

La reconfiguration des rapports intersyndicaux Nord-Sud dans le contexte des Amériques : l'exemple de la campagne «Justice@Quebecor»

Marc-Antonin Hennebert*

Devant la montée en puissance des entreprises multinationales, certaines organisations syndicales se sont récemment investies dans le développement de stratégies de renouveau reposant sur la création de solidarités internationales par le biais de la formation de ce qu'il convient d'appeler des alliances syndicales internationales. Ces alliances peuvent être définies comme des regroupements de syndicats de différents pays représentant des travailleurs d'une même entreprise multinationale. Leur objectif est généralement de parvenir à ouvrir un espace de dialogue et de négociation au plan international avec les directions de ces entreprises en vue d'assurer le respect des droits fondamentaux des travailleurs partout où elles déploient des activités et les forcer à assumer une véritable prise en charge de leurs responsabilités sociales.

Bien que l'origine de l'institutionnalisation de telles structures internationales de représentation des travailleurs au sein des entreprises multinationales ne constitue pas, à proprement parler, un phénomène nouveau¹, le contexte actuel de

mondialisation jumelé à la montée en force des firmes multinationales semble avoir réactivé le désir du mouvement syndical de pouvoir compter sur de telles structures. Les processus d'intégration régionale mis en place au début des années 1990 ont d'ailleurs créé de nouveaux espaces de coopération internationale et aidé à structurer l'émergence de ces nouvelles instances de représentation. Une distinction importante peut être établie à cet égard entre l'espace européen, où l'existence d'un pouvoir étatique transnational est à l'origine de l'apparition de diverses instances de représentation syndicale dont les comités européens d'entreprise², et celui des Amériques où, malgré l'absence d'institutions supranationales fortes, on assiste tout de même à un certain foisonnement des expériences de coopération intersyndicale selon un modèle qui se veut toutefois moins structuré, plus volontariste, voire plus diffus³.

*L'auteur est diplômé de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal et actuellement post-doctorant au King's College de l'Université de Londres. Il s'intéresse particulièrement aux entreprises multinationales et, corollairement, aux mécanismes de régulation émanant des structures du syndicalisme international.

¹ Les premiers instruments permanents et opérationnels mis en place par les syndicats au sein des entreprises multinationales

l'ont été durant les années 1960-70 et ont pris le plus souvent la forme de conseils mondiaux d'entreprise.

² Burgoon, B. et W. Jacoby. 2004. « Patch-Working Solidarity : Describing and Explaining US and European Labour Internationalism ». *Review of International Political Economy*, vol. 11, no. 5, p. 849-879.

³ Armsbruster, R. 2005. « Workers of the World Unite? The Contemporary Anti-Sweatshop Movement and the Struggle for Social Justice in the Americas ». *Work and Occupations*, vol. 32, no. 4, p. 464-485.

Nos connaissances sur le fonctionnement et les moyens d'action que mettent en place ces alliances, particulièrement dans le contexte des Amériques, demeurent toutefois limitées. À cet égard, plusieurs interrogations subsistent notamment en ce qui a trait à la dynamique d'entraide existant au sein de telles alliances entre organisations syndicales en provenance de pays industrialisés et de pays en voie de développement. C'est d'ailleurs pour tenter de répondre à cette interrogation que nous proposons dans le cadre de cet article de faire état de l'expérience d'une alliance syndicale qui s'est formée au cours des dernières années au sein d'une des principales entreprises multinationales canadiennes, soit Quebecor World. Après avoir brièvement souligné la période particulièrement instable de restructuration à laquelle cette entreprise est actuellement confrontée, nous ferons état des efforts déployés par ses syndicats dans le lancement d'une campagne visant à garantir le respect des droits fondamentaux des travailleurs. Enfin, nous ferons part de notre analyse de cette campagne en revenant sur ses faits saillants et ses principaux résultats en termes de contribution constatée à la régulation internationale du travail tout en mettant en exergue les leçons qui peuvent en être tirées quant aux nouvelles dynamiques intersyndicales qui semblent s'imposer sur l'axe Nord-Sud au sein des Amériques⁴.

Quebecor World : quand la croissance cède le pas aux restructurations

Quebecor World Inc. est une filiale du groupe Quebecor comptant environ 28 000 employés actifs dans un réseau ramifié de plus de 115 imprimeries et ateliers de services connexes regroupés au sein de 17 pays répartis essentiellement sur trois continents, soit l'Amérique du Nord, l'Amérique latine ainsi que l'Europe. Ce réseau d'installations d'envergure internationale fait d'ailleurs actuellement de Quebecor World la deuxième plus importante société de médias imprimés au monde.

L'histoire de Quebecor World est marquée par une croissance constante qui s'est opérée simultanément à travers l'emploi d'une stratégie agressive d'acquisitions et d'une logique d'internationalisation de ses activités. Cette

⁴ Sur le plan méthodologique, cet article s'appuie essentiellement sur la documentation produite par les organisations syndicales concernées, ainsi que sur des entrevues semi-dirigées menées auprès des responsables de cette alliance syndicale au cours des années 2006 et 2007.

croissance a toutefois présenté des signes très clairs d'essoufflement dès le début des années 2000. Le ralentissement économique dû à la perturbation du marché de l'édition depuis les événements du 11 septembre 2001 et le défi, peut être plus important que prévu, entourant l'intégration des activités de World Color Press, un géant américain de l'impression avec lequel Quebecor World a fusionné en 1999, pousseront progressivement l'entreprise vers un fléchissement de sa situation économique et de son positionnement concurrentiel.

Pour renouer avec les profits, l'entreprise adoptera un programme de sortie de crise impliquant : (1) la réduction des coûts et la cession des installations ne faisant pas partie de ses activités principales (« core business ») ; (2) la mise en place d'un vaste programme de réoutillage impliquant l'achat de nouvelles presses et de nouveaux équipements plus performants ; (3) la fermeture des usines les moins productives. Ces mesures auront pour incidence première d'entraîner de nombreuses suppressions d'emplois qui affecteront la plupart des installations de l'entreprise, particulièrement sur le continent nord-américain. Depuis le début des années 2000, ce sont plus de 15 000 emplois qui auront été supprimés au sein de l'entreprise, soit l'équivalent du tiers de sa main-d'œuvre totale.

Les plans de restructuration de l'entreprise ont également été accompagnés de certains changements d'orientation en matière de gestion des ressources humaines. La direction de Quebecor World, en plaçant un programme intitulé « Meilleures équipes »⁵ au cœur de son plan de redressement, a choisi d'orienter davantage sa stratégie de gestion vers l'engagement et la mobilisation de son personnel. À cet effet, nous pouvons noter le paradoxe entre les objectifs de ce programme et le contexte dans lequel il s'insère et qui se caractérise par une période de suppression

⁵ Ce programme cherchera avant tout à susciter un important niveau d'engagement de sa main-d'œuvre à l'égard des objectifs poursuivis en matière de production, de qualité, de croissance, de services à la clientèle et de rendement pour les actionnaires. Plus concrètement, ce programme mettra l'accent, d'une part, sur la constitution d'équipes de travail et sur l'identification des employés les plus performants qui seront éventuellement appelés à les diriger, et d'autre part, sur le développement des capacités de chaque individu à l'intérieur de ces équipes, ce dernier objectif nécessitant la mise en place de divers programmes de développement des compétences faisant appel à un éventail de moyens : perfectionnement, formation et mentorat.

massive d'emplois et d'insécurité croissante pour les travailleurs.

Ce paradoxe apparaît d'autant plus important que les relations de travail au sein de l'entreprise ne peuvent prétendre être au beau fixe. Les multiples organisations syndicales en charge de la représentation des travailleurs de Quebecor World obéissent évidemment à des logiques d'action, des cultures organisationnelles, des orientations stratégiques et des héritages idéologiques divers. Elles évoluent également dans des espaces institutionnels nationaux mettant en scène des législations singulièrement disparates en matière de protection sociale et de droits syndicaux et leur imposant des modalités fort différentes quant à la négociation et la fixation des conditions de travail. Malgré ces différences et bien que la situation ne soit pas uniforme dans tous les établissements de l'entreprise, ces acteurs syndicaux semblent trouver un point de jonction dans l'évolution des rapports qu'ils lient avec la direction de Quebecor World. En effet, ces relations sont généralement conflictuelles et marquées par un antagonisme élevé entre parties patronale et syndicale. Les nombreuses mises à pied, les changements technologiques et le fléchissement des résultats d'exploitation de l'entreprise sont autant de facteurs qui ont accru les zones d'incertitudes et forcé les représentants des travailleurs à trouver de nouvelles avenues leur permettant d'atténuer l'impact négatif des restructurations et de promouvoir leurs revendications.

De l'émergence d'une coordination transnationale de l'action syndicale

C'est dans ce contexte de restructuration que les premiers contacts internationaux entre représentants des travailleurs de Quebecor World se sont établis. Dès le départ, la Fédération syndicale internationale (FSI) représentant les travailleurs du secteur de l'imprimerie commerciale, soit l'UNI⁶, a véritablement été au cœur du processus. Constatant les problèmes d'accès à la syndicalisation dans certaines installations de Quebecor World et soucieuse de répondre aux inquiétudes de ses affiliées, cette fédération syndicale, et plus particulièrement sa division sectorielle UNI Graphique, organisera dès

⁶ L'UNI (*Union Network International*) est une fédération syndicale internationale formée de près de 900 syndicats et comptant quelque 15,5 millions de membres actifs notamment dans le secteur des services, de la finance, des médias, de l'imprimerie commerciale, des télécommunications, de l'électricité et des services postaux.

l'année 2000 les premières rencontres internationales visant à promouvoir le développement de contacts entre organisations syndicales représentant des travailleurs de Quebecor World à travers le monde. Ces rencontres entre représentants syndicaux venus notamment d'Argentine, du Brésil, du Chili, du Mexique, du Pérou, de Colombie, du Canada et des États-Unis seront l'occasion d'officialiser l'existence d'un groupe de travail sur Quebecor baptisé « Réseau UNI-Quebecor » et de fixer certains objectifs dont celui d'accroître le spectre de la représentation syndicale au sein de l'entreprise en donnant une priorité stratégique à l'organisation de campagnes de syndicalisation.

L'identification de cette priorité stratégique sera relayée au plan national et local par diverses initiatives syndicales. En Amérique du Nord, le Syndicat international des communications graphiques (SICG) développera un programme de recrutement de nouveaux membres consistant à multiplier les campagnes de syndicalisation et à les faire évoluer plus rapidement. Ce programme connaîtra toutefois certains ratés dont l'un des plus marquants sera l'échec, en 2001, de la syndicalisation de l'usine de 650 travailleurs de Quebecor World à Corinth, au Mississippi, suite à une virulente campagne antisyndicale menée par l'employeur au niveau local⁷. Des accusations de comportement antisyndical seront également adressées aux dirigeants de Quebecor World dans certains pays d'Amérique du Sud. À titre d'exemple, des témoignages journalistiques viendront démontrer que les travailleurs de l'usine de Quebecor World à Bogotá, en Colombie doivent, en vertu d'un nébuleux « Pacte collectif », signer des contrats individuels de travail incluant des clauses restrictives concernant l'adhésion éventuelle à un syndicat. Durant la même période, des transferts d'emplois entre deux usines chiliennes

de Quebecor World soulèveront plusieurs critiques de la part des organisations syndicales concernées qui y verront plutôt l'utilisation déguisée d'une stratégie pernicieuse de réduction des coûts de main-d'œuvre et d'évitement syndical⁸.

⁷ Tate, A. 2006. « Campagne Justice@Quebecor : Leçons pour les syndicats canadiens ». *Just Labour*, vol. 8, p. 40-49.

⁸ En effet, suite à la fermeture d'une usine syndiquée de Quebecor World au Chili ayant entraîné la perte de 110 emplois, un nouvel établissement sera officiellement ouvert dans la même région seulement quelques semaines plus tard impliquant l'embauche de 120 travailleurs non-syndiqués touchant un salaire équivalent approximativement à 50% du salaire des travailleurs licenciés.

Ces problèmes concernant la reconnaissance de la légitimité syndicale jumelés aux inquiétudes de certains représentants syndicaux quant à la santé et sécurité des travailleurs dans les installations de l'entreprise, raffermiront le désir de ses derniers de se concerter sur une base plus régulière. De nouvelles rencontres entre membres de ce réseau seront donc organisées sur une base plus fréquente lançant ainsi un processus graduel de formalisation et de consolidation d'une alliance syndicale internationale. Plusieurs mesures concrètes et spécifiques se dégageront d'ailleurs de ces rencontres. L'on assistera notamment à une clarification des objectifs du réseau. Au plan régional, soit celui des Amériques, il sera convenu de poursuivre les campagnes de syndicalisation menées essentiellement dans certaines usines de l'entreprise situées dans le sud des États-Unis et en Amérique latine. Au niveau mondial, l'objectif principal consistera à conclure un accord-cadre international avec la direction de Quebecor World fondé sur le modèle de celui cosigné par l'UNI et la direction de l'entreprise de télécommunication espagnole Telefónica. En somme, d'organe de consultation et d'échanges d'informations entre délégués syndicaux, le Réseau UNI-Quebecor cherchera désormais à devenir plus revendicatif et, objectif ambitieux s'il en est un, à se poser comme interlocuteur international légitime face à la direction de Quebecor World.

Le lancement de la campagne « Justice@Quebecor »

L'année 2003 sera une année charnière dans l'évolution de l'alliance syndicale internationale chez Quebecor World. Un grand rassemblement entre les membres du Réseau UNI-Quebecor sera organisé du 5 au 10 décembre 2003 à Memphis, au Tennessee. Dans le cadre de cette Conférence mondiale de solidarité à Quebecor, plus de 120 délégués syndicaux et travailleurs de l'entreprise en provenance de 14 pays différents seront réunis afin de discuter des problèmes auxquels ils sont confrontés dans leurs milieux de travail respectifs et d'assurer le maintien du développement de stratégies d'action communes. Le moment fort de cette conférence se situera toutefois autour de la décision prise par les délégués de diversifier les stratégies et les moyens d'action utilisés dans le but d'accentuer la pression sur l'entreprise à l'échelle à la fois régionale et mondiale. Cette décision conduira plus concrètement au lancement officiel de la campagne « Justice@Quebecor ». Les nombreuses démarches

et stratégies qui seront mises sur pied dans le cadre de cette campagne peuvent d'ailleurs être regroupées autour de cinq grands pôles stratégiques d'action que nous proposons de présenter brièvement.

- Le premier pôle d'action développé consistera à s'assurer du maintien des relations entre membres du Réseau, à travers notamment l'organisation régulière de rencontres internationales et le développement d'actions de solidarité. À cet égard, soulignons que la conférence de Memphis sera suivie d'une série de « journées de solidarité » au cours desquelles les travailleurs de Quebecor de différents pays arboreront des tee-shirts et des autocollants du nom de la campagne venant d'être lancée, signeront des pétitions et distribueront des tracts pour revendiquer leur droit à la syndicalisation, et, dans certains cas, organiseront des rassemblements dans leurs milieux de travail pour exiger que la direction de l'entreprise signe un accord de portée internationale reconnaissant les droits fondamentaux des travailleurs.

- Le deuxième pôle d'action stratégique consistera à transposer les revendications syndicales dans la sphère publique et politique afin de permettre au Réseau UNI-Quebecor de diversifier ses appuis et d'exercer une pression croissante sur la direction de l'entreprise. Une campagne de sensibilisation de l'opinion publique sera ainsi organisée prévoyant la tenue de différents événements médiatiques. S'intégrant à cette campagne, des membres du Conseil des droits des travailleurs du Kentucky et de l'organisation de défense des droits des travailleurs, « Jobs with Justice », organiseront, au courant du mois d'août 2004, un rassemblement devant le siège social de Quebecor à Montréal pour y défendre la cause des employés de cette entreprise aux États-Unis. Au mois de novembre 2004, ce sera au

tour d'un collectif formé de quelques éminents écrivains et auteurs, réunis sous la bannière « Writers' Call for Justice at Quebecor World », de venir soutenir publiquement la campagne menée par les organisations syndicales et les travailleurs de Quebecor World.

En complément à cette campagne de sensibilisation de l'opinion publique sera menée une stratégie de pression politique. Le coup d'éclat de cette campagne surviendra d'ailleurs lors des présidentielles américaines de 2004 dans le cadre de laquelle les travailleurs nord-américains de Quebecor World réussiront à obtenir l'appui du sénateur démocrate John Kerry, candidat à la présidence des États-Unis. Celui-ci se déclarera,

dans une lettre officielle adressée au président directeur général de l'entreprise, à l'époque Pierre Karl Péladeau, préoccupé par les témoignages que lui ont livrés certains travailleurs de l'entreprise quant à leur accès à la syndicalisation.

- La campagne lancée par les syndicats de Quebecor World prendra aussi pour objectif de sensibiliser les actionnaires de l'entreprise aux problèmes rencontrés. Plusieurs délégations d'employés et de représentants syndicaux en provenance de différents pays se rendront à Montréal à diverses reprises pour assister à l'assemblée annuelle des actionnaires. Les interventions de ces délégations réussiront à monopoliser les périodes de questions et contraindront le président du conseil d'administration, l'ancien premier ministre canadien Brian Mulroney, à traiter de questions relatives aux droits des travailleurs.

- Le quatrième pôle d'action stratégique développé consistera à faire pression sur certains des principaux clients de l'entreprise et à les sensibiliser aux revendications défendues par le Réseau UNI-Quebecor. Plusieurs des principaux clients de l'entreprise aux États-Unis seront ainsi contactés dont Disney, Avon, les grands magasins Kohl's, la marque de lingerie Victoria's Secret et la compagnie de téléphonie Southwestern Bell.

- Les représentants syndicaux nord-américains impliqués dans cette campagne développeront finalement un cinquième pôle d'action stratégique en investissant le champ juridique et en procédant au dépôt de différentes plaintes devant les autorités compétentes aux États-Unis. Des tribunaux du travail, aux organismes chargés de l'application de la réglementation sur la sécurité au travail en passant par les commissions responsables de l'équité en emploi, aucune voie juridique ne sera ménagée afin de dénoncer les pratiques de l'entreprise jugées antisyndicales et discriminatoires.

Les activités du « Réseau UNI@Quebecor World » : quel bilan ?

La campagne « Justice@Quebecor » se veut la résultante d'une alliance syndicale internationale qui a su au fil des années se structurer et coordonner des actions de solidarité de natures diverses. Évidemment, les réalisations pratiques n'ont pas toujours été probantes, parfois plus médiatiques et symboliques que fortes, mais cette tentative de construction d'un contre-pouvoir

syndical au plan transnational a permis quelques mobilisations qui ne sont pas restées sans conséquence quant aux objectifs ayant présidé à la mise sur pied de cet espace de coopération intersyndicale. Les résultats de cette campagne peuvent d'ailleurs être répertoriés selon leurs implications à la fois régionales et transnationales.

Au niveau régional, les actions mises en place ont joué un rôle de première importance dans la syndicalisation de certaines usines de l'entreprise en Amérique du Sud, comme ce fut notamment le cas à Recife au Brésil mais également à Santiago au Chili ainsi que plus récemment à Lima au Pérou⁹. Par ailleurs, les pressions exercées par les représentants syndicaux américains de l'entreprise ont conduit à la ratification, le 5 mai 2005, d'un accord de neutralité¹⁰ entre la direction de Quebecor World et la Graphic Communications Conference des Teamsters (GCC/IBT). Ce protocole de syndicalisation s'élève au dessus de la simple déclaration de principes en prévoyant l'adoption d'une nouvelle procédure de syndicalisation plus avantageuse d'un point de vue syndical que celle prescrite dans le cadre réglementaire américain. Suivant la signature de cette entente de neutralité, certains gains syndicaux ont été enregistrés aux États-Unis dont la syndicalisation de nouvelles usines ainsi que le développement de négociations collectives coordonnées entre différents établissements syndiqués¹¹.

Au plan transnational, le plus important fait d'armes du Réseau demeure, du moins au plan symbolique, celui d'avoir réussi à conclure un ACI. En effet, après plusieurs mois de campagne et de négociation, les pourparlers entre la direction de Quebecor World et la délégation syndicale du Réseau UNI-Quebecor conduiront finalement à une entente qui sera consignée dans la « Déclaration commune sur le respect et la promotion des normes

*La conclusion
d'un tel accord
n'a d'ailleurs rien
d'anodin puisqu'il
s'agit, à ce jour,
du deuxième ACI
signé par une
entreprise ayant
son siège social en
Amérique du
Nord.*

⁹ UNI. 2006. *Le réseau UNI Network@Quebecor World et la campagne Justice@Quebecor. Construire une force stratégique.* Nyon, UNI Graphical.

¹⁰ Ce protocole de 24 pages prévoit notamment que les employés de l'entreprise peuvent opter ou non en faveur de la représentation syndicale par le truchement d'un vote au scrutin secret supervisé. Le protocole prévoit en ce sens une élection accélérée au vote au scrutin secret sur demande du syndicat qui regroupe au moins 30% des employés dans l'unité de négociation visée dans toute installation non représentée. Cette élection doit être tenue dans les 21 jours de la demande et être organisée par un arbitre neutre désigné par les parties plutôt que par la Commission américaine des relations de travail afin d'éviter tout délai excessif.

¹¹ Brecher, J. ; Cossello, T. Et B. Smith. 2006. «International Labor Solidarity: The New Frontier». *New Labor Forum*, vol. 15, no. 1, p. 9-18.

internationales du travail ». Cet accord-cadre, ratifié le 4 mai 2007 à Barcelone en marge d'une réunion du comité d'entreprise européen, témoignera de l'engagement de la direction de Quebec World à ce que les droits fondamentaux du travail, tel qu'inscrits dans les conventions de l'OIT, soient respectés. La conclusion d'un tel accord n'a d'ailleurs rien d'anodin puisqu'il s'agit, à ce jour, du deuxième ACI signé par une entreprise ayant son siège social en Amérique du Nord.

Évidemment, s'il faut insister sur le caractère peu coercitif de ces ententes bipartites que sont les accords de neutralité et les accords-cadres internationaux, les résultats des actions de solidarité mises sur pied dans le cadre d'un réseau intersyndical ne se limitent pas systématiquement à leur simple ratification. Certaines alliances syndicales internationales parviennent plus fondamentalement à faire jaillir des rapports entre représentants syndicaux une conscience solidaire, voire une nouvelle identité collective. Et c'est peut être là que réside l'apport essentiel du Réseau UNI-Quebecor, soit d'avoir été en mesure de proposer à ses constituants la création d'un véritable espace de dialogue et de solidarité agréant le développement de projets communs, bref un lieu concret et opérationnel de solidarité syndicale internationale.

Conclusion

Les bouleversements économiques et politiques des deux dernières décennies ont ouvert la voie à un renouvellement des stratégies, des structures et des moyens d'action du syndicalisme. Tous n'ont pas pris le virage du renouveau syndical, mais les expériences vécues autour de la mise sur pied de réseaux de solidarité syndicale sont le témoignage d'une forme de conscientisation et d'une volonté bien réelle d'investir plus ardemment le champ transnational de la part de certaines organisations syndicales. De fait, bien que le contexte qui entoure la coopération intersyndicale au plan international soit parsemé d'embûches, il recèle néanmoins certaines opportunités et facteurs favorables à l'établissement de réseaux syndicaux transnationaux. À titre d'exemple, les changements dans l'économie politique mondiale, en homogénéisant les règles liées à la circulation des capitaux et au commerce, confrontent de plus en plus les organisations syndicales à des problèmes communs, comme les suppressions d'emplois, l'impartition et la flexibilisation des tâches, favorisant ainsi le développement de stratégies

concertées¹². L'exemple du Réseau UNI-Quebecor démontre d'ailleurs à quel point les restructurations vécues par une entreprise peuvent uniformiser les enjeux auxquels font face les syndicats et ainsi servir de déclencheur à l'action collective.

Le cas étudié permet aussi de jeter un éclairage intéressant sur l'évolution de la nature des rapports intersyndicaux qui semblent se cristalliser au sein des alliances internationales notamment dans le contexte des Amériques. Pour le rappeler, l'histoire de la coopération syndicale internationale dans les Amériques a longtemps été restreinte en raison des

Les bouleversements économiques et politiques des deux dernières décennies ont ouvert la voie à un renouvellement des stratégies, des structures et des moyens d'action du syndicalisme

visées clairement protectionnistes des syndicats canadiens et américains. Lorsqu'elle était pratiquée, cette coopération intersyndicale obéissait le plus souvent à une logique paternaliste et idéologique, les syndicats nord-américains cherchant à relayer le discours anticommuniste à leurs homologues latino-américains. À cette logique paternaliste et à ses sous-tendus idéologiques, le contexte actuel de mondialisation, qui affecte de plein fouet autant les syndicats des pays industrialisés que ceux en

provenance des pays en voie de développement, semble toutefois graduellement faire émerger une logique plus internationaliste dans l'état des rapports entre organisations syndicales au plan panaméricain.

Placées devant des accords commerciaux procédant avant tout de la volonté de laisser cours au libre commerce et d'intensifier la concurrence entre travailleurs, les organisations syndicales du continent américain semblent désormais véritablement préoccupées par l'édification d'une nouvelle riposte, la culture de solidarité internationale devenant un élément de plus en plus important de leurs stratégies¹³. En soutenance à cette thèse, plusieurs observateurs ont fait état du changement d'orientation, aussi soudain qu'opportun, de l'AFL-CIO, véritable porte-étendard du mouvement ouvrier américain, en matière de relations internationales¹⁴. Historiquement caractérisé comme un appareil conservateur aux visées protectionnistes et plutôt

¹² Lévesque, C. 2004. *Les alliances syndicales internationales : une piste pour le renouveau syndical ?* Présentation dans le cadre du Colloque international sur le renouveau syndical, Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT), HEC-Montréal, 19 novembre.

¹³ Fouquet, A. ; Rehfeldt, U. Et S. Le Roux (dir.). 2000. *Le syndicalisme dans la mondialisation*. Paris, Les Éditions de l'Atelier/Les Éditions Ouvrières.

¹⁴ Nissen, B. 1999. *Alliances Across the Border: the U.S. Labour Movement in the Era of Globalization*. Center for Labour Research, Florida International University.

réfractaires aux alliances internationales, les changements survenus à l'intérieur de l'AFL-CIO, et notamment au niveau de ses têtes dirigeantes, ont eu pour conséquence de substituer à l'ancienne stratégie ancrée dans l'anticommunisme de la Guerre froide et dans le corporatisme une nouvelle orientation se voulant beaucoup plus ouverte sur l'extérieur et favorable aux processus d'échanges internationaux entre syndicats comme en témoigne son adhésion récente à l'Alliance sociale continentale.

Le cas du Réseau UNI-Quebecor vient à plusieurs égards soutenir cette thèse concernant l'évolution de la nature des rapports intersyndicaux dans le contexte des Amériques. Ce cas montre en effet une certaine sensibilité de la part des organisations syndicales canadiennes et américaines à l'égard des difficultés rencontrées par leurs alter ego latino-américains en matière notamment de reconnaissance des droits syndicaux. Les impacts de cette plus grande ouverture à l'égard du développement de solidarités internationales ne se sont d'ailleurs pas limités, dans le cas du Réseau UNI-Quebecor, au niveau discursif puisque s'étant également matérialisés par des programmes d'aide concrets¹⁵. Fait intéressant, les syndicats sud-américains ont aussi, à leur tour, soutenu les revendications des travailleurs américains confrontés à des problèmes majeurs en matière d'accès à la syndicalisation. Évidemment, le support des syndicats sud-américains a été essentiellement de nature symbolique, l'aide pouvant être accordée par un syndicat étant toujours relative aux ressources détenues par celui-ci, mais aura néanmoins eu pour effet d'inscrire une relation à double sens dans la dynamique d'entraide caractérisant ce Réseau.

¹⁵ À titre d'exemple, suite au licenciement de deux travailleurs directement impliqués dans les activités du syndicat et à la succession de nombreux accidents de travail, le Réseau UNI-Quebecor décidera d'apporter son soutien aux travailleurs de l'usine de Quebecor à Recife, au Brésil, en organisant, le 30 janvier 2006, une «journée mondiale de solidarité». Fait marquant, une délégation internationale d'environ une vingtaine de représentants syndicaux de Quebecor World en provenance notamment des États-Unis, du Canada, du Chili et de l'Argentine se rendra sur place où elle parviendra à rencontrer la direction locale de l'usine. Après négociation, il sera d'ailleurs convenu de l'ouverture de pourparlers plus officiels concernant la reconnaissance de la légitimité du syndicat local et la réintégration éventuelle des travailleurs licenciés en raison de leurs implications syndicales.

Les opinions exprimées et les arguments avancés dans cette publication demeurent l'entière responsabilité de l'auteur-e et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Observatoire des Amériques ou des membres du Centre d'Études sur l'intégration et la Mondialisation (CEIM).