation aux structures de représentation du MSI

Les AI relatives aux projets ciblés et à la solidarité internationale étant abordées plus loin dans les comptes rendus par organisation, nous présentons ici un tableau général des fonctions de représentation assumées par chacune des trois centrales auprès des structures du MSI, tant au niveau de la *CSI* et de ses composantes régionales qu'au niveau des FSI.

La représentation des OS québécoises auprès des instances internationales, notamment celles de l'ONU, est assurée par la *CSI*, mais ces OS peuvent assurer une représentation directe auprès de certaines autres instances. À la Banque mondiale (BM), par exemple, la *CSI* dispose d'un siège d'observateur. Auprès de l'*OCDE*, la représentation passe par la *CSC-OCDE* où la *CSN* est présente, la *FTQ* étant représentée par le *CTC*.

CSI-Afrique et Francophonie syndicale

L'Afrique francophone et Haïti constituent un espace de prédilection pour la coopération internationale déployée par les trois centrales, même si ce l'est moins pour la *CSN*. Elles y sont toutes actives, même si c'est de façon différente, avec des projets et des moyens distincts.

La Francophonie syndicale

La <i>Francophonie syndicale</i> est un regroupement formé, en 1987, au sein de l'ex- <i>CISL</i> , par plus de 44 OS représentant 33 pays «ayant le français en partage» (<i>FTQ</i> , 2008). C'est à l'initiative du <i>CTC</i> et de la <i>FTQ</i> que la <i>CISL</i> avait commencé d'organiser tous les deux ans des conférences syndicales, peu avant les sommets des chefs d'État de la Francophonie. Ces conférences continuent d'être organisées sous l'égide de la <i>CSI</i> et sont régulièrement suivies de déclarations
--

¹⁷ A l'exemple des possibilités de recours aux *principes directeurs de l'OCDE* destinés aux entreprises et sur lesquels une action commune peut être envisagée entre les représentants Québécois/Canadiens : «On découvre qu'on est les points de contact moi (*CSN*) et A. B. (*CTC*) sur les principes directeurs qui s'adressent aux entreprises multinationales. On n'a jamais utilisé ces principes là au Canada et au Québec pour déposer la moindre plainte contre les minières canadiennes qui font des saloperies au Chili ou en Amérique centrale» (entretien n° 3).

adressées à ces sommets.

C'est là un des rares domaines où l'impact de la fondation de la *CSI*, plus précisément l'impact de la fusion *CISL/CMT*, est le plus tangible. Cela surtout en raison du regroupement des anciennes organisations syndicales continentales de la *CISL*. Ce «tournant décisif¹⁸» du mouvement syndical africain se concrétise en novembre 2007, à Accra (Ghana), lorsque l'ex-Organisation Régionale Africaine de la Confédération Internationale des Syndicats Libres (ORAF-CISL) et l'ex-Organisation Démocratique Syndicale des Travailleurs Africains (ODSTA) se sont jointes à trois autres centrales syndicales nationales affiliées à la *CSI* - l'UNTA/Angola, le FISEMA/Madagascar et le TUC/Nigeria - pour former l'Organisation Régionale Africaine¹⁹ de la *CSI* (*CSI-Afrique*).

Dernier constat : le déménagement de la confédération africaine à Lomé (Togo) semble permettre le rapprochement de l'Afrique de l'ouest. Ce déménagement est expliqué par des raisons de coûts, d'infrastructures et l'intention de soutenir les syndicats togolais. La fusion des deux structures devait permettre une nette amélioration (entretiens n°4, 5).

Représentations de chaque centrale dans les différentes instances du MSI

Représentations auprès de la *CSI*

FTQ :

- membre du Conseil général de la *CSI*
- membre du Bureau exécutif où elle occupe l'un des deux sièges acquis par le Canada (entretien n°5).

CSN :

- membre du Conseil général où elle est représentée par sa présidente (entretien n°2)
- membre du Comité exécutif de la *CSA*

Autres représentations (FSI)

- *FTQ* : La plupart des syndicats affiliés à la *FTQ* et au *CTC* sont également membres des FSI de leurs secteurs respectifs (voir tableau des affiliations aux FSI)
- *CSQ* : membre de l'IE (comité exécutif) et de l'ISP

3. L'action syndicale internationale de la *FTQ*

Autant au Québec que dans le reste du Canada, la mise en place de programmes et ensuite de structures organisationnelles dédiés aux AI est tardive. Les AI de la *FTQ* ne peuvent être comprises sans les liens historiques, organiques et doctrinaux qui ont configuré ses relations complexes avec le *CTC*, au moins jusqu'à l'entente de 1990, date jusqu'à laquelle le *CTC* assumait l'ensemble des représentations internationales. Cette entente a consacré le rapatriement de l'ASI à la *FTQ* par la mise en place du «service de la solidarité internationale».

¹⁸ Selon les termes du secrétaire général de la nouvelle *CSI-Afrique*, M. K. Aud-Amankwah, dans le compte rendu des travaux de fondation de la nouvelle confédération continentale (*CSI-Afrique*, 2007).

¹⁹ L'appréciation positive de ces impacts est clairement exprimée : «C'est le jour et la nuit... Il y a un changement substantiel de la vision des dirigeants. Même si je ne connaissais pas beaucoup le Secrétaire général, j'ai appris à le connaître dernièrement. J'ai vu comment il animait, interagissait, comment il est capable de leadership sur des questions importantes dont le travail des syndicats dans le secteur dit informel parce qu'avant on en parlait mais on ne faisait rien» (entretien n°5).

3.1 Bref historique

Le CTC ne s'est doté d'un «programme syndical de développement international» qu'au début des années 1980 (Gagnon, 2008). Bénéficiant d'un soutien financier récurrent de l'ACDI, ce programme²⁰ continue de faire l'objet d'une certaine «division du travail» par laquelle le CTC a accepté de déléguer une partie de son ASI à la FTQ, notamment en Afrique subsaharienne et en Haïti, des espaces d'action francophones. Ce «rapatriement» d'une partie des AI à la FTQ fut consacré par «une entente au début des années 1990» (entretien n°5). Des espaces comme ceux d'Asie-Pacifique et les régions hispanophones (Amérique latine) relèvent ainsi des AI du CTC (entretien n°5).

Créé en 1990, c'est le *service de la solidarité internationale* (SSI) qui est chargé des AI de la centrale. «Il prévoit le financement de programmes d'éducation au développement et de projets de coopération avec des organisations syndicales de pays en voie de développement, particulièrement en Afrique francophone et en Haïti²¹».

Une partie des activités du SSI est organisée en collaboration avec les syndicats affiliés (FTQ et CTC), dans le cadre de «projets structurants soutenus financièrement par l'ACDI via le CTC. Les contributions des fonds dédiés des affiliés permettent d'élargir cette contribution et d'augmenter le financement public recherché dans le domaine de la coopération» (FTQ, 2007 : 33).

3.2 Objectifs

Les objectifs déclarés de la FTQ en matière d'AI s'articulent depuis plusieurs années autour de certains enjeux internationaux que résume un document préparatoire du 28^{ème} congrès (FTQ, 2007 : 8). Ces objectifs n'ont pas changé depuis 2006. Leur confirmation par le 28^e congrès montre le consensus dont ils ont fait l'objet, et les libellés qui les détaillent conservent les mêmes référents fondamentaux. La disparition de la CISL et de la CMT, et la fondation de la CSI n'ont pas produit d'impact à ce niveau.

Stratégie de la FTQ

- Augmenter les échanges d'information par exemple sur les comportements des entreprises multinationales et les comportements des États qui adhèrent au «laisser faire» de l'approche libérale d'aujourd'hui.
- Favoriser les échanges sur les stratégies syndicales déployées dans le monde face à ces phénomènes avec nos membres et d'autres organisations syndicales sœurs.
- Porter assistance aux organisations syndicales aux prises avec des violations des droits fondamentaux tels: le droit d'association, le droit de négociation collective, la liberté d'expression, etc.
- Participer au renforcement des organisations syndicales du Sud pour lutter contre l'exploitation et la détérioration des conditions de travail pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs.
- Lutter contre la discrimination envers les femmes et les minorités partout dans le monde.

²⁰ Ce programme syndical de développement international consiste en une série de projets de petite de moyenne envergure, élaborés en partenariat avec des syndicats nationaux et des organisations non gouvernementales (ONG) qui fournissent des services d'appui au mouvement syndical dans certains pays de l'Amérique du Sud, du Moyen-Orient, de l'Afrique et de l'Asie (CTC, 2010). <http://www.congresdutravail.ca/solidarite-international>

²¹ (FTQ, 2010): <http://www.FTO.qc.ca/modules/pages/index.php?id=108&langue=fr&menu=16&sousmenu=33>.

- *Développer des alliances pour mieux faire face aux phénomènes de pandémie (VIH-SIDA) et de pollution qui mettent en péril l'avenir de nos enfants à l'échelle de la planète.*

Source: FTQ, 2007.

Ces objectifs et les stratégies d'action choisies renvoient à des constats dont la récurrence est remarquable dans la quasi totalité de la documentation consultée, qu'elle soit à usage interne ou à usage externe : la mondialisation et certaines de ses conséquences. Ces objectifs ne couvrent pas seulement les problématiques relatives au monde du travail et de l'action syndicale, mais s'étendent à plusieurs autres. Ils inscrivent l'action de la FTQ dans le même contexte que celui de nombreuses ONG et autres organisations et regroupements associatifs, actifs notamment dans la mouvance altermondialiste.

3.3 Structures et dispositifs organisationnels

À l'image de ses autres structures internes, la FTQ a des AI dont les modalités d'organisation et de fonctionnement se distinguent des deux autres centrales du Québec. Les liens avec le CTC, par le biais des réseaux d'affiliation qui en sont à l'origine, ont un impact déterminant sur ces modalités qui ont plusieurs caractéristiques propres à la FTQ²². La première d'entre elles peut se résumer simplement : «*la FTQ se définit comme une centrale porte-parole de tous ses affiliés sur le territoire québécois, la plupart affiliés au CTC mais pas tous*» (entretien n°7).

3.3.1 Supports logistiques

La prise en charge des AI relève de deux structures. La première, le SSI, dépend directement de l'exécutif, à l'instar des huit autres services²³ de la centrale. Les activités du SSI font en principe l'objet d'un suivi régulier par un comité *ad hoc* permanent (le comité de la solidarité internationale) dont les prérogatives - s'exerçant au cours de ses trois ou quatre réunions par année (entretien n°5) - sont consultatives. Comme ses homologues des autres services de la FTQ, ce comité permanent rend compte de ses activités au Conseil général, instance intermédiaire entre deux congrès. Le rôle du SSI est «*de coordonner et soutenir les syndicats affiliés qui ont ou qui n'ont pas de responsables aux affaires internationales*» (entrevue n°6).

La structure de représentativité de la FTQ (statuts, art.1^{er}) fait en sorte que ce sont les membres affiliés qui votent au congrès, c'est-à-dire les représentants des sections locales (associations accrédités au sens du code du travail), et non pas les syndicats sectoriels ou territoriaux qui les regroupent et qui, eux, décident des conditions de l'ASI. En termes plus précis, ce sont les sections locales et non les fédérations affiliées qui ont le droit de vote au congrès. Ce sont elles qui ont les accréditations. Il peut donc arriver, comme ce fut souvent le cas, que les positions prises par des fédérations ne coïncident pas nécessairement avec celles décidées par des majorités formées par des sections locales.

²² Il n'est pas inutile de rappeler la structure de la FTQ et sa spécificité au regard de ses homologues du Québec et qu'exprime très clairement l'article premier de ses statuts. «*La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) est une centrale syndicale composée de sections locales de syndicats nationaux et internationaux affiliés au Congrès du travail du Canada (CTC), dont elle exerce, au Québec, les droits et prérogatives en toute autonomie, selon les termes de l'entente intervenue entre ces deux centrales. La Fédération est également constituée d'organisations régionales ou provinciales qui lui sont directement affiliées; pour ce qui est de ces organisations de caractère régional ou provincial, le Conseil général est habilité à statuer sur leur affiliation directe dans ces cas particuliers.*» Statuts de la FTQ. (Statuts de la FTQ, 2010) <http://www.FTQ.qc.ca/>.

²³ Le centre de documentation, les communications, la condition féminine, l'éducation, la francisation, la recherche, santé et sécurité du travail et environnement, et le secteur jeunes.

La deuxième structure de prise en charge des AI ne correspond donc pas à proprement parler à une structure car elle renvoie à deux types d'acteurs :

- Des syndicats/sections locales dont l'envergure et les moyens peuvent permettre l'organisation d'actions syndicales internationales²⁴;
- Des OS affiliées à la *FTQ* et au *CTC* pour la plupart et/ou à des OS internationales (états-uniennes), pour certaines d'entre elles. Parmi les plus représentatifs de ces affiliés, citons le syndicat des *Métallos*, les *TCA*, le *SCFP*, les *TUAC*, le *SEPB*, entre autres exemples. «De tous ces syndicats, celui des *Métallos* est probablement le plus internationalisé» (entretien n°7).

Il s'agit donc d'une structure hybride, dans laquelle se pose *de facto* la question de la coordination et de la logique d'ensemble de l'ASI. Au-delà de l'apparence de décentralisation qui en ressort, ces AI ont une autre réalité : leur déconcentration. «...*Je suis directrice du service (le SSI) mais au fond mon équipe, elle se trouve dans les syndicats..*» (entretien n°5).

Cette déconcentration est une réalité due d'abord à l'autonomie dans le choix des projets et dans les mécanismes de prise de décision. Il y a cependant un paramètre qui tempère le caractère hybride : ce sont les conditions de financement de l'ASI, sur lesquelles nous reviendrons plus loin.

Du point de vue logistique, les ressources humaines attribuées au SSI se résument rapidement : «je suis la seule professionnelle dans le service et j'ai du temps de secrétariat» (entretien n°5). Cela dit, de nombreuses activités de délégation internationale sont régulièrement prises en charge par des membres de la direction, telles que la participation à diverses instances du travail (Conférence de l'OIT ou *CSC-OCDE*, par exemple, ou encore aux réunions de l'exécutif de la *CSI*, entre autres.

Les moyens du CTC et l'autonomie d'action de la FTQ

L'entente *CTC-FTQ* n'empêche pas que les AI du *CTC* ont des impacts immanquables sur celles de la *FTQ*. Le *CTC*, par un retour de cotisation à la *FTQ*, paie la moitié des salaires du service de la solidarité internationale et les frais de services, le reste de l'argent disponible sert à financer les activités.

Il y a à l'œuvre une logique à double action dans l'organisation des AI. D'une part, les moyens logistiques et financiers étant dirigés vers le *CTC*, la pression est grande dès lors de céder à la centrale canadienne la responsabilité des AI. D'autre part, la trajectoire historique et l'identité syndicale de la *FTQ*, en tant qu'OS enracinée dans l'espace sociopolitique québécois l'incitent nécessairement à se doter de ses propres AI, et donc à en «rapatrier» non seulement les moyens logistiques et financiers, mais également l'autonomie décisionnelle.

3.3.2 La coordination d'AI autonomes et plurielles : un défi de taille

C'est ce qui explique la nécessité pour le SSI de se doter d'un plan d'action à vocation interne (à la centrale et ses affiliés) stratégiquement déterminant pour les AI. Trois exemples d'objectifs internes peuvent être cités en raison de leur récurrence au cours de l'enquête (entretien n°5, 6) et de leur reprise régulière dans la documentation (*FTQ*, 2007) :

- Coordonner les actions entre les syndicats et la *FTQ* par le comité de solidarité internationale
- Inciter les syndicats à nommer une personne responsable de la question internationale «pour leur propre rang» (*sic*)

²⁴ À l'exemple de la section locale du SCFP-1500 de Hydro-Québec (*FTQ*, 2007 : 23). «La division *Hydro Québec International* voulait privatiser la compagnie nationale d'électricité en Argentine. Une délégation syndicale s'est rendue sur place pour rencontrer le syndicat argentin, c'est dans ce contexte que s'est donc développée notre première action syndicale internationale» (C. Paradis, SCFP-1500, cité dans (*FTQ*, 2007 : 23).

- Promouvoir la négociation des fonds dédiés et leur utilité

Au-delà de sa vocation logistique interne, le dernier objectif apparaît comme un enjeu problématique en raison des importants moyens financiers que drainent les fonds dédiés et, du même coup, la capacité d'action et d'influence internationales qu'ils peuvent permettre. La pertinence de ce troisième objectif s'explique notamment par le poids des syndicats affiliés et de «leurs» fonds dédiés.

Les AI de la *FTQ* apparaissent incontestablement comme les plus importantes des OS du Québec en raison principalement de la priorité accordée à l'ASI ces dernières années par plusieurs des syndicats affiliés dont la taille et les moyens en ont permis la réalisation. Qu'ils soient canadiens, comme le *SCEP*, les *TCA*, le *SCFP* ou le *STTP*, ou états-uniens comme les syndicats des *Métallos (USWA)* ou des *Teamsters (IBT)*. Ces organisations sont toutes affiliées au *CTC*. À cela il faut ajouter le cas notable de la *FTQ-Construction*, une OS strictement québécoise depuis sa désaffiliation en 1980, mais qui ne s'est pas engagée, à proprement parler, dans l'action internationale.

3.3.3 Les fonds syndicaux de coopération

Certains syndicats ont opté pour la création d'un fonds syndical de coopération, généralement en adoptant en congrès une résolution qui prévoit diverses modalités définissant d'une part les objectifs du fonds et les critères pour le choix des projets et, d'autre part, la création d'un comité pour son administration et la répartition budgétaire des projets. Même si le fonds est canadien, les membres québécois réclament une certaine autonomie de gestion pour le Québec, comme, toutes proportions gardées, la *FTQ* l'a fait par rapport au *CTC*. C'est le cas du *SCEP*, où les sommes recueillies au Québec sont gérées par un comité québécois qui définit ses propres projets.

Les budgets ad hoc

Une autre source de financement est celle consistant à consacrer dans les budgets de fonctionnement une somme dédiée aux activités internationales, comme le font le *SQEES-298* ou les *TUAC* en y affectant une part de leur fonds d'éducation (*FTQ*, 2008a).

Le financement interne, l'État et... l'ACDI

Il faut noter deux autres sources de financement de l'ASI. Il y a d'abord les subventions récurrentes de l'État, par le biais de l'ACDI, dont la plus grande partie transite par le *CTC* et son «programme syndical de développement international». Il y a ensuite le financement interne provenant des propres fonds de ces organisations et qui sont alimentés par les cotisations. C'est par le comité syndical de développement international du *CTC* qu'est réparti le financement de l'ACDI. Ce comité compte parmi ses membres les syndicats qui disposent de fonds dédiés. La *FTQ* y est également présente. Ce comité apparaît, de fait, comme une structure de coordination des AI au niveau du *CTC* et, partant, de la *FTQ*.

Cependant, la capacité d'action internationale des OS affiliées repose, en termes logistiques et financiers, sur les fonds dédiés que ces organisations ont su concevoir et mettre en œuvre au cours des trente dernières années. C'est en grande partie ce qui explique que, au Québec, seuls les syndicats affiliés à la *FTQ* ont pu construire des réseaux de coopération et d'alliances syndicales durables. Et ce, notamment, à travers une participation active dans des structures internationales comme les conseils mondiaux d'entreprise. La *FTQ* est aussi plus présente dans le secteur privé et dans les FSI (par la force de ses affiliés hors-Québec).

Les fonds dédiés

Les premiers fonds furent mis sur pied pour venir en aide à des populations victimes de catastrophes naturelles et humanitaires dans les années 1980 (FTQ, 2008a). Depuis le Sommet de Québec, en 2001, ces fonds commencèrent à servir plus directement les activités et alliances syndicales internationales. D'autres fonds, comme celui des TCA, ont été mis sur pied directement pour financer l'action syndicale internationale : organisation de conférences mondiales, participation aux comités d'entreprises, envoi et invitation de délégations syndicales, participation aux activités des FSI, etc. (entretien n°5, FTQ, 2008a).

Chaque fonds est supervisé par un comité de sélection de projets. Les AI financées couvrent des projets réalisés en collaboration avec des ONG comme OXFAM, Plan Nagua, Développement et paix et d'autres organismes communautaires. Ces fonds financent également des activités internes en lien avec l'ASI, comme certains programmes de formation sur la mondialisation à la FTQ.

Le Fonds humanitaire du Syndicat des Métallos

Le Fonds humanitaire du Syndicat des Métallos a été créé en 1985, pour venir en aide à l'Éthiopie, victime d'une grave famine. Près de 500 sections locales y participent, par une retenue à la source de 1 c/heure travaillée. «C'est 80 000 métallos qui contribuent à ce Fonds. Si on ajoute les fonds versés par l'Agence canadienne de développement, c'est 1,7 millions de dollars qui sont générés chaque année²⁵» (Métallos, 2010).

Le Fonds finance des AI très diverses. Des projets de coopération au Mexique, au Chili, au Bangladesh, au Guatemala, en Bolivie et au Mozambique (Syndicat des Métallos, 2010); la participation active à la formation du Conseil mondial de Mittal Steel; l'organisation de la première conférence syndicale mondiale du secteur de l'aluminium à Montréal, en 2003, en collaboration avec la FIOM. Le Fonds est également impliqué dans des alliances entre les syndicats québécois, canadiens, chiliens et péruviens de l'entreprise Inco-Falconbridge. Ces échanges durent depuis plusieurs années et ont notamment permis la coordination de stratégies de négociation et d'information. «Avec le temps, le Fonds s'est transformé en une agence syndicale de développement international» (Syndicat des Métallos, 2010).

Le Fonds humanitaire du SCEP

Le Fonds humanitaire du SCEP a été créé en 1990. Plus de 90 sections locales y contribuent, le projet étant inscrit dans leur convention collective. Les modes de contribution varient selon la section locale et l'entreprise : 1c/ heure de travail par employé ou contribution annuelle unique de 20 dollars²⁶. L'administration du Fonds est fédérale, mais a deux comités de recommandation de projets, dont un pour le Québec visant la coopération avec les pays francophones. Certaines entreprises²⁷ ont accepté de participer au Fonds. Le Fonds vient en aide depuis plus de 15 ans au mouvement María Elena Cuadra (MEC) au Nicaragua, un organisme de défense des droits des femmes qui travaillent dans les zones franches. Au Mexique, il appuie le Centro de Estudios y Taller Laboral (CETLAC). Il soutient plusieurs «projets de renforcement syndical» au Mexique, au Pérou, au Brésil, au Salvador, en République Dominicaine, en Haïti, en Algérie au Nigeria et en Tanzanie.

Le Fonds postal international du STTP

²⁵ (Syndicat des Métallos, 2010), <http://www.metallos.org/>

²⁶ <http://www.cep.ca/fr/action/campagnes/fonds-humanitaire>

²⁷ Des entreprises comme Bell Canada, Johnson et Johnson, Suncor Energy, Abitibi Consolidated et plusieurs autres.

Le Fonds postal international (FPI) a été mis sur pied suite à une négociation avec l'entreprise publique *Postes Canada* en 2000. Il est alimenté par l'employeur et géré par le syndicat. Une somme de 200 000\$ est déposée en quatre versements annuels de 50 000\$ par *Postes Canada* et doit être totalement dépensée dans le courant de l'année budgétaire. Les AI du *STTP* ne sont pas toutes financées par le FPI. Avec ce fonds, le *STTP* participe, par exemple, depuis 2004 au programme de solidarité «À la défense des services publics : les travailleurs et travailleuses canadiens et colombiens sont en première ligne», avec l'*AFPC*, le *SCEP* et des syndicats colombiens du secteur public, dont le *Sindicato de Trabajadores Postales de Colombia (STPC)*. Ce programme promeut la coopération syndicale entre les deux pays, pour contrer la privatisation de la Poste colombienne (*Adpost*) et la répression de l'action syndicale en Colombie. Le *STTP* a également oeuvré à des échanges avec des syndicats des postes d'Haïti et du Chili, à des projets de coopération avec des syndicats de Cuba, du Nicaragua et du Honduras. Dans plusieurs pays, notamment dans ceux où *Postes-Canada* entretient des rapports avec les services postaux publics (expertise-conseil, technologie, gestion), le FPI a aidé le *STTP* à développer des alliances et à créer des liens de solidarité.

Il n'a pas été possible d'isoler les contributions strictement québécoises aux AI du *STTP*, mais d'autres données laissent penser que c'est dans les projets sur Haïti que sont impliqués plus particulièrement le *STTP-Québec*, en lien avec le SSI de la FTQ.

Le Fonds de justice sociale des TCA

Le Fonds de justice sociale (FJS) des *TCA* a été créé en 1990, suite à une série de négociations avec les entreprises. Parmi celles qui l'ont accepté, un prélèvement de 1c à 8c de l'heure travaillée assure la cotisation au Fonds. Certaines entreprises y contribuent. Le Fonds a servi à la coopération dans des pays comme l'Ukraine, la Russie, l'Argentine, le Mexique, Haïti, la Guyane, l'Éthiopie et le Mozambique. Plusieurs projets appuient des initiatives d'OXFAM. Environ 85% du Fonds sont consacrés à des projets au niveau international, alors que 15% sont prévus pour des projets dans la communauté au Québec et au Canada²⁸.

Là également, les contributions strictement québécoises (*TCA-Québec*) sont très peu documentées en raison de la non disponibilité d'informations précises concernant les sections québécoises²⁹.

Le fonds de justice sociale de l'AFPC

Créé en 2003, ce fonds résulte d'une première convention collective négociée en 2002, prévoyant une contribution de 3 cents de l'heure par membre dans un fonds de justice sociale, pour les 50 travailleurs et travailleuses de l'*Aéroport de Gander*. «Une résolution adoptée lors du congrès de 2003 faisait du fonds de justice sociale un enjeu prioritaire dans les négociations de toutes les unités. Aujourd'hui, plus de 40 unités de négociations y contribuent» (*FTQ*, 2008a). Les AI soutenues par ce fonds sont diverses en ce sens qu'elles ne sont pas systématiquement de nature syndicale. Les objectifs de ce fonds visent à « assurer des secours d'urgence au Canada et dans le monde entier; soutenir des initiatives canadiennes de lutte contre la pauvreté et de développement international; favoriser l'éducation et des échanges entre travailleurs et travailleuses au Canada et dans le monde entier³⁰ ».

3.3.4 Constats critiques

²⁸ TCA. *Social Justice Funds*. En ligne : <http://www.caw.ca/whatwedo/socialjusticefund/index.asp>

²⁹ Un travail d'enquête plus poussé devrait être entrepris pour documenter plus spécifiquement les volets québécois de l'ASI des affiliés «canadiens» et de leurs fonds dédiés.

³⁰ (*AFPC*, 2010) : <http://www.pfac-sjf.org/accueil.cfm>

Au niveau de la coordination

En termes de logique globale, l'ASI menée par ces fonds est tributaire de l'indépendance de leurs structures et de leurs centres de décision en raison de l'autonomie organique des syndicats qui en assument la coordination et les affectations stratégiques. La seule instance syndicale qui semble jouer un certain rôle dans la coordination est le comité de développement international (CTC) en raison de ses prérogatives concernant la répartition du financement de l'ACDI, mais en pratique elle n'intervient que de façon marginale dans les processus de décisions.

C'est, paradoxalement, à l'extérieur que s'opère une certaine mise en cohérence. Ces fonds sont tous membres, ainsi que le CTC en tant que tel, d'une autre instance intervenant dans les orientations à privilégier en matière d'AI : le Conseil canadien pour la coopération internationale³¹ (CCCI), un rassemblement comprenant les ONG, syndicats et associations engagés dans la lutte contre la pauvreté et pour le développement international.

Au niveau des enjeux

- Les enjeux ne sont pas de nature strictement syndicale : lutte contre la pauvreté, environnement, responsabilité sociale des entreprises, etc.
- Absence d'enjeux liés aux relations du travail et à l'action syndicale tels que : la négociation collective, la formation syndicale, les droits du travail, l'action en faveur de dispositifs de régulation transnationale du travail.
- Les objectifs sont éclatés et non coordonnés : autonomie engendre doublons, chevauchements et parfois concurrence dans les projets.

- *Au niveau des rapports base / centre de décision et démocratie syndicale*
- au niveau de la FTQ - en tant que centrale - les AI relèvent de l'exécutif, le comité permanent est une coquille vide car il n'a pas de pouvoir de décision ni de contrôle sur les moyens et les choix des projets, d'où les absences régulières et le désintérêt des membres
- la base semble écartée des AI, non pas intentionnellement mais pour des raisons liées aux structures de représentativité
- Difficultés à créer et instrumentaliser des liens entre les problématiques d'organisation du travail et des entreprises et les enjeux internationaux ? Et ce, tant au niveau de l'information et de la formation qu'au niveau de l'action stratégique
- Absence d'intérêt pour les impacts directs des stratégies transnationales de gestion des entreprises : la préservation de l'emploi local en empêchant l'externalisation par une coopération syndicale visant la syndicalisation des entreprises d'accueil des fonctions délocalisées, etc.

3.4 Modes de coopération et de représentation

L'action internationale de la FTQ est organisée autour de trois axes :

- la représentation auprès d'organismes internationaux, du travail et du syndicalisme;
- la coopération autour de projets ciblés, avec ou sans partenaires, en lien avec les pays du Sud (Afrique francophones et Haïti notamment);
- l'action politique, financière et économique.

³¹ «Le Conseil regroupe près de 100 organisations du secteur bénévole canadien vouées à l'élimination de la pauvreté dans le monde. Il traite principalement les dossiers régionaux par l'entremise de trois groupes de travail : le Forum Afrique-Canada, le Groupe de travail de l'Asie-Pacifique et le Groupe d'orientation politique pour les Amériques», http://www.ccic.ca/ccic/ccic_f.php

Compte tenu des objectifs de cette étude, nous aborderons ici surtout les deux premiers axes, même si certains volets de l'action financière croisent naturellement certaines AI, ainsi que nous l'avons constaté dans le bilan précédent concernant les supports financiers de l'ASI.

Les AI de coopération et de représentation semblent les moins productrices de résultats ou de «produits livrables», pour reprendre une expression empruntée par les syndicats au vocabulaire de gestion. Et pour cause, la complexité de leur organisation et des structures qui les portent semblent peu comprises par les membres. La coopération syndicale se fait essentiellement en lien avec la *CSI* et ses instances régionales ainsi que dans l'espace francophone. Les AI de représentation s'exercent auprès de deux types d'instance : les structures du MSI et les instances internationales du travail.

3.4.1 Les instances internationales

Les instances internationales du travail

Les AI de coopération et de représentation sont celles qui semblent les moins productrices de résultats visibles ou de «produits livrables à la base». Représentée par le *CTC* à la *CSC-OCDE*, plusieurs à la *FTQ* manifestent clairement leur volonté d'autonomie. «Je pense qu'aujourd'hui on devrait y être à cause des dossiers sur lesquels on travaille, dont la financiarisation³²».

La participation aux travaux de l'OIT passe par la participation régulière à la Conférence internationale du travail, mais sa véritable concrétisation passe par la collaboration ciblée avec les activités du BIT.

Les instances de la CSI et ses composantes régionales

L'accès aux instances de la *CSI* est privilégié dans la mesure où la *FTQ* y dispose d'un siège au Conseil général et au bureau exécutif (entretien n°6). La *FTQ* y est représentée par son président. Cette instance permet la construction de réseaux de soutien et d'alliances³³.

Autre constat concernant la représentation du Québec : la différence d'importance des délégations au Conseil général de la *CSI*, avec une présence beaucoup plus substantielle de la *CSN*, cette dernière ayant décidé d'accorder une certaine priorité à ce volet de ses AI. Selon des avis convergents (entretiens n°4 et 5), c'est là un choix stratégique que semble permettre la centralisation des ressources (*CSN*) en matière d'AI, celles de la *FTQ* étant plus dispersées parce que subordonnées à une négociation continue avec le *CTC*.

3.4.2 CSI-Afrique et Francophonie syndicale : enjeux culturel, politique et de... gouvernance

La plateforme *Francophonie syndicale* est considérée comme un important lieu d'échanges de pratiques en français, qui permet aux OS africaines - clivées par des divisions liées aux pouvoirs politiques régionaux (Soussi et coll., 2007) - de se retrouver plus souvent dans un espace international commun.

«Il y a des réalités qui sont fort différentes entre l'Afrique de l'Est et l'Afrique de l'Ouest notamment sur la composition syndicale. Un mouvement syndical très éclaté en Afrique de l'Ouest alors qu'en Afrique australe, il y a de grandes organisations syndicales. Les gens estimaient à l'époque qu'ils ne se retrouvaient pas au sein de la CISL par rapport à leurs

³² Point de vue exprimé en entretien par un cadre de la *FTQ*.

³³ Cette représentation en amont «permet à la direction de se rendre compte de l'importance de la création d'alliances à la *CSI*». En aval, elle met en action certaines décisions, comme la journée mondiale du travail décent.

réalités. D'où l'initiative conjointe entre le représentant général d'Afrique, celui de la FTQ, André Leclerc, et les représentants Français et Belges pour faire en sorte qu'à chaque rencontre de la Francophonie syndicale, on puisse avoir un forum spécifique syndical et ne pas être noyé dans l'ensemble des ONG internationales qui ne sont pas nécessairement centrées sur le travail» (entretien n°5).

Ces rencontres ont lieu tous les ans. Lors de la tenue d'autres rencontres comme la réunion de la Conférence Internationale du Travail ou celles des instances de la CSI, des échanges peuvent être organisés entre les acteurs de la francophonie syndicale puisque pour des raisons de coûts, la présence de tous les acteurs permet de faire d'une pierre deux coups, par leur participation aux travaux des deux instances.

Face aux crises qui ont eu lieu en Guinée par exemple (2008/2009), ce regroupement syndical a permis la mobilisation par les réseaux internet pour inciter les États à réagir, il apparaît donc également comme un espace de communication. Il permet aussi l'harmonisation des projets de coopération, là où auparavant il y avait «une véritable industrie du séminaire» (entretien n°5). Toutefois, en termes de résultats, il faut bien admettre que le «bébé survit sous respirateur artificiel» (entretien n°5).

Historiquement, la FTQ travaillait peu avec l'ORAf³⁴. La création de la CSI-Afrique a permis d'envisager une collaboration élargie. Le déménagement (de l'ex-ORAf) à Lomé laisse espérer «un renforcement du syndicalisme international en Afrique de l'Ouest» (entretien n°5).

3.4.3 Lien avec les FSI

Le terrain des FSI est celui des syndicats affiliés, ni la FTQ et ni le CTC n'interviennent dans ces structures en termes de représentation directe. De nombreuses observations montrent que le syndicat le plus internationalisé à la FTQ est celui des *Métallos*, et ce pas seulement suite à l'alliance formelle qu'ils ont construite avec les TUC en Grande Bretagne et qui a eu de nombreux échos. Les syndicats de la fonction publique paraissent plus en retrait en la matière. Certains syndicats de la FTQ sont affiliés à plusieurs FSI, «en raison de la course au membership», comme les *Métallos* qui sont dans le secteur de la métallurgie et celui de la pétrochimie.

Représentation auprès des FSI

Syndicats affiliés à la FTQ

- AIMTA : FIOM
- AFPC : ISP
- *Metallos* : FIOM, ICEM, FITBB, (retirés de l'UITA)
- SCEP : UNI, ICEM, IFJ (et IBB)
- SCFP : FIOT, ISP
- SCOM : FIOT
- SEPB: UNI
- SICG: UNI
- SIMC : FIOT
- SITBCTM - Syndicat International des Travailleurs et Travailleuses de la Boulangerie, Confiserie, Tabac et Meunerie
- SQEES 298: ISP
- STTP : UNI, ITF

³⁴ ORAf – ex-Organisation Régionale Africaine (de la CISL).

- *TCA : FIOM, FIOT, UITA*
- *Teamsters-Canada : FIOT, FITBB*
- *TUAC: UNI, UITA*
- *UES-800: ISP*

3.5 Modes d'action syndicale ciblée et de solidarité internationale

Les partenaires des AI de solidarité sont les organisations syndicales du Sud, du Nord, des associations déjà existantes dans les pays du Sud et des ONG du Nord comme *Oxfam*, le *CISO*, le *RQIC*. Ces ONG sont choisies en fonction de leurs «valeurs démocratiques». Les ONG constituent également un moyen simple et diplomatique de raffermir les liens intersyndicaux. Le *CISO* est perçu comme une organisation très pertinente à cet égard³⁵ et permet la création de tables sectorielles sur des thématiques de travail comme les PAR ou les ateliers de misère.

3.5.1 La formation syndicale par le montage d'un réseau) de formation en Afrique

Un des principaux objectifs de la *FTQ* à travers la réalisation des activités de coopération consiste à favoriser la création d'une vie syndicale par le biais de la formation syndicale. Le service éducation de la *FTQ* a monté un projet de formation de formateurs en Afrique francophone et en Haïti, en collaboration étroite avec le SSI (entretien n°6).

Beaucoup de pays où intervient la *FTQ*, comme en Haïti, possèdent des codes du travail très progressistes mais qui restent lettre morte en l'absence de vie syndicale. L'objectif visé est de favoriser l'éducation ouvrière (considérée par la *FTQ* comme son champ de compétence historique). Une spécificité de l'ASI de la *FTQ* est le volet international de «L'éducation des travailleurs».

En Afrique, «on a formé 200 à 250 personnes juste pour l'Afrique francophone avec un système d'encadrement sur le territoire africain» (entretien n°6). Ce sont des ateliers de planification stratégique, d'analyse de besoins et des sessions de formation et de perfectionnement. Ce réseau est en train de créer des liens avec l'Europe et certains cercles d'étude. Dans chacune des centrales de ces régions, une personne est en charge de l'éducation ouvrière. La *FTQ* soutient financièrement ce réseau. Le service de la solidarité internationale évalue les demandes et les finance dans le cadre de ce qui est appelé un «soutien technique». Ce budget tourne autour de 60 000\$ par année (entretien n°6) et est porté par un partenariat avec les syndicats affiliés car les formateurs qui partent là bas sont des membres des affiliés et du bureau de la *FTQ*.

3.5.2 Projets à caractère socio-économique (travail informel et régulation)

Les projets à caractère socio-économique ciblent particulièrement les secteurs de l'économie informelle. Les projets du Mali et des commerçantes de la pêche, du Niger avec les pêcheurs ou encore de l'Ouganda ont été cités en exemple. Ces projets permettent de rassembler les travailleurs pour améliorer leurs conditions de travail et de créer des coopératives. Les échanges avec les OS africaines permettent à ces dernières de se concerter avec le SSI pour identifier les priorités et envisager des projets d'intervention communs adaptés. Se construit ainsi un réseau de contacts avec ces associations qui met en lien un syndicat affilié et une association d'un pays du Sud afin de trouver un financement à ces projets. Ces projets peuvent également se faire avec le BIT et des ONG comme dans le cas du Burkina.

³⁵ La *FTQ* travaille en partenariat avec le *CISO* dans le cadre de l'éducation internationale, 10 000\$ sont donnés, pris sur les budgets de l'*ACDI* et du *CTC*. Le *CISO* crée par exemple des fiches pédagogiques et soutient ainsi le service de l'éducation de la *FTQ* qui manque de temps pour les réaliser (entretien n°6).

Un autre volet de ce projet global est celui de la formation syndicale. Il se fait parfois à la faveur de projets locaux de changement comme le cas de pays où le code du travail est en discussion (comme au Rwanda par exemple ou en Haïti où un tel code est déjà en place mais dont les dispositions restent lettre morte).

Les retombées internes du programme de formation

Le programme de formation des formateurs a également comme objectif la sensibilisation des militants puisque ce sont ces derniers qui assurent la formation dans l'espace francophone. Cette approche permet au SSI de «passer des syndicats aux membres». Mais «le plus gros défi consiste à coordonner les activités internationales avec les affiliés pour des questions d'harmonisation des politiques et d'allocation des ressources» (entrevues n°5 et 6).

4. L'action syndicale internationale de la CSN

4.1 Bref historique

De 1946 à 1986, la CSN est affiliée³⁶ à la CMT. C'est en 1982 que la CSN se dote d'un projet d'action internationale en tant que tel (Blanchette, 2003), à la faveur de l'adoption par son 51^e congrès d'une «politique internationale de la CSN» (CSN, 1982 : 199-201). Dans les années 80, la CSN crée un service des relations internationales, mais qui verra son budget se réduire sérieusement dans les années 90 (Blanchette, 2003). La question de l'adhésion à la CSIL s'est régulièrement posée jusqu'en 1999, date de son affiliation à la CISL et moment à partir duquel la CSN incite aussi ses fédérations à s'affilier aux Secrétariats professionnels internationaux (FSI, ex-SPI) de leurs secteurs respectifs (CSN, 1999).

Son entrée à la CISL aura été difficile au vu des conflits qui l'opposaient à la FTQ et au CTC (Blanchette, 2003). La désaffiliation de la CMT a suscité un long débat (deux ans) sous l'impulsion de Gérald Larose. La CSN reprochait à la CMT ses insuffisances en termes d'engagement au niveau des structures professionnelles et l'obédience conservatrice de ses affiliés nationaux. Cependant, la CSN aura été la seule OS d'Amérique du Nord affiliée à la CMT (Blanchette, 2003). Depuis 2006, elle est affiliée à la CSI.

L'ASI de la CSN se déploie sous deux volets : la coopération internationale et la représentation syndicale (affiliations au MSI et présence dans les institutions internationales).

4.2 Objectifs

Les objectifs déclarés de la CSN en matière d'AI reposent sur deux piliers : «l'affiliation à des organisations internationales et les liens de solidarité tissés avec d'autres syndicats ou groupes de par le monde». «Cela nous permet d'agir en vue d'une mondialisation plus juste et plus équitable, plus soucieuse des droits sociaux et des droits démocratiques, plus en mesure de préserver l'avenir de la planète et des futurs générations³⁷».

Ces objectifs sont ainsi énoncés :

- La CSN intensifie son engagement dans l'action syndicale autant nationale qu'internationale pour un travail décent.
- La CSN et les fédérations travaillent sur un plan d'action afin de faciliter le développement et le maintien de liens avec les fédérations syndicales internationales de leur secteur.
- La CSN poursuit son action de soutien au développement de l'action syndicale dans différents pays et mène une campagne auprès des syndicats affiliés pour obtenir leur adhésion à *Alliance syndicats et tiers-monde*.

(Source : Procès-verbal du conseil confédéral des 11 et 12 juin 2008, p.7)

4.3 Structures et dispositifs organisationnels

Un service des relations internationales a été mis en place à la CSN dès le début des années 80. Il a disparu en 1998 «au profit d'une structure de coordination plus souple ». Pour coordonner ses AI, la CSN a un Conseil confédéral où sont présents un représentant par fédération et un représentant par

³⁶ D'abord à titre de *Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada (CTCC, née en 1921)* qui deviendra en 1960 la CSN.

³⁷ <http://www.CSN.qc.ca/web/international/presentation>

conseil central (Blanchette, 2003). Ce Collectif international se réunit en principe deux fois par an et débat de questions internationales vastes allant de la guerre en Irak au commerce international.

Certaines instances de la CSN ont également leur propre Comité international comme la *FNEEQ*, le Conseil central du Montréal Métropolitain (*CCMM*) et le Conseil central de Québec Chaudières Appalaches (*CCQCA*). Le *CCMM* est décrit depuis plusieurs années comme «l'État dans l'État» (Blanchette, 2003 ; entrevue n°4), il regroupe plus de 100 000 membres, soit plus du tiers des membres, et s'est dès ses débuts engagé dans des activités de solidarité internationale, surtout sur un plan politique, liées à des campagnes de solidarité comme celles concernant le Chili ou la Palestine³⁸. Le *CCMM* a joué un rôle majeur dans les prises de position politiques de la CSN sur certaines questions internationales, comme celles de la guerre en Afghanistan, en Irak ou sur la question palestinienne. Le Conseil central entretient des liens historiques avec le *FAT* (*Frente Auténtico del Trabajo*, Mexique) ainsi qu'avec d'autres OS latino-américaines mais n'intervient pas au niveau des structures internationales. La représentation relève quant à elle de la centrale (CSN), dont c'est le domaine de compétence reconnu.

4.4 Modes de coopération et de représentation

4.4.1 Instances internationales du travail et du syndicalisme

La CSN siège, depuis plus de 40 ans, à la *CSC-OCDE*, où se traitent des dossiers autour d'enjeux comme le partenariat privé et public, les régimes de retraite ou les formes de partenariat avec les entreprises. La CSN participe également aux travaux de l'OIT en tant que membre de la délégation canadienne.

Liens avec les confédérations internationales : *CSI* et *CSA*

La CSN siège au conseil général de la *CSI* et a développé ces dernières années une activité soutenue dans le cadre de la *CSA* dont elle est membre, au sein de la délégation canadienne et où elle siège à la direction³⁹ comme membre substitut. Dans le cadre de la *CSA*, les relations avec le *CTC* sont considérées comme «cordiales», même s'il pourrait y avoir un rapprochement dans l'organisation d'AI en lien avec les mandats de la *CSI* (entrevue n°3).

Liens avec les fédérations professionnelles (les FSI)

Trois fédérations professionnelles sur neuf à la CSN sont affiliées aux FSI : la *FNEEQ* (enseignants), la *FNC* (communications) et la *FTPF* (papiers et forêt) avec une pleine autonomie de représentativité dans ces fédérations.

Fédérations professionnelles (CSN) affiliées aux FSI

- *FNEEQ* : *IE*
- *FNC* : *FIJ, UNI-MEI (Internationale de médias et du spectacle)*
- *FTPF* : *ICEM*

La CSN incite systématiquement ses fédérations à de telles affiliations. Elles y sont encore peu actives, notamment en termes d'accords-cadres. Elles n'ont pas été impliquées dans l'accord *Québecor* par exemple. Seule la *FNEEQ* apparaît comme un cas d'implication plus soutenue. Les

³⁸ Historiquement, le Conseil Central, notamment depuis et sous la direction de Michel Chartrand, a privilégié une orientation indépendantiste et un soutien aux luttes pour l'indépendance nationale de nombreux pays dans le monde.

³⁹ La *CSA* est issue de la fusion de l'ex-*ORIT* (Organisation régionale interaméricaine des travailleurs) et de l'ex-*CLAT* (Centrale latino-américaine des travailleurs). Elle regroupe les OS du continent américain affiliés à la *CSI*. La *CSA* a été fondée lors du Congrès de Panama en mars 2008.

fédérations s'ouvrent petit à petit aux questions internationales «comme celles de la *Construction* qui a invité un représentant de la *Confédération française démocratique du travail (CFDT)* dans le cadre d'un rapprochement entre le Québec et la France en matière de main-d'œuvre dans le secteur de la construction» (entretien n°3). Les fédérations de la santé et de la métallurgie continuent d'avoir des débats à propos de la nécessité de s'affilier aux FSI.

L'implication dans ces relations avec les FSI relève des directions des syndicats affiliés, peu d'informations sont échangées avec la direction de la centrale (entretien n°3). Cette logique d'autonomie des affiliés est comparable, dans une certaine mesure, à celle qui prévaut à la *FTQ*, mais sans les impacts relatifs aux réseaux d'affiliation fédéraux et internationaux (états-unis).

Mouvance altermondialiste et forums sociaux

En dehors de ces activités de représentation formelle, la *CSN* participe au FSM depuis 2001 et au FSQ depuis 2007. Elle est également membre du *CISO* et du *RQIC* traitant au Québec de questions internationales. Après plusieurs années d'absence, la *CSN* a réintégré le réseau du *CISO* (entrevue n°4).

4.4.2 Projets de coopération bilatérale

La *CSN* entretient des liens bilatéraux à l'échelle internationale avec des OS comme la *CGT* et la *CFDT* en France, le *CST* au Togo, la *CGIL* en Italie, la *CUT* au Brésil, le *CTA* en Argentine, le syndicat *ELA* au Pays basque, la *CSC* en Belgique, le *FAT* au Mexique et la *CSTM* au Mali, l'*UNASAS* au Sénégal et *Solidarnosc* en Pologne. C'est là un réseau de liens réguliers qui distingue la *CSN* au regard des autres OS québécoises.

Pour les raisons énoncées plus haut, concernant la répartition *de facto* des zones d'influence avec la *FTQ* et le *CTC*, la *CSN* intervient plus en Amérique du Sud. Ses «grands dossiers internationaux» se situent au Brésil (le projet au Brésil «vaut» 1 300 000\$), en Argentine, au Mexique et en Bolivie. Un projet de financement par l'ACDI est en cours concernant le Honduras, le Nicaragua et le Panama.

Le projet avec la *CUT* au Brésil reçoit la plus grosse partie du financement depuis 2004, notamment «à cause des liens historiques de la *CSN* avec les regroupements de femmes dans la *CUT* qui veulent mettre en place un projet d'équité salariale» (entretien n°3). La *CUT* est également engagée dans un projet de création d'un fonds de solidarité similaire à celui de la *CSN*. Actuellement, au Brésil, la *CSN* semble être la seule centrale syndicale québécoise en activité.

4.3 Modes d'action syndicale ciblée et de solidarité internationale

Le volet « solidarité internationale » poursuit plusieurs objectifs (entretien n°4) :

- Renforcer les liens syndicaux avec les pays du Sud, notamment dans le secteur informel (syndicats autonomes) et dans les zones franches;
- Développer l'économie solidaire et appuyer le «développement durable»;
- Co-financer des projets avec des ONG québécoises
- Apporter de l'aide humanitaire en situation d'urgence

Dans le cadre de ces projets ciblés, la *CSN* collabore au sein d'alliances avec des ONG et des syndicats au Sud. Les ONG sont ciblées «en fonction de leurs valeurs et de leurs expertises» (entrevue n°4). Les syndicats du Sud sont choisis en fonction de leur capacité à renouveler la pratique syndicale dans leur pays, en travaillant à la syndicalisation des secteurs informels et des zones franches (*FAT*, Mexique) et à se positionner sur le front social et politique (*CUT*, Brésil). Le

choix des partenaires dépend également des liens historiques que la *CSN* entretient avec eux depuis longtemps, comme avec la *CUT* (entrevue n°4).

La *CSN* porte des projets essentiellement en Amérique du Sud. Notons que la *FTQ* en développe principalement en Afrique francophone. Ce point est notable car la *CSN* a été pendant longtemps affiliée à la *CMT*, une confédération dont le réseau international couvrait essentiellement les pays catholiques d'Afrique (Fonteneau, 2004), notamment par le biais de l'ex-*ODSTA*. Deux hypothèses peuvent être invoquées (entrevue n°4). Il y a d'abord l'influence, sur la *CSN*, des réseaux qu'entretient le *CCMM* en Amérique Latine. Il y a ensuite les retombées des alliances historiques que Marcel Pepin avait entretenues à un niveau international. Depuis quelques années, peu avant la fondation de la *CSI* en 2006, des liens de plus en plus importants ont progressivement développés avec les OS de la *Francophonie syndicale* et *CSI-Afrique*.

4.3.1 Ressources logistiques et financières

Comme pour la *FTQ*, l'ACDI est une source de financement majeure pour plusieurs projets de coopération internationale. Il y a également d'autres sources (*CSN*) comme le *Fondaction*, *Bâtirente*, ou *Filaction* (un fonds créé par *Fondaction*), *Neuvaction* (également créé à l'initiative de *Fondaction*), *MCE-Conseils*, la *Caisse d'économie solidaire Desjardins* ou encore la *Caisse d'économie Le Chaînon*. « Développement Solidaire International » regroupe ces outils collectifs⁴⁰ qui intéressent les pays du Sud. Cette ONG a été créée pour l'expertise que ses composantes pouvaient apporter sur le terrain que la *CSN* ne possédait pas forcément.

«C'est tout un débat, parce que les travailleurs de la CUT sont pas différents des travailleurs de la CSN, ils aiment bien mieux placer leur argent à 18% de taux d'intérêt qu'à 2%. Alors il y a tout un travail à faire de ce côté-là. Pourquoi le Brésil? Parce que le contexte politique s'y prête bien et puis il y a une volonté de changement, de développement. Donc c'est un gros projet, 1 millions 200-300 milles » (entrevue n°4).

Si le «service international» de la centrale (*CSN*) est largement engagé dans ces projets, encore doit-il sensibiliser les fédérations professionnelles (FP) et encourager leur participation et... leurs investissements dans le développement de ces instruments de l'action syndicale internationale.

4.3.2 Les projets latino-américains de la CSN

Le fonds *ASTM* a soutenu en 2008-2009, 7 projets syndicaux et sociaux. En Argentine, ce fonds a servi à financer la mise en place d'un réseau de communication pour la *CTA* et ses fédérations. Considérée comme « un véritable agent de changement social », la *CTA* intervient sur des questions liées au logement coopératif et au crédit communautaire, et tisse des liens avec les mouvements sociaux argentins. Constituée sur un modèle de représentation démocratique des régions (conseils centraux) et des fédérations professionnelles, la *CTA* travaille à la mise en réseau de celles et ceux impliqués dans la mobilisation et dans la négociation. Le fonds *ASTM*, conjointement avec *ELA* (la confédération syndicale des travailleurs du Pays Basque), soutient financièrement la mise en réseau informatique de la *CTA* et de ses organismes affiliés.

⁴⁰ «C'est notre plus gros projet. On a créé il y 5 ans une ONG qui s'appelle « Développement Solidaire International » et l'objectif c'est de mettre à contribution les outils collectifs historiques de la *CSN*, comme la caisse d'économie pour les travailleurs. Elle fait du micro crédit, un fonds de solidarité mais qui n'est pas celui de la *FTQ*, qui est beaucoup plus petit qui n'a pas nécessairement toujours la même mission, un fonds de retraite qui s'appelle *Bâtirente* qui a précédé le *Fondaction*. Ces outils qui intéressaient les syndicalistes au Sud on a pu les mettre en commun dans une ONG et on a un financement qui nous vient d'Ottawa » (entrevue n°4).

En Bolivie, la CSN travaille avec l'ONG québécoise *Développement et Paix* qu'elle soutient financièrement dans le cadre de deux projets : la protection des travailleuses domestiques et le soutien d'une école de formation syndicale et populaire. ASTM, conjointement avec l'ONG *Développement et Paix*, appuie financièrement deux projets syndicaux de coopération et de renforcement des capacités syndicales.

En premier lieu, la *Fédération nationale des travailleurs domestiques de Bolivie (FNTDB)*, créée en 1993, et ses neuf syndicats affiliés. Cette organisation travaille au regroupement des travailleuses domestiques ainsi qu'au respect de la loi bolivienne des normes du travail domestique salarié, «une organisation formidable composée majoritairement de femmes» (entretien n°4).

En deuxième lieu, toujours par l'entremise de *Développement et Paix*, la CSN entretient des contacts depuis quelques années avec une «école de formation syndicale et populaire» de la région de Cochabamba (la Escuela del Pueblo Primero de Mayo - École du peuple Premier mai). Cette école travaille depuis 15 ans à la formation de militantes et militants. Lancée par une équipe de professionnels de la Fédération des travailleurs manufacturiers de Cochabamba, elle offre maintenant des cours d'éducation populaire et syndicale aux travailleurs et travailleuses de plusieurs secteurs, dont celui de l'économie informelle. Fait à noter cette école a été au cœur de la lutte, il y a quelques années, contre la privatisation de l'eau en Bolivie.

À Cuba, ASTM a contribué, en 2006 et 2007, à la mise en œuvre d'un projet initié par l'ONG québécoise Alternatives portant sur la sécurité alimentaire et le développement local. En partenariat avec le Centre de développement local cubain (CDL), le projet portait sur le recyclage des résidus porcins. En 2008 et 2009, ASTM poursuit son appui au CDL dans le but de renforcer le développement local à Cuba, particulièrement dans de petites municipalités régionales.

À même le budget de la solidarité internationale de la CSN, deux OS syndicales au Mexique et au Brésil sont aidées. Au Mexique, la CSN soutient le FAT dans ses efforts de syndicalisation, particulièrement dans les zones franches mexicaines. Au Brésil, Elle entretient avec la Centrale unique des travailleurs (CUT) des relations axées essentiellement sur les échanges entre les femmes des deux organisations. La CSN soutient des activités organisées par la CUT sur les droits des travailleuses ainsi que sur la place des femmes dans le mouvement syndical.

4.3.3 Les projets africains de la CSN

Depuis 2006, la CSN travaille en partenariat avec trois organisations syndicales africaines. Ces projets sont financés par l'Agence canadienne de développement international (ACDI).

Femmes et action syndicale

Au Congo, une collaboration a été développée avec l'Union nationale des travailleurs du Congo (UNTC) sur la place des femmes dans le mouvement syndical. Dans le cadre de ce projet, l'UNTC organise dans différentes régions des formations axées sur la question du droit des femmes. Toujours avec l'UNTC, la CSN, en partenariat avec l'ONG Alternatives, supporte cette centrale syndicale dans son travail de consolidation des instances régionales.

Au Sénégal, la CSN travaille sur deux volets de la coopération. D'abord, des échanges entre les femmes de l'Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS) et de la CSN ont permis de concrétiser des projets d'échange entre des militantes de différents secteurs tels que la santé et l'éducation.

Au Mali, la *CSN* a participé à deux séminaires de formation sur la recherche syndicale. D'abord, en novembre 2007, une formation sur l'utilisation informatique (le projet a aussi contribué à l'achat de matériel informatique) et un deuxième séminaire sur les techniques de recherche et sur l'histoire syndicale du Mali. Suite à ce dernier volet, la Confédération syndicale des travailleurs du Mali (CSTM) s'apprête à publier un document relatant l'historique de l'organisation.

5. L'action syndicale internationale de la CSQ

5.1. Bref historique

Présente sur la scène internationale depuis plus de trente ans, la CSQ, sous cette dénomination, a mis, depuis 2000, «un accent particulier sur les enjeux de la mondialisation ainsi que sur les politiques internationales et leurs effets» (CSQ, 2009). Ces dernières années, des contraintes financières ont affecté ses AI et l'ont conduit à les centrer sur ses affiliations internationales (CSQ, 2009). En effet, la série de désaffiliations qui ont affecté la CSQ a fait chuter le nombre des cotisations. Les contraintes financières ont catalysé une réorientation vers des AI à caractère syndical. La révision du budget a eu des répercussions directes sur les activités et les délégations internationales (entretien n°1). Depuis, les AI semblent reprendre un peu de vigueur, notamment à travers certains projets financés par l'ACDI.

Après avoir participé au début des années 2000 à des mouvements sociaux (altermondialisme, ZLEA, etc.), ces AI ont conduit la CSQ à s'interroger sur la pertinence des fonds à engager à ce niveau, d'où un fléchissement au profit d'AI à caractère plus strictement syndical. L'essentiel des activités et des programmes de coopération internationale de la CSQ ces dernières années est relié à ses activités à l'IE, l'ISP, au Comité syndical francophone de l'éducation et de la formation (CSFEF).

5.2 Objectifs

Les AI de la CSQ sont découpées selon trois axes :

- l'engagement international par le biais des affiliations,
- la coopération internationale passant par «le renforcement syndical dans les pays du Sud
- la solidarité internationale à travers le déploiement d'aide humanitaire et l'appui aux syndicalistes dans les pays où ils sont réprimandés » (CSQ, 2009a).

Cette catégorisation traduit fidèlement la logique qui préside aux AI de la CSQ.

Au-delà des objectifs génériques comme la «dénonciation de la mondialisation néolibérale qui subordonne le développement social, les droits des peuples et des individus, la dignité des personnes aux règles du libre marché...» ou le projet consistant à «mettre de l'avant un autre modèle de mondialisation fondé sur le développement durable, dont l'objectif doit être l'édification d'une société pluraliste démocratique, écologique, pacifique et solidaire...», les objectifs des AI de la CSQ sont articulés autour des éléments suivants (CSQ, 2009a).

Objectifs des activités internationales de la CSQ

- Sensibiliser, informer, éduquer et mobiliser sur la mondialisation et ses impacts sur les conditions de vie et de travail des membres, et, en approfondir les connaissances
- Porter une attention particulière aux enjeux entraînés par la mondialisation sur la condition spécifique des femmes, notamment la pauvreté, la violence ainsi que la marchandisation et l'instrumentalisation du corps des femmes.
- Adapter ses relations internationales à la diversité de son *membership* et à son statut de centrale syndicale

Ces objectifs renvoient principalement au «phénomène de la mondialisation». Les questions relatives aux dimensions internationales du monde du travail, de l'Éducation et des services publics en tant que domaines d'activités fragilisés n'y sont pas désignées comme préoccupations syndicales

internationales spécifiques⁴¹.

5.3 Structures et dispositifs organisationnels

À la différence de la *FTQ* et de la *CSN*, et en raison des tailles différentes des trois organisations, les dispositifs organisationnels consacrés aux AI sont réduits à la *CSQ*. Un poste à plein temps est consacré à ces activités, en lien avec un *Comité international* chargé d'en rendre compte de façon périodique auprès du Conseil général et auprès du Congrès (entrevue n°2). La *CSQ* organise à la faveur de financements internes et externes de l'ACDI et/ou en collaboration avec d'autres partenaires, des activités de coopération. Cependant très peu d'activités syndicales Internationales sont développées par les affiliés. L'essentiel des AI de la centrale est consacré à ses réseaux d'affiliation, l'*IE* d'abord et surtout, suivi ensuite des liens plus récents avec l'*ISP*. Les seules activités à vocation extra nationale sont éducatives (jumelage d'écoles etc.).

D'autres réseaux existent dans la centrale, autour de «préoccupations sociopolitiques, des problématiques comme celles des gays et lesbiennes, des questions relatives à la discrimination sexuelle, sur l'éducation et le développement durable. On pourrait en avoir un sur l'international. C'est à voir» (entrevue n°2).

5.4 Modes de coopération et de représentation

Dans le cadre de ses « relations diplomatiques », la *CSQ* intervient au sein de différents réseaux syndicaux mondiaux et au sein de différentes structures internationales.

5.4.1 Instances internationales du travail et du syndicalisme

OIT et CSC-OCDE

La *CSQ* participe par le biais de l'Internationale de l'éducation⁴² (*IE*) à la conférence internationale du travail (OIT). Elle participe également à certaines activités de la Commission syndicale consultative de l'OCDE (*CSC-OCDE*), dont le Groupe de travail sur l'emploi, l'éducation et la formation aborde des questions qui intéressent généralement les syndicats des pays membres» (*CSQ*, 2009a). La régularisation de sa participation à l'OIT au sein de la délégation canadienne est en discussion (entrevue n°2).

Les affiliations syndicales

Les AI dans l'Internationale de l'éducation

L'affiliation à l'Internationale de l'Éducation remonte à 1994. La *CSQ* siège au comité exécutif de l'*IE* depuis 2004 (entretien n°9). La *CSQ* est aussi affiliée à la Confédération des éducateurs américains (*CEA*) et à l'Internationale des Services Publics (*ISP*) depuis 2007 (*CSQ*, 2009a).

À l'*IE*, la *CSQ* participe aux activités statutaires et aux comités de travail en fonction des thèmes, elle est membre du conseil exécutif de l'*IE* depuis 2003 (*CSQ*, 2006). Son responsable des AI, a agi comme pendant un an la campagne de l'*IE* «Éducation pour tous» regroupant des ONG internationales, nationales et des OS. Les comités de travail où la *CSQ* est présente sont ceux sur la formation professionnelle, la recherche, les partenariats public/privé (PPP) ou les communications, la défense des droits des gays et des lesbiennes. Elle participe à la rencontre annuelle sur la coopération au développement ainsi qu'à des conférences bisannuelles comme celles des syndicats

⁴¹ Cette remarque couvre également, mais dans différentes mesures, les cas de la *FTQ* et de la *CSN*. C'est là un des points soulevés dans la synthèse critique de ce rapport.

⁴² L'*IE* compte 29 millions de membres. Elle regroupe des organisations du secteur de l'éducation de plus de 166 pays et territoires.

de pays membres de l'OCDE et celles sur l'enseignement supérieur, de même qu'à la préparation des congrès.

L'*IE* est divisée en cinq régions et la *CSQ* participe « assez souvent » (entretien n°2) aux conférences Amérique du Nord / Caraïbes. Ce ne sont pas des structures formelles et démocratiques avec un exécutif mais un bureau formé informellement et mené par des personnels professionnels. Ces conférences sont programmées généralement peu avant les congrès mondiaux auxquels elles servent de préparatifs. Au niveau de la *CSQ*, ce sont plutôt des gens de l'exécutif qui y vont. La *CSQ* participe aux conférences sur l'enseignement supérieur qui ont lieu tous les deux ans. Ces conférences traitent de questions plus professionnelles et moins liées aux relations du travail, comme par exemple l'autonomie universitaire ou l'usage des technologies. Au sein de l'*IE*, il existe des regroupements par champ d'intérêts ou thématiques, ces regroupements peuvent être formels c'est-à-dire prévus dans les statuts de l'*IE* ou informels suivant les besoins (les groupes de travail). Ces instances sont essentiellement des instances d'échange d'informations entre pays aux systèmes éducatifs semblables (entretiens n°1 et 2). La *CSQ* participe à plusieurs de ces groupes de travail : GLBT (personnes gaies, lesbiennes et transsexuelles), formation professionnelle, PPP ou l'éducation en milieu autochtone. L'objectif de ces groupes de travail *ad hoc* est de « monter des plaidoyers » et de les défendre auprès des États et des instances internationales. Ces groupes de travail conseillent la direction de l'*IE*. Les places dans ces groupes de travail sont de 4 ou 5, un représentant par région et cela nécessite de « jouer du coude » parfois avec les Canadiens et les Américains. Ces groupes de travail permettent d'influencer les activités internationales décidées par l'*IE* (entretien n°2).

Les AI dans l'Internationale des Services Publics (ISP)

À l'*ISP*⁴³, la *CSQ* participe aux activités du Groupe de travail sur la santé et, ponctuellement, au Forum sur les régimes de retraite et la sécurité sociale. Elle s'est associée à d'autres organisation indépendantes au Québec, dans le cadre de la coalition du SISP (Secrétariat Intersyndical des Services Publics) afin de partager les coûts et d'harmoniser les AI (entrevue n°2). Cette coalition a présenté au 26^e congrès de l'*ISP* en 2007 les grandes lignes de sa campagne politique pour les services publics (pilotée au Québec durant l'hiver 2007).

La *CSQ* est affiliée à l'*ISP* depuis 2006, notamment pour répondre aux aspirations des membres de son secteur santé. La *CSQ* participe aux congrès mondiaux qui ont lieu tous les 5 ans.

La *CSQ* participe à la conférence régionale interaméricaine, c'est la structure régionale de l'*ISP* dans les Amériques, aux conférences thématiques et aux groupes de travail. Ce sont des lieux d'échange d'informations et de concertation. L'*ISP* a connu une toute nouvelle réorganisation due à une fusion avec la branche européenne. L'influence européenne y est très forte. «Un nouveau secrétaire général et une nouvelle direction ont été élus avec une nouvelle politique». L'*ISP* a été évaluée par une firme de consultation externe «afin d'être plus dynamique et de répondre davantage aux besoins des membres». L'enjeu se situe au niveau des Amériques, cette région est découpée en deux structures parallèles comme à l'*IE* : Amériques-Caraïbes et Amérique Latine.

Les activités privilégiées dans ces deux FSI sont le «congrès, les conférences (OCDE et enseignement supérieur), le Groupe de travail sur la santé, la délégation à la Commission des Nations unies sur la condition des femmes (annuellement) ainsi que les initiatives conjointes avec l'*IE* pour défendre les droits des GLBT ont été au cœur des interventions de la *CSQ*. «À quelques

⁴³ L'*ISP* regroupe les organisations de travailleuses et de travailleurs du secteur public, membres de plus de 600 syndicats répartis dans près de 140 pays. Ses 20 millions de membres œuvrent dans à peu près tous les domaines du secteur public.

reprises, lors de ces missions, nous avons travaillé avec d'autres organisations membres du SISP, une expérience qui a bien fonctionné et que nous comptons répéter à l'avenir» (CSQ, 2009a).

5.4.2 Autres réseaux internationaux

La Confédération des éducateurs des Amériques (CEA)

La CEA est une organisation syndicale continentale qui regroupe les syndicats d'enseignants du Québec et de tous les pays d'Amérique latine. «Ses objectifs sont la défense des droits du personnel de l'éducation et la promotion de l'éducation publique et gratuite» (entretien n°9). Au cours des dernières années la CSQ s'est désengagée de ce réseau pour des raisons de «dysfonctionnement interne au sein de la CEA» (entretien n°9).

Le Comité syndical francophone de l'éducation et de la formation (CSFEF)

Sans lien d'affiliation à proprement parler, la CSQ siège au CSFEF dont elle assume le Secrétariat général. Créé en 1987 au Québec, ce réseau regroupe plus de 40 organisations syndicales de l'enseignement provenant de près d'une trentaine de pays de la Francophonie. Ce comité fait partie des ONG reconnues par les organisations internationales de la Francophonie. Il organise des projets de coopération internationale relatifs à l'éducation aux droits, à la citoyenneté, au renforcement des capacités des organisations syndicales et au développement de l'éducation dans la Francophonie⁴⁴. Cette structure est principalement financée par l'Agence internationale de la Francophonie (AIF), certains gouvernements nationaux et parfois le ministère des relations internationales du Québec pour certains projets. À ce sujet, les grands enjeux semblent faire consensus au sein de cette structure malgré quelques «frottements» notamment au niveau des choix des projets puisque choisir un projet signifie en abandonner d'autres (entrevue n°2).

Les relations syndicales bilatérales

La CSQ entretient des liens étroits avec de nombreuses organisations syndicales nationales un peu partout dans le monde. «Des États-Unis (NEA - National Education Association) de la France (SNES, UNSA-Éducation ex-FEN), de la Suisse (SER, Syndicat de l'enseignement Roman, ou encore, en Amérique latine (Colombie (FECODE); avec el Frente Auténtico del Trabajo (FAT, Mexique)» (entretien N09).

5.5 Modes d'action syndicale ciblée et de solidarité internationale

La CSQ est engagée dans plusieurs projets: «Certains projets de solidarité internationale sont réalisés en collaboration avec des ONG : *CECI, OXFAM-Québec*». Une collaboration est parfois entreprise avec d'autres organisations syndicales comme le *SNES*, «un partenaire de longue date de la CSQ» (CSQ, 2009a), ou - au Canada - avec L'OSSTF (Ontario Secondary School Teachers' Federation) et le BCTF (British Columbia Teachers' Federation).

Ressources logistiques et financières

Les sources de financement de ces activités proviennent de :

- l'Agence canadienne de développement international (ACDI),
- le Ministère des Relations internationales du Québec (MRI)
- le Fonds de solidarité internationale OXFAM-Québec-CSQ,
- les contributions internes des membres de la Centrale.

⁴⁴ Soulignons qu'il y a là un lien étroit avec la «Francophonie syndicale». Trois «temps forts» de ce comité ont été soulignés en 2009 (CSQ, 2009a) : les Rencontres du CSFEF précédant les deux plus récents Sommets de la Francophonie, soit la Rencontre de Bucarest (Roumanie) de septembre 2006 et celle de Québec de juin 2008, ainsi que l'inauguration d'un centre de ressources et de formation syndicale situé au Burkina Faso, en janvier 2009.

Des AI fondées sur une politique de «projets»: trois exemples sont pris en considération ici: en Afrique subsaharienne, en Haïti et en Asie du Sud-est (projet Valofrase).

Un exemple-type : la contribution au secteur de l'éducation en Afrique subsaharienne

L'ACDI joue un rôle majeur dans ces AI. Elle a financé le principal projet durant la période visée ici, entre 2006 et 2009. Ce projet avait pour but de «renforcer les capacités d'organisations syndicales de l'éducation» dans trois pays de l'Afrique subsaharienne : le Burkina Faso, le Niger ainsi que la République démocratique du Congo. Il consistait en des activités de formation portant sur les politiques éducatives africaines, le développement durable, l'égalité des sexes et les pratiques démocratiques (CSQ, 2009a : 7).

En raison de leur proximité avec les projets développés par les autres centrales syndicales, en termes d'objectifs politiques et de pratiques de coopération internationale, le détail des priorités de ce projet gagnent à être explicitées :

- « le renforcement des capacités pour augmenter l'accessibilité à l'éducation de base ;
- le soutien et la promotion de l'intégration des considérations environnementales dans le secteur éducatif nigérien en appui à l'atteinte des objectifs du Millénaire (OMD) ;
- le renforcement de la capacité à résoudre un problème environnemental comme celui de la désertification ;
- l'établissement d'institutions démocratiques et de mécanismes qui représentent et mobilisent l'ensemble de la population ;
- la promotion à travers le milieu scolaire de l'égalité entre les sexes » (CSQ, 2009a).

Un projet éducatif et syndical : l'expérience haïtienne

Entre 2006 et 2009, la CSQ a mené en Haïti «un fructueux partenariat» avec la Confédération nationale des enseignants d'Haïti (CNEH), et ce, conjointement avec le CECI, la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (FCE) ainsi que la Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC-CSQ).

Le projet Valofrase (Laos, Vietnam)

Ce projet porte sur la valorisation du français dans cette région, en collaboration avec le ministère des Relations internationales (MRI). Il a permis «d'assigner des coopérantes et des coopérants volontaires de la CSQ au Laos et au Vietnam afin d'assister le personnel enseignant asiatique dans les classes bilingues.» (CSQ, 2009a)

Action reliée aux mouvement sociaux

Un partenariat continu est mené avec le Réseau québécois sur l'intégration continentale (RQIC), dans le cadre d'une participation à des forums et des sommets sociaux. Le but visé est de «resserrer nos liens de solidarité avec d'autres organisations de la société civile» (CSQ, 2009a). Il y a également l'implication dans des événements internationaux comme la *Conférence trinationale pour la défense de l'éducation publique* (co-organisée avec la FNEQ), la rencontre de la *Marche mondiale des femmes*, la *Conférence mondiale sur l'éducation en milieux autochtones* ou encore le *Réseau d'action solidaire*.

Constat critique : la difficile sensibilisation au enjeux des AI

Un point commun à ces projets : aucun de ces cinq objectifs n'a de proximité directe, du moins avec l'action syndicale, sinon avec le monde du travail. Les modes d'organisation du travail, préoccupation première d'une OS comme la CSQ, auraient pu par exemple figurer au rang des

préoccupations de ce type de projet. Il y a également d'autres secteurs propices à l'action syndicale et qui auraient gagné à solliciter l'expertise de la CSQ, en tant que grande OS de l'Éducation.

Un autre constat émerge: l'engagement limité des syndicats affiliés (FP) dans des AI et la coordination de l'ensemble des AI. Les entretiens font état des difficultés à sensibiliser à l'ASI les membres certaines fédérations (des fédérations de la santé principalement et des services sociaux). Sont invoqués notamment les faibles moyens financiers dont ces dernières disposent, ainsi que les difficultés à participer à des activités qui se déroulent dans d'autres pays et qui impliquent des coûts de déplacement. *«Un autre obstacle est de réussir à les intéresser à ce qui se passe ailleurs. Ce qui n'est pas toujours évident parce que ces gens sont trop préoccupés par le quotidien et les nombreuses urgences en matière de relations du travail»* (entrevue n°2). D'autant qu'il s'agit souvent de petites fédérations ne disposant pas de personnel formé pour travailler sur les questions de recherche ou les grands dossiers traités dans le cadre de l'ASI.

CHAPITRE V. SYNTHÈSE GÉNÉRALE

Introduction

Ce chapitre expose une synthèse des résultats de l'enquête, suivis des constats critiques dégagés au niveau de chacune des trois dimensions de la recherche. Ces constats sont de deux ordres. Certains reflètent la démarche interprétativiste de la recherche car ils s'appuient sur l'explication produite par les discours et les pratiques des acteurs, tout au long de l'enquête menée à l'intérieur des OS ciblées. Soit directement auprès des responsables concernés, soit auprès d'autres sources internes considérées comme avisées et pertinentes. Les autres, souvent plus critiques, sont de nature plus constructiviste et relèvent davantage de l'interprétation par les chercheurs des résultats de l'enquête.

Ces constats sont à mettre en relation avec la mission première des organisations syndicales. Autrement dit, l'action syndicale internationale étudiée ici n'est pas examinée à l'aune du caractère utile ou humanitaire de ses objectifs, mais au regard des buts premiers que se sont donnés historiquement les organisations syndicales.

Cette remarque permet de mieux appréhender la tendance lourde dans laquelle a été engagée l'ASI ces dernières années, à trois niveaux.

Il y a d'abord l'élargissement de ses objectifs au-delà des strictes problématiques des milieux du travail, vers des horizons plus globaux et diversifiés comme l'action éducative, l'alphabétisation, le soutien au développement durable, la protection de l'environnement, la défense des droits des femmes, etc. Toutes actions dont les liens sont souvent éloignés des problématiques strictement reliées aux mondes du travail et à ses espaces.

Un autre enjeu, national mais externe, est celui de la concurrence/compétition des OS nationales du Québec sur le terrain et qui empêche une véritable collaboration malgré l'entente des trois représentants de l'ASI de ces centrales. Le *CISO* apparaît actuellement comme le seul espace de collaboration. Cependant, entre la *CSN* et la *FTQ*⁴⁵, un certain rapprochement a pris forme depuis la création de la *CSI*.

Dernier constat : le manque d'interface syndicale entre les OS nationales et la *CSI* dont les priorités ne sont pas relayées⁴⁶.

1. Les AI et les CSI / FSI : un syndicalisme de représentation

Les activités de représentation en direction de la *CSI* et de ses structures régionales sont réalisées indépendamment de celles dirigées vers les FSI. Ces deux volets d'activité se distinguent en ce que vers la *CSI* il s'agit d'une activité de représentation diplomatique *stricto sensu*, alors que vers les FSI on observe une représentation plus professionnelle en raison des secteurs d'activités des syndicats affiliés. Cela s'explique aisément par la nature séparée de ces structures du MSI que sont la *CSI* et

⁴⁵ Elles ont d'ailleurs coanimé un atelier au FSQ en 2009 sur l'ASI.

⁴⁶ « ...La principale difficulté c'est que la *CSI* a une responsabilité de représentation politique qui ne retrouve pas son interface au niveau de chaque pays...À Copenhague depuis 8 mois, un an, la *CSI* nous exhorte d'interpeller le gouvernement canadien, le gouvernement du Québec, de faire des intersyndicales sur les priorités d'emplois verts et je pense que le mouvement syndical répond peu ou pas à ce genre de commandes. Tout le monde est occupé par d'autres tâches..., c'est une partie de la réponse. Je pense que la *CSI* souffre de ce manque d'interface» (entrevue n° 3).

les FSI, malgré les rapprochements et les tentatives de coordination de ces dernières années. C'est là un constat qui confirme en partie les affirmations de Croucher et Cotton (2009).

La portée de cette remarque dépend du volume d'activités de chaque centrale. Elle vaut donc davantage pour la *FTQ* que pour la *CSN*, mais moins pour la *CSQ*, en raison du nombre et de la diversité sectorielle des syndicats affiliés à chaque centrale. Dans le cas de la *FTQ*, cette caractéristique est exacerbée par les liens d'affiliations fédéraux et états-uniens (*Métallos* et *Teamsters*, entre autres).

Affiliations internationales des organisations syndicales sectorielles et professionnelles Québécoises

Syndicats québécois \ FSI	UNI	FIOM	ICEM	UTA	ISP	FITTH C	FTBB	IE	FIOT	FIJ
Sections locales FTQ										
AIMTA		X								
AFPC					X					
BCTM				X						
Métallos (USWA)		X	X				X			
SCEP	X	X					X			X
SCFP					X				X	
SCOM									X	
SEPB	X									
SIMC									X	
TCA		X		X					X	
Teamsters Canada (Québec)				X*			X		X	
SICG (Teamsters Canada)	X			X						
SQEES 298					X					
STTP	X				X					
SVTI (UNITE-Here Canada)				X		X				
TUAC	X			X						
UES 800					X					
Fédérations de la CSN										
FNC	X**									
FNEEQ								X		
FPPF			X							
CSQ					X			X		

* Secteur des boissons seulement (depuis janvier 2007)

** UNI-MEI

Représentations de chaque centrale dans les différentes instances du mouvement syndical international

Représentations auprès de la CSI

FTQ :

- membre du Conseil général de la CSI
- membre du Bureau exécutif où elle occupe l'un des deux sièges acquis par le Canada (entretien n°5).

CSN :

- membre du Conseil général où elle est représentée par sa présidente (entretien n°2)
- membre du Comité exécutif de la CSA

Autres représentations (FSI)

- *FTQ* : La plupart des syndicats affiliés à la *FTQ* et au *CTC* sont également membres des FSI de leurs secteurs respectifs (voir tableau des affiliations aux FSI)
- *CSQ* : membre de l'IE et de l'ISP

1.1 Les représentations «diplomatique» (CSI) et «professionnelle» (FSI)

À la FTQ.

L'une des préoccupations du SSI est de tenter d'accorder les violons des AI menées par différents acteurs internes. Au regard des AI de la centrale en tant que telle, le volume global des AI indépendamment menées par les syndicats affiliés est incomparable, par le nombre, la diversité et surtout les ressources logistiques et financières qu'elles mobilisent. Les cas des fonds dédiés le montrent amplement. Plusieurs initiatives internes montrent la prise de conscience de la fragmentation des AI, à l'exemple des colloques et rencontres de réflexion et de débats organisés à cet effet⁴⁷, le plus souvent avec une volonté d'ouverture manifeste au débat et à la critique, comme ce fut le cas du colloque de juin 2008 (*FTQ*, 2008a).

À la CSN

Les AI, menées sous la supervision de l'exécutif, sont menées sans liens apparents avec celles des FP. Elles donnent l'impression d'une plus grande centralisation, à l'exemple de celles de la *CSQ* et à la différence de celles de la *FTQ*. Les AI des FP ne semblent pas constituer un enjeu majeur pour l'exécutif. Est-ce dû au «respect du principe d'autonomie»? Ce point gagnerait à être plus documenté directement auprès de ces organisations.

À la CSQ

La question d'une coordination est encore plus délicate en raison de la très haute sensibilité des liens avec les affiliés dont la centrale veille à respecter intégralement l'autonomie. Cela s'explique notamment par les enjeux de représentation dans le secteur public (santé principalement) à l'origine de certaines tensions dans le paysage syndical québécois consécutives au remue-ménage des réseaux d'affiliation qui a suivi.

L'histoire récente de la *CSQ* et les tensions qui en ont résulté, autant à l'intérieur qu'au niveau des relations avec les deux autres centrales, autour des enjeux relatifs à la représentation syndicale dans le secteur de la santé notamment, font que les affiliés jouissent d'un très haut niveau d'autonomie. Cela d'autant que les liens d'affiliations y dépendent davantage des «services» que la centrale offre à ses affiliés.

⁴⁷ Colloques de 2004 (octobre) et de 2008 (juin), et les multiples rencontres internes au niveau du comité des AI.

Quoi qu'il en soit, au niveau des AI, la distinction entre représentation professionnelle et représentation diplomatique est clairement observable, même si c'est à une échelle moins importante. Le caractère plus homogène de la représentativité syndicale de la CSQ a encouragé son adhésion à l'IE d'abord et ensuite à l'ISP. Les liens avec la CSI étant de fait moins stratégiques pour elle. La CSQ manifeste cependant clairement son intérêt de rejoindre les rangs de la CSI. Ce qui apparaît comme une simple question de temps et d'opportunité politique (entente avec la CSN).

Une conclusion peut être tirée de ces constats: la tendance - attestée dans les faits mais non entérinée par une convergence politique - manifestée par les trois OS vers une logique commune en matière d'ASI. Paradoxalement, à l'intérieur même de chaque centrale persistent des résistances - organiques et politiques - quant à l'utilité d'une coordination plus poussée des AI entre les exécutifs des centrales et ceux des affiliés⁴⁸.

1.2 Une ASI peu connue et mal comprise

Les AI paraissent confuses, à l'intérieur comme à l'extérieur des milieux des organisations syndicales. Dans l'ensemble de la documentation consultée⁴⁹, les termes utilisés pour qualifier les AI sont très approximatifs et contribuent à la confusion qui les entourent, à l'intérieur comme à l'extérieur des OS.

Dans une optique de communication et de démocratisation des décisions, les AI peuvent être mieux définies pour en distinguer les différents volets, selon leur nature (syndicale ou non) et les acteurs (OS ou autres) qu'elles impliquent.

- coopération syndicale : partenariat, soutien, échanges, etc.
- solidarité internationale : aide au développement de l'action collective et aux techniques d'organisation syndicale
- réseaux de solidarité : ONG, forums et mouvance altermondialiste, etc.
- alliances syndicales sectorielles : accords d'entreprises, conseils mondiaux, liens avec FSI, etc.

1.3 Des activités compartimentées

Les trois OS sont très différentes de par leurs trajectoires historiques, leurs identités idéologiques ainsi que leurs modes d'organisation, notamment en raison de leurs structures de représentation et modes d'affiliation internes. Mais la logique qui préside à leurs AI est très largement partagée car elles semblent répondre à une tendance lourde, observable également chez d'autres OS, notamment en Europe. Cette logique repose sur la compartimentation des AI due à leur catégorisation commune (coopération, solidarité et forums).

Au-delà des identités syndicales différentes des trois centrales, émerge une vision internationale partagée: tendance à l'échange (projets et actions) et à l'adoption des mêmes logiques (de logistique et de ressources). Mais c'est à l'intérieur que se manifestent des visions clivées concernant les AI, et ce au niveau de chaque centrale:

- À la FTQ : séparation organique des AI par la différence de leurs sources et tentatives de coordination par le SSI dont c'est une des fonctions. « *C'est notre faiblesse et notre force en*

⁴⁸ En tout état de cause, ce constat éclaire, sous un autre jour, toute la problématique de la démocratie syndicale - ou son déficit - en matière d'ASI, ainsi que les raisons qui peuvent expliquer les «réticences de la base face à l'international» autrement que par le traditionnel facteur de leur perception comme étant des activités inutilement dispendieuses.

⁴⁹ Documentations sur les AI présentées lors des congrès (FTQ, 2007; CSN, 2008; CSQ, 2009) et autres rencontres ou colloques *ad hoc* (colloques FTQ 2004 et 2008; forum social québécois, oct. 2009; échanges avec CISO, etc.)

même temps. Notre faiblesse car il faut toujours être aux aguets et éviter des contradictions surtout » (entretien n°6).

- à la CSN : peu d'échanges entre la centrale et les FP
- à la CSQ : ce n'est pas au niveau des affiliés (peu portés vers les AI) mais des responsables internes qui se répartissent les fonctions de représentation (OIT, CSC-OCDE, IE et ISP, CEA).

Un exemple de coordination potentielle : la CSC-OCDE

Alliances potentielles : les minières en Amérique latine

Un exemple possible de concertation : le dossier d'application de certains «principes directeurs» : le cas des minières canadiennes et de leurs impacts en Amérique latine tant en relations du travail qu'en environnement et en responsabilité sociale des entreprises. Les principes directeurs de l'OCDE peuvent permettre une action commune possible au niveau de la CSC-OCDE :

«On découvre qu'on est les points de contact moi (CSN) et A. B. (CTC) sur les principes directeurs qui s'adressent aux entreprises multinationales. On n'a jamais utilisé ces principes là au Canada et au Québec pour déposer la moindre plainte contre les minières canadiennes qui font des saloperies au Chili ou en Amérique centrale» (entretien n° 3).

Il ne s'agit donc pas d'une question de coordination à l'échelon internationale, mais d'un symptôme interne à chaque organisation. À l'échelle nationale, une volonté claire se manifeste quant à la nécessité de faire parler le Québec d'une seule voix, malgré les clivages traditionnels qui perdurent.

2. Principaux obstacles identifiés

2.1 Constats critiques communs aux trois centrales

- Une coordination difficile. Un premier enjeu interne : les difficultés de coordination des AI avec les affiliés comme les fédérations professionnelles et les regroupements territoriaux (entrevue n°4). Cette remarque est particulièrement vraie dans le cas des FSI (entretien n°3).
- La concurrence/compétition. Elle apparaît comme un enjeu national mais externe. Elle empêche une véritable collaboration malgré l'entente des trois représentants de l'ASI de ces centrales. Le CISO apparaît actuellement comme le seul espace de collaboration.
- Le manque d'interface syndicale commune entre les OS nationales et la CSI dont les priorités ne sont pas relayées, même au niveau interne des OS lorsqu'il s'agit de prolonger les décisions prises en commun au niveau de la CSI⁵⁰.
- La régulation du travail négligée. Le manque d'utilisation de certains outils de régulation internationale (comme l'ANACT par exemple mais pas seulement) semble être mis à l'écart des AI des OS québécoises, surtout au regard de ce qui se passe en Europe par exemple (entrevue

⁵⁰ « ...La principale difficulté c'est que la CSI a une responsabilité de représentation politique qui ne retrouve pas son interface au niveau de chaque pays...À Copenhague depuis 8 mois, un an, la CSI nous exhorte d'interpeller le gouvernement canadien, le gouvernement du Québec, de faire des intersyndicales sur les priorités d'emplois verts et je pense que le mouvement syndical répond peu ou pas à ce genre de commandes. (Tout le monde est occupé par d'autres tâches)..., c'est une partie de la réponse. Je pense que la CSI souffre de ce manque d'interface» (entrevue n° 3).

« Non mais écoutes, je veux dire, entre une norme et pas de norme, on choisit la norme. Mais une fois que la norme est établie ou que la convention est signée où elle est, après vient, vient, vient, vient heu jouer toute la capacité ou non de faire respecter la norme. Si par exemple la Colombie s'engage à l'OIT à respecter la convention 22K, et que le mouvement syndical n'est pas capable, pour les raisons qu'on connaît, parce qu'il est trop faible, menacé, corrompu, acheté, et que l'état par exemple n'a pas non plus les moyens de faire respecter la convention, on ne peut pas reprocher au syndicalisme international quand même de porter le fardeau de cette incapacité là, là de la mise en application dans les zones franches d'une norme internationale. Le rapport est dialectique je pense. Le mouvement syndical international je pense est d'abord le reflet de l'engagement de ses affiliés. Pas plus, pas moins.

n°4). Ces activités sont concentrées autour de la représentation, de la coopération et de la solidarité, mais sont peu tournées vers des objectifs de nature syndicale (travail et la régulation des conflits par exemple). Ces outils, même s'ils sont imparfaits existent et ne sont pas sollicités.

e) La nécessité de faire « le ménage » dans la coopération. Il y a eu des «enfants chéris» de la coopération pendant des années, ce fut le cas de la *COSATU* en Afrique du Sud parce que c'était le plus populaire, puis la *CUT* du Brésil et la *CTA* en Argentine. D'autres sont laissés pour compte.

« Les organisations au Sud sont assez jalouses de ces rapports, elles ne veulent pas trop que l'on sache si par exemple, les commissions ouvrières espagnoles, ou la CGT France ont donné le même type de formation ou ont apporté le même type d'appui il y a quelques mois. Alors il y a un ménage à faire, assez simple dans le fond, c'est à nous de mettre sur la table ce que nous faisons. Le premier problème que nous avons, c'est que l'AFL-CIO n'est pas du voyage. Tout le travail qui est fait sur la CSI sur ce grand chantier de rebâtir, reconstruire ou recomposer la coopération, l'AFL n'y est pas. Elle ne participe pas aux réunions. Ils ne sont pas là. » (entretien n°4).

f) La question de la coopération syndicale en Afrique. Le financement des projets n'est pas souvent assujéti aux réalités et aux besoins locaux, et répond davantage aux objectifs propres aux bailleurs de fonds.

« En termes clairs, c'est une coopération qui n'est pas très propre et ce qui atterri là c'est un vice dans la pratique. C'est-à-dire que les Africains, ils ont compris que c'était le truc qui leur permettait de se maintenir au minimum. C'est une logique qui roule sur elle-même, il y a beaucoup d'argent qui rentre dans le pays et ça sert à financer les structures syndicales puis même souvent les représentants syndicaux. » (entretien n°4).

Le déplacement du bureau de la *CSI- Afrique* à Lomé (Togo), là où était l'ex-*ODSTA/CMT* est perçu comme un recentrage et une volonté de faire autrement. La *Francophonie syndicale* apparaît comme un « machin qui ne va nulle part » (entretien n°4) et qui vit le temps d'une conférence. La langue française ne semble pas suffire à créer un fil conducteur syndical.

g) Des modes de financements qui imposent leur logique propre

Les sources de financement gouvernementales telles l'ACDI établissent des priorités limitant les projets syndicaux en fonction de leurs politiques propres qui sont parfois éloignées de celles des OS. Le financement de l'ACDI est déterminant dans la réalisation des projets de coopération et de solidarité internationale à plusieurs titres, en termes de forme et de contenu.

Il y a d'abord les critères précis définis au préalable par l'ACDI. Ces critères répondent aux impératifs politiques de l'État fédéral et, dans une mesure de plus en plus importante, à ceux de l'administration (gouvernement) en place. Les réorientations récentes en montrent toute l'ampleur :

- réduction draconienne des ressources et du financement,
- nouvelles priorités géopolitiques focalisant «l'aide» davantage sur l'Amérique du Sud et au détriment de l'Afrique, et enfin le choix des secteurs d'intervention et des projets en fonction de préférences idéologiques plus conservatrices.

Il y a ensuite le fait que les OS dans la réalisation de ces projets se comportent davantage en vecteurs de la politique d'aide de l'Agence qu'en véritables maîtres d'œuvre. D'où le glissement vers des objectifs qui, avec le temps, se sont progressivement éloignés du projet syndical et d'objectifs tels que le soutien à la syndicalisation et la défense des conditions de travail des travailleurs du Sud.

À cela s'ajoute la menace de retrait de l'ACDI⁵¹ des activités du Conseil canadien pour la coopération internationale (CCCI), au sein duquel sont largement représentées les OS, qui n'est qu'un signe parmi d'autres des impacts majeurs sur le financement des activités syndicales telles qu'elles ont été menées jusque-là.

Citons à titre d'exemple le cas de certains objectifs fixés le principal projet de la CSQ. Ils sont libellés ainsi:

- « le renforcement des capacités pour augmenter l'accessibilité à l'éducation de base ;
- le soutien et la promotion de l'intégration des considérations environnementales dans le secteur éducatif nigérien en appui à l'atteinte des objectifs du Millénaire (OMD) ;
- le renforcement de la capacité à résoudre un problème environnemental comme celui de la désertification ;
- l'établissement d'institutions démocratiques et de mécanismes qui représentent et mobilisent l'ensemble de la population ;
- la promotion à travers le milieu scolaire de l'égalité entre les sexes ».

Aucun de ces cinq objectifs n'a de proximité directe, du moins avec l'action syndicale, sinon avec le monde du travail. Les modes d'organisation du travail, préoccupation première d'une OS, auraient pu par exemple figurer au rang des préoccupations de ce type de projet. Il y également d'autres secteurs propices à l'action syndicale et qui auraient gagné à solliciter l'expertise des OS québécoises.

h) Le manque de participation de l'AFL-CIO et l'existence en parallèle d'une CES protectionniste et peu transparente (entrevues n°3 et 4) constituent des handicaps et donc des enjeux à privilégier en tant qu'objectif commun aux OS québécoises. face à l'eurocentrisme dominant dans les instances du MSI, il y a là certainement matière à initiative.

i) Pertinence des projets de formation. L'absence de bilans des projets de formation pose problème. Faut-il «sortir» des projets de formation dans les pays du Sud, comme le plaide la CSN qui souhaiterait rediriger les apports financiers vers des projets concrets (entrevue n°4)?

2.2 La mondialisation: une notion trop générale reprise dans tous les «objectifs de l'ASI»

Le discours sur la mondialisation fixe toutes les attentions vers l'extérieur. Les changements proposés visent tous cet objectif externe à l'ASI. Dans toute la documentation consultée, nous n'avons pas constaté des suggestions ou des propositions concernant les changements ou des repositionnements internes au MSI ou à l'une ou l'autre de ses orientations ou stratégies.

Cette lacune dans les discours ne veut pas dire cependant que ces enjeux sont négligés. Il nous a été donné de le constater lors des entretiens, et pas seulement avec les responsables directs. C'est surtout dans les entretiens que ces éléments se manifestent, notamment lorsque la question du bilan est posée (en fin d'entretien). Cette question demande à identifier les retombées positives concrètes qui peuvent être soulignées, en lien direct avec les AI menées par les responsables dans les centrales. Pour expliquer les difficultés à générer de telles retombées, sont soulevées alors les questions de:

- la lourdeur bureaucratique des structures,
- la rigidité des exécutifs,
- l'ignorance de la base et donc son désintérêt pour les enjeux internationaux,

⁵¹ Lire les commentaires du CCCI http://www.cccic.ca/media/news_detail_f.php?id=87

- l'absence de liens directs constatée par la base dans son quotidien au travail (donc un problème d'information),
- les décisions prises concernant les AI relèvent des exécutifs et ne sont pas discutées, sauf lors des bilans des congrès : question de démocratie dans l'organisation des AI?

«Sur les dossiers de l'international, et malheureusement c'est un de nos constats, ce n'est pas assez encore pris en charge par le terrain (la base). C'est beaucoup encore les grands syndicats. Historiquement, c'est les grands dirigeants des syndicats qui avaient des missions, qui allaient ici et là. Un des constats qu'on a faits en 2007 dans le cadre d'un colloque..., c'est il faut changer cette situation. Il faut que les militants soient partie prenante des processus» (entretien n°5).

CONCLUSION GÉNÉRALE

Pour l'ensemble des observateurs, les AI permettent d'entretenir des réseaux internationaux qui sont considérés comme essentiels car ils représentent des espaces de communication et d'échanges permettant la mise en place d'alliances formelles et informelles.

L'examen minutieux des documentations de chaque centrale, concernant leurs AI, dans les discours comme dans les projets, montre que la fondation de la *CSI* et les changements annoncés par ses instances n'ont eu aucun effet sur le plan national, au Québec comme ailleurs (Croucher et Cotton, 2009; Soussi, 2010). Même si au niveau international, comme on l'a vu plus haut, leurs AI tendent à s'insérer dans une logique commune. «Il y eu une prise d'acte de ces changements, mais tout a continué comme avant, du temps de la *CISL*» nous ont fait remarquer la plupart des observateurs.

La *FTQ*, aux côtés du *CTC*, a une présence plus marquée dans de nombreuses structures internationales (MSI et institutions du travail). Sa trajectoire historique fait qu'elle bénéficie de plus de ressources humaines, logistiques et financières, mais également de... plus de problèmes de coordination entre ses nombreux affiliés. Son réseautage et sa capacité de communiquer avec ses affiliés constituent une grande différence par rapport à la *CSQ* et à la *CSN*, «moins en lien» avec les AI de leurs affiliés. La structure décentralisée semble être un atout pour la *FTQ*. Ses affiliés sont également plus nombreux à être impliqués dans des AI en raison de leur action dans les FSI.

La *CSN* est également très présente au sein de ces structures. Au niveau de la *CSA*, sa «collaboration» avec la *FTQ*, même en passant par le *CTC*, laisse espérer des échanges et une coordination plus poussés. La *CSQ* apparaît la moins impliquée dans des structures formelles du MSI, mais c'est davantage dû à son identité syndicale et à son évolution historique récente. Elle manque de moyens financiers bien évidemment, mais elle doit également faire face à certaines tensions avec la *CSN* et la *FTQ*.

Un constat remarquable : la communauté des difficultés et des obstacles liés à l'ASI. Les trois OS constatent la difficulté à «sensibiliser les membres» (base et affiliés) aux questions internationales. C'est une des principales missions des dirigeants des AI des OS québécoises. La communication via des courriers ou journaux et l'organisation ou la participation à des congrès sont des pratiques communes. Pour la *FTQ*, le programme « Formation des formateurs » permet de sensibiliser les membres puisque ce sont eux qui partent former les syndicalistes au Sud.

Les trois organisations affrontent la même problématique de sensibilisation de la base à l'ASI, mais c'est en raison d'un problème également commun : des dispositifs de démocratie interne peu enclins au partage de la prise de décision dans un domaine où les exécutifs tiennent à leurs prérogatives historiques.

Concernant les pays du Sud, espaces de prédilection de l'ASI, les avis convergent vers le fait que le véritable «marché de la coopération internationale» où les OS du Nord sont à la recherche de financements gouvernementaux et de présence internationale et où les OS du Sud sont à la recherche de ressources financières pas toujours utilisées comme il devrait. Il apparaît difficile de répondre aux véritables besoins des OS du Sud, et plus encore de rejoindre les travailleurs du secteur informel. De nouvelles alliances doivent être mises en place et elles passent par des acteurs locaux dans ces pays.

Au niveau externe il y a la nécessité d'un «front commun» international face aux Européens et aux Américains dans certains dossiers. Certains éléments plaident en faveur d'une entente, à défaut d'une véritable coordination des AI des trois OS québécoises : le poids des Européens (Collombat, 2009; Croucher et Cotton, 2009; Traub-Merz et Eckl, 2007) et des Américains dans les instances du MSI. Les influences et les choix stratégiques des OS européennes en Afrique et de l'*AFL-CIO* et d'autres grands syndicats Américains en Amérique latine apparaissent déterminants dans la mise en œuvre des projets de coopération et de solidarité internationale et ce, autant au niveau de la *FTQ* et de la *CSN* que de celui de la *CSQ*. Autrement dit, autant au niveau de la *CSI* et de ses composantes régionales (*CSA* et *CSI-Afrique*) qu'au niveau des *FSI*, et en particulier l'*IIE* et l'*ISP* dont la *CSQ* est membre. Ces observations confirment largement d'autres analyses sur l'eurocentrisme caractérisant le MSI (Collombat, 2009).

Les trois OS, surtout la *FTQ* et la *CSN*, se rencontrent régulièrement dans différentes instances internationales où leurs AI les amènent, mais c'est toujours en rangs dispersés. Des échanges ont lieu, mais de façon informelle, souvent à la faveur d'un enjeu de l'heure, et sans retombées décisionnelles concrètes.

Des espaces comme le CISO ne semblent pas suffisants car ils sont fondés sur les identités syndicales de chaque OS. Il s'agit d'aller plus loin. De prendre acte de la fin de la Guerre froide et... de la fondation de la *CSI*. Tout se passe comme si Vienne 2006 n'a eu aucun impact sur les AI des trois centrales.

Les trois OS auraient intérêt à former un espace québécois d'échanges exclusivement dédié à l'ASI et qui pourrait commencer par traiter d'abord les enjeux globaux communs aux trois composantes, avant de traiter les dossiers plus pointus. La plupart des enjeux discutés dans ces instances ne concernent pas directement ou ne posent pas de problèmes particuliers aux exécutifs et aux politiques nationales. Ces enjeux peuvent être traités en fonction des espaces internationaux où ils sont discutés. Concernant les *FSI* par exemple, cet espace commun pourrait abriter des dialogues entre FP québécoises sur les questions internationales communes.

Quelques exemples d'enjeux communs pouvant faire l'objet de discussions:

- L'identification des questions communes et de celles qui... fâchent!
- L'action au niveau de la *CSI* : les principaux enjeux liés au travail, à l'emploi et à la réaction face aux entreprises transnationales sont communs, notamment à la *FTQ* et à la *CSN*;
- Les questions liées aux services publics (PPP, Santé, services sociaux, etc.) : de nombreuses OS ailleurs se sont entendues par pays pour parler d'une seule voie, c'est là toute la force d'autres syndicats (Autrichiens ou LO par exemple), pourquoi pas les OS du Québec?
- Les projets de coopération syndicale dans les Amériques peuvent faire l'objet d'échanges fructueux
- Les projets de solidarité internationale constituent des terrains de discussion propices à une coordination, notamment concernant l'Afrique et Haïti : le cas des projets de formation est exemplaire en ce sens que l'expertise de chaque centrale sont complémentaires à celles des autres, sans compter le nécessaire «ménage à faire de ce secteur» qui est évoqué par tous les observateurs.
- Les liens avec les autres acteurs de la société civile, notamment la mouvance altermondialiste constituent un réseau d'échanges essentiel pour faire entendre la parole syndicale : les jeux d'alliances actuels dans les différents forums ne font que nuire à l'expression de cette parole.

Comment ne pas conclure en se référant à l'essence même du syndicalisme et à ce qui fait sa raison d'être: l'action collective puisée à même les mondes du travail? À faire ce qu'il a appris historiquement à faire? Le pendant international de cette fonction première pèse de tout son poids à travers les nouvelles figures de la division internationale du travail et leurs impacts en matière de dérégulation (Soussi, 2010). Il faut bien admettre que l'externalisation des activités industrielles et de services des économies du Nord vers le Sud est l'un des principaux facteurs de perte d'emploi dans les économies contemporaines, dont celle du Québec. Il est relié à la délocalisation systématisée des moyens de production vers des pays à faible capacité d'encadrement juridique du travail. Cette situation est en lien direct avec les obstacles à la syndicalisation et donc avec la faible capacité d'action des OS de ces pays.

L'un des premiers objectifs de l'action syndicale internationale serait de s'emparer de cet enjeu. Les OS du Nord ont une longue expérience de syndicalisation du secteur industriel et manufacturier : c'est précisément ce secteur qui reçoit les activités externalisées: les économies du Sud sont des économies taylorisées, particulièrement propices à la syndicalisation... pour peu que le rapport de force politique y soit soutenu comme il l'a été au début du 20^e siècle dans les pays du Nord. De ce point de vue, l'action syndicale doit donc d'abord viser des objectifs en lien avec cette problématique commune au Nord et au Sud. C'est-à-dire viser une coopération avec les OS des pays émergents vers lesquels sont dirigés les transferts d'activités industrielles et de services, de façon à y imposer la syndicalisation, notamment par une lutte continue pour la promotion de législations locales et continentales du travail et la reconnaissance des syndicats comme acteurs institutionnels.

L'internationalisme syndical traditionnellement déployé ne semble pas suffisant (campagnes et échanges d'informations) et une action axée vers la mise en place de dispositifs de régulation efficace s'impose, aux yeux même des acteurs consultés dans cette enquête. Les activités internationales de nos trois centrales ne peuvent que prendre acte de cette urgence.

BIBLIOGRAPHIE

- Anner, M., Greer, I., Hauptmeier, Lillie, M., et Winchester. N., 2006. The Industrial Determinants of Transnational Solidarity : Global Interunion Politics in Three Sectors, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 12, no. 1, pp. 7-27.
- Beck, U. 1998. *¿Qué es la Globalización? Falacias del Globalismo, Respuestas a la Globalización*, Barcelone/Buenos Aires, Paidós.
- Blanchette, C. 2003. *L'action syndicale internationale: le cas Québécois*. Mémoire de maîtrise. Département des relations industriels : Université Laval.
- Boltanski, L. et Chiapello, E. 1999. *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- Camfield, D. 2007. Renewal in Canadian Public Sector Unions. Neoliberalism and Union Praxis, in *RI/IR*, vol. 62, no. 2, pp. 282-304.
- Castells, M. 2001. *L'Ère de l'information*. Paris, Editions Fayard.
- Collombat T. 2009. «Le débat sur l'eurocentrisme des organisations syndicales internationales : une perspective des Amériques», *Politique européenne*, vol.1, n° 27, p. 177-200.
- Croucher, R. et Cotton E. 2009. *Global Unions, Global Business. Global Union Federations and International Business*, London, Middlesex University Press.
- CSI-Afrique. 2007. *Revue du congrès fondateur. Le point sur le programme d'action adopté*. Accra-Ghana, Organisation régionale de la Confédération syndicale africaine. <http://www.icftuafro.org/>
- CSN. 1982. *Procès verbal du 51ème Congrès de la CSN : Tous ensemble pour de nouveaux pouvoirs*, Québec, 23-29 mai, 304 p.
- CSN. 1999. *Procès verbal du 59ème Congrès de la CSN : Procès-verbal des résolutions adoptées*, Québec, mai 1999.
- CSN-CEQ. 1984. *Histoire du mouvement ouvrier au Québec. 150 ans de luttes*. Montréal, co-édition CSN, CEQ.
- CSQ. 2009. *Profil de la CSQ*, Confédération des syndicats du Québec, Montréal. <http://www.CSQ.qc.net/index.cfm/2,0,1676,9713,2307,0,html>
- CSQ. 2009a. *Rapports des activités à caractère internationale 2006-2009*, Montréal, CSQ, Juin. <http://congres2009.CSQ.qc.net/index.php?id=2349>
- Da Costa, I., Rehfeldt, U. 2009. «Au-delà des frontières : l'action syndicale au niveau international», *Sociologies pratiques*, n°19/2, p. 83-96.
- Drouin, R.-C., 2006, « Les accords-cadres internationaux : enjeux et portée d'une négociation collective transnationale », *Les Cahiers de droit*, 47, Université Laval, Québec, p. 703-754.
- Dufour, Hege, Lévesque et Murray. 2009. «Les syndicalismes référentiels dans la mondialisation : une étude comparée des dynamiques locales au Canada et en France», *La revue de l'IREs*, no. 61, pp. 1-37.
- Fairbrother et Williams. 2007. «Unions Facing the Future : Questions and Possibilities», *Labor Studies Journal*, vol. 31, no. 4, hiver, pp. 31-53.
- FIOM. IMF. 2009. *Action programme 2009-2013*, Adopté au 32e Congrès mondial de la FIO, Gothenburg, Suède, 24-28 mai.
- Fonteneau, G. 2004. *Histoire du syndicalisme en Afrique*, Paris, Karthala.
- FTQ. 2008. *Répartition des effectifs syndicaux québécois entre les différentes organisations syndicales*, Document interne rédigé par D. Savoie, Montréal, FTQ.
- FTQ. 2008a. *Comprendre la mondialisation financière. Élargir nos solidarités*, Document interne rédigé par L. Côté et D. Savoie, Montréal, FTQ.
- FTQ. 2007. *Emploi et solidarité internationale. Synthèse des expériences et projet de guide*. Document rédigé par O. Gagnon (SCEP) et D. Gagnon (service de la SI), Montréal, FTQ.

- Gagnon, D. 2008. «L'aide internationale, une question de justice sociale», *Effectif*, Vol.11, 2, avril/mai.
- Gagnon, M.-J., Collombat, T., & Avignon, P. 2006. Les activités internationales des syndicats. Analyse socio-historique à partir du cas québécois. *Studies in Political Economy*, Automne, pp. 7-40.
- Gagnon, M.-J. 1994. *Le syndicalisme: état des lieux et enjeux*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 140 page.
- Gallin, D. 1999. *Syndicats et ONG dans le développement social. Un partenariat nécessaire*, Global Labour Institute.
- Garver, Buketov, C. et Martínez, S. 2007. «Global Labor Organising in Theory and in Practice» in *Labor Studies Journal*, vol. 32, no. 3, sept., pp. 237-256.
- Howard, A. 2007. The Future of Global Unions. Is Solidarity Still Forever? in *Dissent*, automne, pp. 62-70.
- Howard, A. 2007. «The Future of Global Unions. Is Solidarity Still Forever?» in *Dissent*, automn, pp. 62-70.
- Hyman, R. 2005. Shifting Dynamics in International Trade Unionism: Agitation, Organisation, Bureaucracy, Diplomacy, in *Labor History*, no. 2 pp. 137-154.
- Labrosse, A. 2009. *La présence syndicale au Québec en 2009*, Ministère du travail, Québec.
- Léonard, É., Sobczack, A., 2010. «Les accords transnationaux d'entreprises et les autres niveaux de dialogue social», *Courrier hebdomadaire*, N° 2050-2051, Centre de recherche et d'information sociopolitiques (CRISP) Bruxelles.
- Les Métallos. 2010. Alliances stratégiques et réseaux syndicaux mondiaux. Toronto : Congrès national d'orientation.
- Levesque, C., Murray, G. 2006. «How Do Unions Renew? Paths to Union Renewal», *Labor Studies Journal*, Vol. 31, N. 3, Fall, pp. 1-13.
- Osterman, P., Kochan, T., Locke, R., Piore, M. 2001. *Working in America. A Blueprint for the New Labor Market*, Boston, Massachusetts Institute of Technology Press.
- Paquet, R., Tremblay, J.-F., Gosselin, E. 2004. «Des théories du syndicalisme : synthèse analytique et considérations contemporaines.» *Relations Industrielles* 59. 2. Pp. 295-320.
- Upchurch, M., Taylor, G., Mathers, A. 2009. *The crisis of Social Democratic trade unionism in Western Europe: the search for alternatives*, Contemporary employment relations, Ashgate. ISBN 9780754670537
- RHDC. 2010. *Effectifs syndicaux du Canada 2009*. Ressources humaines et développement des compétences Canada.
http://www.hrsdc.gc.ca/fra/travail/relations_travail/info_analyse/effectifs_syndicaux/index2009.shtml
- Ricard, J.F. 2008. *La réponse syndicale aux défis de la mondialisation. Les réseaux d'alliances internationales et l'émergence de la gouvernance privée*. Montréal, département de sociologie, UQAM. Document non publié.
- Riutort Serra, B. 2001. «Reconocimiento, Derechos y Capitalismo Global», in *Ecuador Debate*, no. 53, août.
- Rouillard, J. 1998. *Histoire du syndicalisme québécois*, Montréal, Boréal.
- Sagnes, J. 1994. *Histoire du syndicalisme dans le monde*, Toulouse, Éditions Privat, 575 pages (ISBN 2-7089-5362-1)
- Soussi, S.A. 2008. « Syndicalisme : regards sur le front international », *Relations*, Montréal (Qc), No724, Avril-mai 2008, pp. 23-25.
- Soussi, S. A. 2010. *L'action syndicale internationale et son ambivalence face à la dérégulation du travail : vers un droit international privé ?* Cahiers de recherche du CRISES, *Collection*

Études théoriques n° ET1009, Montréal, Centre de recherches sur les Innovations sociales, UQAM.

- Soussi S.A., Bellemare G., Verret S. 2007. «Le syndicalisme africain et son renouvellement», in Favreau L. et Abdou Salam Fall A.S. (dir), *L'Afrique qui se refait*, Québec, P.U.Q. Collection Pratiques et politiques sociales et économiques, pp.170-196.
- Tattersall, A. 2009. «A Little Help from Our Friends. Exploring and Understanding when Labor-Community Coalitions Are Likely to Form», in *Labor Studies Journal*, vol. 34, no. 4, décembre, pp. 485-506.
- Traub-Merz, R. et Eckl, J. 2007. *Mouvement syndical international: Fusions et contradictions*, Document d'information, Friedrich Ebert Stiftung, no.1.
- Turner, L., Hurd, R.W. 2001. « Building Social Movement Unionism : The Transformation of the American Labor Movement », in Turner, L., Katz, H.C., Hurd, R.W. *Rekindling the Movement : Labor's Quest for Relevance in the Twenty-First Century*, Ithaca, Cornell University Press, p. 9-26.

ANNEXES

Annexe 1. Acronymes utilisés

- AFPC – Alliance de la fonction publique du Canada
- AIMTA – Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale
- ANACT – Accord Nord-américain dans le domaine du travail
- BIT – Bureau international du travail
- BM – Banque mondiale
- BCTM – Syndicat des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie
- CCMM – Conseil central du Montréal métropolitain / CSN
- CISL – Confédération internationale des syndicats libres
- CEA – Confédération des éducateurs des Amériques
- CECI – Centre d'étude et de coopération internationale
- CFDT – Confédération démocratique des travailleurs (France)
- CGIL – Confédération générale italienne du travail
- CGT – Confédération générale du travail (France)
- CISO – Centre international de solidarité ouvrière
- CMT – Confédération mondiale du travail
- CSA – Confédération syndicale des travailleurs et travailleuses des Amériques
- CSC – Confédération des syndicats chrétiens de Belgique
- CSC-OCDE – Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE
- CSD – Centrale des syndicats démocratiques
- CSI – Confédération syndicale internationale
- CSN – Confédération des syndicats nationaux
- CSQ – Centrale des syndicats du Québec
- CST – Confédération syndicale des travailleurs (Togo)
- CSTM – Confédération syndicale des travailleurs du Mali
- CTA – Central de los trabajadores de la Argentina
- CUT – Central Única Dos Trabalhadores (Brésil)
- ELA – Euskal Langileen Alkartasuna, confédération syndicale des travailleurs et des travailleuses du Pays Basque
- FAT – Frente Auténtico del Trabajo (Front Authentique du travail, Mexique)
- FISEMA – Firaisan'ny Sendikan'ny Mpiasan'ny Madagasikara (Confédération générale des syndicats des travailleurs de Madagascar)
- FIJ – Fédération internationale des journalistes
- FIOM – Fédération internationale des organisations des travailleurs de la métallurgie
- FIOT – Fédération internationale du transport
- FITTHC – Fédération internationale des travailleurs du textile, du vêtement et du cuir
- FMTI – Fédération mondiale des travailleurs de l'industrie
- FNC (CSN) – Fédération nationale des communications
- FNEEQ (CSN) – fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec
- FTPF (CSN) – Fédération des travailleurs du papier et de la forêt
- FTQ – Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec
- IBB – Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois
- IBT – International Brotherhood of Teamsters
- ICEM – Fédération internationale des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des

secteurs connexes

- ISP – Internationale des services publics
- Mercosur – Marché commun du Sud (Communauté économique des pays de l'Amérique du Sud)
- Métallos (Syndicat des) – Section québécoise du syndicat international des « United Steel Workers »
- OCDE – Organisation de coopération et de développement économique
- ODESTA (ex) – ex-Organisation Démocratique Syndicale des Travailleurs Africains (CMT)
- OIT – Organisation internationale du travail
- ORAf (ex) – ex-Organisation Régionale Africaine de la CISL
- RQIC – Réseau québécois sur l'intégration continentale
- SCEP – Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
- SCOM – Syndicat canadien des officiers de marine marchande
- SEPB – Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau
- SEPC – Syndicat des employés des postes et communications
- SCFP – Syndicat canadien de la fonction publique
- SIMC – Syndicat international des marins
- SICG – Syndicat international des communications graphiques
- SITBCTM – Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie
- Solidarnosc – Syndicat Solidarité (Pologne)
- SQEES – Syndicat québécois des employées et employés de service
- STTP – Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes
- TCA – Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada
- TUC/Nigeria – Trade Union Congress of Nigeria
- TUAC – *Trade Union Advisory Committee*
- TUAC – Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce
- UES – Union des employés et employées de service
- UIM – Organisation internationale de l'énergie et des mines
- UITA – Syndicat international de l'Association des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, du secteur HORECA, du tabac et des secteurs connexes
- UNI – Union Network International (employés de l'audiovisuel, du cinéma, du théâtre et autres
- UNI-MEI – Internationale des médias et du spectacle
- UNITE/HERE – Syndicat international fusionnant le SVTI (Syndicat du vêtement, textile et autres industries) et HERE (Hotel Employees and Restaurant Employees)
- UNSAS – Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal
- UNTA/Angola – Union nationale des travailleurs Angolais
- USWA – United Steel Workers of America

Annexe 2. CSQ. Détail des objectifs des projets *Francophonie CSQ*

Haïti et Afrique francophone (Congo, Gabon et Niger)

But du projet : favoriser les pratiques démocratiques dans les activités syndicales des quatre pays : le Syndicat des enseignants du Congo (SYECO), la Confédération nationale des enseignants haïtiens (CNEH), le Syndicat national des enseignants du Niger (SNEN) et le Syndicat de l'enseignement national du Gabon (SENA). Le projet consistait essentiellement à réaliser des activités de formation portant sur diverses thématiques : gestion d'un syndicat, techniques de recrutement, éducation pour tous (EPT), planification stratégique, défense des droits des femmes, etc.

République démocratique du Congo (Syndicat des enseignants du Congo – Syeco)

- Séminaire national sur la formation syndicale, la syndicalisation, la collecte des cotisations et le développement organisationnel ;
- Production et impression d'un dépliant et de cartes d'adhésion servant d'outils au recrutement syndical ;
- Démultiplication de la formation sur la syndicalisation dans les sections régionales du syndicat.

Haïti (CNEH)

- Séminaire national de formation des dirigeants syndicaux sur le leadership, les techniques de recrutement, la collecte des cotisations syndicales, la gestion ;
- Aide à la préparation du Congrès national ;
- Aide financière et logistique pour l'organisation d'une tournée de la direction de la CNEH dans les 12 fédérations du syndicat (régions) ;
- Séminaire national sur l'égalité des genres dans les structures syndicales ainsi que dans les conditions de vie et de travail ;
- Production d'un dépliant pour le recrutement ;
- Aide financière pour le fonctionnement du syndicat.

Niger (SNEN)

- Séminaire national de formation sur la planification stratégique et la gestion axée sur les résultats ;
- Séminaire national de formation sur le leadership féminin ;
- Séminaire national de formation sur l'Organisation internationale du travail (OIT) ;
- Séminaire national sur le renforcement des capacités en interprétation des indicateurs de l'éducation ;
- Séminaire national de formation sur la violence envers les femmes en milieu éducatif
- Démultiplication de la formation sur la planification stratégique dans les sections régionales du syndicat ;
- Démultiplication de la formation sur le leadership féminin dans les sections régionales du syndicat ;
- Démultiplication de la formation sur la violence envers les femmes dans les sections régionales du syndicat ;
- Aide financière et logistique pour l'organisation du Congrès national ;
- Production et financement d'un dépliant sur la violence envers les femmes ;
- Mission du secrétaire général du SNEN au Québec.

Gabon (SENA)

- Session de formation pour la production d'un journal syndical ;
- Aide financière pour la production du journal ;
- Séminaire de formation de la direction du syndicat sur la planification stratégique ;
- Ateliers de travail avec le Comité des femmes du syndicat visant le renforcement des capacités ;
- Séminaire national de formation sur le harcèlement sexuel ;
- Démultiplication de la formation sur le harcèlement sexuel dans les sections régionales du syndicat ;
- Production et financement d'un dépliant sur le harcèlement sexuel.

Annexe 3. Entretiens individuels

Entretien n°1 : 1^{er} entretien avec A.B.

Entretien n°2 : 2^{ème} entretien avec A.B.

Entretien n°3 : 1^{er} entretien avec C.D.

Entretien n°4 : 2^{ème} entretien avec C.D.

Entretien n°5 : 1^{er} entretien avec E.F.

Entretien n°6 : 2^{ème} entretien avec E.F.

Entretien n°7 : entretien sur son parcours avec E.F.

Entretien n°8 : notes d'entretien de groupe