



Évaluation de la performance des entreprises canadiennes
de fabrication des biens de consommation

Valoriser le travail décent

REMERCIEMENTS

Ce rapport a été financé par la Fondation des associés Jarislowsky Fraser. Ce rapport vise à accroître la visibilité du travail décent comme facteur d'évaluation pour les investisseurs et à identifier les domaines où les entreprises canadiennes peuvent mieux divulguer leurs pratiques et politiques d'emploi.

FONDATION DES ASSOCIÉS
JARISLOWSKY FRASER

AUTEURS

Shannon Rohan, directrice de l'investissement responsable chez SHARE
Earendil Gutierrez, chercheur chez SHARE

L'auteur tient à remercier les individus suivants pour leurs commentaires pertinents qui ont permis de peaufiner l'ébauche du présent document :

Hugues Létourneau et Tamara Herman, Comité sur le capital des travailleurs
du groupement Global Unions
Jenn Miller, Fondation Atkinson
Comité sur l'investissement durable de Jarislowsky Fraser

Toute erreur ou omission relève de l'entière et seule responsabilité de l'auteur.
Publié par l'Association des actionnaires pour la recherche et l'éducation (SHARE), mai 2018



SHARE mobilise le leadership en investissement pour développer une économie plus durable, plus productive et plus inclusive. Nous réalisons cet objectif en développant le leadership en matière d'investissement responsable chez les détenteurs d'actifs, en amplifiant le soutien des investisseurs envers les pratiques de durabilités au sein des entreprises et en renforçant les règles régissant le marché des capitaux.

Ce document fait partie de l'INITIATIVE VALORISER LE TRAVAIL DÉCENT de SHARE. En partenariat avec la Fondation Atkinson, nous mobilisons les investisseurs pour améliorer les politiques et pratiques sur le lieu de travail.

Pour plus d'informations sur SHARE, veuillez consulter : www.share.ca

Introduction

Les chefs d'entreprise disent souvent que « nos employés sont notre meilleur atout », mais il est souvent difficile de savoir comment les entreprises protègent cet atout, et de nombreuses études indiquent que dans bien des cas, on néglige le rôle important joué par les travailleurs dans le développement d'entreprises prospères.

En même temps, les emplois précaires et de mauvaise qualité continuent de prévaloir. Au Canada, la précarité de l'emploi a augmenté de près de 50 % au cours des 20 dernières années.¹ Une étude récente de CPA Canada montre que les Canadiens âgés de moins de 25 ans ou de plus de 65 ans sont beaucoup plus susceptibles de se trouver dans des situations professionnelles précaires.² Cette précarité de l'emploi augmente en parallèle avec la stagnation des salaires. Entre 1981 et 2011, le PIB par habitant du Canada a augmenté de 50 % alors que le salaire horaire médian réel n'a augmenté que de 10 %, indiquant que les bénéfices de la croissance ne sont pas distribués de manière égale et en particulier ne se font pas sentir par les travailleurs ayant un revenu moyen.³

Les tendances observées au Canada ressemblent à celles provenant d'autres parties du monde : de plus en plus d'inégalité de revenus, une stagnation des salaires et une précarité de l'emploi. L'ONU incorpore l'importance de la lutte contre le travail précaire et mal rémunéré dans ses objectifs de développement durable (ODD), notamment l'objectif 8 qui appelle à « un travail décent pour tous. » Les grandes entreprises ont un rôle primordial à jouer dans la réalisation de cet objectif, en donnant un travail décent à tous dans leur domaine d'emploi : aux employés permanents, aux travailleurs temporaires et contractuels, aux salariés de franchises, employés directement ou par le biais d'un intermédiaire. Il en est de même pour les travailleurs dans toute la chaîne d'approvisionnement.

Les études indiquent que les travailleurs, mais aussi les entreprises profitent d'emplois de meilleure qualité.

Un nombre croissant d'études empiriques montrent que de bonnes pratiques de travail et une gestion du capital humain intelligente permettent d'améliorer les résultats des entreprises. Par exemple, une étude de l'Investor Responsibility Research Center (IRRC) et l'Université de Harvard a évalué 92 articles publiés sur la gestion du capital humain et la performance de l'entreprise. La majorité des études ont montré un lien positif entre les politiques de ressources humaines et de formation et les résultats d'investissement des entreprises.⁴ Une autre étude a constaté que les entreprises figurant parmi les « 100 meilleurs employeurs aux États-Unis » ont généré des rendements d'actions de 2,3 % à 3,8 % par année plus élevés que des entreprises comparables de 1984 à 2011.⁵

À mesure que l'économie mondiale devient plus compétitive et axée sur le savoir-faire, les entreprises subissent une pression croissante pour s'adapter aux nouvelles technologies et pour innover. La main-d'œuvre de l'entreprise est un facteur fondamental pour générer des idées novatrices. Les entreprises chefs de file reconnaissent que leur capacité d'innovation et d'adaptation aux nouvelles technologies repose non seulement sur leur habilité à accéder aux technologies, mais aussi sur leur capacité à attirer et retenir de bons employés en maintenant de bonnes relations de travail.⁶

Définition : le travail décent

L'Organisation internationale du travail (OIT) définit le travail décent comme le travail qui est productif et qui offre un salaire équitable, la sécurité en milieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui touchent leur vie, et l'égalité des chances et du traitement pour tous.