

l'emploi potentiel intérieur, ou que la production soit transférée dans un autre pays, suivie de la fermeture d'installations dans le pays d'origine, diminuant par le fait même les niveaux d'emploi. D'autre part, si l'on voit dans l'investissement direct à l'étranger un complément aux activités intérieures, on jugera qu'une entreprise peut améliorer sa compétitivité, accroître les ventes à sa nouvelle filiale étrangère et augmenter le chiffre d'affaires et les emplois. L'investissement à l'étranger aura donc un effet positif sur le marché intérieur du travail.

Les investissements étrangers dans les pays en développement suscitent des inquiétudes si l'on croit que l'investisseur exploite des normes du travail lui conférant un avantage déloyal découlant de coûts salariaux plus faibles avec lesquels le pays d'origine ne peut rivaliser. Cependant, la main-d'oeuvre, ou l'accès à une main-d'oeuvre bon marché, n'est que l'un des nombreux facteurs qui influent sur la décision d'une entreprise d'investir dans un pays particulier. Une étude récente sur les investissements à l'étranger des fabricants américains conclut que les pays à main-d'oeuvre bon marché obtiennent seulement 30 p. 100 des projets d'investissements américains.<sup>4</sup>

En fait, les investisseurs à l'étranger ne semblent pas d'abord rechercher des pays à main-d'oeuvre bon marché. Le facteur le plus important pour une multinationale qui cherche à s'implanter sur un marché étranger semble être la ressemblance des cultures et marchés respectifs du pays d'origine et du pays d'accueil.<sup>5</sup> La concentration des investissements dans les pays de l'OCDE et la tendance vers la régionalisation (dans une moindre mesure) tendent à le prouver. Pourtant, la croyance populaire veut que, au fur et à mesure que progresse l'intégration mondiale des investissements et du commerce, les salaires dans les pays industrialisés soient ramenés aux niveaux des pays les plus pauvres. Pareil lien de causalité n'est que superficiel. Les salaires réels sont fonction de la productivité, qui à son tour repose sur différents facteurs, tels les compétences relatives, la scolarisation, le capital d'exploitation, les conditions de santé, etc. On peut maintenir les écarts de salaires même au sein d'un secteur industriel dans différents pays, si par exemple les méthodes de production diffèrent à un point tel qu'elles nécessitent beaucoup de main-d'oeuvre dans un pays et beaucoup de capitaux dans l'autre.

En outre, on croit à tort que chaque emploi créé à l'étranger grâce aux investissements directs est un emploi de moins dans le pays d'origine. Cette idée

---

<sup>4</sup> Ernst and Young, *Global Investment by United States Manufacturing, A Review of 1992 Results*, p. 7. Pour une étude plus complète sur la question de l'investissement et des normes de travail, voir Stranks, R., «The New Jerusalem: Globalization, Trade Liberalization and Some Implications for Canadian Labour Policy», ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, document du Groupe des politiques n° 94/2, février 1994.

<sup>5</sup> Taylor, C. et G. Fosler, «The Necessity of Being Global», *Across the Board*, février 1994, p. 42.