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

Herausgeber: Société d'Etudes Economiques et Sociales

Band: 35 (1977)

Heft: 3

Artikel: Les syndicats et les multinationales

Autor: Ghanadian, Michael

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-137884

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 02.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Les syndicats et les multinationales

Michael Ghanadian,
Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE, Paris

RÉSUMÉ

Dans le présent article, nous cherchons à examiner certains aspects des investissements privés directs, leur prolifération rapide et leur signification économique et politique pour les travailleurs. Après une introduction, nous axons davantage notre étude sur la nécessité historique du pouvoir socio-économique croissant des grandes sociétés, sur la possibilité qu'elles ont de transférer les capitaux et la production ainsi que d'influencer les relations industrielles et les négociations collectives par-dessus les frontières nationales. A partir de cette analyse, nous avons porté notre attention sur certains des moyens et des réglementations proposés par les gouvernements en vue de leur permettre, ainsi qu'aux syndicats, d'atteindre leurs objectifs quant au contrôle des entreprises multinationales.

INTRODUCTION

Le phénomène des affaires internationales, des entreprises de différentes catégories ayant des relations commerciales au-delà des frontières de leur pays d'origine, remonte loin ; on peut citer la British East India Company et les entreprises coloniales. Jusqu'à une époque assez récente, les investissements à l'étranger étaient étroitement liés aux intérêts commerciaux [1]. Les marchands cherchaient alors à obtenir des produits de base pour les vendre dans leur pays d'origine, ainsi qu'à ouvrir de nouveaux débouchés à la production nationale. Ce processus conduisait souvent à investir dans des plantations ou dans des mines ; cependant, dans bien des cas, ce contrôle direct de la récolte ou de l'extraction n'existait pas, comme par exemple pour le thé et les épices importés d'Orient.

Pour ouvrir de nouveaux débouchés à la production nationale, les marchands étaient souvent conduits à investir dans des organisations de vente et des agences. Dans une certaine mesure, les entreprises à orientation internationale ne sont donc pas nouvelles ; ce qui est nouveau, et ce qui frappe aujourd'hui l'imagination du public, c'est le nombre de ces organisations commerciales qui s'est accru rapidement depuis le début des années cinquante, leur importance économique, les nouveaux domaines dans lesquels elles entrent et l'influence qu'on leur attribue dans diverses sphères d'activités économiques et sociales, par suite de leur domination dans les branches les plus avancées de la production.

Cette nouvelle forme d'investissements directs privés à caractère multinational n'a acquis de signification économique et politique que depuis la Seconde Guerre mondiale, au début dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), où la principale caractéristique de la coopération économique a été la « libération » des échanges, par la réduction des tarifs et des contingents, l'assouplissement du contrôle des devises et des mouvements de capitaux, ce qui a activement contribué à l'apparition d'un système multinational caractérisé par des oligopoles et des

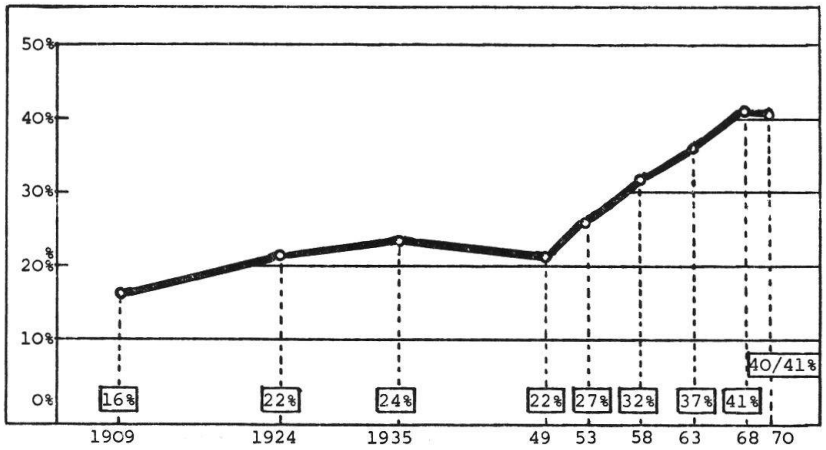
monopoles à centralisation internationale. En fait, le mouvement d'après-guerre vers la « libération » a eu des effets contraires aux objectifs initiaux ; il a développé la domination du marché et la concentration de la production par des centres privés de prise de décisions, de moins en moins nombreux, de plus en plus puissants et de moins en moins contrôlables ; il a accentué la tendance à l'inégalité de développement et de revenu entre les entreprises multinationales et les entreprises nationales. Cette évolution s'est accompagnée d'une division internationale du travail et a beaucoup contribué aux inégalités de développement entre régions et groupes sociaux dans les pays industrialisés, ainsi qu'entre ces derniers et les pays en développement. Aujourd'hui, l'avis général est que le moment est venu de déterminer les conséquences, sur le plan national, du développement des entreprises multinationales, au lieu de les subordonner totalement à des avantages internationaux hypothétiques.

ENRACINEMENT DU PHÉNOMÈNE

Pour évaluer l'importance croissante des entreprises multinationales, il importe de se rendre compte que la prolifération rapide des opérations transnationales des grandes sociétés provient de deux caractéristiques de l'accumulation de capital : sa centralisation et sa concentration. En général, l'unification des processus de production et de distribution par des fusions, des absorptions, des prises de participation croisées, etc., a pour but de centraliser le capital dans une branche ou un secteur de l'économie. Un grand nombre de ces fusions tendent à créer des situations de monopole commercial. C'est ce que montre clairement l'importante étude par Gérald Newbould sur les fusions réalisées en Grande-Bretagne, en 1967-68 [2]. Les réponses aux questionnaires qu'il a envoyés aux dirigeants des sociétés absorbantes ont montré que ceux-ci indiquaient comme principaux motifs pour les absorptions le désir d'obtenir une part du marché ou d'accroître leur part antérieure, et de réduire les problèmes posés par la concurrence en la faisant disparaître.

Diagramme I. — *Le progrès de la concentration*

Part de la production manufacturière nette du Royaume-Uni fournie par les cent plus grandes entreprises.



Source : « The Evolution of Giants Firms in Britain » par S.-J. Prais, « Financial Times », 24 mars 1977.

De plus, il est fréquent que les gouvernements encouragent activement la rationalisation et la centralisation en réponse au développement des entreprises étrangères et pour assurer l'existence d'une industrie nationale. En Europe, on a lancé des fusions inspirées par les gouvernements pour essayer de répondre au « défi américain ». Par exemple, au Royaume-Uni, l'Industrial Reorganisation Corporation (IRC) a favorisé, dans la plupart des branches de l'industrie, des fusions donnant naissance à des unités économiques plus importantes. En 1968, l'IRC a aidé à la fusion d'International Computers and Tabulators avec l'English Electric Computer, pour former l'International Computers Limited, en apportant 10 % du capital du nouveau groupe [3]. Ses activités les plus importantes ont été la création de la British Leyland Motor Company et la fusion de Dunlop et de Pirelli. En France, le Commissariat au Plan a encouragé la concentration des principales entreprises industrielles nationales. Dès 1970, deux sociétés, Usinor et Wendel-Sidelor, fournissaient les deux tiers de la production française d'acier brut. Des entreprises de différentes branches — banque, électricité, chimie, ordinateurs — ont aussi fusionné sous la direction du Gouvernement [4]. Il en est de même en Allemagne, en Italie et en Autriche.

Des études récentes (1976) de la Commission des communautés européennes sur l'évolution de la concentration dans divers secteurs des économies d'Europe suggèrent un accroissement lent mais régulier de la concentration. Cette concentration est surtout due au développement des grandes sociétés et à la disparition de certaines petites entreprises.

Tableau 1. *Degré de concentration dans certaines branches de l'industrie jusqu'en 1975*

	Acier	Construction navale	Automobile	Aéronautique	Traitement des données	Transports aériens
Europe						
Nb de compagnies	12	10	10	12	5	9
% du total de la production	70	70	70	90	82	80
Etats-Unis						
Nb de compagnies	7	—	3	6	4	6
% du total de la production	71	—	95	60	91	60
Japon						
Nb de compagnies	6	4	3	négl.	5	—
% du total de la production	80	80	80		89	—
Monde						
Nb de compagnies	29	—	15	8	4	—
% du total de la production	46	—	66	80	82	—

Source : Revue économique XXII N° 5 ; article de C. Goudima, « L'entreprise aujourd'hui et demain ».

Au Royaume-Uni, on a estimé que les sommes consacrées par les sociétés industrielles et commerciales à en absorber d'autres s'élevaient à plus de 300 millions de livres sterling par an pendant les premières années soixante, à environ 500 millions par an de 1964 à 1966 ; la moyenne a dépassé le milliard de livres par an de 1967 à 1969. Ce processus a ramené dans l'industrie manufacturière le nombre de « grandes » sociétés de 1312 en 1961 à 908 en 1968 [5]. Une étude du professeur Prais a souligné que, en Grande-Bretagne, le nombre des grandes entreprises manufacturières fournissant la moitié de la production nationale était d'environ 2000 avant la Première Guerre mondiale, alors qu'aujourd'hui, il est inférieur à 150 [6].

Inutile de dire que, une fois ce processus de regroupement devenu fréquent dans un secteur quelconque, il a créé une nouvelle dynamique qui lui est propre, celle de la spéculation financière, de la manipulation des cours des titres et du choix du moment des offres. Le rédacteur en chef financier du « Times » a écrit le 3 septembre 1972 : « Pendant la plus grande partie de l'été, les principaux profits réalisables en Bourse ont eu de plus en plus pour origine des offres publiques d'achat, dont la valeur totale cette année est déjà d'environ *1,8 milliard de livres.* » Keynes a dit dans sa « Théorie générale » que, si la formation du capital dans la communauté était le sous-produit d'« un casino », il y avait toutes chances que le travail soit mal fait. Aujourd'hui, on peut dire que les réorganisations de sociétés sont devenues, sous l'angle du choix du moment et des « mariages de convenance » qui ont été conclus, un sous-produit du même casino.

On peut évidemment soutenir que, dans bien des cas, d'importantes économies résultent d'opérations à plus grande échelle, de la liaison de processus différents, du groupement de ressources pour appliquer de grands programmes de recherche et de mise au point, d'une nouvelle répartition des investissements, du choix de techniques perfectionnées appliquées à grande échelle, de la combinaison de ressources pour la commercialisation sur le plan international, etc. Cependant, quelles que soient les justifications commerciales et/ou économiques, cela n'empêche pas qu'un dynamisme inhérent à notre processus de production oblige le capital à se centraliser.

Outre les fusions, qui tendent à centraliser le capital, la croissance autonome des compagnies en provoque la concentration. Les deux forces, centralisation et concentration, agissent simultanément et se renforcent l'une l'autre [7].

Même s'il n'y avait pas eu de fusions, les géants auraient cependant grandi par rapport à l'ensemble de l'économie. Cela résulte de deux faits bien établis : 1. en moyenne, plus une société est importante, plus son taux de profit est élevé [8] ; 2. plus une compagnie fait de bénéfices, plus vite elle peut grandir par autofinancement. Par conséquent, les grandes sociétés se développent normalement plus vite que les petites et prennent donc une part croissante de l'ensemble de l'économie, même sans aucune fusion. Les fusions accélèrent sans aucun doute le processus, mais elles ne sont nullement indispensables à son fonctionnement ou à sa continuation.

Cela dérive du processus capitaliste de développement. En d'autres termes, la concentration a créé des entreprises disposant de capitaux énormes. En Grande-Bretagne, par exemple, en 1961, les vingt-huit plus grandes sociétés de l'industrie manufacturière représentaient environ 30 % du total des actifs nets de la branche et 39 % des actifs nets de l'ensemble des « grandes » sociétés (définies comme celles ayant un actif dépassant 500 000 livres). En 1968, d'après l'étude de la Commission des monopoles du

Royaume-Uni, ces vingt-huit plus grandes sociétés possédaient environ 40 % des actifs nets de la branche et 50 % des actifs nets de l'ensemble des « grandes » sociétés.

Si nous considérons, aux Etats-Unis et en Europe, les quinze plus grandes sociétés, leur taux de croissance combiné au cours de la dernière décennie dépasse de beaucoup celui du PNB des pays de l'OCDE auxquels elles appartiennent.

Tableau 2. *Chiffre d'affaires des plus grandes sociétés des Etats-Unis et d'Europe.*

En millions de $ (investissements privés)	1963	1974	Accroissement annuel
15 des plus grandes sociétés des Etats-Unis	68,7	287,7	+ 13,4 %
15 des plus grandes sociétés d'Europe	30,0	164,8	+ 16,8 %

Sources : « L'entreprise aujourd'hui et demain », par C. Goudima, *Revue économique*, septembre 1971 ; rapports de l'OCDE et des sociétés.

Pendant cette même période 1963-1974, l'augmentation annuelle du PNB, à prix constants, pour l'ensemble des pays de l'OCDE, n'a été que de 10,5 %. En 1974, les ventes des cinquante plus grandes sociétés du monde (24 aux Etats-Unis, 19 en Europe et 4 au Japon) ont atteint 538,6 milliards de dollars, soit plus d'un septième (15,6 %) du PNB total des pays de l'OCDE. Un article consacré à la question dans un important périodique des Etats-Unis (« Fortune ») montre avec preuves à l'appui que, « le noyau financier du capitalisme ne se compose que de soixante sociétés, que 1000 personnes seulement possèdent ou contrôlent. L'augmentation de leurs liquidités totales est évaluée à 75 % des 40,6 milliards de dollars de capitaux frais qui sont nécessaires pour financer la croissance à long terme des pays industrialisés. D'après des prévisions récentes, d'ici vingt-cinq ans, 200 entreprises multinationales domineront complètement la production et les échanges et posséderont plus de 75 % du total des actifs des sociétés du monde capitaliste. »

LE RAPPORT DES FORCES

Syndicats contre multinationales : une approche comparative

Les faits connus suggèrent que la tendance croissante à la centralisation et à la concentration du capital est une conséquence inévitable de notre relation de production actuelle ; si nous acceptons l'opinion de Lozovsky pour qui « le capital est du pouvoir social concentré » [9], il en résulte que cette concentration du capital est une concentration du pouvoir social entre des mains de moins en moins nombreuses. Le développement, sur les plans financier, militaire et industriel, de directoires imbriqués, et la tendance accélérée vers des « centres de domination », sont des manifestations de ce développement.

L'apparition de ces « centres de domination » n'est pas accidentelle ; c'est une conséquence logique d'une intégration des opérations multinationales. Une étude de Michael Z. Brooke et Lee Remmers a conclu que, malgré « l'idéologie actuelle de la gestion, qui parle en termes de responsabilité et de participation personnelles », la logique des sociétés multinationales fait que chaque opération dépendra de plus en plus du siège mondial : « ... une idéologie décentralisante masque une réalité centrali-

sante. Les causes de cette situation comprennent l'intégration des opérations multinationales, le développement accéléré de la technologie et l'évolution rapide, à l'échelle mondiale, des techniques, des stratégies et de la collecte de l'information » [10].

Le degré de centralisation du contrôle varie, bien entendu, d'une industrie à l'autre, mais les secteurs de pointe, comme l'automobile et l'informatique, sont hautement centralisés. Par exemple, Renault fabrique diverses pièces en Roumanie, en Espagne, en Argentine ; elles sont toutes assemblées, pour former la même voiture, dans diverses usines réparties dans le monde entier. Cela signifie que les décisions sur les quantités à produire, quand, où et à quel prix les pièces seront transférées, doivent se prendre au siège central. Cela signifie aussi que chaque pays où Renault a une fabrique de pièces dépend de décisions prises à Paris et a peu de liberté d'action [11].

Les techniques perfectionnées concernant l'information et les télécommunications ont aussi favorisé la centralisation du contrôle. Les tendances dans ce sens semblent étroitement liées à l'introduction du traitement automatique des données. L'accès aux ordinateurs et aux méthodes d'analyse fondées sur la statistique et les mathématiques permet de rationaliser et de quantifier les flux d'information et les processus de prise de décision. On peut ainsi accroître la portée des décisions, aussi bien dans le temps que dans l'espace, ce qui modifie la répartition du pouvoir à l'intérieur de l'entreprise [12].

Même si l'on conserve la structure traditionnelle de l'organisation, les décisions sont prises plus haut dans la hiérarchie de l'entreprise. Cette centralisation accrue s'accompagne, aux niveaux inférieurs de la hiérarchie, d'une moindre liberté de choix et d'une moindre marge de manœuvre ; en d'autres termes, il y a moins de place pour l'initiative individuelle. Comme l'a dit un spécialiste de l'organisation, « à la base de la pyramide, les communications horizontales sont rompues, de sorte qu'il n'y a pas d'interaction directe entre les centres d'opération — les communications, quand elles existent, doivent passer par l'intermédiaire des échelons supérieurs » [13]. Le meilleur exemple en est le dernier système d'ordinateurs IBM qui permettra aux compagnies opérant à l'échelon mondial de contrôler 24 heures par jour divers aspects de l'ensemble de leurs activités : ventes, achats, marges brutes d'autofinancement (cash-flow), lignes de crédit, stocks, etc. D'après R. J. Barnet et R. E. Müller, l'information va au siège social, puis est relayée, sous forme de ce qu'IBM appelle « accès contrôlé », aux cadres supérieurs du monde entier. « Plus élevé est le rang d'un cadre, plus étendue est la partie du grand tableau qu'on lui permet de voir (Les dirigeants d'IBM affirment, en expliquant leur système, que voir le tableau d'ensemble trouble les dirigeants des filiales ; ils travaillent mieux s'ils ne reçoivent que ce qui est nécessaire pour leurs propres opérations) » [14].

Les possibilités de contrôle centralisé qu'offrent les techniques modernes de l'information, s'ajoutant à l'emploi accru de l'« analyse des systèmes » par les entreprises utilisant une technologie très évoluée, renforcent davantage les propriétés organisationnelles des multinationales : hiérarchie, autoritarisme et structure pyramidale. Ces propriétés sont un élément clé du fonctionnement harmonieux de toute unité économique à l'échelon mondial. Elles fournissent aux dirigeants d'une société multinationale une posssibilité exceptionnelle de donner des ordres en sachant qu'ils seront obéis aussi religieusement dans les endroits les plus reculés — qu'il s'agisse de Singapour, de Sao Paulo ou de Sydney — qu'à leur siège de Détroit, de Londres ou de Turin. Les frontières

nationales n'offrent aucun obstacle à la transmission ou à l'exécution des directives venues du siège, sauf si elles sont contraires aux lois nationales, et, même alors, seulement si le pays en cause peut et veut les appliquer ; il est clair que vouloir ne suffit pas, car les entreprises multinationales, par leur nature même, ont de nombreux moyens d'échapper à une législation purement nationale. De plus, la volonté d'appliquer la loi peut être faible ou inexistante, par crainte de représailles des entreprises multinationales qui, comme l'histoire le montre abondamment, n'hésitent nullement à menacer de s'installer ailleurs, de réduire peu à peu leurs investissements ou de concentrer leur expansion ailleurs si un certain gouvernement, celui de leur siège ou un autre, les gêne trop. On en a eu un bon exemple quand, en mars 1971, Henry Ford II a menacé de réduire ses activités au Royaume-Uni (en ne conservant que la production nécessaire pour le marché britannique). La compagnie a aussi suggéré que, à cause de la forme particulière des grèves en Grande-Bretagne, il faudrait quelque temps avant qu'elle puisse recommander le Royaume-Uni pour de nouveaux programmes d'investissement. Pendant cette période, le Gouvernement britannique attaquait vivement les travailleurs en tant que source de danger pour l'économie nationale ; il les a avertis que :

« Si les travailleurs des usines Ford ne cessent pas de réclamer des augmentations de salaire, même des augmentations pour atteindre la parité avec d'autres sections de l'industrie automobile, la compagnie Ford, à son grand regret, malgré son sentiment patriotique à notre égard, transférera sa production ailleurs, par exemple en Belgique » [15].

Les entreprises multinationales ont donc la possibilité, dont elles n'hésitent pas à faire usage, de menacer la sécurité de l'emploi de groupes nationaux de travailleurs, pour les obliger à faire des concessions et pour imposer leur forme de négociation collective.

Contrairement aux entreprises multinationales, les syndicats ne peuvent transmettre d'un pays à l'autre les innovations qui concernent les relations ou les normes de travail que par l'action purement volontaire de leurs homologues des autres pays [16]. Le président d'une entreprise multinationale peut imposer sa volonté aux filiales des autres pays, tandis que, du côté des syndicats, il n'existe aucun individu ni aucune organisation ayant un pouvoir comparable. Dans chaque pays, un syndicat n'adoptera comme objectif une pratique en usage ailleurs que s'il la considère comme avantageuse pour ses membres et comme ayant une priorité supérieure à celle d'autres objectifs liés à des facteurs nationaux, et cela sans négliger ses propres intérêts sur le plan de l'organisation.

Du côté des syndicats, le processus de transfert international de l'influence et/ou du pouvoir est, en outre, gêné et retardé par leurs possibilités très restreintes de communications internationales. Ici encore, il y a un contraste frappant avec les entreprises multinationales, où le contact entre le siège et les filiales étrangères est souvent quotidien — par l'intermédiaire du téléphone, du télex et des liaisons entre ordinateurs — et complété par des réunions fréquentes des dirigeants. Pour les syndicats, les communications internationales sont rares et sporadiques, il s'agit surtout de réunions très espacées dans le temps, d'un petit nombre de voyages de délégués d'organisations nationales et internationales, de bulletins d'information et/ou de revues publiés par ces dernières. Pour beaucoup de centrales nationales, les frais de voyage à eux seuls, constituent, par rapport à leurs ressources, une lourde charge qui, dans certains cas, constituerait un énorme obstacle à des réunions internationales, si elles n'étaient pas

subventionnées par des organismes internationaux. La participation à des réunions syndicales internationales de délégués de syndicats locaux ou de délégués d'atelier, souvent essentielle pour comprendre la signification pratique des clauses des conventions, est rare à cause du coût prohibitif de l'indemnisation pour perte de salaire. De plus, la connaissance des langues étrangères est en général moindre que pour les dirigeants des sociétés et les traductions peuvent être impossibles, parce que trop onéreuses.

Leurs plus grandes possibilités de communications internationales donnent aux dirigeants des entreprises multinationales un énorme avantage par rapport aux syndicats. Les rares études comparatives réalisées par certains secrétariats d'organisations syndicales internationales sont faites en rassemblant péniblement des informations fournies de façon entièrement volontaire (ce qui, quelquefois signifie qu'elles ne sont pas fournies du tout) par des membres des différentes centrales affiliées, qui souvent n'ont pas la formation nécessaire. Il est inévitable qu'ils laissent de nombreuses questions sans réponse. Les dirigeants d'entreprises multinationales peuvent obtenir presque instantanément des comparaisons internationales sur les contrats, les textes législatifs et les pratiques juridiques, s'ils ne les ont pas déjà dans leurs dossiers. Si ces entreprises désirent déformer les faits ou les présenter de façon trompeuse, les syndicats avec lesquels elles négocient sont souvent dans l'incapacité de les réfuter. Blade a dit que :

« ... Les comptes consolidés, le choix des prix de transfert et la répartition des coûts et des bénéfices entre les filiales ont souvent pour effet que la véritable structure financière d'une filiale donnée est non seulement inaccessible pour les syndicats, mais aussi présentée de façon à corroborer le point de vue de la société sur le plan des relations industrielles et des questions fiscales » [17].

De plus, tandis que les dirigeants des entreprises multinationales tendent à tout détourner en faveur d'un objectif unique, le PROFIT, et ont donc l'avantage de l'unité d'action, les organisations syndicales continuent à souffrir de graves divergences d'ordre idéologique ou religieux.

On voit clairement ces différences en comparant les objectifs des syndicats, qui, souvent, sont à la fois considérés comme désirables par les uns et rejetés par les autres. Par exemple, en France, les objectifs de la politique adoptée par la Confédération générale du travail — Force ouvrière (FO) sont en contradiction complète avec ceux de la Confédération française démocratique du travail (CFDT). Celle-ci a déclaré que, non seulement elle refuse de coopérer avec FO, mais qu'elle s'opposera à celle-ci chaque fois que ce sera possible. Dans ce cas, le conflit porte sur le contenu idéologique des objectifs des syndicats.

Il est clair que les différences touchant les méthodes et les objectifs des négociations ajoutent aux difficultés que les syndicats rencontrent pour coordonner leurs activités à travers les frontières nationales. Dans divers pays, les syndicats négocient en général avec des associations d'employeurs groupant à la fois des sociétés nationales et des sociétés internationales et souvent une gamme étendue de branches peu ou pas liées entre elles d'un grand secteur, tel que la transformation des métaux. Cela rend pratiquement impossible une action commune internationale des syndicats à l'égard d'une entreprise multinationale particulière. Ceci a été exprimé au mieux par un négociateur syndical éminent, qui a suggéré que :

« Puisque ces négociations ont tendance à être du type « plus petit commun dénominateur », adapté aux entreprises marginales de l'association, et concernent d'ordinaire le minimum des salaires et des avantages qui leur sont liés, non leur taux effectif, elles ont peu de chances de donner des résultats contraires aux buts essentiels de la coordination centralisée des relations industrielles par les sociétés multinationales » [18].

De plus dans les syndicats d'Europe occidentale, la base a une forte tendance à ignorer de plus en plus l'autorité officielle de ses dirigeants, ce qui s'est manifesté par la pression régulière de grèves sauvages, surtout au Royaume-Uni, mais aussi dans d'autres pays. Comme Hugh Stephenson [19] l'a souligné, « les dirigeants des syndicats nationaux ne guident pas leurs membres, ils sont poussés par eux. Pour certains, ce processus est la régénération du syndicalisme à partir de la base ; pour d'autres, c'est une introduction d'indiscipline, et même d'anarchie, qui trouble le mouvement syndical. Qu'on admette l'une ou l'autre interprétation, ou une combinaison des deux, c'est un processus qui rend actuellement plus difficile pour les syndicats de formuler une stratégie en vue de s'opposer au pouvoir souple des dirigeants d'entreprises multinationales. »

Pour atteindre leurs buts, les sociétés multinationales continuent à exploiter ces différences et ces divisions entre travailleurs. La division et la dispersion du pouvoir du côté des syndicats s'opposant à la coordination et au contrôle centralisés hiérarchiquement du côté des sociétés multinationales rendent plus facile pour ces dernières de continuer à jouer le jeu traditionnel de diviser pour régner. Surtout, grâce au contrôle centralisé sur la répartition internationale de la production et des investissements, les sociétés multinationales peuvent choisir leurs implantations et ont un degré élevé de mobilité, tandis que les différents groupes nationaux de leurs travailleurs sont par nature immobiles.

La raison de l'impact à plus longue portée des sociétés multinationales réside dans leur pouvoir économique, qui transforme actuellement l'économie politique mondiale grâce à son contrôle accru sur les ressources naturelles, les capitaux, la technologie de la production et de la distribution, ce qui, bien entendu, affecte matériellement la nature de la société dans laquelle nous vivons.

On pourrait dire qu'insister sur la taille de quelques compagnies et sur leur domination du marché exagère leur puissance à long terme, mais l'expérience des deux dernières décennies ainsi que la crise économique actuelle tendent précisément à souligner la puissance des grandes sociétés vis-à-vis des Etats. La crise et l'incapacité des gouvernements à réguler les activités économiques suggèrent que, souvent, les gouvernements et les organismes nationaux ne peuvent prendre les décisions concernant la stratégie économique générale, mais seulement en prendre note. Il est facile, pour les grandes sociétés dont les départements financiers sont effectivement leurs propres banquiers internationaux, d'utiliser ou de tourner les décisions prises au niveau gouvernemental telles que les modifications du taux des impôts et des intérêts, les restrictions de crédit, les subventions, etc.

Le degré auquel différentes entreprises multinationales ont appliqué des pratiques perturbantes apparaît non seulement dans le domaine des mouvements de capitaux à court terme et des questions financières générales, mais aussi dans d'autres, telles que : pratiques commerciales restrictives, détermination des prix par des oligopoles, fraude

fiscale, fixation des prix de cession interne entre filiales, versement de redevances, politique scientifique, transfert de technologie, etc. [20]. Ces pratiques perturbantes des sociétés multinationales ôtent tout sens à la notion de « politique économique nationale ». La raison fondamentale d'effets perturbants des activités de ces sociétés est que les gouvernements continuent à les traiter comme des organisations privées (malgré leur rôle public de plus en plus important) agissant sur un marché libre et concurrentiel. Les gouvernements ne peuvent agir avec elles comme ils le devraient parce que leurs lois sont toujours fondées sur les mythes d'un « marché libre » où, comme au XIXe siècle, des entrepreneurs privés acceptent des risques privés pour réaliser des bénéfices privés. Comme Barnet et Müller l'ont souligné, « cela ne s'applique guère aux propriétaires ou aux dirigeants d'IBM ou d'Exxon. Le marché libre est en grande partie une relique » [21]. Le prétendu « marché libre » et sa « main invisible » sont maintenant transformés par suite de la centralisation et de la concentration accélérées de l'industrie, des banques et des assurances, de l'intervention croissante des gouvernements dans le « secteur privé » et du rôle croissant dans l'économie des échanges à l'intérieur d'une même société [22]. La réunion de ces forces a accéléré le déclin du « marché » et, de plus, a supprimé ses fonctions sociales classiques. Il faut surtout dire clairement que, par définition, la notion de *risque* est une notion *sociale*. Pour une société multinationale, il n'y a pas de risque privé. Par exemple, pour les emprunts garantis contractés par la British Leyland Motor Company, Rolls-Royce, Lockheed, etc., le risque de pertes financières est supporté par le Trésor (subventions directes, dégrèvements fiscaux). Il en est de même du « risque » d'une mauvaise planification par la compagnie dans des domaines tels que l'emploi, la pollution, etc., où la charge (« risque ») retombe en entier sur les contribuables qui doivent financer le chômage, la sécurité sociale, l'amélioration du milieu, etc.

Bref, les planifications des entreprises sont de nature sociale dans la mesure où la société toute entière est en cause. C'est donc dans ce contexte qu'il faut définir et contrôler la responsabilité de ces différentes entreprises à l'égard du public.

LE CONTRÔLE DES ENTREPRISES MULTINATIONALES

Les sociétés multinationales sont aujourd'hui sur la défensive. Un malaise s'est répandu dans le public au sujet de leur rôle dans la vie économique et politique. Leur image de marque s'est dégradée davantage à la suite de révélations spectaculaires sur leur recours à la corruption. En 1976, les témoignages reçus par le Sous-Comité sur les entreprises multinationales du Sénat des Etats-Unis ont envoyé des ondes de choc politiques dans le monde entier lorsqu'ils ont révélé des « dessous de table » s'élevant à près de 25 millions de dollars versés par la Lockheed Aircraft Corporation à des personnalités *éminentes* dans divers grands pays étrangers, en particulier le Japon et les Pays-Bas. De nombreux autres cas de corruption ont été révélés : United Brand a effectué des « paiements » de 1,5 million de dollars à de hauts fonctionnaires du Honduras ; Gulf Oil a versé pour 5 millions de dollars de « contributions » en Corée du Sud, en Bolivie et au Liban. De 1971 à 1975, l'International Telephone and Telegraph Corporation a consacré 3,8 millions de dollars à des paiements « non autorisés » dans différents pays. Jusqu'ici, plus de cinquante sociétés des Etats-Unis ont reconnu avoir effectué des versements illégaux, dans leur pays ou à l'étranger. Une liste incomplète des pays en cause comprend le Canada, la France, l'Arabie Saoudite, la Colombie, le Honduras,

Panama, l'Iran, l'Italie, le Japon, le Mexique, les Pays-Bas, la Suède, l'Afrique du Sud, la Corée du Sud et la République fédérale d'Allemagne.

Le caractère sensationnel des révélations sur la corruption pratiquée par les multinationales a forcé les gouvernements, tant au niveau national qu'au niveau international, à réagir à une pression politique croissante en recherchant les moyens de contrôler les activités de ces entreprises. Par exemple, au Royaume-Uni, certaines multinationales ont fait l'objet d'un examen public et la Chambre des Communes a procédé à des enquêtes parlementaires sur les activités de sociétés britanniques en Afrique du Sud et en Sri Lanka. Aux Etats-Unis, des multinationales ont été obligées de fournir des informations détaillées et compromettantes devant le Sénat et devant la Securities and Exchange Commission. En République fédérale d'Allemagne, il y a eu en 1974 une importante audition publique devant le Bundestag ; des sociétés allemandes bien connues ont dû fournir des informations sur leurs investissements dans les pays en développement. Des enquêtes analogues ont été entreprises dans d'autres pays.

Des enquêtes poussées sur le comportement des multinationales ont été également entreprises au niveau international. L'une des plus complètes a été celle du « Groupe des personnalités éminentes », constitué par les Nations Unies en 1972 pour étudier l'influence des entreprises multinationales sur le développement et sur les relations internationales. En 1973 et en 1974, le Groupe a organisé l'audition publique de cinquante personnalités éminentes des milieux gouvernementaux, commerciaux, syndicaux et de la vie publique ; des auditions communes sur les multinationales sont organisées depuis un certain nombre d'années par le Congrès des Etats-Unis et le Parlement européen ; le Conseil de l'Europe a procédé en 1976 à une importante audition parlementaire sur le même sujet.

En réponse aux critiques croissantes du public, les multinationales ont adopté une attitude de défi. En février 1973, environ cent cinquante dirigeants d'entreprises multinationales se sont réunis à Washington à l'Hôtel Mayflower pour examiner la dégradation de l'image de marque de leurs sociétés et les moyens d'y remédier [23]. Le thème central du meeting a été une campagne de grande envergure pour une « attaque coordonnée » des ennemis des sociétés mondiales, dont les principaux sont les parlementaires et les syndicalistes ; le résultat a été une « énorme réaction de la communauté commerciale » qui supposait une stratégie commune de « création d'une image de marque » par l'intermédiaire d'un système de propagande [24] destiné au grand public. On a aussi envisagé un « code de bonne pratique », comme l'avait fait la Chambre de commerce internationale qui, en 1972, avait établi ses propres « directives pour les investissements internationaux » comme « instrument de persuasion morale ». D'autres, comme Jacques Maisonrouge d'IBM, ont demandé une « contrepartie internationale des sociétés multinationales » sur le modèle de l'Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce (GATT) ou du Fonds monétaire international (FMI) [25]. Il va sans dire que, du point de vue des sociétés multinationales le problème n'est pas de réduire leur pouvoir, mais d'éliminer les obstacles qui s'opposent à leur expansion ; c'est ce que montrent le GATT, le FMI et le Code de libération des mouvements de capitaux de l'OCDE.

Le choix d'un organisme international pour réglementer les activités des multinationales est évidemment une chose très importante. Ceux qui existent, par exemple les Nations Unies, le Bureau international du travail ou l'OCDE ont une caractéristique

commune : ils sont trop faibles pour agir sur les sociétés géantes. Du point de vue des sociétés, les organismes internationaux existants présentent donc tous un certain intérêt, mais certains plus que les autres. Par exemple, « les sociétés multinationales envisagent sans enthousiasme que les Nations Unies soient la source de l'autorité internationale en matière de sociétés, à cause de la représentation importante des pays sous-développés » ; « elles préféreraient voir cette réglementation confiée à des organisations dominées par les pays industrialisés, telles que l'Organisation de coopération et de développement économique » [26].

M. Henry Kissinger (alors secrétaire d'Etat des Etats-Unis) s'est fait l'écho de cette volonté ; en 1975, il a demandé à l'OCDE de formuler « des principes directeurs pour l'investissement international et les entreprises multinationales ». En juin 1976, le Conseil des ministres de l'OCDE a ratifié le texte d'une Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales, ainsi qu'un ensemble de principes directeurs à leur intention et il a pris trois décisions adressées aux gouvernements des pays membres : sur des procédures de consultation intergouvernementale concernant ces principes, sur le « traitement national » (en fait, un accord de non-discrimination envers les multinationales inséré, bien entendu, à leur bénéfice) et sur les stimulants et obstacles aux investissements internationaux.

Dans ces directives, un certain nombre de points saillants sont dignes de remarque. Le premier est évidemment que le respect des principes directeurs est « volontaire et ne constitue pas une obligation susceptible d'être sanctionnée juridiquement ». L'application de ce point est poussée étonnamment loin, comme le fait remarquer un membre du secrétariat de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) [27] qui a souligné que, même si une compagnie accepte de se conformer aux principes directeurs, elle a cependant le droit de choisir les informations (autres que celles légalement exigibles), qu'elle fournira aux gouvernements des pays de l'OCDE où elle exerce ses activités. Pour les informations concernant le monde entier, la compagnie peut, à son choix, les présenter par région (ce qui aurait peu d'intérêt pratique, aussi bien pour les gouvernements que pour les syndicats) ou par pays. Enfin, toute compagnie qui ne veut pas être honnête peut se prévaloir d'un passage lui permettant de tenir compte des exigences du secret des affaires ainsi que des frais.

Enfin, il y a une énorme omission dans le catalogue des informations qu'on demande aux sociétés de fournir : on ne parle pas des salaires, des traitements, des avantages qui leur sont liés ou des conditions de travail dans les différents pays.

La seconde observation évidente à faire est que ces directives ne s'appliquent qu'aux activités des compagnies dans les pays membres de l'OCDE. Cela aurait été compréhensible s'il s'était agi de recommandations aux gouvernements des pays membres en vue d'une législation appropriée : aucun organisme international ne peut adresser de recommandations à des non-membres mais, dans le cas présent, il s'agit seulement de directives non obligatoires adressées aux compagnies et l'OCDE aurait certes pu s'attendre qu'elles soient respectées par les entreprises multinationales ayant leur siège dans un pays de l'OCDE pour tous les pays où elles exercent leurs activités. On a cependant exprimé le vague espoir que, « la coopération internationale dans ce domaine devrait s'étendre à tous les Etats » et on y a ajouté la promesse que « les pays membres soutiendront pleinement les efforts entrepris avec le concours des pays non-membres et spécialement des pays en développement afin d'améliorer le bien-être et les niveaux de

vie de tous les peuples... » Il n'en reste pas moins que l'OCDE est en avance par rapport au Bureau international du travail et à la Commission des sociétés transnationales des Nations Unies qui viennent seulement de commencer à discuter la teneur effective d'une déclaration ou d'un accord international dans le domaine de leur compétence. L'OCDE a, en fait, établi le précédent d'un texte non contraignant, plein de lacunes permettant aux compagnies d'y échapper ; il est clair que ce précédent jouera sans doute un rôle important dans les discussions à venir au sein du BIT et de l'ONU.

La troisième caractéristique remarquable des directives est qu'elles contiennent une section traitant de l'emploi et des relations industrielles. Celles-ci sont d'ordinaire fondées sur les normes sociales reconnues dans la plupart des pays de l'OCDE. On demande aux sociétés de « respecter le droit de leurs salariés d'être représentés par des syndicats » (la portée de cette obligation est immédiatement réduite par les mots « et d'autres organisations légitimes de salariés », ajoutés vraisemblablement pour la poignée de compagnies qui refusent encore de reconnaître de véritables syndicats). Dans le cas de fermeture entraînant des licenciements collectifs, les directives demandent aux sociétés « d'en avertir dans un délai raisonnable » et de procéder à des consultations avec les syndicats et les autorités publiques « de façon à atténuer au maximum tout effet défavorable ». On pourrait objecter que tout cela est déjà de pratique courante dans les pays industrialisés qui ont des syndicats puissants et bien établis.

Il est certes prévu que le Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales de l'OCDE procédera périodiquement « à des échanges de vues sur les questions se rapportant aux principes directeurs et sur l'expérience acquise dans leur application » et invitera les entreprises ainsi que les Commissions consultatives patronale et syndicale (CCEI et CSC) à exprimer leur opinion, mais il n'y a aucun véritable mécanisme d'examen des plaintes analogue à celui existant au BIT, ce que le Conseil de l'OCDE a exprimé très clairement en décidant de façon catégorique que « le Comité devra s'abstenir de tirer des conclusions sur le comportement d'entreprises déterminées ». Un réexamen général est aussi prévu « dans un délai de trois ans, en vue de rendre plus efficace la coopération économique internationale entre pays membres dans les domaines relatifs à l'investissement international et aux entreprises multinationales ». L'avant-propos de la déclaration dit aussi que « des efforts qui se poursuivront à l'OCDE (...) pourront déboucher sur de nouveaux accords et arrangements internationaux en la matière ». Il faudrait être naïvement optimiste, cependant, pour voir dans cette phrase une promesse automatique de l'adoption de règles contraignantes ; elle peut tout aussi bien concerner de nouveaux accords en vue de protéger les multinationales d'un traitement discriminatoire ou d'autres mesures pour « améliorer le climat de l'investissement international », ce qui est très nettement une partie du « domaine » dans lequel de nouveaux accords pourraient être conclus sous l'égide de l'OCDE.

Il n'est donc pas étonnant que le Conseil syndical nordique [28] ait déclaré carrément que les directives de l'OCDE sont inacceptables et se soit adressé aux gouvernements des quatre pays en cause pour qu'ils demandent immédiatement l'ouverture de nouvelles négociations « afin d'améliorer les directives dans l'intérêt des travailleurs, de l'emploi et du progrès social ».

On commence à se rendre compte qu'un accord multilatéral et universellement *contraignant* sur les activités des multinationales peut seul fournir un moyen efficace de contrer leur influence qui s'étend, à l'échelle mondiale, dans tous les domaines. Les

Nations Unies sont devenues de plus en plus un foyer pour la recherche d'un contrôle international des multinationales [29]. Les syndicats ont constamment plaidé pour l'élaboration d'un Traité multilatéral sous les auspices des Nations Unies, dont l'application serait surveillée par une agence des Nations Unies. Comme un premier pas dans cette direction, les syndicats ont accueilli la décision du Comité économique et social des Nations Unies de mettre sur pied une Commission des sociétés transnationales, appuyée par un Centre d'information et de recherche. Cependant, dans l'attente de la conclusion des négociations en cours sur le traité et l'Agence de contrôle, la Commission des Nations Unies devrait suivre simultanément quatre lignes d'action : en premier lieu, établir des directives et un mécanisme pour développer une coopération effective entre les gouvernements dans leurs relations avec les entreprises multinationales ; en second lieu, promouvoir de manière coordonnée une législation nationale dans les domaines où le contrôle gouvernemental est nécessaire ; en troisième lieu, adopter des conventions internationales imposant des normes obligatoires de conduite aux entreprises ; et quatrièmement, garder sous constante revue l'impact des entreprises multinationales sur les structures industrielles et le développement économique et social de tous les pays, aussi bien que sur le commerce international.

Une esquisse annotée du Code des Nations Unies est actuellement présentée à la troisième session (avril-mai 1977) de la Commission. On prévoit que le texte définitif sera prêt en mai 1978 et sera ensuite soumis aux Nations Unies pour ratification. D'autres institutions spécialisées comme l'Organisation internationale du travail et la Conférence des Nations Unies pour le commerce et le développement (CNUCED) ont beaucoup discuté des activités des multinationales et de leur contrôle. Jusqu'ici, on n'a obtenu aucun résultat tangible et il serait peu sage d'évaluer actuellement le contenu d'aucun « code » futur.

CONCLUSIONS

Les problèmes posés par les entreprises multinationales ne sont pas entièrement nouveaux. La concentration du capital à l'échelon national a donné lieu à des problèmes analogues. Cependant, les opérations de ces entreprises à une échelle énorme et à travers les frontières nationales ont nettement modifié l'équilibre des forces entre leurs dirigeants et les syndicats dans le contexte traditionnel d'une économie nationale et ont donné aux problèmes anciens un nouvel aspect. Ils sont d'autant plus graves que le cadre et les structures à l'intérieur desquels les problèmes syndicaux ont été résolus dans le passé évoluent rapidement ou même disparaissent, tandis qu'on n'en a pas encore construit de nouveaux.

Traditionnellement, l'action des syndicats s'est fait sentir à deux niveaux, celui de l'industrie et celui des gouvernements. Le degré d'importance relative de ces deux niveaux a varié d'un pays à l'autre, mais, pour l'action au niveau gouvernemental, il devient de plus en plus clair que, en face du pouvoir socio-économique solide des multinationales, les institutions parlementaires ne fournissent aucun moyen efficace d'exercer un pouvoir équilibrant. C'est ce qu'a souligné le correspondant du *Times,* qui a dit que « Il y a eu, dans le passé, une conspiration pour voiler ces tendances. Les politiciens des gouvernements ont été des conspirateurs, parce qu'ils ont évité, professionnellement, de reconnaître ou de publier le degré auquel le contrôle de leur propre environ-

nement économique leur échappe. Ils se trouvent dans la situation difficile d'avoir la responsabilité sans avoir l'autorité. Les banquiers et les industriels internationaux ont aussi participé à la conspiration, car, dans leur propre intérêt, ils ne veulent pas attirer l'attention sur le fait que leur pouvoir augmente aux dépens des gouvernements pour des questions fondamentales de politique économique nationale »... « Les gouvernements doivent danser comme le commerce international siffle » [30].

En outre, dans notre société, l'influence des pouvoirs extérieurs sur l'Etat est omniprésente. D'une façon plus détaillée, elle peut prendre des formes telles que les activités coûteuses des groupes de pression dépendent des grandes sociétés, les relations étroites des industriels avec les politiciens, les militaires et les fonctionnaires, le rôle accepté des gens d'affaires dans un grand nombre d'institutions et d'organismes spécialisés de l'Etat chargés de prendre des décisions [31]. Des controverses politiques récentes ont montré que les partis conservateurs, et parfois les partis sociaux-démocrates, jouent un rôle important comme intermédiaires du pouvoir et des intérêts des sociétés dans l'Etat. Le scandale du Watergate n'est que l'exemple le plus évident de l'effet de boomerang que peut avoir l'application de politiques antidémocratiques dans le pays et à l'étranger.

Quand la CIA a renversé un premier ministre iranien, dûment élu — Mohammed Mossadeq — qui avait essayé « irrationnellement » d'empêcher la Gulf et la Standard Oil de prendre le pétrole de son pays, ou quand cette même CIA a conservé les bananeraies du Guatemala à United Fruit, ou a renversé au Chili un gouvernement démocratique régulièrement élu qui empiétait trop sur les prérogatives des sociétés, ou qu'en Bolivie..., au Brésil..., en Grèce..., en Indonésie..., etc., des choses de ce genre se sont passées, elles ont toujours été et sont encore considérées comme des initiatives patriotiques des Etats-Unis, applaudies par les gens d'affaires, pour établir la stabilité économique et maintenir « la confiance de l'industrie ». Ces faits tendent à suggérer que le Pentagone, la CIA et la puissance militaire des Etats-Unis servent à établir les règles de base dans le cadre desquelles l'Amérique peut faire des affaires. Les institutions parlementaires deviennent ainsi une « escroquerie démocratique ». On nous conduit à croire que le nouveau système nécessaire pour notre survie à tous n'existe pas. De plus en plus, l'argument le plus fort avancé pour défendre les sociétés multinationales est précisément cette absence d'autre solution. Cela a été exprimé au mieux par Barnet et Müller : « On affirme que les entreprises d'importance mondiale sont préférables aux avares commerçants nationaux. Elles paient plus d'impôts, emploient plus de personnel et trichent moins. Par rapport aux gouvernements dictatoriaux corrompus, les dirigeants du monde sont relativement éclairés et honnêtes. Par rapport aux égoïstes intérêts nationaux accrochés à des privilèges, ces entreprises sont moins particularistes. Une planète dirigée par des entreprises mondiales promet plus de liberté et moins de terreur que l'Etat policier stalinien. Ceux qui disposent d'un pouvoir croissant sur nos vies le défendent en affirmant qu'il n'y a rien de mieux » [32].

Cependant, il existe d'autres normes, d'autres moyens d'organiser nos ressources et nos vies, qui transcendent le vieil « ordre » économique. C'est grâce à un nouvel ordre économique international et à de nouvelles valeurs sociales qu'on arrivera à d'autres solutions pratiques. En d'autres termes, la recherche d'une solution différente est intimement liée à une modification de notre échelle des valeurs sociales, qui doit reconnaître que le but de l'organisation sociale devrait être le développement des êtres

humains et non le maximum de profit. Le rôle de nos organisations sociales devrait être de réaliser des structures donnant aux individus, agissant en coopération avec d'autres, le droit et la possibilité de participer, là où ils travaillent et là où ils vivent. Ce problème de la participation démocratique est essentiel pour tout contrôle efficace ou pour toute restructuration des entreprises mondiales. La démocratisation de l'économie et de nos institutions doit être un moyen de favoriser la participation directe des citoyens à la réforme de la collectivité et celle des travailleurs à leur lieu de travail.

Bref, le contrôle et/ou la réorganisation des grandes entreprises sont irréalisables sans la réorganisation des buts et des priorités de la Société toute entière, qui, à son tour, exige qu'une réponse efficace au défi des entreprises multinationales soit intégrée dans une stratégie générale coordonnée de la part des mouvements syndicaux et ouvriers, tant dans les pays « hôtes » que dans les pays d'origine.

---

[1] D. H. Robertson : *Trade Policy and the Impact of the Multinational Enterprise on Trade Flows* (conférence sur les entreprises multinationales), Université de Reading, 28-30 mai 1970.

[2] Voir le *Times*, 3 septembre 1972.

[3] Voir *Industry Week* (Londres), 20 mars 1970, p. 13.

[4] *Global Reach*, par R. J. Barnet et R. E. Müller, p. 39.

[5] Congrès des syndicats, *Economic Review*, 1970.

[6] *The Evolution of Giant Firms in Britain*, par S. J. Prais, Université de Cambridge, 1977.

[7] Voir *The Theory of Capitalist Development*, par Paul M. Sweezy, Université de Harvard, 1962.

[8] Voir *Profit in the United States : An introduction to a study of economic concentration and business cycles*, par Howard S. Sherman, Cornell University Press, 1968 (en particulier le chapitre 2).

[9] *Trade Unions*, par Lozovsky, p. 16 (Martin Lawrence, 1935).

[10] *The Strategy of Multinational Enterprises*, par Michael Z. Brooke et Lee Remmers.

[11] Cité par R. J. Barnet et R. E. Müller, dans *Global Reach*, p. 42.

[12] Voir *Trade Unions on Technological Change*, rapport de recherche par la centrale syndicale suédoise (Landsorganisationen), 1966.

[13] Stephan Hymer, cité dans *Global Reach*, p. 42.

[14] *Global Reach*, par R. J. Barnet et R. E. Müller, p. 42-43.

[15] *Trade-Unions Register*, 1970, p. 47.

[16] Cette analyse se fonde principalement sur les conclusions de Nat Weinberg, ancien directeur des projets spéciaux des United Automobile Workers (Syndicat des travailleurs de l'automobile des Etats-Unis).

[17] David H. Blade : « International Labour », *San Diego Law Review*, volume 11, p. 179.

[18] Nat Weinberg, ancien directeur des projets spéciaux des United Automobile Workers, Etats-Unis (10-13 novembre 1974, Université du Michigan), « Conference on industrial relations problems raised by multinational corporations in advanced industrial societies ».

[19] *The Coming Clash*, par Hugh Stephenson, 1972, p. 160. Voir aussi le *Donovan Report*, rédigé pour la Royal Commission on employers and trade unions, du Royaume-Uni.

[20] L'auteur désire souligner l'immense importance des politiques et pratiques perturbantes des entreprises multinationales, mais ne désire pas s'étendre sur ce point, faute de place. Il a déjà fourni des informations sur ce sujet dans le *Document du TUAC sur les entreprises multinationales*.

[21] Richard J. Barnet et Ronald E. Müller, *Global Reach*, p. 374.

[22] On estime que les cessions à l'intérieur d'une même multinationale représentent 25 % du total des échanges internationaux.

[23] *Global Reach*, par Richard J. Barnet et Ronald E. Müller, p. 105.

[24] *Ibid.*, p. 105.

[25] *Ibid.*, p. 372.

[26] *Ibid.*, p. 119.

[27] John A. Riddell, secrétaire du Groupe de travail CISL / Comité de liaison des secrétariats professionnels internationaux sur les sociétés multinationales. Voir *Free Labour World*, juillet-août 1976.

[28] Représentant des syndicats du Danemark, de la Finlande, de la Norvège et de la Suède.

[29] Jusqu'ici, la Commission des sociétés transnationales des Nations Unies a eu deux grandes sessions, à New York en 1975 et à Lima en 1976.

[30] Hugh Stephenson, *The Coming Clash*, 1972, p. 126.

[31] *The Washington Pay-off : A lobbyist's own story of corruption in government*, par Robert N. Winter-Berger, New Jersey, 1973.

[32] Richard J. Barnet et Ronald E. Müller : *Global Reach*, 1974, p. 385.