

Les syndicats face aux multinationales : propos sur les réglementations internationales telles que les directives adoptées par l'OCDE

Autor(en): **Casserini, Karl**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes
Economiques et Sociales**

Band (Jahr): **35 (1977)**

Heft 3

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-137885>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Les syndicats face aux multinationales — Propos sur les réglementations internationales telles que les directives adoptées par l'OCDE

Karl Casserini,
secrétaire général adjoint,
Fédération internationale des organisations
de travailleurs de la métallurgie — FIOM,
Genève

LES SOCIÉTÉS MULTINATIONALES DANS L'EXPÉRIENCE DES SYNDICATS

Les sociétés multinationales font partie intégrante de la société industrielle de notre temps et sont un facteur prépondérant de son évolution. Elles agissent sur les destinées économiques et politiques d'un monde en effervescence.

Elles se caractérisent par une rapide croissance, une concentration de la gestion et du pouvoir et une prolifération de leurs opérations à travers le monde.

Les entreprises multinationales se sont développées par l'expansion, sur une vaste échelle, de la production qui a trouvé des débouchés élargis grâce à la consommation de masse. Elles poussent la rationalisation dans tous les domaines de la gestion de l'entreprise en poursuivant l'utilisation méthodique de toutes les ressources au niveau mondial.

Cette politique se traduit par le choix de l'emplacement des unités de production visant la meilleure rentabilité possible et, par conséquent, par des changements fréquents et importants de leurs programmes d'investissement.

La direction mondiale revise sans cesse les programmes de fabrication et décide des transferts de production. L'acquisition de petites et moyennes entreprises, même au-delà des secteurs de fabrication propres aux multinationales, et la liquidation d'opérations non rentables font largement partie de leurs pratiques de gestion.

Elles disposent, par la structure financière de leur propre empire et en étroite collaboration avec des institutions bancaires multinationales, de toutes les facilités pour le meilleur placement possible de leurs capitaux du point de vue des avantages fiscaux et des fluctuations des taux de change.

L'habileté à rechercher l'augmentation constante des profits et le rôle prédominant exercé sur les marchés confèrent à ces gigantesques sociétés des pouvoirs financiers, économiques et politiques qui échappent à l'influence des forces politiques au niveau national et à l'autorité de chacun des Etats.

Il n'y a pas de doute que les sociétés multinationales — de par leur structure à dimensions globales, leur stratégie et leur politique et de par le pouvoir qui en découle — ont un avantage substantiel sur les entreprises nationales dont les opérations se poursuivent dans le cadre économique et juridique d'un seul pays.

Il est tout aussi évident que la politique et les méthodes de gestion des entreprises multinationales provoquent des changements substantiels et constants de la production qui, à leur tour, se répercutent sur l'emploi et les conditions de travail et de vie. Ces changements appellent des décisions concernant directement les travailleurs dans plus d'un pays. La crainte des travailleurs de voir la direction mondiale d'une compagnie multinationale jouer les travailleurs d'un pays contre ceux d'un autre pays au détriment de leurs intérêts communs n'est pas sans fondement.

Enfin, les citoyens de nombreux pays se rendent de plus en plus compte que les sociétés multinationales exercent une influence grandissante sur leur environnement.

LES AVANTAGES DES SOCIÉTÉS MULTINATIONALES DANS LES RAPPORTS DE FORCE

Un des devoirs les plus pressants de notre temps consiste à faire bénéficier la société et l'économie mondiale des sources de richesse en produits et en capitaux qui sont en partie aux mains des multinationales. C'est là une condition impérieuse si nous voulons éviter de graves conflits et un désastre à l'échelle internationale.

La justice sociale est un objectif fondamental reconnu dans les Droits de l'homme. Les forces dynamiques et le potentiel économique doivent donc servir aux besoins et aux aspirations de tous les peuples, les travailleurs et les citoyens, et permettre une amélioration constante du niveau de vie de tous.

Le choix constant entre l'expansion et le renforcement du capital et des investissements productifs d'une part, et la justice sociale et l'amélioration des conditions de travail et de vie, d'autre part, dépend du rapport des forces entre le pouvoir économique des sociétés multinationales et l'action du mouvement syndical.

Dans les entreprises multinationales toute décision importante est prise en haut lieu et les principes généraux sont établis par la direction centrale. Il en résulte une gestion autocratique. Dans les organisations syndicales, c'est le niveau de l'entreprise, de ses conditions de travail et de l'environnement social qui exerce une influence déterminante sur l'orientation des activités. Les décisions émanent en premier lieu des discussions au niveau des sections locales et du résultat du vote de leurs représentants aux instances supérieures. Si dans les sociétés multinationales le pouvoir règne d'en haut, dans les syndicats le pouvoir s'exprime à la base par la volonté des adhérents. Le contrepoids syndical peut donc être renforcé par la coordination et la coopération au plan international.

LES MOYENS D'ARRIVER À L'ÉQUILIBRE DES FORCES

Pour que les aspirations sociales puissent s'affirmer face aux entreprises multinationales, il faut que des conditions fondamentales soient créées en vue d'établir un équilibre des forces permettant une négociation véritable dont le dynamisme sera source de progrès constant. Etant donné que les immenses moyens financiers et de production gérés par une direction mondiale constituent un pouvoir sans précédent, il faut que l'équilibre des forces soit constamment recherché par une action directe des syndicats qui représentent les travailleurs des entreprises de ces groupements multinationaux.

Sur un deuxième plan, il faut que l'on procède, face au phénomène des sociétés multinationales, à l'amélioration et la coordination des législations nationales et à l'élaboration de réglementations internationales efficaces. Des obligations et des normes internationales doivent garantir les droits fondamentaux des travailleurs et de leurs syndicats ainsi que le respect des conditions de travail et des prestations sociales adéquates. Des mesures doivent être prises pour le contrôle social et économique des opérations des entreprises multinationales.

Il faut en somme que les réalisations qui ont été obtenues par les forces syndicales et politiques des travailleurs dans les pays socialement les plus évolués soient transmises et sauvegardées sur le plan international, au bénéfice de tous les travailleurs. Vu le vaste développement, toujours plus rapide, des sociétés multinationales, l'acquis social au plan national doit trouver son prolongement dans des réglementations internationales.

LE RÔLE DE RÉGLEMENTATIONS ET CODES INTERNATIONAUX

C'est là la signification du premier pas que constituent les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales, adoptés par le Conseil de l'OCDE au niveau ministériel en juin 1976.

La déclaration tripartite des gouvernements, employeurs et syndicats, élaborée entre-temps au sein de l'OIT et qui doit encore être entérinée par le Conseil d'administration, crée une autre base initiale pour un contrôle démocratique des sociétés multinationales.

Un troisième effort, au sein des Nations Unies, visant la création d'un code de conduite pour les sociétés multinationales est en cours.

La FIOM considère qu'il est essentiel que de telles mesures apportent un soutien maximum à l'action syndicale directe. Ces réglementations doivent être effectivement utilisées afin que les syndicats obtiennent leur reconnaissance par ces entreprises, de même que le respect du droit syndical et la garantie de la libre négociation collective.

LES INSTRUMENTS INTERNATIONAUX ET L'ACTION DIRECTE

C'est pour cette raison que la FIOM a été à l'avant-garde des efforts syndicaux en vue de l'élaboration de la Charte concernant le contrôle législatif des sociétés internationales, que la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) a adopté à son Congrès au Mexique en 1975.

Une certaine division des responsabilités et du travail a été reconnue au sein du mouvement syndical international libre et démocratique quant à l'action à mener.

Il a été fixé, dans les grandes lignes, que les propositions pour la réglementation et le contrôle des activités des sociétés multinationales sont avancées par la CISL, constituée par des centrales syndicales nationales, groupant ainsi les travailleurs de tous les secteurs économiques. L'action directe dans les rapports des syndicats avec les sociétés multinationales revient, par contre, aux Secrétariats professionnels internationaux, c'est-à-dire aux organisations internationales syndicales constituées par des syndicats d'industrie, comme par exemple la FIOM, qui rassemble les métallurgistes du monde libre.

LA MÉTALLURGIE À L'AVANT-PLAN

A ce propos, il faut se rendre compte que c'est justement dans la métallurgie que des secteurs entiers sont dans les mains de quelques géants multinationaux. Dans l'industrie automobile, secteur-clé de grandes économies industrialisées, une douzaine d'entreprises multinationales dominent toutes les activités largement dispersées à travers le monde, et fournissent les trois quarts de la production totale, même si l'on compte celle des pays à capitalisme d'Etat. Dans une branche de la métallurgie de base, comme l'aluminium, si importante pour la nouvelle technologie, six entreprises multinationales fournissent pratiquement la production mondiale, exception faite de celle du Comecon et de la Chine communiste. Il n'existe dans l'industrie des machines agricoles que quelques multinationales et, dans l'exploitation du nickel, trois sociétés seulement entrent en ligne de compte.

Tout le secteur des produits, équipements et composants, électrotechniques et électroniques, extrêmement diversifié et vital pour le développement de la technologie moderne, est un terrain de chasse de prédilection des sociétés multinationales ; c'est un secteur constamment en transformation, comme aucun autre.

L'importance qu'assume un nombre de multinationales dans l'économie ressort de l'envergure de leur chiffre d'affaires par rapport au produit national brut — chiffre comparable avec le produit national des pays industrialisés avancés.

Le taux d'emploi de ces sociétés mérite l'attention particulière des syndicats. General Motors, par exemple, ayant des opérations sur tous les continents, emploie à elle seule 700 000 travailleurs, dont plus de la moitié travaillent en dehors des Etats-Unis. Une multinationale européenne, telle que Philips, occupe plus de 400 000 travailleurs à travers le monde, dont plus de la moitié également dans des succursales à l'étranger.

Ce bref aperçu de « l'omnipotence » des sociétés multinationales dans la métallurgie démontre l'immense effort qui devra être fourni par la FIOM pour dégager l'action directe que doivent mener les syndicats auprès de ces sociétés. Il en résulte également que la FIOM est intéressée, au tout premier plan, à l'évolution qui suivra l'élaboration de réglementations et de codes dans le comportement des sociétés multinationales, surtout quant à l'application pratique de tels instruments internationaux.

LE PENDANT SOCIAL AUX INVESTISSEMENTS PRODUCTIFS À TRAVERS LE MONDE

L'explication des problèmes avancés par les syndicats se trouve confirmée dans un certain sens par des déclarations patronales sur la pénétration des sociétés multinationales et leurs perspectives d'expansion économique. Le vice-président de Ford Motor Company est assez explicite à ce propos, lorsqu'il dit : « Le jour n'est pas lointain où les fabricants — et particulièrement les constructeurs de voitures — produiront le même type de produits pour les vendre, à travers le monde, avec seulement quelques faibles variations de leurs modèles entre pays. Et croyez-moi, quiconque prend les devants tant dans la conception des produits que dans l'offre d'une gamme plus réduite, je lui prévois une bonne longueur d'avance sur ses concurrents. » Evidemment, la réalisation des coûts les plus bas possibles constamment recherchée à travers le monde entier, joue un rôle déterminant dans cette course entre géants.

Dans ces circonstances une des tâches principales des syndicats consiste à suivre les sociétés multinationales partout où elles s'implantent.

Les entreprises multinationales font des investissements productifs dans le monde. Où qu'elles aillent les syndicats doivent les suivre et il leur incombe, au niveau des fédérations d'industries comme la FIOM, de créer les bases syndicales et de développer le pendant social de ces investissements.

La FIOM considère donc l'édification et le renforcement des syndicats, partout où ces sociétés opèrent, comme fondamentaux. Il faut qu'elle utilise tout son potentiel dans la mise au point de la solidarité internationale sur le plan pratique.

L'INFORMATION COMME BASE DE DÉPART

Une telle manière d'aborder le défi posé par les sociétés multinationales donne la priorité à l'action syndicale directe. Il est indispensable de la décrire dans les grandes lignes. Il faut en indiquer les objectifs afin de mieux comprendre dans quelle mesure les réglementations internationales peuvent favoriser l'action syndicale directe en garantissant son déroulement et en l'appuyant dans ses efforts pour parvenir à contrebalancer le pouvoir des sociétés multinationales.

Au premier plan d'une approche pratique figurent des études globales sur la structure mondiale des multinationales, avec des indications spécifiques concernant toutes leurs unités opérationnelles. Ceci doit être fait en vue de lancer des campagnes de recrutement et de faire progresser les revendications pour la pleine reconnaissance des syndicats à travers la structure entière de ces sociétés.

Ces efforts doivent être soutenus par un échange permanent d'informations. Les syndicats nationaux respectifs doivent observer les développements importants dans le cadre d'un système élaboré en commun et, par le canal de la FIOM, faire rapport sur leurs problèmes et activités au sein d'entreprises appartenant à un groupement multinational. Ces sources d'information doivent servir à l'analyse et à l'interprétation des décisions concernant les investissements, les situations financières, les plans de rationalisation et autres procédures sociales et industrielles.

La FIOM doit fournir l'assistance pratique nécessaire en matière de négociations collectives par tous les moyens disponibles. Par exemple : l'analyse de la situation économique et financière de la société multinationale et de ses filiales, la compilation des dispositions contractuelles existant dans des groupes multinationaux, les conseils des représentants syndicaux traitant avec la société mère ou une autre société importante à l'intérieur du groupe, et l'aide en matière d'éducation.

LES OBJECTIFS DE L'ACTION SYNDICALE DIRECTE

Tous ces moyens en vue de mener une action syndicale directe en commun doivent servir à la réalisation d'importants objectifs, notamment l'établissement de normes mondiales régissant les conditions de travail et les conditions sociales à l'intérieur des sociétés multinationales. Il n'y a pas de raison valable empêchant une certaine harmonisation dans un progrès constant au bénéfice de tous les travailleurs employés dans les

différentes activités des sociétés multinationales à travers le monde. On peut envisager des buts très concrets dans toute une série de domaines. Les écarts dans le développement économique, social et culturel ne doivent pas constituer des entraves aux droits fondamentaux des travailleurs, concernant leur santé, leur sécurité et un minimum de bien-être à réaliser dans l'intérêt de l'économie tout entière.

Dans ce sens, sur le plan de la sécurité, l'action syndicale directe doit viser les objectifs suivants dans le cadre de chacune des sociétés multinationales : priorité doit être donnée à des mesures efficaces de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans un bon environnement du lieu de travail. Les nouvelles connaissances et les mesures de protection dans ce domaine doivent être mises à la disposition de toutes les usines, tant dans les pays industrialisés que dans ceux en voie de développement, et cela avec la coopération des syndicats.

Une multinationale ne doit procéder à aucun transfert de production de matières dangereuses et de procédés de travail dangereux, interdits dans un pays, à l'une de ses unités de production située dans un autre pays où les réglementations sont moins contraignantes.

Sur le plan social, les syndicats doivent, par l'ampleur de leurs demandes, faire preuve d'une vision dynamique pour que leur action serve à la fois la communauté tout entière et les travailleurs employés par une société multinationale. En poursuivant ce qui est économiquement réalisable, ils doivent stimuler les réformes nécessaires pour le développement social à l'intérieur d'un pays.

La création de l'emploi doit être au premier plan de telles considérations. C'est pourquoi un programme d'action syndicale relatif aux sociétés multinationales pourrait très bien contenir l'objectif de la semaine de travail de 5 jours et de la journée de travail de 8 heures comme condition minimum à réaliser au niveau mondial. De même les durées de congés payés pourraient être harmonisées, dans un progrès constant, à l'intérieur des groupements multinationaux.

Au niveau des conditions du travail, il faudra mettre sur pied, dès que possible, des dispositions progressistes communes concernant les cadences et la vitesse des chaînes de montage. Des temps de repos appropriés et des restrictions contraignantes du travail de nuit doivent être appliqués de manière égale à travers toute une société multinationale.

Enfin, des objectifs sur un plan plus général mais fondamental pour la protection des travailleurs, demandent des garanties en matière d'emploi qui doivent être établies dans toutes les usines et couvrir tous les travailleurs d'un groupement multinational.

Les dispositions de sécurité sociale pour la garantie des salaires, les pensions de vieillesse et les soins médicaux doivent être constamment améliorées, et étendues à tous les travailleurs d'une société multinationale au niveau le plus élevé possible.

LES MOYENS DE L'ACTION SYNDICALE INTERNATIONALE FACE AUX FIRMES MULTINATIONALES

Si l'on veut juger de l'utilité des règlements internationaux il faut d'abord se rendre compte des moyens d'action dont disposent les syndicats. Cela, car aucune réglementation internationale — qu'elle soit sous forme de codes, de recommandations, de

conventions ou même de tout autre accord international, à force contraignante — ne pourra remplacer l'action par les syndicats eux-mêmes.

Des exemples concrets quant aux moyens d'intervention syndicale au niveau international font comprendre la portée de l'action syndicale en défense et promotion des intérêts des travailleurs.

Une mesure directe au niveau international consiste dans l'intervention auprès de la haute direction du siège mondial de la multinationale, par le truchement ou en coopération avec l'organisation affiliée représentant les travailleurs de la société mère. Cette action est le plus souvent entreprise à propos des droits syndicaux, des licenciements ou du blocage des négociations collectives.

De plus, les syndicats pour pouvoir agir à tous les niveaux d'une multinationale revendiquent la démocratisation par une reconnaissance plus étendue des représentants syndicaux dans les entreprises. Ainsi, et selon le concept syndical d'une démocratisation effective dans chaque pays, le conseil d'entreprise et les structures des négociations de la société mère et des principales filiales devraient inclure des représentants des travailleurs des autres usines de la société.

Un moyen que des fédérations d'industrie comme la FIOM ont développé dans les derniers 15 ans, consiste dans la création de conseils mondiaux par société ou par groupes de multinationales. Cela représente un pas vers le renforcement des structures syndicales — ce que certains journalistes appellent la multinationalisation des syndicats. Ces conseils établissant, dans le cadre d'une même société, le contact entre les responsables des négociations dans les divers pays et des représentants syndicaux au sein des usines, procèdent à un échange permanent d'information. Des lignes directrices de leur travail et l'établissement des priorités quant aux revendications communes forment le fondement d'une action concrète à promouvoir dans le vaste contexte d'une multinationale.

Lors de situations litigieuses les syndicats apporteront, avec l'aide de leurs conseils mondiaux, un soutien international efficace. La solidarité s'exprimera par l'assistance morale et financière, par des pressions communes sur la société multinationale, par des protestations, et par des actions spécifiques. Les syndicats des divers pays touchés par un conflit s'entendront pour refuser d'exécuter tout travail paraissant être un transfert de production d'une usine en grève à une autre. Dans le cas extrême des mesures de boycottage peuvent être envisagées.

Un moyen d'action à développer sont les prises de contact et rencontres commencés avec la direction centrale de certaines multinationales. Les entretiens doivent traiter des préoccupations des travailleurs dans les usines et des objectifs et des activités des syndicats, facilitant, par une vraie consultation, l'aboutissement des négociations aux divers niveaux de la société multinationale. Toutefois, l'objectif syndical de l'harmonisation dans le progrès doit être constamment mis en avant.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE

Comment les réglementations internationales peuvent-elles répondre aux réalités en évolution dans les relations industrielles entre les syndicats et les sociétés multinationales ?

Il faut tout d'abord qu'elles traitent les points cruciaux tels qu'ils apparaissent dans les pages précédentes, et il faut qu'ils disposent en outre d'une procédure qui permette une application efficace de ces principes et obligations.

Le premier code entré en vigueur est celui de l'OCDE qui expose des principes directeurs sur lesquels veillent le Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales. Le code fut négocié par les gouvernements eux-mêmes tout en consultant les milieux intéressés, patronaux et syndicaux.

Une première réunion de l'instance de surveillance des Principes directeurs, c'est-à-dire du Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales s'est réuni fin mars 1977 à l'OCDE à Paris pour examiner une série de cas litigieux et les informations avancées par les syndicats et les observations présentées par les employeurs.

L'ATTENTE SYNDICALE QUANT AUX PERSPECTIVES OUVERTES PAR LE CODE

Pour les syndicats, il s'agissait avant tout d'engager le processus de mise en pratique du code de bonne conduite afin de pouvoir le mettre à l'épreuve. Il faut bien sûr concéder une période de rodage à l'OCDE et aux gouvernements auxquels revient l'interprétation des Principes directeurs.

Plus d'une dizaine de cas furent soumis à l'OCDE par la FIOM à travers la Commission syndicale consultative auprès de cette organisation. Les faits et plaintes rapportés ont trait à plusieurs entreprises multinationales ayant leur siège dans différents pays membres. Ils émanent d'organisations nationales affiliées à la FIOM et reflètent leur expérience en tant que partenaires de négociation avec des filiales ou maisons mère. Ces cas ne représentent que quelques exemples des pratiques qui devraient être examinées et réprochées, en vue de négociations pour garantir le respect du code.

L'esprit dans lequel la FIOM a présenté ses doléances tient de la volonté de trouver des solutions protégeant les travailleurs et reconnaissant pleinement leurs droits, plutôt que de s'engager dans un simple débat juridique où l'affaire resterait à un niveau diplomatique aux seules mains de représentants gouvernementaux. La FIOM s'attend, plutôt, à une intervention gouvernementale, en étroite coopération avec les deux parties de l'industrie, faisant jouer l'autorité publique afin que les directives soient appliquées.

LES CAS SOUMIS PAR LA FIOM

Les cas soumis par la FIOM en relation directe avec les clauses du Code de l'OCDE s'inscrivent dans les quatre domaines suivants : droits syndicaux et reconnaissance des syndicats ; information, consultation et négociation ; politiques pour la sécurité de l'emploi ; et la nécessité de rencontres entre les syndicats et les directions centrales des sociétés multinationales.

Un exemple typique de la violation du droit syndical est celui du licenciement de soixante-sept travailleurs, sanctionnés pour leurs activités syndicales par Motor Iberica, filiale espagnole de la multinationale d'origine canadienne Massey Ferguson. La Cour du travail espagnol ayant pris position en faveur des ouvriers renvoyés, la direction porta

le litige devant une instance supérieure dont la décision se fait encore attendre, les travailleurs restant sans emploi.

L'OCDE en étant saisie, la FIOM reste à disposition pour toute procédure de négociation avec l'entreprise et le gouvernement en question, pour que les travailleurs voient leurs droits « inscrits dans le code » respectés.

Un deuxième cas, où l'existence des directives de l'OCDE devrait se manifester, est celui de la filiale britannique du Groupe Black and Decker. Cette multinationale refuse d'accorder la reconnaissance syndicale à deux fédérations syndicales britanniques qui ont réussi à organiser les travailleurs dans divers secteurs de ses établissements de production. La direction a recours à des manœuvres antisyndicales, comme un vote secret sans consultation ou participation des représentants syndicaux, et cherche à décourager l'adhésion au syndicat, invoquant la politique générale et les directives de la maison mère.

Black and Decker veut donc ignorer « la réglementation et les pratiques courantes en matière d'emploi et les relations avec les travailleurs », dans le pays où elle opère allant à l'encontre de l'OCDE, alors que Ford, International Harvester et Chrysler, pour ne mentionner que trois multinationales également implantées en Grande-Bretagne, coopèrent pleinement avec les syndicats, Chrysler ayant même institué un comité mixte de planification.

Comme ce cas sera sans doute soumis à l'arbitrage en Grande-Bretagne, la FIOM, après son intervention à l'OCDE, s'attend à ce que la décision, conforme à la loi britannique, tienne aussi compte des directives de l'OCDE.

Dans le domaine de la représentation syndicale et du droit d'accès à l'information la FIOM a signalé à l'OCDE les procédés utilisés par la société multinationale d'origine américaine ITT. Cette société a changé la structure de deux de ses filiales allemandes passant d'une société à responsabilité limitée, GmbH à une nouvelle forme de société commerciale en commandite COOHG qui est la seule à ne pas exiger la participation syndicale au conseil d'administration. Elle s'est ainsi servie d'une lacune de la législation en République fédérale allemande pour échapper à une nouvelle loi renforçant la représentation syndicale dans ces conseils.

Dans l'esprit des directives de l'OCDE, aucun doute ne devrait subsister quant à l'obligation pour l'ITT de se conformer à la nouvelle législation allemande. Ceci s'avère d'autant plus nécessaire dans le cas de filiales dont les travailleurs devraient disposer de protection étendue en vue des conséquences possibles de décisions prises à l'étranger. La législation en République fédérale devrait donc être complétée pour tenir compte des principes établis par les directives de l'OCDE.

Sur un autre point, la FIOM a donné des preuves conséquentes du refus de nombreuses sociétés multinationales de fournir, particulièrement en ce qui concerne les changements dans leurs opérations, les transferts de production et les fermetures d'usines, les informations nécessaires aux syndicats pour qu'ils puissent valablement défendre la cause des travailleurs. Ces sociétés ignorent ainsi les dispositions de l'OCDE à ce sujet.

Ce qui rend l'attitude de ces sociétés d'autant plus grave est qu'il est impossible pour les syndicats d'engager toute négociation véritable si les décisions ont été prises auparavant, mettant les travailleurs devant le fait accompli.

Ces refus de procurer l'information et « d'avertir dans un délai raisonnable les travailleurs des changements dans leurs opérations », s'opposent même aux législations nationales dans certains cas, comme par exemple en République fédérale d'Allemagne où le droit de négociation des syndicats est inscrit dans la loi sur les comités d'entreprises et celle pour la promotion de l'emploi.

La liste de cas soumise à l'attention de l'OCDE par la FIOM comprend des sociétés comme Bendix aux Pays-Bas, Siemens en Belgique, Warner-Lambert en Suède et Philips en République fédérale d'Allemagne.

La procédure employée par la FIOM face aux problèmes créés par la société multinationale d'origine française Poclain, qui est en processus d'absorption par la multinationale américaine I. L. Case, présente un aspect particulier. La FIOM a adressé une lettre au ministre français du Travail lui demandant d'obliger l'entreprise à soumettre toute l'information requise et d'engager des négociations avec les syndicats à propos des difficultés économiques et sociales. Celles-ci ont conduit à des licenciements massifs en France par suite de changements dans la structure de production et peuvent toucher également le personnel en Espagne et Belgique. La réaction officielle se fait encore attendre et la FIOM se permettra de rappeler à l'OCDE qu'elle est en droit d'espérer une réponse du ministère français.

A propos de la sécurité de l'emploi, cinq sociétés citées par la FIOM — Bendix Kip aux Pays-Bas, Siemens en Belgique, Waner-Lambert et Litton Industries en Suède et Philips en Allemagne — enfreignent les principes généraux, tels qu'ils sont énoncés dans le code qui stipule que « les entreprises devraient en particulier, tenir dûment compte des objectifs et priorités des pays hôtes en matière de progrès économique et social, y compris le développement industriel et régional... la création d'emplois, la promotion de l'innovation et le transfert de technologie ».

Des fermetures d'usines ont eu lieu ou sont en cours, affectant des localités et des régions tout entières, sans que les sociétés puissent présenter des arguments convainquants quant à la nécessité des fermetures dues à une rentabilité insuffisante et à de mauvaises perspectives économiques à moyen terme.

La FIOM s'est, en outre, élevée contre l'interdiction prononcée par la maison mère Philips à l'égard des syndicalistes de sa filiale en Grande-Bretagne de participer à un séminaire international aux Pays-Bas. Cette réunion traitait des problèmes syndicaux au sein de Philips. Cela constitue une violation des droits à l'information qui doivent être conçus, pour être efficaces, à une échelle internationale.

En fin de compte, la FIOM tient à souligner que les directives de l'OCDE ont eu un effet immédiat et positif dans un cas particulier, celui de SKF, au sujet des rencontres entre les organisations syndicales et les directions centrales des sociétés multinationales, ou plus précisément les représentants patronaux habilités à prendre des décisions. L'existence d'une telle clause a contribué à organiser un entretien approfondi entre la FIOM et la SKF au siège social de l'entreprise. Les problèmes sociaux et économiques rencontrés par les syndicats dans les différentes usines de SKF à travers le monde furent discutés et analysés lors de cette réunion. Cette expérience prouve que les principes établis par le Code peuvent être mis en œuvre dans l'intérêt mutuel des travailleurs représentés par les syndicats et de l'entreprise.

LE POINT CRUCIAL DE L'APPLICATION

On peut craindre, toutefois, que les directives restent lettre morte par suite d'une rigidité de l'approche gouvernementale à l'OCDE. Tel sera rapidement le cas si les litiges soumis par les syndicats doivent, pour retenir pleinement l'attention de l'OCDE, être repris par au moins un gouvernement d'un pays membre.

De l'avis des syndicats, il faudrait qu'un cas solidement étayé et se rapportant à des points précis des directives, soit reconnu par l'OCDE pour son bien fondé et qu'ainsi, avec la caution morale de l'Organisation, des négociations puissent s'instaurer entre les parties concernées pour arriver à l'application des principes et recommandations du Code.

LA DÉCLARATION DE PRINCIPE DE L'OIT

Sur la problématique des entreprises multinationales, un autre effort entrepris au sein de l'Organisation internationale du travail (OIT) présente l'avantage considérable du tripartisme à la base de toute la structure de cette organisation.

L'importance de cette réflexion est reconnue par l'ONU qui s'est déclarée prête à insérer dans son propre Code de bonne conduite à l'intention des sociétés transnationales, des dispositions élaborées par le Bureau international du travail (BIT) concernant les aspects d'emploi, de relations industrielles et de politiques sociales. Le champ d'application des instruments mis sur pied par le BIT sera mondial.

Un premier pas, sur le point d'être franchi, consiste dans la « Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale ».

L'apport considérable de cette déclaration réside dans la mise en avant des points essentiels, tels que la liberté syndicale et le droit d'organisation, dont la portée est accentuée par les références à des conventions existantes. Un autre atout de la Déclaration se trouve dans l'attention particulière qu'elle voue aux obligations des sociétés multinationales en matière des politiques d'emploi. Ces deux thèmes sont d'une importance primordiale pour les pays en voie de développement, qui font l'objet d'une série de stipulations spécifiques.

Un progrès notable s'exprime par le fait qu'il est recommandé à toutes les parties de s'inspirer dans leur politique sociale des conventions et recommandations de l'OIT — auxquelles la Déclaration fait référence — même dans les pays où elles ne sont pas observées. Cela dénote une volonté de ne pas cautionner dans les relations industrielles les pratiques racistes et antidémocratiques.

Dans son ensemble, la Déclaration tripartite met l'accent sur les chapitres suivants : la promotion de la sécurité de l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie, et plus particulièrement les salaires et les prestations sociales, de même que la sécurité et l'hygiène, la liberté syndicale et le droit d'organisation, les négociations collectives, ainsi que les consultations, l'examen des réclamations et enfin les règlements des conflits de travail.

Un point de départ dans l'élaboration de la Déclaration de principes a été le contenu des Directives de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales. Cependant la négociation tripartite a permis de dépasser ce cadre dans certains domaines essentiels aux yeux des syndicats. C'est le cas pour les clauses relatives à la santé et

la sécurité et quelques autres aspects des relations industrielles comme, par exemple, le droit reconnu aux représentants des travailleurs des entreprises multinationales de se réunir pour se consulter et échanger leurs points de vue.

PROLONGEMENTS NÉCESSAIRES

Pour que la Déclaration de l'OIT soit d'une utilité pratique dans l'amélioration du sort des travailleurs des entreprises multinationales et de leurs syndicats, il faudrait la compléter par une procédure appropriée pour la suite à lui donner. Dans ce but, il serait nécessaire de prévoir un processus de révision, à intervalles réguliers, de la mise en œuvre de la Déclaration sur la base de rapports fournis non seulement par les gouvernements, mais encore par les organisations d'employeurs et de travailleurs. En ce qui concerne les rapports des gouvernements, le BIT pourrait se servir de la procédure qui est déjà appliquée pour les rapports sur l'application des conventions en demandant des informations supplémentaires et plus spécifiques sur certains points qui ne relèvent pas des conventions. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient soumettre des rapports sur les questions que soulève l'application des principes de la Déclaration. Tous ces rapports devraient être soumis pour examen à un organe tripartite dont la nature serait décidée par le Conseil d'administration du BIT.

Par ailleurs, une réunion de la Commission tripartite des industries mécaniques de l'OIT qui vient de se tenir, a reconnu, dans une résolution adoptée à la quasi unanimité, la validité de ses idées quant à la nécessité d'une « machinerie d'application » envisageant la mise en œuvre de « mesures supplémentaires appropriées pour l'examen des politiques sociales des entreprises multinationales ».

Cependant, les syndicats ne considèrent la Déclaration tripartite, qui aura toujours un caractère volontaire, que comme un début sur la voie d'un contrôle accru des activités des sociétés multinationales. Ils insistent pour que la question soit placée à l'ordre du jour de la Conférence annuelle de l'OIT de 1979 en vue de l'adoption d'une ou de plusieurs conventions. L'existence de cette Déclaration devrait faciliter les discussions par la Conférence.

En ce qui concerne la contribution de l'OIT à l'élaboration du Code des Nations Unies, les syndicats ont obtenu l'accord tripartite afin que l'OIT soit pleinement associée aux « activités des Nations Unies en matière d'entreprises multinationales et que, la structure tripartite de l'OIT étant dûment reconnue, tous les mandats de l'Organisation puissent jouer pleinement et effectivement un rôle dans ces activités des Nations Unies ».

DE LA NÉCESSITÉ DES MESURES CONTRAIGNANTES

L'accent dans cet article a été mis sur les sociétés multinationales et la politique sociale, et à ce propos nous avons passé en revue, dans un contexte assez général, les dispositions en question du Code de l'OCDE et la Déclaration de principes de l'OIT avec quelques considérations sur les travaux des Nations Unies en matière. A l'OCDE et aux Nations Unies le champ d'activité doit englober tous les aspects économiques relatifs à l'existence des sociétés multinationales. Les syndicats reconnaissent pleinement l'importance de toutes mesures dans ce domaine et en sont même les précurseurs.

Les syndicats demandent, par conséquent, le développement parallèle des législations nationales et des réglementations internationales pour le contrôle des entreprises multinationales. Ils réclament la force contraignante pour toutes les dispositions conformes à leurs revendications, à l'exception des questions touchant à l'autonomie des parties responsables des négociations. Aussi, il est indispensable que toute société soit obligée de reconnaître les libertés syndicales inscrites dans les conventions internationales.

La force de loi devrait surtout s'appliquer quant aux obligations des sociétés multinationales dans les domaines de l'information, de la transparence des comptes, des systèmes d'information sur les transactions financières, de la fiscalité, des règles de concurrence et de financement. De même, les critères économiques et sociaux régissant les conditions préalables aux fusions et rachats d'entreprises nécessitent un caractère contraignant.

MESURES NATIONALES ET INTERNATIONALES DE NON-DISCRIMINATION

Il s'agit d'empêcher toute échappatoire et d'éviter l'apparition de privilèges dont les entreprises déloyales pourraient jouir par rapport aux sociétés tenues de suivre les principes d'un code de bonne conduite. A ce propos, les syndicats revendiquent des mesures nationales en matière de sociétés multinationales s'appliquant également aux sociétés à dimensions nationales et dont l'introduction se fait toujours plus pressante afin de mieux gérer l'économie de nos jours.

Les syndicats ne sont pas partisans d'une discrimination entre les sociétés multinationales et les sociétés nationales. Ils maintiennent, dans cet esprit, que des réglementations internationales sont indispensables pour empêcher les entreprises multinationales d'échapper aux obligations nationales et de jouir des avantages de leur structure et de leur pouvoir. Les mesures proposées doivent être, par conséquent, non discriminatoires.

L'AUTONOMIE DANS LES RELATIONS INDUSTRIELLES COMME FORCE DU PROGRÈS

Les aspects économiques des activités des compagnies multinationales ont des répercussions sociales profondes, par exemple leur stratégie dans le domaine de la science et de la technologie peut constituer un facteur déterminant en ce qui concerne la politique de création d'emplois. De ce fait, il faudra que les syndicats vouent leur pleine attention à l'ensemble des réglementations internationales.

Dans cette conception générale, les syndicats insistent donc sur le maintien total, de l'autonomie à propos des négociations collectives. Cette position est dans l'intérêt des deux parties contractantes.

Il est en fait essentiel, pour toute l'économie à travers le monde, c'est que les sociétés multinationales contribuent à l'évolution sociale par des relations dynamiques entre les syndicats et les directions d'entreprise.

