

VI. RELATIONS INDUSTRIELLES

L'entreprise canadienne qui songe à établir une antenne dans la Communauté devra tenir compte du genre de rapports qu'elle souhaite avoir avec ses travailleurs. Dans plusieurs États membres de la CE, des règles nationales donnent aux travailleurs des droits et des pouvoirs qui sont de loin supérieurs à ceux qui ont cours au Canada. Mais il n'en va pas ainsi de tous les pays de la Communauté.

La Communauté s'applique à mettre au point une politique commune des relations patronales-syndicales, probablement d'une façon qui augmentera les pouvoirs des travailleurs dans plusieurs pays, mais il n'y a pas encore unanimité sur ce point. Comme on l'a vu dans la section II-6 du présent rapport, l'une des raisons pour lesquelles la Communauté n'a pu adopter la cinquième directive sur les sociétés, qui traite de la structure des sociétés anonymes, était l'absence d'unité de vues sur la place des travailleurs dans la gestion de la société. Le même sujet de la participation des travailleurs explique en grande partie les difficultés que pose l'adoption d'un règlement portant statut de la société européenne, dont il a été question dans la section IV du présent rapport.

Des différences nationales considérables demeureront tout probablement, même si des règles communautaires sont adoptées, étant donné que les textes proposés pour régir cet aspect sont formulés d'une façon qui donne aux entreprises une grande latitude au chapitre de la participation des employés. On trouve un exemple parfait de cette démarche libérale dans ce que l'on appelle la «Charte sociale» des droits du travailleur, présentée par la Commission européenne en 1989. Tous les États membres, à l'exception du Royaume-Uni, ont approuvé la Charte, qui reconnaît aux travailleurs 12 droits fondamentaux, notamment le droit à de meilleures conditions de vie, à la formation professionnelle et à une sécurité sociale suffisante. Mais la plupart des propositions sont formulées de façon si générale que la Charte est davantage un ensemble de principes moraux qu'un code de conduite obligatoire à l'intention des employeurs ou des gouvernements.

Les entrepreneurs canadiens qui voudraient investir dans la CE devraient donc s'efforcer de comprendre et de remplir leurs obligations aux termes des règles communautaires actuelles, en ce qui concerne les droits et les pouvoirs des travailleurs. C'est un aspect des règles de la CE qui évoluera, comme évolueront sans doute les règles canadiennes correspondantes, mais les changements se feront graduellement et non d'un seul coup. Il importe aussi d'examiner les règles et obligations imposées dans chaque pays, étant donné qu'elles varient énormément.

Les investisseurs canadiens devraient savoir ici qu'ils devront instituer ce que l'on appelle un «comité d'entreprise», en vertu des lois nationales de la plupart des États membres. Ces comités sont composés de représentants des travailleurs, qui ont le droit d'être informés et consultés par la direction. Cependant, même pour la notion de comité d'entreprise, il existe d'importantes différences d'un pays à un autre. Le Royaume-Uni et l'Irlande n'obligent pas les sociétés à instituer des comités d'entreprise. La taille à partir de laquelle une société doit avoir un comité d'entreprise varie d'un pays à un autre. En France et en Espagne, par exemple, c'est à partir de 50 travailleurs, et en Allemagne à partir de cinq.

Chaque pays de la CE applique aussi des règles différentes en ce qui concerne l'obligation pour l'entreprise d'informer et de consulter le comité. Par exemple, une société belge doit fournir des informations à différentes périodes (chaque trimestre, chaque année et tous les quatre ans, selon le genre d'information) à un comité d'entreprise qui n'a pas de pouvoir de négociation. En Allemagne, un comité d'entreprise a le droit de recevoir des informations et d'être consulté sur toute question importante intéressant les activités de l'entreprise, et il a aussi le droit d'intervenir sur certaines questions, notamment les méthodes de rémunération et l'organisation du temps de travail.

Au niveau communautaire, plusieurs règles concernent les droits des travailleurs. Il s'agit par exemple de l'égalité des hommes et des femmes en