



**2540, boulevard Daniel-Johnson, suite 804
Laval, Québec H7T 2S3 – 450.682.5521 – info@teamsters-canada.org**

Fusions et acquisitions : et les employés ?

**Mémoire présenté au Groupe d'étude sur les politiques en matière
de concurrence – Competition Policy Review Panel**

Janvier 2008



■ **Table des matières**

La réorganisation de l'activité économique canadienne	3
L'avenir de l'influence des Canadiens sur leur économie	4
Et les employés dans tout cela ?	5
Quelles sont les véritables motivations des dirigeants ?	6
Dirigeants – Travailleurs : un traitement inéquitable	7
Une réserve de 1 % pour contrer les effets des fusions et des acquisitions sur les travailleurs	8

■ **La réorganisation de l'activité économique canadienne**

L'année dernière, en 2007, plus de 2 000 fusions et acquisitions auraient été conclues au Canada pour une valeur totale de près de 270 milliards de dollars américains, selon ce que rapporte la société KPMG¹. Il s'agirait d'une hausse du nombre de fusions et d'acquisitions de l'ordre de 16 % par rapport à l'année précédente, et une augmentation de 50 % de la valeur de ces transactions.

Cette dernière année n'aura pas été exceptionnelle. Le Canada se classait au deuxième rang tant au chapitre du nombre d'entreprises canadiennes achetées entre 2001 et 2006 (derrière l'Australie) que de la valeur versée (derrière le Royaume-Uni)². Et en 2006, la valeur des entreprises canadiennes achetées était supérieure à celle enregistrée dans tous les autres pays³. Ces données confirment l'extraordinaire réorganisation de l'activité économique canadienne qui s'ajuste ainsi à la mondialisation de la concurrence.

Les observateurs prédisent que les fusions et les acquisitions d'entreprises devraient se poursuivre en 2008 avec autant d'intensité qu'au cours des six ou sept dernières années, alors que les sociétés de capital de risque et les acheteurs stratégiques devraient, entre autres, continuer à absorber les entreprises familiales⁴. Par conséquent, de nombreuses entreprises qui œuvrent au Canada, et qui embauchent, soulignons-le, des milliers de travailleurs canadiens, devraient ainsi changer de main ou de propriété.

1. À compléter

2. *Investir dans la position concurrentielle du Canada*, Groupe d'étude sur les politiques en matière de concurrence, p.11, 30 octobre 2007

3. *Sophie Cousineau*, La Presse, p.20, 30 mars 2007

4. lesaffaires.com/article/0/general/2008-01-07/469590/plus-de-2-000-fusionsacquisitions-au-canada-en-2007.fr.html



■ **L'avenir de l'influence des Canadiens sur leur économie**

Les Canadiens ont été marqués par l'annonce de certaines fusions et certaines acquisitions d'entreprises au pays. De grandes entreprises d'ici sont passées aux mains d'étrangers, provoquant l'inquiétude de certains acteurs et observateurs économiques tout autant que parmi la population canadienne. Par exemple, au cours des deux dernières années, l'acquisition de Falconbridge de Sudbury, Ontario, par la suisse Xstrata, ou l'acquisition de Terasen Inc. de Vancouver, Colombie-Britannique, par la texane Kinder Morgan Inc., ou encore la prise de contrôle d'Alcan par l'anglo-australienne Rio Tinto ont soulevé des craintes partout au pays, et particulièrement en ce qui concerne l'avenir de nos entreprises et de l'influence des Canadiens sur leur économie.

Ainsi, les acheteurs étrangers, mais aussi des entreprises canadiennes et de plus en plus de gestionnaires de fonds – comme ce fut le cas pour le Régime de retraite des enseignants de l'Ontario (Teacher's) qui a dirigé un consortium pour acquérir Bell Canada – profitent de la mondialisation, des traités de libre-échange et de la saine économie du pays pour saisir des occasions de prises de contrôle. Pas étonnant alors que les Canadiens éprouvent des inquiétudes à l'égard de ces fusions et acquisitions, particulièrement si les acheteurs sont étrangers. Car toutes les fusions, les acquisitions et prises de contrôle comportent des aspects inquiétants pour les travailleurs des entreprises visées.

■ **Et les employés dans tout cela ?**

Récemment, Teamsters Canada a réalisé une revue de la littérature récente et des articles de journaux au sujet de l'impact de ces transactions sur l'économie canadienne. Il appert que les préoccupations des analystes financiers, des commentateurs, des chercheurs et des journalistes économiques se rapportent essentiellement aux questions du retour sur l'investissement, des plans d'affaires, des restructurations et de l'évolution des marchés. Rarement entend-on une voix s'élever pour se préoccuper du sort des travailleurs et des employés affectés par toutes ces transactions.

Aucune étude sérieuse n'a été réalisée récemment pour mesurer l'impact de ces prises de contrôle sur l'emploi et sur les conditions des travailleurs. Au mieux, des experts économiques préfèrent parler de la nécessaire augmentation de la productivité des entreprises canadiennes pour faire face aux défis de la mondialisation des marchés. Nous comprenons et nous soutenons la démarche du gouvernement pour améliorer la position concurrentielle du Canada sur les marchés et nous demandons au Groupe d'étude sur les politiques en matière de concurrence de s'intéresser également à l'impact des prises de contrôle des entreprises canadiennes sur l'emploi et sur les conditions des travailleurs et cadres des entreprises concernées. Teamsters Canada estime que l'avenir de l'économie canadienne passe aussi par la création d'emploi, le respect des conditions de travail des travailleurs et une reconnaissance de la contribution des travailleurs au développement et à l'activité économique du pays et de leurs entreprises.

Car, s'il est un fait, les nombreuses fusions et acquisitions d'entreprises établies au Canada inquiètent. Puisqu'elles ont inmanquablement des conséquences sur les employés : incertitudes, réorganisation du travail, reclassement, pertes d'emploi, elles ont un effet sur les personnes qui ont construit ces entreprises.

Alors, comment pouvons-nous convaincre l'ensemble des travailleurs canadiens que la mouvance actuelle qui secoue nos entreprises aura des retombées positives pour eux ? Qu'une fois les transactions réalisées les nouveaux dirigeants ne viseront-ils pas un retour rapide sur l'investissement, et à leur tour, effectueront des réorganisations majeures au sein même de leur nouvelle acquisition en abolissant ou en impartissant des postes, question de générer les profits attendus ?

■ **Quelles sont les véritables motivations des dirigeants ?**

La vente de plusieurs entreprises canadiennes, au cours des dernières années, a permis de constater que les dirigeants de ces sociétés sont souvent les premiers à passer à la caisse. Lorsqu'une transaction est annoncée, comme celle de BCE, les patrons et les actionnaires s'enrichissent, alors que les employés ne récoltent qu'inquiétude et angoisse.

De fait, les membres de la direction de BCE auraient empoché près de 170 millions de dollars, dont 31 millions pour le seul président de BCE, Michael Sabia⁵ lors de la vente de l'entreprise l'an dernier. Un autre exemple, est celui des dirigeants d'Alcan qui auraient touché une somme de 50 millions de dollars provenant de la vente de l'entreprise à Rio Tinto⁶.

Pis encore, les fusions et acquisitions sont, plus souvent qu'autrement, motivées par opportunisme managérial plutôt que pour créer des synergies. Les études démontrent que dans ces deux cas, les fusions ne sont pas bénéfiques ni pour les entreprises acquéreuses ni pour les entreprises ciblées⁷.

5. *Le Devoir*, Montréal, 12 octobre 2007

6. *La Presse*, Montréal

7. *Claude Francoeur*, *L'impact des fusions et acquisitions transfrontalières sur la richesse des actionnaires au Canada*, 2003

■ **Dirigeants – Travailleurs : un traitement inéquitable**

Comme nous pouvons le constater, le traitement des dirigeants d'entreprises comparativement à celui des employés est complètement disproportionné. Non seulement les dirigeants d'entreprises canadiennes récoltent les fruits des mégatransactions, mais en plus ils demandent à leurs employés d'être très instruits, plus informés et toujours disponibles en leur donnant peu en retour.

Qui plus est, le cynisme qu'on voit apparaître chez certains travailleurs prend sa source dans l'accroissement des revenus de quelques-uns au détriment de la majorité. Selon une recherche du Centre canadien de politique alternative (CCPA), publiée en janvier 2007, les 100 présidents d'entreprises les mieux rémunérés aux pays gagnent en moyenne 9 millions de dollars par année, soit 238 fois le salaire annuel moyen des ouvriers.

Ainsi, en prenant les travailleurs pour acquis, les entreprises canadiennes provoquent non seulement leur démotivation et leur désillusion mais les poussent à se transformer eux-mêmes en « employé-PME ». Cette nouvelle race de travailleurs veut essentiellement gagner le maximum d'argent en faisant preuve de peu d'attachement envers leur employeur. Ils n'hésiteront pas à changer d'emploi si les conditions de travail ne leur conviennent pas. Comment les blâmer : ils ne font qu'imiter leurs patrons.

Bref, toutes ces transactions boursières peuvent bien exciter les analystes avec les milliards de dollars en jeu, mais ne perdons pas de vue que le sort des hommes et des femmes touchés par ces transactions est de la plus haute importance. À terme, leur démotivation risque de coûter plus cher à la société canadienne que toutes les grèves du siècle dernier réunies.

Dans quelques années, on reprochera aux syndicats d'avoir durci le ton et mis en péril les entreprises mais il ne faudra pas oublier que, finalement, ce sont ces dernières qui auront causé leur propre perte en ne mettant pas l'être humain au cœur des préoccupations.

■ **Une réserve de 1 % pour contrer les effets des fusions et des acquisitions sur les travailleurs**

Les fusions et les acquisitions ont un impact social et économique considérable sur l'ensemble des travailleuses et travailleurs canadiens. En conséquence, il est temps que les dirigeants d'entreprises, qui récoltent la majorité des profits des transactions, cessent de faire supporter ce fardeau à la société et contribuent, eux aussi, à amoindrir les effets néfastes des acquisitions et des fusions.

Ces fusions et acquisitions d'entreprises canadiennes sont réalisées sans égard aux travailleurs qui ont contribué à bâtir ces compagnies convoitées. Plusieurs de ces personnes devront s'ajuster, se former ou quitter leur entreprise, et ce, après parfois plusieurs années de bons et loyaux services.

Ainsi, Teamsters Canada estime qu'il est grand temps de protéger les travailleurs et travailleuses de ces entreprises et propose qu'une somme de 1 % de la valeur de la transaction soit réservée, pendant une période de cinq ans, pour venir en aide aux travailleurs qui devront subir les contrecoups d'une fusion ou d'une acquisition. Cette somme, en tout ou en partie, pourrait éventuellement être remise à l'acheteur au terme de la période de probation de cinq ans, si jamais elle n'avait pas été nécessaire au personnel.

Néanmoins, le montant ainsi réservé pour le personnel permettrait, par exemple, de bonifier des pertes de salaires en cas de reclassement, de payer des cours de formation pour des travailleurs qui devront éventuellement améliorer leur compétence ou leur chance de se trouver un autre emploi, de permettre de bonifier des offres de départ à la retraite, ou encore de permettre une aide psychologique aux employés affectés par la vente de leur entreprise. Un comité formé d'employés, d'employeurs et du gouvernement verrait à l'utilisation de ce fonds.



Pour Teamsters Canada cette proposition prend tout son sens dans le leadership affirmé par le gouvernement de vouloir rendre le Canada plus productif et plus compétitif. Cette mesure permettrait ainsi de protéger et de supporter le principal actif des entreprises, c'est-à-dire leurs employés. Il serait injuste d'oublier ces Canadiens et Canadiennes qui contribuent chaque jour à développer l'activité et la croissance économique du pays.

En conclusion, la mise en œuvre de la réserve de 1 % par le gouvernement permettrait non seulement d'amoindrir les impacts négatifs entraînés par les fusions et les acquisitions sur la société canadienne, mais aurait des conséquences positives sur le niveau de motivation de l'ensemble des travailleurs et travailleuses.



- Pour obtenir plus de renseignement sur Teamsters Canada et la position exprimée dans ce document par le syndicat, veuillez communiquer avec :

Stéphane Lacroix

Directeur des communications

Teamsters Canada

2540, boulevard Daniel-Johnson

Suite 804

Laval (Québec)

H7T 2S3

Téléphone : 450.682.5521

slacroix@teamsters-canada.org