

ac

Code de conduite pour les entreprises
ayant des filiales en Afrique du Sud

I.- Code des Neuf

1) Le 20 septembre 1977, le Conseil des Ministres des Affaires étrangères des CE a adopté un code de conduite pour les entreprises opérant en Afrique du Sud.

2) Ce code a une motivation purement politique. L'objectif des Neuf est d'utiliser leur poids économique dans la lutte contre l'apartheid.

3) Le code de conduite des Neuf contient presque exclusivement des recommandations de politique sociale (relations au sein de l'entreprise, main-d'oeuvre migrante, salaires, promotion des travailleurs noirs, déségrégation sur les lieux de travail). Il prévoit également une procédure de rapports annuels pour mesurer les progrès réalisés dans l'application du code.

Un des principaux aspects du code est certainement l'encouragement formulé aux syndicats. Le code souligne qu'ils ne sont pas illégaux et que, "si les salariés africains noirs décidaient de donner à leur représentation la forme d'un syndicat, l'entreprise devrait accepter ce choix".

4) Les associations patronales de la Communauté sont convenues d'appliquer le code aussi strictement que possible.

La Confédération européenne des syndicats considère le code des Neuf comme positif, tandis que la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) estime que son texte ne va pas assez loin, car il ne prévoit pas de mécanisme pour vérifier les informations fournies dans les rapports an-

nuels prévus et n'est pas assorti de sanctions.

5) Il n'y a pas eu jusqu'ici de réactions spécifiques des pays africains au code des Neuf. Cela est compréhensible, le code s'inscrivant dans leur ligne de conduite vis-à-vis de l'Afrique du Sud.

Les pays de l'Afrique noire ont adhéré à la Déclaration de Lagos pour l'action contre l'apartheid (août 1977). Ils appuient régulièrement les offensives diplomatiques dirigées contre l'Afrique du Sud et la Rhodésie du Sud.

Le Nigéria exige l'inclusion, dans les contrats passés avec certains de ses fournisseurs, notamment du secteur de la construction, d'une clause qui interdit le maintien de relations d'affaires avec l'Afrique du Sud. Dans la pratique, les Nigériens font cependant preuve de pragmatisme.

6) Le gouvernement et l'industrie sud-africains ont rejeté le code des Neuf qui, à leurs yeux, porte atteinte à l'ordre juridique national.

II.- Etat de la question à l'OCDE

1) Bilatéralement et multilatéralement, les Neuf ont demandé aux pays industrialisés de l'OCDE d'adopter volontairement leur code. L'examen de la question (24 novembre 1977) a unanimement établi que l'OCDE n'était pas l'enceinte adéquate pour traiter un objet qui a une résonance politique et concerne un pays non membre.

2) En sa qualité de présidente des CE, la RFA a convoqué une réunion informelle et confidentielle au niveau d'experts (Bonn, 17 novembre 1978) pour tenter de convaincre les autres pays de l'OCDE - en particulier ceux qui sont de grands investisseurs, dont la Suisse - d'adopter le code des Neuf. Comme

il fallait s'y attendre, cette tentative a échoué. Il est apparu à la réunion que le degré d'entente entre les pays de la Communauté était limité, notamment en ce qui concerne l'information annuelle des firmes.

Les échanges de vues ont permis de constater que le problème d'adopter des mesures coercitives à l'égard de l'Afrique du Sud demeurerait une préoccupation constante des gouvernements occidentaux et en particulier de ceux qui sont membres du Conseil de sécurité des Nations Unies.

La délégation suisse a attiré l'attention des participants à la réunion de Bonn sur les travaux en cours à l'ONU en vue d'établir un code de conduite multilatéral non contraignant s'inspirant des codes existants.

III.- Autres codes de conduite

Les codes de conduite autonomes se sont multipliés depuis 1974. La Grande-Bretagne et l'Australie ont des codes gouvernementaux, le Canada, les Etats-Unis et la Suède des codes émanant de milieux privés.

Tous ces codes visent à atténuer les conséquences de l'apartheid au point de vue matériel. Ils se différencient cependant sur la publicité à donner aux progrès réalisés dans leur application. Pour les Etats-Unis, un code volontaire ne se prête pas à la publication d'informations sur sa mise en pratique, alors que la procédure d'information est prévue par le code britannique.

L'existence des différents codes de conduite n'a pas manqué de contribuer à sensibiliser l'opinion publique sur le sort des non-blancs et de son amélioration.

IV.- Des réactions en Afrique du Sud

1) Les autorités sud-africaines ont rejeté le code de la Communauté (voir point I, chiffre 6, ci-dessus).

2) La Fédération des chambres de l'industrie sud-africaines ne serait par contre pas opposée au code des Etats-Unis (Sullivan) en raison de son caractère général et souple.

3) Le gouvernement et les industries sud-africains semblent vouloir aller à la rencontre des pressions internationales. Deux commissions (Wiehahn et Rickert) étudient les conditions des travailleurs non-blancs et élaborent une loi qui pourrait prévoir l'abolition de la discrimination raciale sur les lieux de travail.

4) En décembre 1977, dix importantes organisations d'employeurs d'Afrique du Sud ont adopté un code de conduite visant à éliminer les pratiques discriminatoires fondées sur la race ou la couleur en matière d'emploi.

Ce code (Saccola) est cependant assez vague en ce qui concerne la reconnaissance des syndicats africains et très prudent dans la formulation relative à la suppression des réservations d'emplois.

IV.- Mesures de la RFA, de la Grande-Bretagne et du Canada

1) Le gouvernement fédéral allemand n'accordera plus la garantie des risques à l'exportation pour des contrats à long terme. Il fixe en outre un plafond de 50 millions de DM pour les exportations à court et à moyen terme. L'octroi de la garantie des risques à l'exportation est soumis à deux conditions :

a) les exportateurs qui ont des représentations ou des filiales en Afrique du Sud doivent s'engager à respecter le code de conduite des Neuf;

b) chaque exportateur doit certifier que les biens ne seront pas réexportés vers la Rhodésie du Sud. Il pourrait néanmoins être dérogé à cette mesure lorsque la situation de l'emploi ou un intérêt de l'Etat le justifie.

2) La Grande-Bretagne fait dépendre l'octroi de la garantie des risques à l'exportation pour les livraisons à l'Afrique du Sud d'un engagement de l'exportateur à respecter le code.

3) Le gouvernement canadien a pris des dispositions pour supprimer la garantie des crédits à l'exportation, des prêts et des investissements en Afrique du Sud en même temps qu'il rappellerait ses attachés commerciaux à Johannesburg et au Cap tout en étudiant la possibilité d'annuler les dégrèvements fiscaux accordés aux entreprises opérant en Namibie.

V.- Attitude des entreprises suisses

1) Lors des consultations qui ont eu lieu avec les entreprises suisses opérant en Afrique, il est apparu que leurs filiales agissent déjà en conformité avec le code des employeurs sud-africains (Saccola) qu'elles considèrent comme étant plus réaliste que le code de la Communauté et du fait qu'il n'est pas contraire à la législation nationale.

Parmi les firmes suisses, Nestlé est allée bien au-delà des dispositions minimales du code sud-africain, notamment dans la promotion du personnel non-blanc à des postes de responsabilités.

Quant au code des Neuf proprement dit, les entreprises suisses intéressées n'y sont pas opposées. En fait, elles appliquent dans une large mesure et depuis longtemps - non seulement vis-à-vis de l'Afrique du Sud, mais d'une façon générale - les règles que ce code prévoit. L'exigence de produire un rapport annuel soulève cependant des objections de leur part.

Par ailleurs, les entreprises suisses se rallient aux principes directeurs qui figurent dans la déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales de l'OCDE ainsi qu'à la déclaration tripartite du Conseil d'administration de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

2) Nos firmes à l'étranger veillent de façon constante à la formation de la main-d'oeuvre locale.

Au Bophuthatswana, trois entreprises suisses (BBC, Ciba-Geigy et Holderbank) ont créé en 1976, en collaboration avec les banques suisses établies en Afrique du Sud et en association avec une firme sud-africaine, un centre de formation professionnelle. A ce centre, situé à environ 40 km de Pretoria, cinq cents élèves suivent actuellement des cours dans diverses spécialisations.

VIII.- Position suisse

En 1973 déjà, le Conseil fédéral avait émis l'espoir que les maisons suisses établies en Afrique du Sud s'efforceraient, dans la mesure où les lois en vigueur le permettraient, d'assurer à leur personnel local les meilleures conditions et chances d'avancement possibles ainsi que d'éliminer toute discrimination raciale dans leurs établissements.

Les entreprises suisses ont répondu positivement, et de leur propre chef, à ce désir. Elles sont décidées à poursuivre leurs efforts dans cette direction. De ce fait, leur attitude est très proche de celle des pays qui se sont donné un code de conduite.

Si les entreprises suisses n'ont pas adopté le code des Neuf, les raisons en sont davantage formelles (publication de rapports annuels) que de fond. Elles en appliquent cependant les dispositions principales et si nos maisons ne veulent pas franchir le dernier pas, c'est qu'elles n'entendent pas limiter à un seul pays leur action sur le plan social. Leur détermination de veiller partout où elles sont implantées à ce que le personnel local jouisse de conditions sociales satisfaisantes, fait que nos entreprises sont aussi avancées dans ce domaine, si ce n'est plus, que celles d'autres pays industrialisés.

Les milieux patronaux et syndicaux observent une attitude positive à l'égard des initiatives de nos maisons qui vont dans ce sens.

En ce qui concerne notre position à l'endroit du code des Neuf et d'autres initiatives se rapportant à cette question, nous maintenons un contact étroit avec nos partenaires de l'OCDE. Nous recherchons avant tout une approche coordonnée de tous les pays intéressés.