

Québec

La gestion des caisses de retraite : un nouveau levier de l'action syndicale pour la FTQ

Catherine SAUVIAT¹

Les 8, 9 et 10 novembre 2000, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) organisait un colloque à Québec sur la question de la participation et de l'orientation syndicale en matière de gestion des caisses de retraite. Ces journées, destinées principalement à ses membres, ont remporté un grand succès, si l'on en juge par le nombre de syndicalistes présents à cette occasion (plus de 600 inscrits). A l'instar de la centrale américaine AFL-CIO, la FTQ souhaitait à cette occasion sensibiliser ses membres aux possibilités d'utilisation de « l'argent des travailleurs » comme levier de l'action syndicale, en insistant sur le développement de la formation et des réseaux. A l'occasion de l'ouverture du colloque, H. Massé, président de la FTQ, posait explicitement la question dans ces termes : « Aujourd'hui, un troisième acteur compte de plus en plus et est venu s'immiscer dans les relations entre les employeurs et les salariés ; il s'agit des marchés financiers. Il

faut faire avec et chercher à prendre le contrôle de ce qui nous appartient ».

A la suite de l'AFL-CIO, qui s'est posée la question dès les années 80 et a redéfini sa stratégie dans les années 90 en renforçant considérablement ses moyens d'action², les syndicats au Canada s'interrogent à leur tour sur les moyens d'action à leur disposition pour « domestiquer » les marchés financiers. Il s'agit pour eux d'établir un contrôle syndical sur les avoirs accumulés dans les caisses des retraites issues des régimes professionnels complémentaires, afin de faire en sorte que cette épargne ne soit pas utilisée contre eux mais en fonction d'objectifs propres à défendre les intérêts des travailleurs qu'ils représentent.

Pour la FTQ, cette question n'est pas entièrement nouvelle même si elle est posée aujourd'hui dans des termes renouvelés. En effet, la centrale québécoise est loin d'être restée inactive sur ce terrain, avec la création dès 1983 du Fonds de so-

-
1. Je tiens à remercier ici Michel Lizée (Université du Québec) pour sa relecture et ses commentaires avisés. Les erreurs qui pourraient subsister ou les opinions exprimées sont de ma seule responsabilité.
 2. Cf. C. Sauviat et J-M Pernot, « Fonds de pension et épargne salariale aux Etats-Unis : les limites du pouvoir syndical » dans Fonds de pension et nouveau capitalisme, *L'Année de la Régulation*, vol. 4, La Découverte, Paris, 2000.

QUEBEC

lidarité des travailleurs et travailleuses du Québec, destiné à promouvoir l'emploi, la formation et le développement économique régional au travers du soutien à la création et au développement des PME québécoises. De même la centrale Congrès du Travail du Canada (CTC) et plusieurs fédérations canadiennes ont développé diverses initiatives assez proches comme la création de fonds d'investissement pro-syndicaux et la sélection d'investissements économiquement ciblés.

Ces différentes initiatives syndicales, d'origine nord-américaine, sont-elles destinées à s'étendre ? Telle semble être en tout cas la stratégie poursuivie par les centrales américaines et canadiennes¹ (AFL-CIO, CTC et FTQ), visant non seulement à coordonner, au plan international, les différentes actions syndicales en matière de gestion des caisses de retraite mais également à faire partager leurs expériences à d'autres syndicalismes, notamment en Europe.

Des rapports de force syndicaux plus favorables qu'ailleurs au Canada

Au Canada, les syndicats soutiennent les régimes publics même s'ils les jugent insuffisants et se battent régulièrement pour leur amélioration, notamment pour l'obtention d'un meilleur taux de remplacement (actuellement de 40 % en moyenne). S'ils ont exercé une certaine influence sur leur création et leur configuration, ils ont peu d'influence directe en revanche sur l'administration de ces régimes à caractère universel et redistri-

butif, mais assurant tout juste le minimum vital². Il est donc compréhensible qu'ils aient cherché à mobiliser leurs efforts sur les régimes privés, à la fois parce qu'ils entrent dans le cadre de la négociation collective et que les actifs accumulés dans le cadre de ces régimes complémentaires de retraite par capitalisation (appelés couramment fonds de pension) représentent une force de frappe financière importante et donc un pouvoir économique potentiel, atteignant aujourd'hui 607 milliards de \$ US (contre 8 078 milliards de \$ US aux Etats-Unis).

Ces régimes professionnels qui ne couvrent que 42 % des salariés au Canada, ont précédé les régimes publics de retraite et ont été réglementés dès 1919 par le gouvernement fédéral. Dans les années 60, certaines provinces légifèrent à leur tour sur les régimes de retraite privés : l'Ontario puis le Québec adoptent en 1966 des lois à cet effet. Dans le milieu des années 80, de nouvelles réformes voient le jour visant à protéger les participant(e)s à ces régimes. L'Ontario vote une loi dès 1987 et le Québec suit en 1990, avec l'entrée en vigueur de la « Loi sur les régimes complémentaires de retraite ». Celle-ci s'applique aux régimes de retraite des salariés du secteur privé et municipal ainsi qu'à certains travailleurs du secteur parapublic, à l'exception de ceux appartenant à un secteur de compétence fédérale qui sont régis par des lois spécifiques (fonction publique fédérale, sociétés d'Etat fédérales, défense nationale, banque, communication et transport interprovincial comme international) ainsi que certaines entreprises de secteurs

-
1. Au colloque de la FTQ sont intervenus B. Patterson de l'AFL-CIO et B. Baldwin du CTC.
 2. Cf. M. Lizée, « Canada's Great Pension Debate : The Blossoming of A Dualist Pension System – The Political Economy of Pension Reform in Canada and Québec since 1980 », *Research Essay*, Carleton University, Institute of Political Economy, 1997.

considérés comme stratégiques (ex. Mines)¹.

Avec cette loi, le Québec se distingue de l'Ontario et des autres provinces : dorénavant, l'administration des régimes complémentaires n'y est plus de l'autorité exclusive des employeurs mais doit être partagée avec les salariés. Cette loi exige en effet la mise sur pied d'un comité de retraite distinct de l'employeur comme administrateur du régime ainsi que la présence minimum de deux représentants des salariés à ce comité (à l'exception des très petits régimes), l'un représentant les participants actifs et l'autre les participants retraités². Elle n'interdit pas une participation supérieure de ces représentants qui peut être négociée dans certains cas. Elle ne fixe pas en revanche de limite quant au nombre de membres du comité de retraite, donc à la représentation de l'employeur qui s'arrogé en général une majorité de sièges, dans le secteur privé en particulier. Dans les provinces anglophones, la mise en place de tels comités n'est pas exigée, sauf dans certaines juridictions pour les régimes multi-employeurs.

Ces régimes professionnels peuvent se décliner comme aux Etats-Unis selon qu'ils couvrent les salariés du secteur public (administration fédérale, provinciale et locale), ceux des entreprises du secteur privé ou encore ceux d'un secteur compo-

sé de petites entreprises comme la construction ou le transport (qu'on appelle alors interentreprises). De même, ces régimes sont soit des régimes à prestations déterminées qui assurent un niveau de retraite donné (ils comptent pour 45 % des régimes au Canada mais couvrent 86 % des participants), soit des régimes à cotisations déterminées où la retraite dépend des montants accumulés dans les comptes de chaque participant au régime (cotisations et rendements des placements). Mais à la différence des Etats-Unis où les régimes d'entreprise à prestations déterminées sont financés quasi exclusivement par des cotisations employeurs (régimes dits non contributifs), les mêmes régimes canadiens ou québécois sont financés en général par des cotisations émanant à la fois des salariés et des employeurs (régimes dits contributifs).

L'implication des syndicats québécois dans la gestion des actifs liés à la retraite n'a cependant attendu ni l'exemple américain, ni la réforme des pensions de 1990. L'expérience de la FTQ en témoigne même si elle est liée à un contexte économique et politique tout à fait spécifique en même temps qu'à un rapport de forces plus favorable aux syndicats au Québec. Le taux de syndicalisation y est en effet le plus élevé de l'Amérique du Nord avec 43 % de travailleurs syndiqués.

1. En matière de retraite, ce sont les provinces qui, lors de la division des pouvoirs en 1867, obtiennent la compétence en matière de sécurité sociale. La mise en place du régime public universel en 1952 par le gouvernement fédéral oblige à une révision de la Constitution, tout en préservant le droit aux provinces de légiférer et de mettre sur pied leur propre programme de retraite public. Pour ce qui est du secteur privé, il y a au plan de l'encadrement des régimes complémentaires de retraite au Québec une dualité législative et gestionnaire (loi de 1985 sur les prestations de pension au fédéral et loi de 1990 sur les régimes complémentaires au Québec). Cf. aussi l'article de M. Lizée dans ce même numéro.

2. Ces représentants sont désignés par l'ensemble des membres du régime de retraite et non pas par les seules instances syndicales. Face à cette situation, la FTQ revendique des postes de représentation proprement syndicale, et s'est prononcée en faveur de l'intégration des retraités dans les structures syndicales.

Une initiative syndicale originale

Le Fonds de solidarité des travailleurs et travailleuses du Québec (Fonds de solidarité FTQ, cf. encadré) est une expérience unique au Québec, et plus généralement au Canada et en Amérique du Nord¹. Il a été créé en 1983 par le gouvernement du Québec à l'initiative de la FTQ, la plus importante centrale syndicale de la province, forte de près de 500 000 membres aujourd'hui. Son conseil d'administration est composé de 16 membres, dont 10 sont nommés par le syndicat. Il gère à lui seul aujourd'hui près de 4 milliards de \$ CAD d'actifs liés à la retraite² et c'est le premier fonds de capital-développement au Québec et au Canada. Il doit sa création à la volonté de la FTQ de promouvoir un fonds de développement en faveur des PME québécoises, dans un double objectif de maintien, de protection et de création d'emplois ainsi que de développement régional. En contrepartie, le gouvernement de la province a accepté d'accorder des avantages fiscaux sur mesure aux participants du Fonds (crédit d'impôt de 15 % sur le montant investi plafonné à 5 000 \$ CAD annuellement par individu). Le gouvernement fédéral accepte de son côté de participer à ce « cadeau fiscal », en accordant à son tour la même réduction d'impôt (15 %).

Sa création prend place dans un contexte économique et politique particulier, celui du début des années 80 : le Québec connaît alors une forte récession et un taux de chômage élevé et le gouvernement Lévesque, fraîchement réélu

grâce au soutien de la FTQ, est sensible au projet³. Compte tenu du régime fiscal spécial qui lui est accordé et des rendements satisfaisants qu'il produit (7,2 % sur dix ans), le fonds apparaît comme un produit d'épargne-retraite individuelle particulièrement attractif. Même s'il se veut d'abord un fonds d'investissement syndical, il est ouvert à tous les épargnants : les travailleurs syndiqués comptent pour 59 % des actionnaires du Fonds (dont une majorité appartient à la FTQ), le reste des investisseurs (41 %) provenant du grand public. L'épargne placée dans ce fonds est bloquée jusqu'à la retraite, sauf circonstances spéciales (perte d'emploi, retour aux études, etc.).

La majorité des investissements du fonds sont des investissements non garantis, c'est-à-dire réalisés dans des entreprises non cotées, le reste de l'actif net étant composé d'actions canadiennes (parmi les 60 plus grands titres de la bourse) et étrangères, d'obligations et de titres du marché monétaire. Environ 70 % de ces investissements sont réalisés dans des secteurs traditionnels, contrairement aux fonds de capital-risque qui investissent massivement dans les secteurs porteurs de haute technologie. Le fonds utilise à cette occasion deux critères d'investissement : l'un classique d'ordre financier et l'autre de nature sociale. Ce dernier filtre n'est toutefois pas exclusif : une entreprise dont le bilan social s'avère négatif n'est pas pour autant rejetée et l'investissement peut dans ce cas être réalisé dans un but d'amélioration de sa situation. Et de fait, le portefeuille du fonds se partage

1. Son cas est d'ailleurs souvent cité en exemple par J. Sweeney et les dirigeants de l'AFL-CIO, et la centrale américaine envisage de demander au Congrès la création d'un tel fonds.

2. Cf. Rapport d'activité 2000 du Fonds de solidarité FTQ.

3. Cf. E. Jardin : « Une spécialité québécoise : *solidarité inc.* », à paraître dans *Alternatives économiques*.

Le Fonds de solidarité FTQ

Ce Fonds d'investissement syndical a une double fonction : il est d'abord destiné à soutenir et à développer les emplois localement, soit en investissant durablement (entre 3 et 7 ans) dans des entreprises québécoises de taille moyenne (moins de 500 salariés et moins de 50 millions de \$ CAD d'actifs), soit en investissant dans des firmes étrangères dont l'activité a des retombées dans la province. Il est contraint par la loi à investir dans ces entreprises au moins 60 % de ses actifs nets de l'année précédente (à partir de cinq années d'existence), le reste pouvant être investi dans des titres moins risqués (bons du Trésor, titres du marché monétaire, etc.). Ses investissements s'élèvent aujourd'hui à près de 2,6 milliards de \$ CAD réalisés en partenariat avec environ 1600 entreprises.

Il a développé pour ce faire un réseau de 17 fonds régionaux et de 86 fonds locaux ainsi que 19 fonds sectoriels (biotechnologie, génétique, etc.). Son originalité réside dans le choix de ses critères d'investissement : ceux-ci ne sont pas uniquement financiers mais également sociaux ; les placements du Fonds doivent assurer un retour équitable aux bénéficiaires tout en sélectionnant des entreprises dont la gestion des ressources humaines (au plan des relations professionnelles, des conditions de travail et de sécurité, etc.) et les rapports à l'environnement et aux communautés environnantes sont jugés satisfaisants. Pour autant, il n'est pas exigé que l'entreprise soit syndiquée.

Le développement du Fonds depuis sa création est basé sur un réseau de bénévoles chargés de faire connaître et de diffuser ce produit d'épargne (2 200 travailleurs syndiqués à la FTQ) ; ces derniers sont formés par le Fonds. Et c'est là une fonction complémentaire de la première : il a aussi une mission d'éducation économique auprès des travailleurs des entreprises dont il détient des actions.

également entre entreprises syndiquées et entreprises non syndiquées.

Les fonds d'investissements syndicaux du Canada anglophone

Les Fonds d'investissements syndicaux (FIS) ont été créés à l'initiative des gouvernements de plusieurs provinces anglophones (principalement l'Ontario, mais aussi la Colombie Britannique, le Nouveau Brunswick et le Manitoba), dans les années 90 pour la plupart. Il y en

a plus d'une vingtaine gérant au total près de 5 milliards de \$ CAD d'actifs et représentant plus de la moitié du marché du capital-risque au Canada. Les FIS sont inspirés de l'exemple québécois. Leur création, plébiscitée par le personnel politique canadien traditionnellement favorable au financement des PME, doit avoir le soutien d'un syndicat (même si les PME sont généralement assez hostiles au milieu syndical). Mais dans certains cas, ce soutien syndical n'est souvent qu'une façade, notamment en Ontario où ils sont

QUEBEC

parfois qualifiés de « *rent-a-union fund* »¹.

L'épargne individuelle y est mutualisée au travers de plans d'épargne-retraite gérés collectivement, et bénéficie d'exemptions fiscales importantes. Elle est bloquée huit ans. Le crédit d'impôt émanant des gouvernements fédéral et provinciaux s'élevait à 40 % de l'investissement avec un plafond de 5 000 \$ par personne à l'origine. En 1996, il a été réduit à 30 % et le plafond annuel à 3 500 \$ du fait de la prise de conscience du caractère peu syndical de certains de ces fonds et des pressions des acteurs de l'industrie du capital-risque qui y voyaient une concurrence « déloyale ». Ils représentent néanmoins le secteur le plus dynamique des FIS au Canada anglophone. Les fonds « authentiquement syndicaux » ont d'ailleurs cherché à se distinguer des « faux fonds syndicaux » : au nombre de cinq, ils se sont alliés autour d'un code éthique (*The Canadian LSIF Alliance*). Parmi leurs principes, le fait que le syndicat participe à la gestion du Fonds est central de même que la poursuite d'objectifs de soutien ou de création d'emplois et de développement régional.

Les FIS se sont développés grâce aux exemptions fiscales. C'est le premier motif avancé des épargnants qui investissent dans ce type de fonds, sachant qu'à l'exception du Fonds de solidarité FTQ chez qui ce sont en majorité des travailleurs syndiqués qui en profitent, la plupart des

épargnants des FIS sont des individus à hauts revenus n'ayant que peu de choses à voir avec les syndicats. Leur profil est proche de l'épargnant typique qui investit dans un compte d'épargne individuel². Ce constat n'est pas pour surprendre, la propension à épargner étant en général d'autant plus forte que les revenus sont élevés. Ces dispositifs favorisent donc en priorité non pas les travailleurs qui en auraient le plus besoin pour leur retraite, mais des individus déjà bien nantis. Les FIS ont pourtant contribué à diffuser le mythe d'un capitalisme populaire en marche au Canada alors que la richesse financière y est au contraire très concentrée, comme aux Etats-Unis.

D'autres critiques peuvent leur être adressées : d'une part, la loi exige que 60 % des actifs des FIS soient investis dans les PME et l'économie réelle après plus de cinq ans d'existence ; malgré cela, certains fonds violent carrément la loi sur ce point tandis que les autres, de création récente, sont loin d'atteindre ce seuil en toute légalité. Ce qui signifie que les subventions gouvernementales, destinées au financement des PME dans un souci de maintien/création des emplois, servent en partie à l'achat de bons du Trésor, c'est-à-dire au gouvernement canadien et au paiement de sa dette publique. D'autre part, les frais de gestion des FIS sont relativement élevés, plus que les *mutual funds* classiques (autour de 5 % des actifs par an), ce qui tire leurs performances

1. Il suffit de verser de l'argent à un syndicat pour pouvoir utiliser son nom. Ces fonds sont ainsi souvent soutenus par d'obscures associations professionnelles ou de petits syndicats, et gérés par des firmes privées d'où les syndicats sont totalement absents. Les gestionnaires empochent ainsi des honoraires de gestion souvent élevés sans souci particulier d'avancer des objectifs sociaux ou environnementaux au sein des PME dans lesquelles ils investissent, ni même d'assurer la protection des emplois existants.

2. Il a été estimé que 375 000 Canadiens investissent dans un FIS, soit seulement 1,8 % des Canadiens imposables, cf. J. Stanford : « Paper boom », co published by Center for Policy Alternatives & James Lorimer & Co Ltd, Toronto, 1999.

vers le bas. Enfin, le nombre d'emplois créés ou maintenus dans les entreprises au sein desquelles les FIS investissent doit être relativisé, étant en effet souvent surestimé¹.

**Les investissements « éthiques »
et le militantisme d'actionnaire**

Au Canada comme aux Etats-Unis, le mouvement des investissements « éthiques » a été initié par les Eglises et s'est développé en dehors des syndicats². L'utilisation d'un filtre d'investissement (*screen*) autre que le rendement financier par les caisses de retraite est une pratique jusqu'à maintenant peu répandue. Les administrateurs syndicaux des caisses de retraite canadiennes ont la même méfiance que leurs homologues américains à l'égard de ces investissements alternatifs, étant peu formés et fortement soumis à l'influence des gestionnaires de fonds qui ne manquent pas d'alimenter cette crainte.

Pourtant, il existe au Canada un secteur des *mutual funds* éthiques, c'est-à-dire des fonds dont le portefeuille est filtré selon des critères autres que financiers (environnementaux, sociaux, etc.). Ce secteur, qui vise davantage l'épargne individuelle que l'épargne institutionnelle, a été initié par le mouvement des banques coopératives dans les années 80, en réponse à la montée des taux d'intérêt et à la concurrence des institutions financières non bancaires qui drainent alors une part croissante de l'épargne des ménages et des salariés (notamment les *mutual funds*). Le plus important promoteur de *mutual funds* éthiques est au Canada le groupe *Ethical*

Fund, initié par une caisse de crédit coopératif de Vancouver (*VanCity Savings and Credit Union*). Il compte en tout 12 *mutual funds* éthiques totalisant plus de 2 milliards de \$ CAD d'actifs sous gestion. Son porte-drapeau est l'*Ethical Growth Fund*, créé en 1986 et qui fait partie aujourd'hui des dix premiers *mutual funds* canadiens, gérant à lui seul près de 740 millions de \$ CAD. D'autres groupes de *mutual funds* ont cherché à investir ce créneau de l'éthique comme *Investor's Group*, l'un des plus importants *mutual funds* au Canada qui gère 20 milliards de \$ CAD de façon non éthique et qui a créé, par opportunité commerciale, son propre *mutual fund* éthique, *Summa Fund* (600 millions de \$ CAD). Enfin, le *Mouvement Desjardin*, principal groupe financier du mouvement coopératif québécois, a créé son propre fonds environnemental, doté de 125 millions de \$ CAD d'actifs sous gestion.

Plus récemment s'est développée, à partir des Etats-Unis, une sorte de militantisme d'actionnaire syndical qui consiste, pour les caisses de retraite syndicales, à donner de la voix en tant qu'actionnaire. L'AFL-CIO américaine a inauguré cette stratégie dans les années 90 et cherche aujourd'hui à étendre cette expérience au niveau international. Son exemple pourrait faire tâche d'huile, au Canada comme dans d'autres pays. Pourtant, elle n'est pas exempte d'ambiguïté et révèle parfois le caractère antagonique des intérêts du capital et du travail.

Au Canada, le montant des avoirs accumulés dans les caisses de retraite syndicales atteignait environ 400 milliards de \$ CAD à fin 1997 (dont près d'un tiers est investi en actions d'entreprise), ce qui re-

1. Cf. J. Stanford (1999), *op. cit.*

2. Cf. C. Sauviat et J-M Pernot, *op. cit.*

QUEBEC

présente un pouvoir potentiel relativement limité par rapport à l'ensemble des avoirs financiers du pays (7,5 %) ¹. Ces caisses ont en conséquence besoin de s'allier avec d'autres investisseurs institutionnels comme les fonds de pension du secteur public, qui sont aux États-Unis parmi les plus puissants financièrement et aussi parmi les plus activistes. Le premier fonds de pension canadien provient lui aussi du secteur public : il s'agit de l'*Ontario Teachers Pension Plan* qui détient plus de 75 milliards de \$ CAD d'actifs sous gestion ². Or ce fonds de pension public, important actionnaire du groupe agro-alimentaire *Maple Leaf Foods*, a sollicité le rachat de ce dernier en 1995 par un autre groupe (McCain). Cette opération, réalisée dans une optique de redressement des coûts et de restauration de la rentabilité, a conduit à la mise en œuvre d'une politique farouchement anti-syndicale en 1998. La nouvelle direction a exigé des concessions salariales drastiques lors du renouvellement des diverses conventions collectives, ce qui a conduit à une série de grèves et à un *lock out* et à des reculs importants dans certains segments de l'industrie, notamment l'abattage du porc. Cette logique d'actionnaire est donc venue heurter de plein fouet les intérêts des salariés du groupe industriel en question et ce, en dépit des protestations véhémentes et de la mobilisation du Syndicat des enseignants de l'Ontario, lequel n'a rien pu empêcher.

Vers une coordination internationale du militantisme d'actionnaire syndical

Ces différentes initiatives syndicales, d'origine nord-américaine, s'inscrivent aujourd'hui dans une tendance plus générale, exprimant une volonté partagée par plusieurs syndicats européens d'exercer une action d'envergure internationale à partir du pouvoir potentiel que confère l'arme de « l'argent des travailleurs » accumulé au sein des fonds de pension. De ce point de vue, la centrale américaine AFL-CIO a joué un rôle de leader aux côtés du TUC britannique et de LO en Suède pour constituer, au sein de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), un comité chargé d'examiner la question de l'investissement international des caisses de retraite. En 1999 s'est tenue une conférence sous l'égide des principales fédérations nationales affiliées et intéressées ³, des secrétariats internationaux de branche et de la commission syndicale consultative auprès de l'OCDE, le *Trade Union Advisory Committee* (TUAC).

Les enjeux pointés lors de cette réunion concernaient la constitution de bases de données et d'informations sur les acteurs de la *pension industry* (les fonds de pension, leurs politiques de placement et celles des gestionnaires de fonds, les politiques de vote de ces derniers) ; le développement de recommandations de vote basées sur le respect minimum des standards du BIT en matière de normes du travail et des principes de *corporate governance* établis par l'OCDE ; l'examen

1. Cité par J. Stanford, *op. cit.*

2. Au classement 1999 des 300 premiers fonds de pension au niveau mondial, l'*Ontario Teachers* était classé au 32^e rang avec 46,2 milliards de \$US d'actifs sous gestion.

3. Le CTC au Canada, LO pour la Suède, LO et FTF pour le Danemark, UIL et CGIL pour l'Italie, FNV pour les Pays-Bas, le TUC britannique et le DGB allemand pour ne citer que les principales fédérations présentes à cette réunion.

des investissements économiquement ciblés ; la formation des administrateurs syndicaux des caisses de retraite et la création d'un réseau d'experts syndicaux sur cette question. Si les centrales nord-américaines apparaissent très actives dans ce contexte (AFL-CIO, CTC et FTQ) aux côtés du TUC britannique notamment, certains syndicats européens commencent à réfléchir au rôle qu'ils pourraient être à même de jouer en la matière.

Il est clair que la persistance de différences nationales dans les systèmes de retraite, en dépit de certaines convergences, fait de l'utilisation de l'arme des fonds de pension, un levier stratégique pour les uns, et une question qui ne se pose pas (ou

beaucoup moins, ou encore dans d'autres termes) pour les autres. On peut à cet égard comprendre que certains syndicats européens soient réticents à se lancer dans des campagnes d'activisme, empruntant non seulement une rhétorique mais aussi une logique d'actionnaire. Et ce d'autant plus que le bilan de cette forme d'activisme syndical aux Etats-Unis invite à une certaine prudence et doit être replacé dans son contexte, celui d'un syndicalisme toujours en quête de légitimité et confronté à un rapport de force très défavorable vis-à-vis des employeurs¹.

Sources :

Participation de l'auteur au colloque FTQ.

1. Cf. C. Sauviat et J-M Pernot, *op. cit.*