l'OBSERVATEUR de l'OCDE

LES FEMMES ET L'EMPLOI

N° 104/MAI 1980

Sommaire

LES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL 3

CHANGEMENT TECHNIQUE ET POLITIQUE ÉCONOMIQUE
par Jean-Jacques Salomon, conseiller spécial, Direction de la science, de la technologie et de l'industrie 16

AIDE A LA TURQUIE 23

LES MIGRANTS DANS LA SITUATION ÉCONOMIQUE ACTUELLE 24

LA RESPONSABILITÉ DES SOCIÉTÉS-MÈRES DU FAIT DE LEURS FILIALES 26

NORMES COMPTABLES POUR AFFAIRES INTERNATIONALES 28

NOUVELLES PUBLICATIONS DE L'OCDE 30

l'OBSERVATEUR de l'OCDE

N° 104 mai 1980

Publication bimestrielle en anglais et en français éditée par l'ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES.

BUREAUX DE LA RÉDACTION: Service de l'information de l'OCDE, Château de la Muette, 2 rue André-Pascal, F 75775 PARIX CEDEX 16.

Les articles sans copyright peuvent être reproduits à condition d'être accompagnés de la mention « Reproduit de l'OBSERVATEUR DE L'OCDE » en précisant la date du numéro. Deux exemplaires justificatifs devront être envoyés au rédacteur en chef. Les articles signés ne pourront être reproduits qu'avec la signature de leur auteur.

L'Organisation n'est pas tenue de rendre les manuscrits qu'elle n'a pas sollicités.

Les articles signés expriment l'opinion de leurs auteurs et non pas nécessairement celle de l'OCDE.

Abonnement (un an):
F36,00; £4.00; $EU9.00.
Le numéro:
F7,00; £0.80; $EU1.75.

RÉDACTEUR EN CHEF: Jane Bussière

RÉDACTEUR EN CHEF ADJOINT: Ulla Ranhall-Jeanneney

DIRECTION ARTISTIQUE ET TECHNIQUE: Marc Delemme

ASSISTANT: Gérald Tingaud

RECHERCHE PHOTOGRAPHIQUE: Silvia Lépot, Rina Maiden

Toute correspondance doit être adressée au rédacteur en chef.

PHOTOS : Couverture : Kjell Johansson — Bildhuset ; page 8 (gauche à droite)*: Hugh — Sygma ; Matias Uusikyla — ministère finlandais des Affaires étrangères ; Bundesbildstelle, Bonn ; page 14* (gauche à droite)*: Sygma ; Press Association Photos ; Syndication International ; page 18 : ASEA ; page 22* (gauche à droite)*: OECD Publications and Information Center, Tokyo ; ministère danois des Affaires étrangères ; page 25 : Alain Nogues — Sygma.*

Une conférence à l'OCDE

LES FEMMES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

Les femmes sont, malgré le ralentissement économique, de plus en plus nombreuses sur le marché du travail — notamment les femmes mariées dont les mères de jeunes enfants. Au début de cette période, elles ont été protégées pour un temps, du fait qu'elles sont concentrées dans des branches d'activité alors moins touchées, comme les services. Mais ce répit n'a été que de brève durée. En effet, moins bien formées ou ayant des qualifications pour un nombre limité de professions traditionnellement féminines, elles ont vu les débouchés se raréfier et leurs chances de trouver un emploi dans d'autres secteurs réduites. Elles paient maintenant un tribut croissant aux difficultés économiques; leur taux de chômage est dans la plupart des pays Membres plus élevé que celui des hommes.

Ces constatations ont servi de toile de fond aux discussions qu'ont eues à l'OCDE à la mi-avril certains ministres (travail, éducation, condition féminine) et autres responsables de l'égalité des chances et de la vie professionnelle des femmes dans les pays Membres.

Un rôle croissant dans l'économie

«L'attachement des femmes à la vie active se rapproche de plus en plus de celui des hommes», constate le rapport analytique qui a servi de base de discussion à la conférence. A ceux, qui n'ont voulu voir dans le désir des femmes d'avoir une vie professionnelle indépendante qu'un épiphénomène lié à la forte croissance économique que les pays de l'OCDE ont connue jusqu'au début des années soixante-dix, les chiffres apportent un démenti irréfutable. En effet, la récession et le ralentissement de la croissance n'ont pas eu d'incidence sur la progression du taux d'activité des femmes (tableau 1). D'autres facteurs sont par conséquent en jeu. Démographie, enseignement, législation, rapports et attitudes personnels, structure familiale — tous ces éléments semblent avoir évolué de façon irréversible dans une même direction et concouru à donner aux femmes davantage de possibilités de choisir leurs rôles à la fois dans la famille et dans l'économie.

L'un des phénomènes les plus visibles de l'augmentation du taux féminin d'activité est la proportion de femmes mariées qui exercent un emploi rémunéré (graphique A), encore que cela tienne en grande partie, dans la plupart des pays, à l'accroissement des taux de nuptialité qui correspond à un fléchissement de la proportion des femmes célibataires qui exercent une activité lucrative. Une tendance plus significative est la progression du taux d'activité des femmes qui ont des enfants en âge préscolaire (tableau 2) et qui ont ainsi une continuité dans l'emploi qui approche celle des hommes.

• *Un taux de chômage plus fort*

Que le chômage des femmes — comme celui de l'ensemble de la population active — ait augmenté au cours de la période de ralentissement économique que nous connaissons n'a rien d'étonnant et ne doit pas faire oublier que le marché du travail a absorbé en même temps un nombre considérable de femmes supplémentaires. C'est ainsi que, dans la plupart des pays de l'OCDE, la grande majorité des femmes qui sont venues grossir les effectifs de la main-d'œuvre ont trouvé du travail. Aux Etats-Unis, par exemple, près de 7 millions de femmes de plus ont pris un emploi entre 1975 et 1979.

Par contre, que le chômage féminin soit en général plus marqué que le chômage masculin (tableau 3) mérite quelques explications. La plus importante est l'accroissement du taux d'activité. La deuxième raison est qu'ayant une mobilité géographique moins grande que les hommes, les femmes sont plus touchées par l'inadéquation régionale entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Une troisième raison possible est que les femmes dont le mari travaille attendent vraisemblablement de trouver un meilleur emploi plutôt que de prendre le premier qui se présente. Leur période de chômage est donc plus longue ce qui entraîne une augmentation du taux. Quatrièmement, la population active féminine comprend une proportion plus grande de jeunes que n'en comprend la population masculine; actuellement la jeunesse accuse un taux de chômage plus élevé que le reste de la population. Cinquièmement, les femmes sont dans l'ensemble moins qualifiées avec un éventail de professions moins large que celui des hommes. Etant donné qu'au sein de la main-d'œuvre masculine ceux qui sont moins qualifiés et moins spécialisés connaissent un chômage plus fort que les autres, il est «normal» que les taux de chômage féminins soient globalement plus élevés que les taux masculins. Le principe «dernier entré, premier sorti» est un autre facteur qui va à l'encontre des femmes qui, dans l'ensemble, ont moins d'ancienneté.

Quelles qu'en soient les raisons, dans la plupart des pays de l'OCDE la proportion de femmes en chômage a augmenté ces dernières années plus rapidement que le taux d'activité féminin — ce sont les jeunes femmes qui ont été le plus affectées (graphique B). En 1974/75, les femmes n'avaient pas encore perdu autant d'emplois que les hommes, du fait qu'elles travaillaient essentiellement dans les secteurs tertiaire et public, alors moins touchés que les autres (1).

Pour les années à venir, il est impossible de prévoir avec précision l'incidence sur l'emploi des femmes de la diminution de la croissance — et donc de la réduction de la progression globale des offres d'emploi. Tout dépend en effet des répercussions relatives de cette situation dans les différentes branches d'activité. Cependant, au cours des cinq prochaines années, les progrès techniques, en particulier de la micro-électronique, risquent de conduire pour certaines tâches à un remplacement de la main-

(1) Voir l'OBSERVATEUR DE L'OCDE N° 83, septembre-octobre 1976.

1. PROPORTION DE FEMMES DANS LA POPULATION ACTIVE (1)

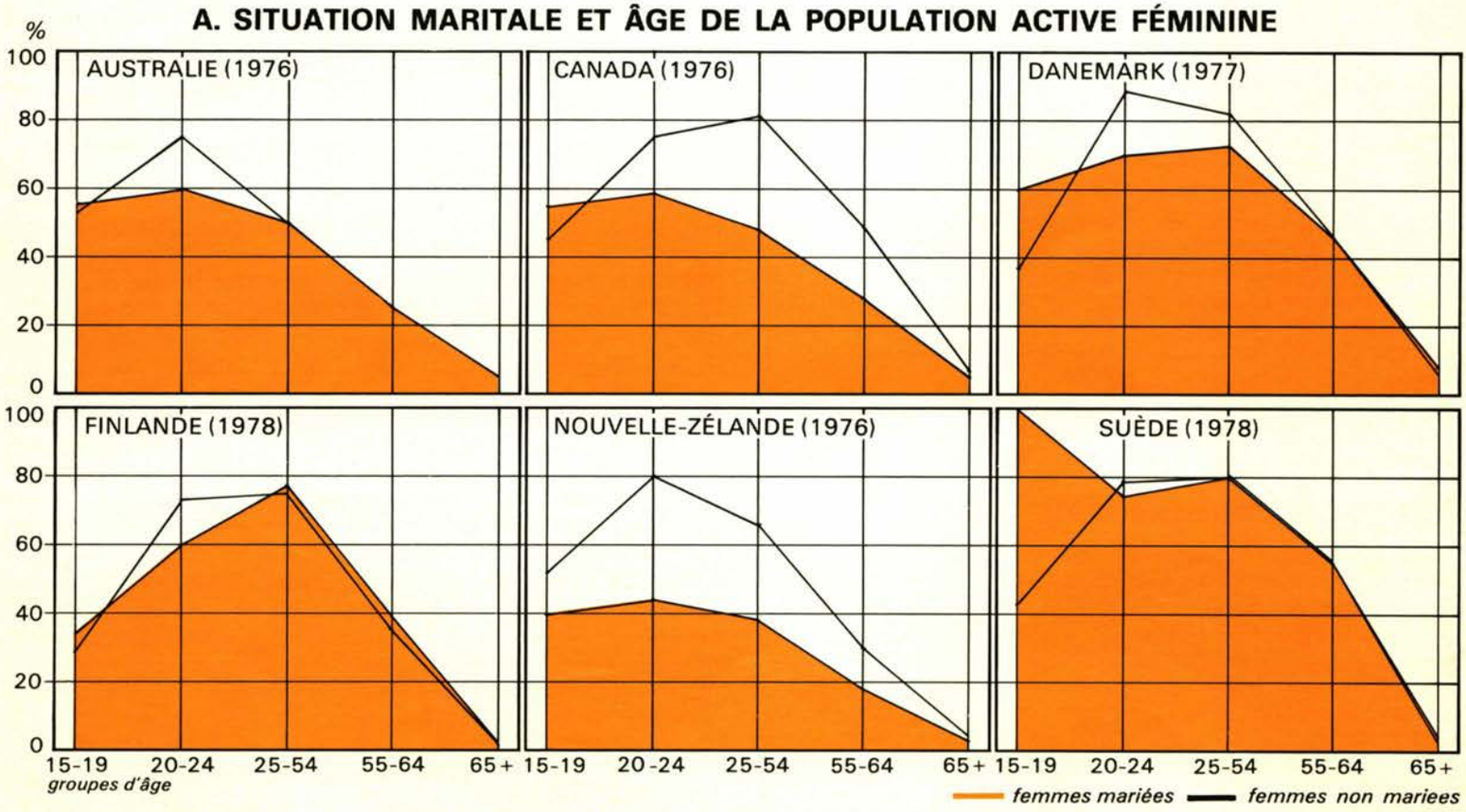
Pourcentage

	1950			1977		
	Taux d'activité des hommes	*Taux d'activité des femmes*	*Proportion de femmes dans la population active*	*Taux d'activité des hommes*	*Taux d'activité des femmes*	*Proportion de femmes dans la population active*
Allemagne	98,0	44,3	35,1	83,5	48,4	37,6
Australie	99,7	29,6	22,4	89,6	51,7	35,8
Autriche	97,4	51,1	38,5	82,4	48,1	38,5
Belgique	86,3	32,8	27,9	82,1	45,6	35,6
Canada	94,2	26,2	21,3	85,3	51,9	37,8
Danemark	100,4	49,6	33,6	91,0	67,3	42,2
Espagne	101,1	17,6	15,8	87,6[2]	32,5[2]	28,6
États-Unis	92,5	37,2	28,9	85,2	55,7	40,3
Finlande	97,9	59,9	40,6	78,3	64,7	45,8
France	93,0	49,5	35,9	84,4[2]	50,1	37,6
Grèce	94,1	41,4	32,1	82,7[2]	31,2	27,7[3]
Irlande	102,9	36,9	25,5	92,1[2]	33,3	27,3[2]
Islande	100,0	40,9	28,5	93,9[2]	45,1[2]	31,6
Italie	99,0	32,0	25,4	82,9	37,1	31,9
Japon	97,5	57,6	38,4	89,3	53,1	40,0
Luxembourg	92,5	37,6	29,2	85,5[2]	31,1[2]	26,2
Norvège	99,7	36,6	27,1	87,4	58,5	39,6
Nouvelle-Zélande	95,9	30,0	23,5	86,2	40,4	31,5
Pays-Bas	95,1	28,5	23,4	81.9[2]	32,0[2]	28,0
Portugal	99,6	26,3	22,4	87,2	50,4	39,1
Royaume-Uni	97,2	40,7	30,7	91,3	57,3	38,2
Suède	98,6	35,1	26,3	88,1	70,0	43,7
Suisse	100,3	39,1	29,7	92,2[2]	51,7[2]	34,1
Turquie	112,7	86,7	44,4	92,8[2]	53,2[2]	38,4

(1) Définie comme étant la population active, tous âges réunis, rapportée à la population totale âgée de 15 à 64 ans.
(2) 1975. (3) 1971.

Sources: *Statistiques de la population active, OCDE; L'évolution démographique de 1950 à 1990.*

A. SITUATION MARITALE ET ÂGE DE LA POPULATION ACTIVE FÉMININE



Source: *Questionnaire annuel sur la population totale et la population active du Comité de la main-d'œuvre et des affaires sociales.*

2. TAUX DE PARTICIPATION DES FEMMES PAR NOMBRE D'ENFANTS

pourcentage

	1 enfant	*2 enfants*	*3 enfants*	*4 enfants et plus*
Allemagne (1975)	45,7	37,3	35,5[1]	
Belgique (1970)	34,5	26,1	19,1	12,6
Nlle-Zélande (1971)	33,3	31,8	30,1	27,1
Royaume-Uni (1971)	43,2	38,7	35,1	30,8
Suède (1977)	80,0	71,0	59,0[1]	

(1) 3 enfants ou plus.

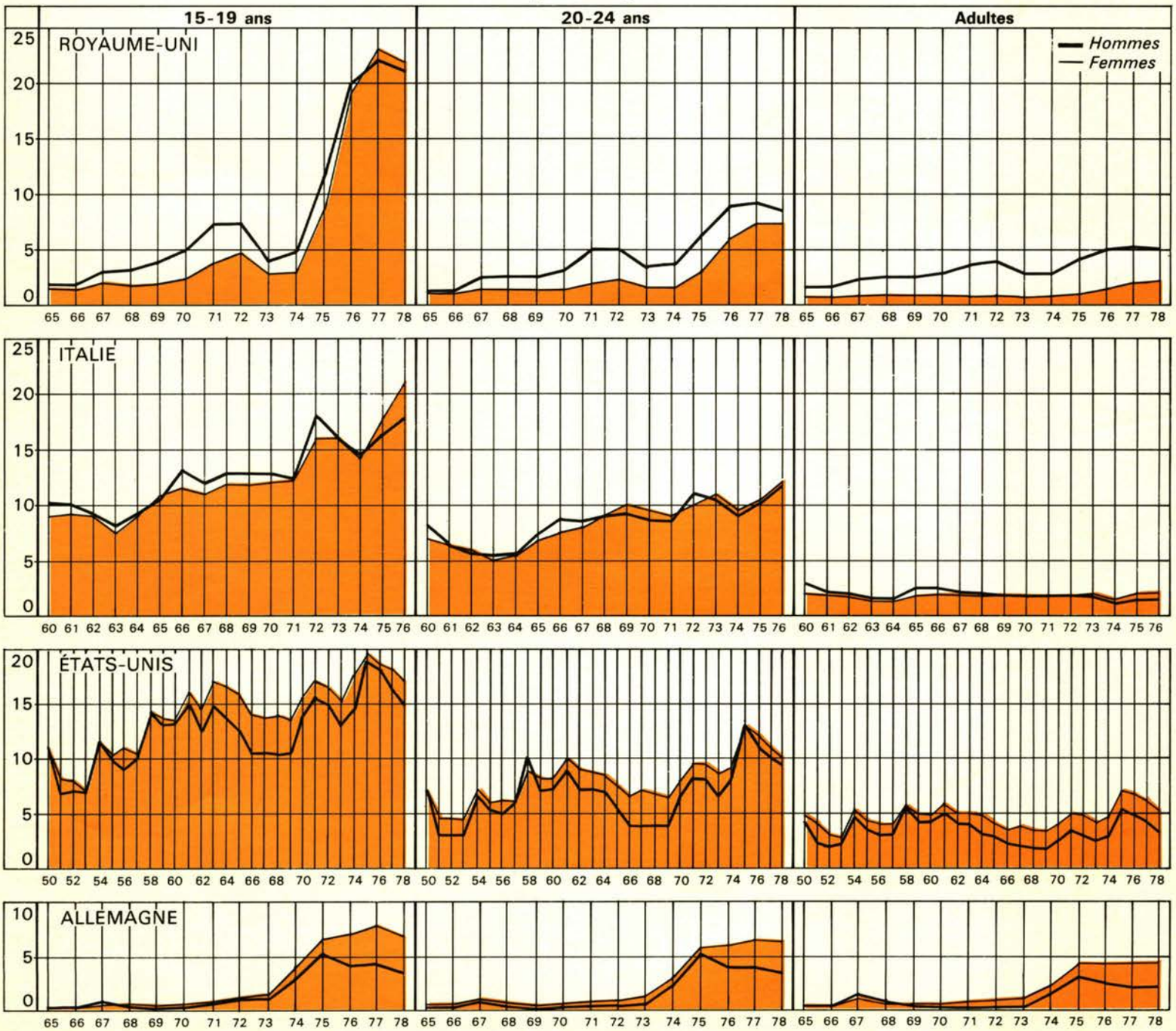
Source: *Allemagne, Royaume-Uni, Suède: rapports nationaux. Belgique, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni: recensement de la population.*

d'œuvre par des processus automatiques — c'est déjà le cas dans le secteur bancaire et, dans certains pays, dans le commerce de détail. Il y a controverse sur la question de savoir si la création de nouveaux produits ou services engendrée par ces progrès conduira, comme dans le passé, à un plus grand nombre d'emplois nouveaux ou si l'accroissement de la productivité se traduira par une augmentation du chômage ou par une réduction du temps de travail.

La demande future de niveaux d'emplois et de nouvelles formes de travail reste incertaine. Bien que l'on puisse prévoir avec une assez grande exactitude l'évolution démographique — tous les individus concernés sont déjà nés et l'on peut estimer le nombre de décès parmi les personnes qui n'ont pas encore atteint l'âge de la retraite. Mais les effets de cette évolution démographique sur le volume de main-d'œuvre dépendront des changements des taux d'activité correspondant à chaque sexe et groupe d'âge ce qui, dans l'état actuel de nos connaissances des facteurs qui font varier ces taux, ne donne que des indications aléatoires. Cependant, on peut prévoir sans trop de risques qu'un recul du chômage

B. TAUX DE CHÔMAGE PAR ÂGE ET SEXE DANS QUATRE PAYS DE L'OCDE

pourcentage



3. TAUX DE CHÔMAGE MASCULINS ET FÉMININS DANS LES PAYS DE L'OCDE, 1970-79

	ALLEMAGNE		AUSTRALIE		AUTRICHE		BELGIQUE		CANADA	
	Hommes	*Femmes*	*Hommes*	*Femmes*	*Hommes*	*Femmes*	*Hommes*	*Femmes*	*Hommes*	*Femmes*
1970	0,5	0,6	1,0	2,2	1,1	1,9	1,9	2,8	5,5	5,8
1971	0,6	0,9	1,1	2,6	0,9	1,9	1,9	2,8	5,9	6,6
1972	0,8	1,1	1,9	3,6	0,6	2,0	2,5	3,4	5,7	7,0
1973	0,9	1,3	1,3	2,7	0,6	1,8	2,3	4,1	4,9	6,7
1974	1,9	2,6	1,7	3,5	1,0	1,9	2,3	4,9	4,7	6,4
1975	3,8	4,6	3,5	6,5	1,4	1,2	3,9	7,9	6,1	8,1
1976	3,5	5,1	3,9	6,2	1,4	2,4	4,5	10,8	6,3	8,4
1977	3,2	5,2	4,6	7,3	1,2	2,3	4,9	12,7	7,2	9,4
1978	3,0	5,1	5,4	7,5	1,6	2,8	5,3	13,7	7,5	9,6
1979	—	—	5,0	8,0	1,8[1]	2,9[1]	5,3	14,9	6,6	8,7

	DANEMARK		ESPAGNE		ÉTATS-UNIS		FINLANDE		FRANCE	
	Hommes	*Femmes*	*Hommes*	*Femmes*	*Hommes*	*Femmes*	*Hommes*	*Femmes*	*Hommes*	*Femmes*
1970	0,8	0,7	1,7	0,8	4,1	5.9	2,5	1,0	1,4	4,2
1971	1,3	0,8	2,1	1,6	5,1	6,9	2,8	1,5	1,6	4,6
1972	1,0	0,8	3,4	1,7	4,7	6,6	3,0	1,8	1,7	4,6
1973	0,7	1,1	2,7	2,6	4,0	6,0	2,4	2,2	1,5	4,5
1974	3,5	3,6	3,1	3,4	4,7	6,7	1,5	1,9	1,6	4,8
1975	4,7	5,1	4,7	4,2	7,6	9,3	2,3	2,1	2,7	5,4
1976	3,9	4,8	4,9	5,7	6,8	8,6	4,7	3,1	3,0	6,7
1977	4,3	6,2	5,7	7,1	6,0	8,2	6,9	5,0	3,3	7,2
1978	4,2	6,5	7,4	9,7	5,0	7,1	8,3	6,3	3,4	7,0
1979	—	—	9,2	11,7	4,9	6,8	6,4	5,6	4,1[2]	7,9[2]

	IRLANDE		ITALIE		JAPON		LUXEMBOURG		NORVÈGE	
	Hommes	*Femmes*	*Hommes*	*Femmes*	*Hommes*	*Femmes*	*Hommes*	*Femmes*	*Hommes*	*Femmes*
1970	—	—	3,7	9,6	1,2	1,0	—	—	0,8	0,6
1971	6,1	4,1	3,7	9,5	1,3	1,1	—	—	—	—
1972	7,2	4,5	4,5	10,9	1,5	1,3	—	—	1,4	2,1
1973	6,7	4,0	4,1	11,6	1,3	1,2	0,0	0,1	1,0	2,4
1974	7,0	4,3	3,6	9,6	1,4	1,3	0,0	0,1	1,0	2,3
1975	9,7	6,2	3,8	10,7	2,0	1,7	0,2	0,2	1,9	2,9
1976	11,0	6,7	4,2	12,2	2,2	1,7	0,3	0,4	1,4	2,2
1977	10,5	6,8	4,5	12,5	2,1	1,8	0,5	0,7	1,0	2,2
1978	9,7	6,4	4,6	12,6	2,4	2,0	0,6	1,1	1,4	2,4
1979	8,5	6,4	4,9	13,3	2,2	2,0	0,5	1,2	1,6	2,4

	PAYS-BAS		PORTUGAL		ROYAUME-UNI		SUÈDE	
	Hommes	*Femmes*	*Hommes*	*Femmes*	*Hommes*	*Femmes*	*Hommes*	*Femmes*
1970	—	—	—	—	2,9	0,9	1,4	1,7
1971	—	—	—	—	3,8	1,2	2,4	2,8
1972	—	—	—	—	4,2	1,4	2,5	3,0
1973	2,6	1,7	—	—	3,0	1,0	2,2	2,8
1974	3,1	2,2	1,8	2,7	2,9	0,9	1,7	2,4
1975	4,4	3,1	5,1	6,1	4,4	1,6	1,3	2,1
1976	4,5	3,6	5,9	7,8	6,2	3,3	1,3	2,0
1977	4,1	4,2	5,8	10,9	6,5	4,0	1,5	2,2
1978	3,8	4,6	5,3	12,1	6,3	4,2	2,1	2,4
1979	3,7	5,2	—	—	5,8	4,0	1,9	2,3

(1) Moyenne des deux premiers trimestres de 1979.

(2) Résultats de l'enquête sur l'emploi de mars 1979, INSEE.

Sources: *OCDE, Statistiques de la population active pour tous les pays sauf Belgique, Irlande, Luxembourg, Pays-Bas, l'Eurostat Télégramme Statistique.*

féminin n'est pas à prévoir pour les prochaines années dans la plupart des pays Membres.

Ségrégation sur le marché du travail

D'une manière générale, les hommes et les femmes occupent des emplois différents et ne se font donc pas fortement concurrence sur le marché du travail. Si certains secteurs ont, dès le départ, employé une majorité de femmes, c'est, semble-t-il, parce qu'ils avaient besoin d'une main-d'œuvre plus nombreuse au moment où les femmes non actives constituaient la principale source de main-d'œuvre. Ces professions et branches d'activité passèrent pour offrir du travail convenant aux femmes et ce sont vers ces emplois que les filles et les jeunes femmes ont orienté leur éducation et leur formation. Ces branches d'activité se sont développées grâce, en partie, à une main-d'œuvre relativement bon marché et beaucoup d'employeurs ont donné la préférence à l'embauche des femmes, renforçant ainsi leur concentration dans ces mêmes secteurs.

Les statistiques relatives au degré de ségrégation de la population active selon le sexe font apparaître, avec quelques rares exceptions, un schéma singulièrement analogue dans tous les pays Membres. Les femmes ont tendance à travailler principalement dans les services, et les hommes dans la production et les transports. Dans le secteur industriel, on trouve surtout des femmes dans les bureaux et des hommes dans la production, bien que certaines branches (production alimentaire et industries textiles en particulier) emploient beaucoup de femmes dans la production. La ségrégation est plus marquée dans les professions que dans les branches d'activité. C'est en général dans les pays économiquement les plus avancés où les taux d'activité féminins sont les plus élevés et où le secteur des services est le plus développé que le degré de ségrégation est le plus élevé.

Les emplois occupés par la majorité des femmes sont moins bien rémunérés (graphique C), moins stables, moins qualifiés et offrent moins de possibilités d'avancement que les métiers exercés en majorité par des hommes. Les écarts de salaire tiennent en partie à cela et aussi à des facteurs tels que les niveaux d'instruction, l'expérience professionnelle et le nombre d'heures travaillées. Mais l'on constate qu'après que tous ces facteurs aient été pris en compte, il subsiste une différence résiduelle des salaires qui peut être attribuée à la discrimination salariale directe.

Cette discrimination que les employeurs (ou les autres travailleurs) exercent à l'encontre des femmes, individuellement ou collectivement, peut être directe et explicite, notamment lorsqu'il est manifeste que c'est à cause de leur sexe que des femmes n'obtiennent pas l'emploi qu'elles souhaitent exercer ou ne peuvent recevoir la formation ou promotion voulues. Elle peut aussi être indirecte lorsque les systèmes de recrutement, de formation, de promotion et de rémunération dont le fonctionnement est pourtant ostensiblement neutre, n'en favorisent pas moins un sexe par rapport à l'autre. La discrimination indirecte implique la formulation de règles auxquelles l'un des sexes peut obéir plus facilement que l'autre. C'est parfois un moyen délibéré d'éviter une discrimination directe : par exemple lorsqu'il est spécifié que, pour être recruté, il faut avoir une certaine taille. La discrimination peut aussi être involontaire et s'expliquer simplement par l'évolution historique de systèmes qui prennent les hommes pour norme. S'il est spécifié, par exemple, que les techniciens sont recrutés parmi des individus qui sont des artisans qualifiés, rares sont les femmes qui deviendront techniciennes, même si elles ont les aptitudes et les qualités voulues pour suivre la formation adéquate et se sentent capables d'exécuter le travail demandé.

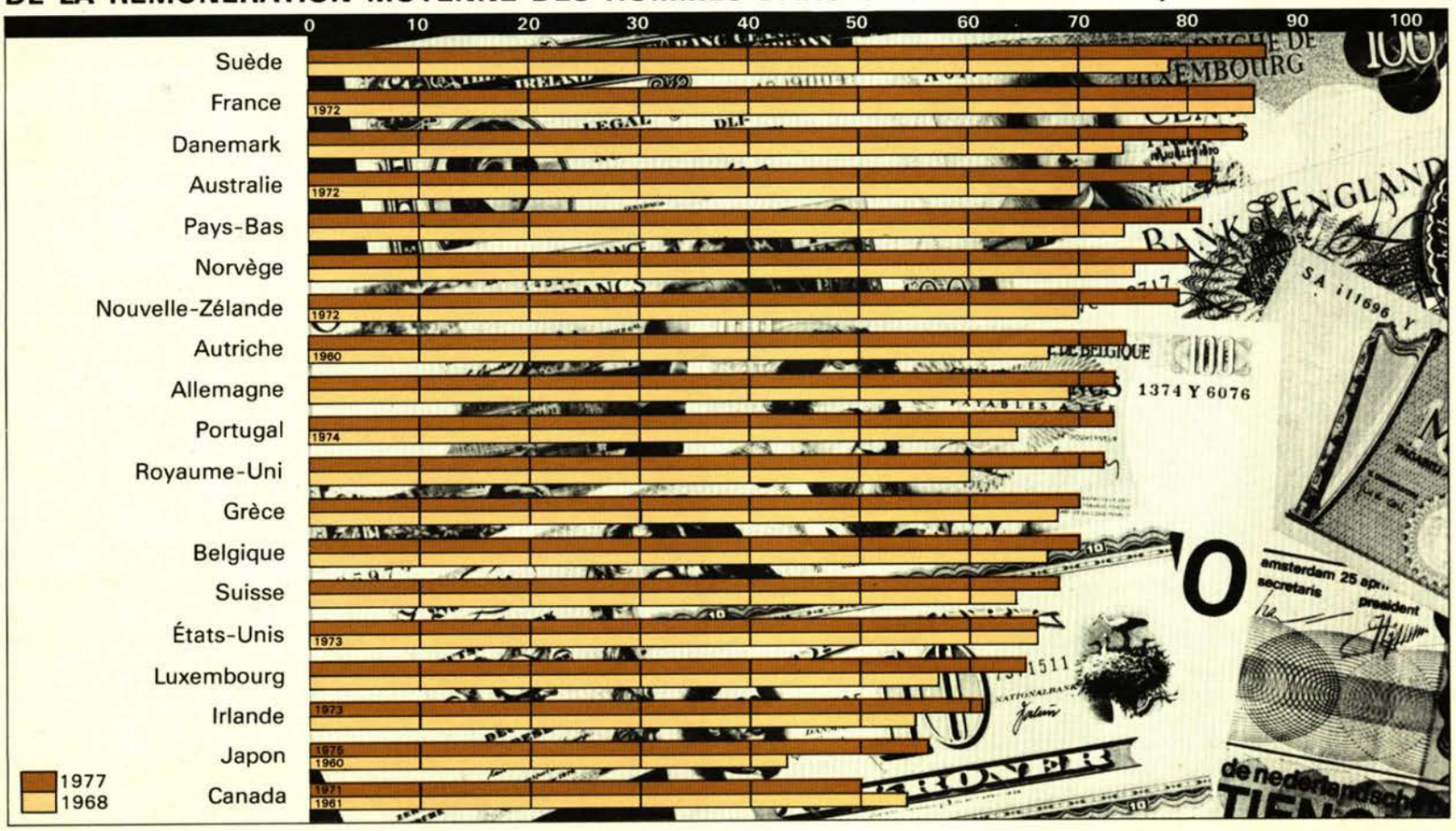
Plusieurs faits donnent cependant à penser que la répartition actuelle entre professions «masculines» et professions «féminines» ne changera pas rapidement même si la discrimination cesse d'être pratiquée, car ce cloisonnement est le résultat de décisions prises dans le passé, souvent irrévocables. C'est ainsi que, bien que la quasi-totalité des pays de l'OCDE ait pris des mesures explicites pour lutter contre l'inégalité des chances d'accès à l'éducation, les jeunes filles continuent à choisir, à un âge relativement précoce, des filières d'étude qui leur ferment certains débouchés. L'attitude sociale de leur famille, les pressions de leurs pairs, le rôle des adultes qui servent de modèles et l'influence des média sont autant de facteurs qui incitent les jeunes femmes à embrasser des carrières traditionnellement féminines et une fois entrées dans un secteur «féminin» du marché du travail, elles peuvent difficilement faire marche arrière.

Politiques pour l'égalité hommes-femmes sur le marché du travail

De nombreux gouvernements ont pris au cours des quinze dernières années d'importantes mesures et initiatives en faveur de l'égalité des rémunérations et des chances (voir encadré). Selon les pays, cette évolution est plus ou moins avancée. Cependant, la plupart des pays Membres ne s'interrogent plus sur la nécessité d'améliorer les chances d'emploi des femmes et s'appliquent plutôt à rechercher les meilleurs moyens d'y arriver.

Les obstacles auxquels se heurtent les femmes sur le marché du travail sont — on l'a vu — dus à une discrimination directe, à

C. RÉMUNÉRATION MOYENNE DES FEMMES EN POURCENTAGE DE LA RÉMUNÉRATION MOYENNE DES HOMMES DANS 19 PAYS DE L'OCDE, EN 1968 ET 1977



une discrimination indirecte et aux processus d'éducation et de socialisation. Sur la même base, on peut distinguer trois orientations générales de la politique d'égalité des chances.

• *Discrimination directe*

Une stratégie de réduction de la discrimination directe se concrétise par des dispositions stipulant aux employeurs ou aux autres agents ce qu'il est interdit de faire. La politique d'égalité de rémunérations interdit de verser des salaires différents aux hommes et aux femmes pour l'accomplissement d'un travail identique, similaire ou, dans certains pays, d'égale valeur.

La politique anti-discriminatoire interdit à un employeur de refuser d'embaucher ou de licencier un travailleur en raison de son sexe et proscrit en général également toute discrimination en ce qui concerne la promotion, les possibilités de formation, ainsi que les autres conditions de travail et les privilèges. Un élément important de cette stratégie réside dans le règlement des conflits entre ceux qui pratiquent une discrimination et ceux qui estiment en être les victimes. Les mécanismes utilisés à cette fin comprennent la soumission des différends à des tribunaux, le dépôt de plaintes auprès d'instances administratives ou des procédures de conciliation et d'arbitrage dans le cadre des négociations collectives.

• *Discrimination indirecte*

La stratégie axée sur la discrimination indirecte suppose en principe que les indicateurs d'inégalité sur le marché du travail, tels que le degré de ségrégation professionnelle et l'inégalité de

« L'égalité des hommes et des femmes concernant le droit au travail en dehors du foyer doit impliquer l'égalité face aux tâches domestiques. Si les femmes assurent leur part dans la fourniture de biens et de services à la société, les hommes doivent assurer leur part dans les tâches ménagères et l'éducation des enfants. Pour beaucoup d'hommes, cela peut sembler une perspective redoutable. Selon moi, c'est au contraire, une chance de mener une vie plus riche. » Svend AUKEN

« Il est essentiel que les programmes d'études et les manuels scolaires des niveaux primaire et secondaire ne reflètent pas de stéréotypes sexuels, mais facilitent l'accession des femmes à un vaste éventail de professions. » Llyod AXWORTHY

« Peut-on négliger le fait que les perspectives démographiques laissent entrevoir qu'à partir de 1985 le travail des femmes sera probablement indispensable pour permettre à la collectivité de supporter le poids des inactifs. » Monique PELLETIER, ministre chargé de la Famille et de la Condition féminine, France

« Une plus grande égalité des chances atténuera la ségrégation sur les marchés du travail et, à plus long terme, l'existence de marchés moins segmentés et plus souples allégera les pressions inflationnistes résultant de goulets d'étranglement sur le plan de l'offre de main-d'œuvre. »

« La participation des femmes à la vie économique peut entraîner des changements dont bénéficiera la population active tout entière. Ainsi, par exemple, ce sont sans doute les femmes qui ouvriront la voie à l'adoption de modes d'organisation plus souples du travail sur toute la durée de la vie, et de formules plus souples d'horaires de travail. De toute évidence, les hommes et les femmes tireront avantage de pareilles formules, parce qu'ils pourront répartir plus équitablement le temps de loisir, ainsi que les charges du ménage et de la famille. »

Emile van LENNEP
Secrétaire général de l'OCDE

« Un programme actif en faveur de l'égalisation des chances dans l'emploi serait à même d'accroître l'effectif de main-d'œuvre qualifiée et de réduire le coût unitaire de la main-d'œuvre, du fait qu'il encourageait l'adoption des politiques du personnel rationnelles. »

Ray MARSHALL
ministre du Travail, États-Unis

« Les techniques modernes d'information ouvrent aux femmes des possibilités nouvelles d'occuper des emplois qualifiés dans des branches non-traditionnelles et d'exercer de nombreuses fonctions en tant que cadres. Les progrès techniques entraîneront certes quelques suppressions d'emplois, mais ils créeront en même temps des débouchés nouveaux:

- *dans les régions qui manquaient de personnel qualifié et qui bénéficieront d'importants redéploiements de main-d'œuvre*
- *dans le traitement des informations et la prestation de services auxquels des techniques nouvelles donneront naissance. »*

Earl of GOWRIE
ministre d'État, ministre de l'Emploi,
Royaume-Uni

« La vitalité économique de l'Ouest du Canada, résultante de l'essor rapide du secteur énergétique, amène un manque critique de main-d'œuvre qualifiée. Cette situation nous fournit des occasions particulières d'assurer aux femmes une formation qui leur permette d'occuper des emplois bien rémunérés et dont elles avaient toujours été, pour ainsi dire, tenues à l'écart jusqu'à maintenant. »

Lloyd AXWORTHY
ministre de l'Emploi et de l'Immigration,
ministre d'État
chargé du Statut des femmes, Canada

« Nous devons nous efforcer d'éviter le genre de mesures « spéciales » en faveur des femmes qui ne feraient que les enfermer dans leur statut « spécial » (c'est-à-dire inférieur) sur le marché du travail. Je pense aux mesures spéciales de protection dans le cadre des réglementations sanitaires, aux horaires de travail spéciaux, à la fixation d'un âge spécial pour le départ à la retraite ou aux systèmes de rémunération spéciaux. »

Svend AUKEN
ministre du Travail, Danemark,
président de la conférence

« Les protections particulières aux femmes méritent un réexamen: elles ont été inspirées par une conception de la femme d'une autre époque et peuvent aboutir à interdire aux femmes certains emplois. »

« Il convient chaque fois que cela est possible — et les progrès technologiques ouvrent souvent des perspectives en ce sens — de faire bénéficier tous les travailleurs de protections d'abord réservées aux femmes. Les restrictions d'emploi dues à l'utilisation de produits toxiques présentent de ce point de vue un vaste champ d'application. »

« Le temps partiel ne doit pas être conçu, ni pratiqué à l'usage exclusif des femmes, afin de ne pas conforter la ségrégation de l'emploi féminin. »

« L'emploi féminin n'est pas seulement un résultat des années de croissance forte, c'est aussi une exigence économique actuelle, à la fois collective et individuelle. Les contraintes que connaissent les économies de l'OCDE ne peuvent conduire à mettre en question un phénomène irréversible, elles doivent renforcer notre volonté d'assurer mieux, dans la législation, dans les pratiques et dans les esprits, l'égalité des droits professionnels des hommes et des femmes. »

Nicole PASQUIER,
secrétaire d'État auprès du ministre
du Travail et de la Participation,
chargée de l'Emploi féminin, France

rémunération entre hommes et femmes, constituent la preuve certaine que les systèmes de politiques du personnel ou de détermination des salaires en question contiennent des éléments défavorables aux femmes, même si une plainte pour traitement inéquitable n'a pas été déposée par un travailleur ou un groupe de travailleurs. En d'autres termes, la discrimination peut être inhérente au fonctionnement du marché du travail et, ce qui est en cause, c'est l'incidence des systèmes en vigueur sur les individus. Cette forme de stratégie vise essentiellement à définir et à faire mettre en œuvre de nouvelles procédures en matière de personnel ou concernant différentes méthodes d'évaluation des tâches sur les lieux de travail.

La politique menée en Suède illustre divers aspects de la stratégie de lutte contre la discrimination indirecte. En vertu de l'ordonnance régissant le statut des agents de la fonction publique (août 1976), tous les organismes publics doivent effectuer chaque année une étude sur leur personnel et établir un rapport à ce sujet à l'intention du ministère des Finances. Ils doivent y indiquer la répartition de leurs agents par sexe, déterminer les changements nécessaires pour rétablir un certain équilibre et présenter un plan précis pour les mener à bien dans l'année à venir. Dans le rapport suivant, ils doivent évaluer les résultats des efforts faits pour atteindre les objectifs fixés et, sur cette base, établir de nouveaux plans. Jusqu'à présent, l'accent a été mis sur l'élargissement des programmes de formation et la réorganisation du contenu des emplois en vue de redistribuer les tâches. On retrouve une orientation analogue dans les accords sur l'égalité conclus en 1977 entre la Confédération des employeurs (SAF) et chacune des deux confédérations syndicales (LO et PTK). Afin de réduire le degré de ségrégation professionnelle et d'améliorer les chances d'emploi des hommes et des femmes, ces accords stipulent que les employeurs et les travailleurs devront élaborer ensemble de nouvelles politiques du personnel visant à faciliter le recrutement interne et externe de femmes aux postes nouveaux et à accroître le nombre de programmes de formation nécessaires pour préparer les femmes aux possibilités d'emploi futures. Ces accords prévoient une «discrimination positive» en faveur des groupes sous-représentés. Des comités pour l'égalité, chargés de stimuler et de suivre l'évolution des politiques du personnel et d'arbitrer les conflits, sont en train d'être créés sur les lieux de travail.

• *Amélioration des chances*

La stratégie est ici axée sur les facteurs qui jouent du côté de l'offre de main-d'œuvre. Trois désavantages, d'ailleurs liés entre eux, dont souffrent beaucoup de femmes, font qu'il leur est difficile d'être à égalité avec les hommes sur le marché du travail : leur manque de formation pour les emplois les mieux rémunérés, leurs responsabilités ménagères et familiales, et leurs réticences à s'engager dans des emplois à plein temps et permanents. De cette analyse du problème féminin découle une stratégie qui est centrée sur l'orientation, avant l'emploi, le recyclage ainsi que sur l'extension des programmes de services de garderie et des programmes de services sociaux.

Les mesures visant à améliorer les chances des femmes peuvent bénéficier à trois catégories d'entre elles : elles peuvent per-

DECLARATION SUR LES POLITIQUES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES FEMMES

La conférence à haut niveau des pays Membres de l'OCDE sur l'emploi des femmes,

considérant qu'en tant que membres égaux de la société, les hommes et les femmes devraient avoir des possibilités d'accès égales à un emploi rémunéré, quels que soient le taux de croissance économique et la situation du marché du travail

considérant que les gouvernements des pays Membres se sont engagés à assurer aux femmes des possibilités d'emploi et des rémunérations égales à celles des hommes

considérant que les responsabilités des hommes et des femmes dans l'éducation des enfants dépendent non seulement de la politique sociale et de la politique de l'enseignement mais aussi de leur capacité de subvenir à l'entretien de leur famille par un travail rémunéré

considérant que l'homme et la femme ont tous deux la responsabilité d'élever leurs enfants et de s'en occuper

considérant que la participation des femmes au marché du travail a augmenté et continuera sans doute d'augmenter dans la plupart des pays Membres, et qu'elle a été et demeurera un élément essentiel du développement économique et social

considérant que devant les contraintes qui pèsent sur la croissance économique à moyen terme, l'amélioration des politiques en vue de répondre aux aspirations des hommes et des femmes en matière d'emploi constituera un défi pour les gouvernements

vu la déclaration faite par les ministres de l'Éducation réunis à l'OCDE à Paris, le 20 octobre 1978, dans laquelle les ministres exprimaient en particulier leur conviction que l'un des objectifs qui devait être pris en considération de façon prioritaire était «d'adopter des mesures positives pour que l'éducation contribue à réaliser l'égalité entre les jeunes gens et les jeunes filles, les hommes et les femmes»

vu la recommandation du Conseil sur une politique globale de l'emploi et de la main-d'œuvre, en date du 5 mars 1976, qui soulignait la nécessité de «développer et de maintenir l'emploi et d'améliorer les conditions de la vie active pour tous ceux qui peuvent et souhaitent travailler, en recourant aux instruments appropriés de la politique économique, de la politique de l'emploi et de la main-d'œuvre et de la politique sociale»

prenant en considération les dispositions, notamment de caractère constitutionnel, qui dans certains pays Membres affectent les domaines de compétence des gouvernements en ce qui concerne les objectifs énoncés ci-dessous :

DÉCLARE

Que dans l'élaboration des politiques en jeu, les pays Membres devraient considérer en priorité les objectifs suivants, compte tenu de l'éventualité d'une expansion limitée des possibilités d'emploi :

- adopter une politique de l'emploi qui offre des possibilités d'emploi égales aux hommes et aux femmes, quels que soient le taux de croissance économique et la situation du marché du travail
- adopter des mesures de lutte contre le chômage qui ne soient, ni directement, ni indirectement, discriminatoires à l'encontre des femmes
- mettre en œuvre un ensemble intégré de mesures pour éliminer la ségrégation sur le marché du travail et réduire les écarts entre les gains moyens des hommes et des femmes par:
  - l'interdiction légale de la discrimination directe
  - une action positive visant à réduire

mettre à celles qui exercent déjà une activité professionnelle d'accéder à d'autres secteurs d'emploi ; encourager et préparer les femmes plus âgées qui ne participent pas à la vie active à prendre un emploi dans des secteurs non traditionnels ; encourager les jeunes femmes à suivre aussi une formation en vue d'exercer des emplois non traditionnels.

En ce qui concerne ces dernières, l'initiative revient au système d'enseignement. Dans la plupart, mais non dans la totalité, des pays de l'OCDE, filles et garçons fréquentent maintenant les mêmes écoles et peuvent suivre les mêmes filières. Il faut cependant encourager les filles à étudier les mathématiques, les sciences et la technique et à réaliser leur potentiel en acquérant les qualifications voulues. En permettant une meilleure utilisation des ressources humaines, une telle politique contribuerait pour beaucoup à pallier la pénurie de personnel qualifié et à accroître la production nationale.

Les services d'orientation professionnelle pourraient encourager les filles à envisager une plus large gamme de professions et, en les mettant en contact avec des femmes qui exercent déjà des métiers «masculins», ils pourraient leur offrir d'autres modèles. Par la démonstration, on encouragera peut-être les jeunes filles à acquérir les connaissances techniques nécessaires qui leur permettent de suivre d'emblée une formation professionnelle. Des dispositions spéciales pourraient aussi être prises pour que les jeunes femmes ayant les aptitudes voulues, mais ne possédant pas de véritables qualifications techniques, apprennent des métiers d'ouvrier et de technicien. Ce genre d'expérience a récemment été tenté dans plusieurs pays de l'OCDE.

Politiques influant sur le taux d'activité des femmes

Cependant, des mesures gouvernementales, qui ne s'inscrivent pas directement dans une action d'égalité entre les sexes mais qui ont des objectifs économiques et sociaux tout à fait différents, peuvent influer indirectement sur la participation des femmes à la vie active.

En matière de *fiscalité directe,* le choix fondamental à faire consiste à déterminer si l'unité imposable doit être la famille ou l'individu. Un système qui considère la totalité des gains d'une femme mariée comme un élément du revenu de son mari pourrait évidemment avoir un effet dissuasif sur la participation des femmes à la vie active. Divers ajustements techniques pourraient être opérés pour atténuer cet effet, mais tout système fiscal progressif qui amalgame tous les éléments du revenu d'un couple marié décourage le travailleur «supplémentaire» en pénalisant ses revenus.

Lorsque tous les travailleurs sont imposés en tant qu'individus, quels que soient leur sexe et leur situation matrimoniale, leur liberté de choix entre le foyer et le marché du travail n'est plus entravée par des peines pécuniaires et le salarié déjà employé n'a pas à faire un effort supplémentaire pour compenser un manque à gagner qui nuit au revenu familial.

La place des enfants dans la fiscalité a aussi des incidences sur la participation des mères à la vie active. Même si l'un des parents se consacre à la garde des enfants, elle est coûteuse car il y a manque à gagner ; (c'est par pure convention que la valeur des

la discrimination indirecte résultant des méthodes de recrutement, de formation et de promotion ou de toutes autres conditions d'emploi
- la réduction des préjugés sociaux tenaces et des pratiques institutionnelles négatives qui limitent la gamme et le niveau des emplois ouverts aux jeunes filles et aux femmes
- l'application du principe du salaire égal pour un travail de valeur égale (1)

● prêter attention, sur les points appropriés de la présente déclaration, aux problèmes particuliers des femmes appartenant à des minorités

● encourager, en concertation avec les employeurs et les syndicats, l'application plus générale de formules d'aménagement volontaire du temps de travail (par exemple travail à temps partiel et horaire mobile), afin d'assurer un fonctionnement plus efficace des marchés du travail et d'élargir l'éventail des choix offerts aux hommes et aux femmes en matière d'emploi ; à cet égard, il faudrait prendre particulièrement en considération le cas des travailleurs, hommes et femmes, qui ont des enfants à charge

● assurer aux travailleurs à temps partiel des niveaux de rémunération et de prestations sociales proportionnels à ceux des travailleurs à plein temps et les faire bénéficier des mêmes conditions de travail et normes de protection que ces derniers

● veiller à ce que les dispositions des régimes de fiscalité, de sécurité sociale et de prestations familiales ne pèsent pas sur les décisions que prennent les hommes et les femmes quant à la répartition de leur temps entre un travail rémunéré et d'autres activités

● stimuler et favoriser le développement de programmes d'emploi, de formation et d'éducation «récurrente» ainsi que l'élargissement des possibilités d'accès à ces programmes, en particulier pour les femmes qui ont besoin d'améliorer leurs qualifications et pour celles qui reviennent à la vie active, en tenant compte des nouvelles techniques et de l'évolution de l'industrie

● réexaminer les dispositions de la législation du travail, par exemple, les lois sur la protection des femmes, afin de les rendre compatibles avec l'objectif de l'égalité des chances dans l'emploi et d'améliorer les conditions et le milieu de travail pour tous les travailleurs

● garantir aux femmes enceintes et à celles qui sont arrivées au terme d'un congé de maternité une protection contre les licenciements, ainsi que le droit de reprendre leur travail sans perdre les avantages acquis

● développer l'enseignement en l'orientant de manière à éliminer progressivement, dans les programmes scolaires, la distinction stéréotypée entre les rôles de l'homme et de la femme et à offrir aux jeunes femmes et aux jeunes hommes une gamme complète de choix, tant pour la poursuite de leurs études que pour l'acquisition des qualifications professionnelles nécessaires à l'emploi

● utiliser plus activement les moyens directs dont disposent les pouvoirs publics pour donner aux femmes des chances plus égales à celles des hommes, par exemple, les procédures de recrutement, de formation et de promotion dans le secteur public, les services de placement, les programmes de création d'emplois et, dans certains pays, la politique de développement régional et les marchés gouvernementaux

● veiller à ce que soient établis des dispositifs administratifs efficaces pour la coordination et la mise en œuvre de toutes les formes d'action des pouvoirs publics qui influent sur l'égalité des chances d'emploi des femmes

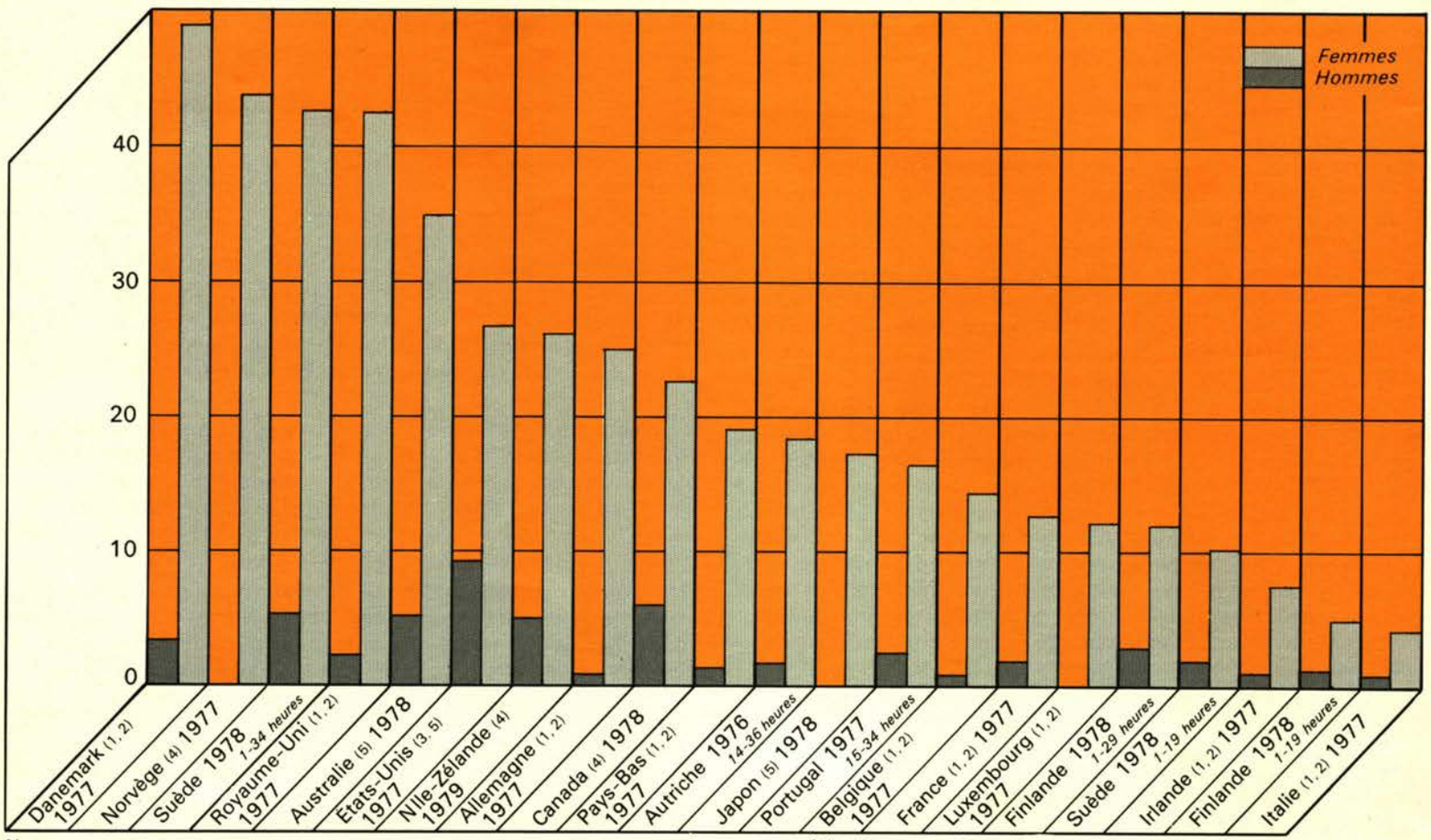
● faire en sorte que les problèmes particuliers des femmes immigrées soient pris en considération en ce qui concerne tous les points ci-dessus.

Que l'égalisation des chances au regard de l'emploi et l'élimination des écarts de rémunération entre hommes et femmes dépendent non seulement de mesures gouvernementales mais aussi d'efforts concertés des organisations patronales et des syndicats.

Que, pour faciliter la réalisation de ces objectifs par les pays Membres, il conviendrait de renforcer la coopération dans le cadre des organes compétents de l'OCDE, et en particulier d'effectuer des études sur l'emploi des femmes dans les conditions économiques et sociales nouvelles, et de procéder à des analyses et à des évaluations périodiques de la mise en œuvre des politiques d'égalisation des chances et des rémunérations des femmes.

(1) Suivant la définition retenue, par exemple, dans la Convention n° 100 de l'OIT et dans les Directives sur l'égalité de rémunération du Conseil des Communautés européennes.

D. EMPLOI A TEMPS PARTIEL EN POURCENTAGE DE LA POPULATION ACTIVE FÉMININE ET MASCULINE



Notes:

(1) Emploi principal seulement.

(2) Personnes ayant déclaré que leurs contrats étaient à temps partiel.

(3) Temps partiel «volontaire», c'est-à-dire pas pour des raisons économiques.

(4) Moins de 30 heures.

(5) Moins de 35 heures.

Sources: *Étude de la population active des pays de la CEE; autres pays: rapports nationaux.*

services de garde d'enfants assurés par un parent n'apparaît pas dans les comptes nationaux, tandis qu'en général la valeur des services assurés par une personne salariée, y figure). Un système fiscal qui prévoit des abattements spéciaux pour couvrir le coût de la garde des enfants dont les parents travaillent (comme c'est le cas aux Etats-Unis, au Canada ou en Finlande) incite à participer à la vie active, tandis que, s'il n'y a pas de différence en matière de prestations pour la garde des enfants aux parents, qu'ils travaillent ou qu'ils ne travaillent pas, l'effet sur la participation à la vie active reste neutre. Ils seront libres d'utiliser ces abattements fiscaux comme compensation de leur manque à gagner lorsqu'ils restent au foyer ou comme une contribution aux frais de garde pendant qu'ils exercent leur profession.

Les politiques générales en faveur de la famille, en particulier celles qui prévoient la mise en place de structures d'accueil pour les enfants dont les parents travaillent, peuvent aussi avoir un effet sur la participation des femmes à la vie active. La politique gouvernementale en matière de crèches publiques et leur coût varient selon les pays. Si le coût de ce type de services est élevé, il peut être un facteur de dissuasion pour certaines mères qui souhaiteraient travailler, selon la catégorie de revenus à laquelle elles appartiennent. Les gouvernements peuvent améliorer les services destinés aux enfants des travailleurs en supervisant et en encourageant des systèmes de garde privés comme celui des «nourrices de jour», expérimentés en Allemagne, ou en favorisant la création de crèches collectives ou de centres de récréation, qui s'adressent aussi aux enfants de l'école primaire.

Le régime de sécurité sociale peut avoir une influence sur le taux d'activité des femmes dans les pays où le congé de maternité et le congé pour garde d'enfants sont effectivement considérés comme des droits inhérents à un emploi rémunéré. Dans certains pays, les femmes mariées sont totalement exclues de l'assurance-chômage. Dans d'autres, ce sont tous les travailleurs dont la durée de travail ou le salaire hebdomadaire normal est inférieur à un certain seuil qui se trouvent écartés.

Dans certaines circonstances, un système apparemment équitable, qui prévoit les mêmes cotisations et prestations pour tous, peut cependant retirer aux femmes le droit à de nombreuses prestations parce qu'elles n'ont pas pu cotiser de façon continue. En pareil cas, la pratique qui consiste à ne pas interrompre les cotisations des personnes qui cessent pour quelque temps leur activité pour s'occuper de jeunes enfants ou de personnes âgées, comme c'est l'usage en Belgique, permet aux femmes ayant des charges de famille d'être néanmoins assurées de façon autonome. Un système de ce type devrait avoir un effet neutre sur la participation des femmes à la vie active : les mères qui auraient l'intention d'interrompre leur emploi ne se voient pas dans l'obligation de continuer à exercer une activité lucrative pour conserver leurs droits en matière de sécurité sociale — elles peuvent réellement faire un choix.

***

Tous les aspects des politiques d'égalité des chances — fiscalité, politique familiale, régime de sécurité sociale, rémunération, éducation — qui visent à permettre aux femmes d'accéder à des emplois et à des types de formation plus variés pourront sans doute les inciter à participer davantage à la vie active non seulement parce que ces emplois seront vraisemblablement mieux rémunérés que les métiers féminins traditionnels, mais aussi parce que, en améliorant leurs perspectives de promotion et d'avancement, ces politiques renforceront l'attachement à la vie active des femmes qui exercent déjà une activité professionnelle.

POUR L'ÉGALITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Approches adoptées par les différents pays

Au cours de ces quinze dernières années, les politiques d'égalité des chances ont considérablement évolué. Les gouvernements ont créé des commissions nationales chargées des questions ayant trait aux femmes en général et, au sein de nombreux organismes gouvernementaux, des bureaux spécialisés dans les problèmes particuliers des femmes qui travaillent (1). Les mouvements en faveur de l'égalité des rémunérations se sont développés d'abord — plusieurs dizaines d'années avant que l'on en vienne à s'intéresser à d'autres aspects de la politique d'égalité des chances. Depuis quelques années, on considère que les deux catégories de mesures (salaire égal et chances égales) vont de pair pour réduire l'écart entre les salaires masculins et féminins. La plupart des pays ont adopté des dispositions allant dans ce sens.

Dans tous les pays, *les lois sur l'égalité de rémunérations prévoient en pratique qu'un salaire égal doit être versé pour un travail comparable ou similaire. Bien que dans plusieurs pays d'Europe, ces lois permettent une comparaison entre les hommes et les femmes qui font un travail «de valeur égale», lorsqu'il existe déjà un système d'évaluation des emplois, dans la réalité, les litiges ont généralement porté sur la comparaison d'emplois demandant l'accomplissement de tâches extrêmement similaires.*

La loi fédérale canadienne *sur les droits de la personne (HRA), entrée en vigueur le 1er mars 1978, va plus loin. Elle contient en effet une définition de l'égalité de salaires pour un travail de valeur égale, qui permet de comparer les taux de rémunération des hommes et des femmes qui occupent des emplois différents. Cette loi rend illégal le versement de salaires différents aux travailleurs masculins et féminins, lorsque l'analyse et l'évaluation des emplois montrent que les tâches remplies par les intéressés dans des emplois différents sont d'«égale valeur». Afin d'obtenir que les comparaisons soient fondées sur des critères proches de cette notion, la Commission a lancé un programme destiné à informer les grandes sociétés de la portée de la loi. En outre, elle est en train de mettre au point son propre système d'évaluation des emplois qui servira à déterminer les éléments de discrimination en fonction du sexe que peuvent recéler les techniques d'évaluation des emplois adoptées par une entreprise.*

En Finlande, *bien que la loi de 1970 sur les conditions d'emploi garantisse l'égalité des droits des hommes et des femmes en matière d'emploi, elle ne s'applique qu'aux femmes déjà recrutées par une entreprise, et elle est trop vague pour s'appliquer aux cas individuels. Le Conseil pour l'égalité propose de s'attaquer directement à l'élimination d'une série de pratiques en matière d'emploi, depuis l'attribution d'emplois spécifiques selon le sexe jusqu'aux pratiques discriminatoires en matière d'annonces, de recrutement, de formation en cours d'emploi, de promotion, de licenciement, de conditions de travail et d'avantages accessoires, aussi bien qu'en matière de salaires. Dans cette stratégie, l'accent est mis sur le rôle décisif des employeurs et des syndicats, ainsi que des mesures législatives.*

La Suède *combine une stratégie d'amélioration des chances des femmes, qui met fortement l'accent sur les programmes de formation et sur les services de garde des enfants, avec une stratégie, moins poussée, de lutte contre la discrimination indirecte. De nombreuses entreprises ont fait d'importants efforts pour améliorer le traitement des femmes sur le marché du travail, dans le cadre de plans d'action positive élaborés de concert par les syndicats et les employeurs, le plus souvent sur incitation des pouvoirs publics. La loi anti-discrimination votée dernièrement vise à modifier les systèmes de traitement différentiel des hommes et des femmes sur les lieux de travail. Une première section, de caractère contraignant, qui interdit la discrimination en fonction du sexe, prévoit l'octroi, dans certains cas, d'un traitement différentiel en faveur du sexe sous-représenté, une deuxième oblige les employeurs à prendre des mesures positives pour assurer l'égalité entre les travailleurs des deux sexes. Elle dispose que les employeurs devraient encourager aussi bien les femmes que les hommes à poser leur candidature aux emplois vacants et mettre sur pied des programmes de formation et d'autres mesures destinées à préparer les femmes aux nouvelles possibilités d'emploi. Ces réglementations concernant l'adoption de mesures positives peuvent être remplacées ou complétées par des conventions collectives. Enfin, la loi porte création d'une commission pour l'égalité destinée à la faire respecter, et d'un poste de «médiateur pour l'égalité», qui aura pour tâche d'encourager l'égalité dans la vie professionnelle en diffusant des informations et en suscitant des débats entre les syndicats et le patronat. Ce médiateur pourra aussi recommander à la commission pour l'égalité d'émettre des instructions ordonnant l'adoption de mesures en faveur de l'égalité.*

La loi norvégienne *sur la promotion de l'égalité entre les sexes est entrée en vigueur en mars 1979. Un conseil sur l'égalité de statut est chargé de la faire appliquer, et, comme la loi suédoise, elle porte création d'un poste de médiateur. La formule adoptée par la Norvège repose très largement sur une stratégie d'amélioration des chances. Par exemple, dans les programmes de formation où la participation d'individus de l'un des deux sexes a été prédominante, on donne la préférence aux candidats de l'autre sexe; aux candidats masculins pour les études d'infirmiers et d'instituteurs, ou aux femmes pour le soudage. En outre, entre 1971 et 1974, les autorités responsables du marché du travail ont participé, en coopération avec la Fédération des industries norvégiennes de constructions mécaniques et le syndicat des ouvriers de la métallurgie, à un projet destiné à former des femmes à des métiers d'ouvriers qualifiés. Bien que ce projet ait été interrompu par la suite, il a permis de donner à certaines femmes la formation nécessaire pour occuper des emplois manuels habituellement occupés par des hommes. Enfin, le*

(1) Non seulement les mouvements féminins nationaux se sont développés, mais diverses résolutions et directives internationales ont été promulguées : en 1975, le BIT a renforcé sa convention de 1958 en promulguant une déclaration sur l'égalité des chances et de traitement pour les travailleurs; en 1975 également, la promulgation de la directive de la CEE sur l'égalité de rémunérations entre travailleurs masculins et féminins a conféré un caractère obligatoire à l'article 119 du Traité de Rome; et, en 1976, la CEE a émis une autre directive sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes, qui a pris effet au milieu de 1978.

gouvernement a institué en 1977, à titre expérimental pour deux ans, un programme de subventions, en vertu duquel les employeurs qui recrutent des travailleurs du sexe sous-représenté sont remboursés d'une partie des salaires horaires versés à ces travailleurs pendant les six premiers mois.

En Allemagne, *une loi anti-discrimination qui pose le principe de l'égalité de rémunérations est actuellement en préparation. Elle obligera à faire figurer dans toutes les conventions collectives une clause sur le droit de l'égalité de traitement à tous les niveaux d'emploi. La loi sur les mesures destinées à encourager l'emploi prévoit l'octroi d'une aide financière aux femmes au foyer qui désirent acquérir une formation afin de pouvoir retourner sur le marché du travail. Le gouvernement fédéral encourage le lancement d'un certain nombre de projets pilotes au sein des entreprises en vue de former des femmes à des emplois traditionnellement réservés aux hommes (des programmes spéciaux comportant des incitations financières existent déjà dans plusieurs Länder). Les bourses du travail ont commencé à publier des annonces d'offres d'emploi sans mention du sexe et à soumettre aux employeurs un nombre égal de candidatures masculines et féminines. Rien n'est fait, cependant, pour obliger les employeurs à modifier leurs procédures en matière d'emploi. En résumé, il semble que l'Allemagne s'oriente vers une double stratégie de lutte contre la discrimination directe et d'amélioration des chances.*

En France, *de multiples mesures ont été prises pour assurer aux femmes une plus grande égalité des chances sur le marché du travail. Des programmes de formation spéciaux pour les femmes ont été institués dans de nombreuses localités en collaboration avec les employeurs et les agences locales de l'emploi. En 1978, par exemple, 8 000 femmes ont suivi des cours de formation en vue de pouvoir retourner sur le marché du travail. 3 000 d'entre elles ont participé à des programmes visant à donner les qualifications nécessaires pour accéder à des emplois comportant un niveau élevé de responsabilités ou traditionnellement réservés aux hommes. Pour ces programmes, priorité a été donnée aux veuves et aux mères chefs de famille. Ils comprennent différentes sessions : formation et orientation, formation spécialisée, préparation à une participation plus efficace aux activités politiques et sociales de la collectivité. En outre, les femmes qui ont déjà un travail rémunéré peuvent bénéficier de congés-formation, financés par l'Etat et l'employeur, et destinés à leur permettre d'acquérir de nouvelles qualifications susceptibles d'être utilisées dans les secteurs industriels en expansion. Le ministère de l'Education a proposé l'émission des directives qui, si elles étaient acceptées, rendraient tous les cours mixtes et les mêmes cours obligatoires pour les garçons et les filles. Ces directives inviteraient également les établissements scolaires à insister davantage sur la préparation des jeunes filles à l'indépendance économique.*

Au Danemark, *une loi de 1978 garantit l'égalité d'accès à tous les programmes de formation professionnelle. En outre, dans la mesure où elle porte aussi sur la discrimination indirecte, elle oblige les employeurs à modifier leurs pratiques habituelles mais uniquement en ce qui concerne les programmes de formation de leur personnel. Le Conseil pour l'égalité chargé de faire appliquer cette nouvelle loi, a institué des cours spéciaux destinés à intéresser les femmes à l'acquisition d'une formation pour les emplois traditionnellement masculins et à les informer des possibilités existantes de formation et de recyclage. Les femmes au chômage qui suivent ces cours continuent de bénéficier des allocations chômage ou des prestations d'aide sociale.*

Le Royaume-Uni *a essentiellement axé sa politique d'égalité des chances sur l'élimination de la discrimination directe. La stratégie britannique a ceci de particulier que, de même que dans le cas de la politique d'égalité de rémunérations, elle recourt à plusieurs mécanismes institutionnels pour le règlement des litiges, y compris à des procédures de conciliation*

«Si des mesures sont prises pour que plus de femmes choisissent des emplois non tradionnels, les attitudes stéréotypées relatives au genre de travail que les femmes peuvent accomplir se modifieront.» Ray MARSHALL. Nicole Pasquier, secrétaire d'État chargée de l'Emploi féminin (France); jeunes femmes travaillant sur un pétrolier de la BP, avec des postes de commandement en perspective grâce à des programmes de formation internes; mécanicienne du Royal Automobile Club (Royaume-Uni).

et d'arbitrage ainsi que l'intervention des tribunaux du travail pour trancher entre les deux parties. La Commission pour l'égalité des chances (EOC) peut venir en aide à un plaignant, par exemple en veillant à ce qu'il bénéficie de conseils juridiques lorsque son cas soulève une question de principe ou lorsqu'il y a tout lieu de penser que le plaignant ne sera pas en mesure de plaider sa cause sans aide. Les différends sont traités de la même manière que les autres conflits du travail. L'EOC a ainsi toute liberté pour remplir une fonction «stratégique», par exemple pour déterminer par des enquêtes officielles les pratiques discriminatoires et les moyens d'y remédier : après quoi elle est habilitée à émettre un avis sur la non-discrimination, à suivre l'application des lois sur l'égalité de rémunérations et contre la discrimination en fonction du sexe et à recommander des amendements à ces lois. L'EOC est également chargée de promouvoir l'égalité des chances; elle a récemment cherché à s'orienter vers la lutte contre la discrimination indirecte, notamment en effectuant des études communes avec des employeurs en vue de l'instauration de l'égalité des chances et d'une amélioration des pratiques actuelles. D'autres organismes ont adopté, notamment dans le domaine de la formation, une stratégie axée sur l'amélioration des chances. C'est ainsi que la Commission des services de la main-d'œuvre a institué des cours pour les femmes qui reviennent à la vie active et plusieurs conseils pour la formation industrielle ont créé des programmes spéciaux à l'intention des femmes.

En Autriche, *une loi de 1979 sur l'égalité de traitement prévoit l'égalité de rémunération et de traitement par convention collective. La Commission pour l'égalité de traitement du ministère des Affaires sociales joue un rôle consultatif tout en veillant à l'application de la loi. Aux* Pays-Bas, *un projet de loi sur l'égalité des chances en matière d'emploi rend illégale toute différenciation entre les hommes et les femmes et instaure le même mécanisme pour la faire respecter que celui qui est utilisé au titre de la loi sur l'égalité de rémunération. Au* Japon, *un plan d'action décennal a été institué en 1967 en vue d'améliorer le statut juridique des femmes et de les placer plus rapidement sur un pied d'égalité avec les hommes dans tous les domaines. Ce plan vise notamment à définir avec plus de précision ce qui constitue une discrimination dans l'emploi grâce aux avis formulés par un groupe de spécialistes.*

En Australie, *le gouvernement fédéral ne dispose pas des pouvoirs constitutionnels qui lui permettraient d'adopter une législation en matière d'emploi, prescrivant par exemple l'égalité de rémunération ou la non-discrimination dans l'emploi pour l'ensemble du pays. En 1973, il a institué, au niveau des Etats et au niveau fédéral, des comités de lutte contre la discrimination qui s'efforcent de concilier les parties en cause lorsque des plaintes individuelles ont été déposées. Les gouvernements des Etats peuvent, en vertu de la constitution, adopter une législation relative à l'emploi dans chaque Etat et trois des six Etats ont introduit une législation anti-discrimination qui prévoit le règlement des litiges par voie de conciliation et, en cas d'échec, leur renvoi à des tribunaux spéciaux. Dans un Etat (Australie du Sud), la discrimination indirecte est en outre illégale.*

***

Il ressort de cette description de la politique d'égalité des chances que les pays s'en tiennent rarement à une seule stratégie. Dans la plupart d'entre eux, la stratégie axée sur la discrimination directe est renforcée par le développement des possibilités de formation tandis que, juridiquement et socialement, la famille composée de deux salariés se trouvant sur un pied d'égalité commence à devenir la norme. La stratégie axée sur la discrimination indirecte dont le coût incombe à l'employeur et non à la société, n'a été appliquée à titre d'essai qu'en Suède et aux Etats-Unis. En période de récession en particulier, les gouvernements hésitent à imposer une charge supplémentaire aux employeurs alors que les mesures financées par les gouvernements en vue d'une amélioration des chances présentent des avantages du point de vue de l'efficacité et de l'égalité.

Certains pays, tout particulièrement l'Autriche et les pays scandinaves, comptent très largement sur les syndicats pour mettre en œuvre la politique d'égalité des chances par le biais des négociations collectives et de l'éducation des travailleurs. Toutefois, même dans les pays où la plupart des travailleurs sont syndiqués, l'utilisation des négociations collectives en tant qu'instrument de mise en œuvre de la politique d'égalité des chances n'a pas été sans soulever de nombreux problèmes. Ceux-ci ont tenu, entre autres, à la difficulté d'organiser les femmes et de les placer à des postes de commande, à la probabilité de se heurter à une vive résistance des employeurs ainsi qu'à l'ignorance des travailleurs en ce qui concerne l'égalité en matière d'emploi. Malgré ces problèmes, les négociations collectives ont permis des progrès, notamment sur le plan de l'égalité de rémunérations : la politique de solidarité en matière de salaires des syndicats suédois a réussi à faire presque entièrement disparaître l'écart entre les salaires masculins et féminins. En outre, dans plusieurs pays, les syndicats ont réussi à obtenir des congés-formation, des allocations et des congés maternité. L'exemple de la politique de solidarité en matière de salaires, pratiquée en Suède, est particulièrement instructif pour déterminer les conditions dans lesquelles les syndicats soutiennent la politique d'égalité des chances : les syndicats seront plus disposés à s'occuper des problèmes des femmes lorsque ceux-ci sont perçus comme problèmes généraux; la politique d'égalité des chances rencontre un assentiment plus profond dans les pays où les négociations collectives sont centralisées que dans ceux où elles sont décentralisées; étant donné la multiplicité des questions traitées dans les négociations collectives, il est probable que les syndicats obtiendront des gains plus importants sur le plan de l'égalisation des rémunérations que sur celui de l'égalisation des chances.

En résumé, il semble que l'on est en train de donner à la politique d'égalité des chances une portée à la fois plus large et plus précise de manière à s'attaquer plus directement et plus efficacement aux causes des différences de situation et de traitement entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Plus précisément, cela revient à modifier les objectifs de la politique d'égalité des chances comme de la politique d'égalité des rémunérations. L'approche axée sur la discrimination directe peut remédier à certaines injustices et mettre en lumière l'importance du rôle joué par la discrimination dans le fonctionnement normal du marché du travail, mais ce n'est pas un moyen très efficace de remédier à une discrimination généralisée. Une fois que l'on a compris en quoi consiste la discrimination indirecte, il n'est plus efficace de compter essentiellement sur le dépôt de plaintes individuelles pour déclencher des efforts tendant à imposer un changement. Les pays qui se trouvent dans ce cas sont en train de réorienter leur politique et de donner la priorité à une modification des méthodes adoptées par les entreprises pour le recrutement, la sélection, l'affectation, la formation et la promotion des travailleurs. Autrement dit, ils font maintenant passer la lutte contre la discrimination indirecte avant la lutte contre la discrimination directe.

CHANGEMENT TECHNIQUE ET POLITIQUE ECONOMIQUE

par Jean-Jacques Salomon
Conseiller spécial, Direction de la science, de la technologie et de l'industrie

«Nombre de nos problèmes économiques actuels ont des causes structurelles ressortissant au long terme, et par conséquent ne sont pas justiciables de solutions où la politique économique et la politique de la science et de la technologie seraient, comme cela a trop souvent été le cas dans le passé, séparées l'une de l'autre.» C'est dans ces termes que le président du Comité de la politique scientifique et technologique, James Mullin, a préfacé le rapport du groupe d'experts sur «la science et la technologie dans le nouveau contexte économique et social». Ce rapport, qui va paraître sous le titre de Changement technique et politique économique, *est l'aboutissement d'un travail d'enquête et de recherche mené sur deux ans par le groupe d'experts. L'article qui suit en présente les points principaux.*

Le lien entre recherche scientifique, développement technologique et croissance économique est aujourd'hui une notion acquise. Mais il n'est pas aisé d'en rendre compte, tant est complexe le jeu d'interactions réciproques. De plus, les instruments capables de mesurer ces interactions sont insuffisants.

Les seules données fiables sont les statistiques qui mesurent les investissements effectués dans les activités de recherche-développement, mais cette mesure de l'*input* renseigne peu sur les résultats obtenus. Les efforts actuellement menés pour élargir la gamme des «indicateurs scientifiques et techniques» — mesure du nombre des brevets, analyse des innovations, de leur production et de leur diffusion, corrélations entre efforts de recherche-développement et taux de croissance de la productivité — sont encore dans l'enfance, sans que l'accumulation des études menées au niveau micro-économique des firmes ou des secteurs permette de passer à des généralisations rigoureuses au niveau macro-économique.

Et quand il s'agit de politique économique, le progrès technique est le plus souvent traité comme une variable exogène, les problèmes du changement et de l'innovation techniques devant se résoudre tout naturellement dans le sillage de l'accroissement de la demande. On renverse l'ancienne rengaine : «Quand le bâtiment va, tout va» par l'idée que, quand il y a (parce qu'il y a) croissance économique, toutes fées sont réunies pour que le changement technique se produise dans les meilleures conditions.

Mais que se passe-t-il quand la croissance économique faiblit, plafonne et pour certains pays, même parmi les plus industrialisés, approche de zéro ? Peut-on encore tenir le progrès technique pour acquis, comme une donnée qui va de soi, indépendamment des pesanteurs dont souffre l'économie ? Et, inversement, les chances qu'a l'économie de surmonter ces pesanteurs ne sont-elles pas davantage réduites encore, si le rythme et la direction du changement technique subissent le contrecoup des difficultés économiques ? Bref, en période de crise, n'y a-t-il pas une sorte de piège à attendre de la relance de la demande qu'elle stimule le changement technique, alors que le rythme insuffisant du changement technique peut être une des sources de stagnation à long terme ?

Discontinuité, mutation ou période d'adaptation

Telles sont, entre autres, les questions que s'est posées le groupe d'experts réuni sous les auspices du Comité de la politique scientifique et technologique. Présidé par Bernard Delapalme, directeur de recherche à Elf-Erap, il comprenait des industriels et des universitaires dont la plupart ont été associés, à titre de conseillers ou de responsables, aux instances chargées de la politique économique ou de la politique scientifique et technologique. Il a appuyé ses travaux sur des études sectorielles destinées à préciser, d'une part, l'impact des transformations économiques et sociales de cette décennie sur les activités de recherche et d'innovation et, d'autre part, les conditions dans lesquelles ces activités peuvent aider nos économies à sortir des difficultés auxquelles elles se heurtent (1).

Dix ans après le «Rapport Brooks», *Science, croissance et société,* il s'agit donc d'un nouvel effort d'évaluation des politiques de la science et de la technologie, évaluation fondée sur l'analyse du rôle qu'exercent les activités de recherche et d'innovation dans un contexte économique et social très différent : «Après trente ans de développement rapide, en fait sans précédent, où le succès d'une croissance soutenue allait de pair avec celui du plein emploi, une incertitude pèse non seulement sur le rythme de progression qu'il est possible d'atteindre, mais encore sur l'aptitude des instruments usuels à réduire simultanément l'inflation et le chômage. Discontinuité, mutation, période d'adaptation ou crise à long terme, la manière dont on qualifie ces changements varie en fonction du point de vue qu'on adopte pour rendre compte de leurs causes et de leurs conséquences.»

Problèmes structurels et dimension d'incertitude

Sur ce point, d'entrée de jeu, le groupe d'experts a récusé l'interprétation conjoncturelle : les turbulences dont souffrent nos économies ne constituent pas un déséquilibre passager que l'on pourrait surmonter par la seule mise en œuvre des mesures orthodoxes de la politique économique. Sans doute, traiter des liens entre l'économie et le système de recherche et d'innovation, dont l'horizon temporel est par nature éloigné, engageait inévitablement à soulever des problèmes structurels à long terme.

---

(1) Quatre secteurs ont été passés en revue : électronique, machines-outils, produits pharmaceutiques, engrais et pesticides. En outre, une étude sur l'évolution de la croissance de la productivité du travail a été menée. Tous ces travaux seront disponibles dans des documents mis en circulation générale indépendamment du rapport général des experts.

Mais il y a plus : le groupe d'experts a commencé ses travaux à un moment où la plupart des interprétations des changements survenus étaient dominées par les événements «exogènes» — la crise du pétrole — du début des années soixante-dix; la persistance des incertitudes et des difficultés l'a conduit à regarder au-delà des fluctuations du court terme et à voir dans les transformations qu'ont connues les structures économiques et les rapports sociaux des changements fondamentaux.

«L'explication véritable de la situation actuelle doit être recherchée, nous semble-t-il, dans une série de facteurs dont l'influence se fait sentir sur nos sociétés au moins depuis la fin des années soixante.» La date de 1971 — année où les États-Unis décidèrent de frapper d'une surtaxe les importations et de suspendre la convertibilité du dollar — est retenue comme un symbole : celle de la fin de la période d'après-guerre dans les relations économiques internationales; mais les changements intervenus ont des causes antérieures et des effets qui se prolongent structurellement bien au-delà. Ces changements peuvent être classés en quatre groupes qui se chevauchent les uns les autres, chaque ensemble s'ajoutant aux autres à la fois comme cause et comme effet pour définir «la nouveauté» du contexte économique et social.

- Le ralentissement de la croissance économique et la persistance simultanée du chômage et de l'inflation.
- Une répartition nouvelle de la puissance économique et industrielle : au sein de la zone OCDE, le rôle de «locomotive» de l'économie n'appartient plus exclusivement aux Etats-Unis, il est partagé avec le Japon et l'Europe occidentale (surtout l'Allemagne); en dehors de la zone OCDE, certains pays en développement, qui accèdent à l'industrialisation, jouent un rôle de plus en plus important sur le marché international.
- La crise du pétrole, et la cascade de hausses des prix qu'il a subie, prix dont la fixation est déterminée plus ouvertement que jamais par des considérations de caractère politique autant qu'économique.
- L'émergence de nouvelles valeurs et aspirations sociales : en témoignent le poids croissant des biens et services à caractère social dans la demande adressée au système économique, l'importance attachée à la protection de l'environnement, les modifications de l'attitude à l'égard du travail, une appréciation plus critique de la science et de la technologie.

Cette combinaison de changements définit un monde incertain, où les perspectives à long terme sont devenues obscures et où les méthodes d'analyse pour le moyen terme ne permettent pas de trancher. Au point que certains se demandent si, derrière la nouvelle donne, les règles du jeu n'ont pas changé, sinon le jeu lui-même : «Il est devenu banal de dénoncer les limites des indicateurs classiques de la croissance économique, qui font état des progrès sans prendre en compte les coûts sociaux et humains associés à cette croissance, ou qui comptabilisent ces derniers comme des avantages. Mais l'on peut tout aussi bien s'interroger sur la validité des grilles que l'on utilise, quand la situation nouvelle à laquelle on les applique est elle-même nouvelle.»

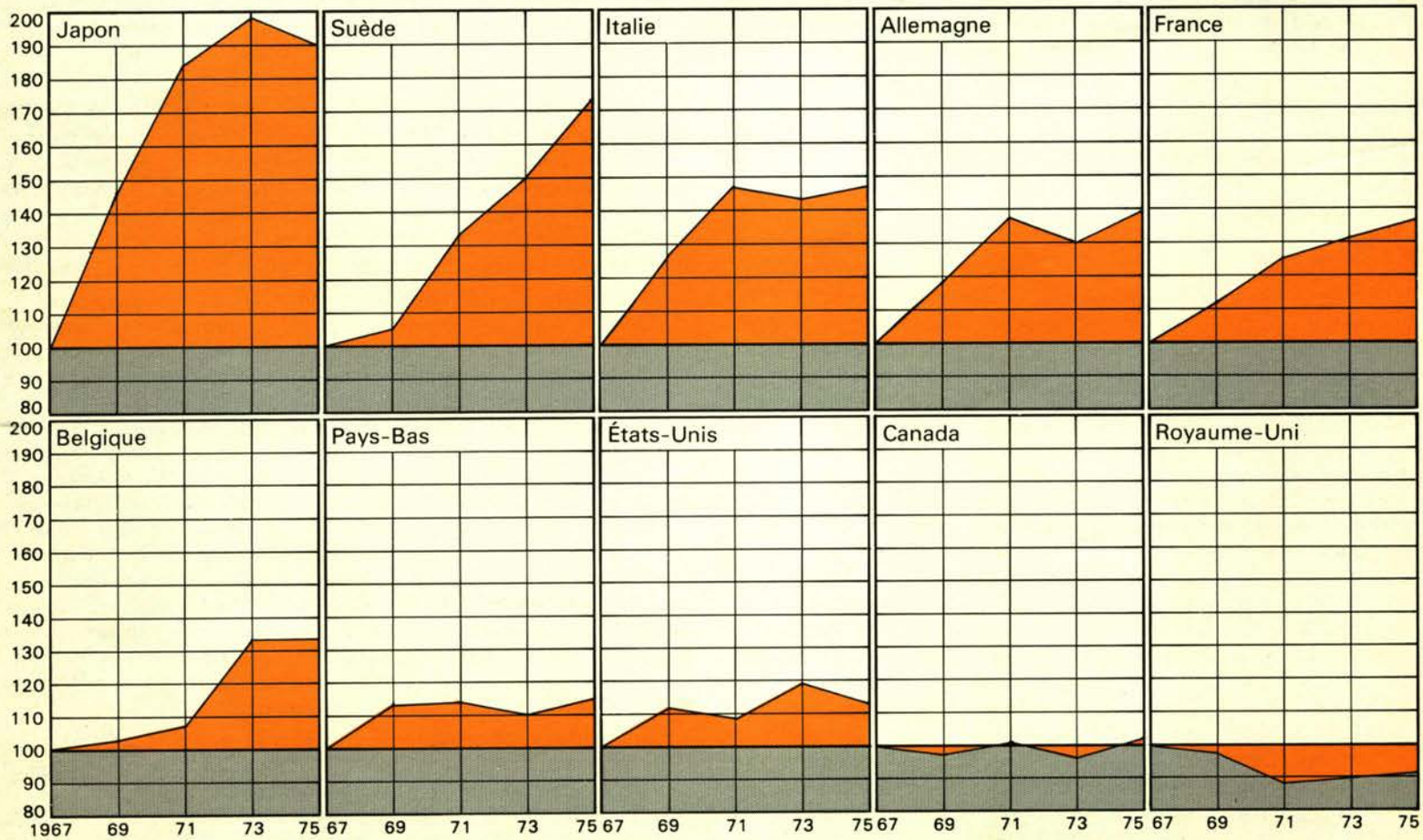
L'enjeu technologique

Le changement technique, pas plus que la croissance économique, n'est une donnée intangible. Sous la pression des contraintes et des transformations du nouveau contexte, le système de recherche et d'innovation est tenu de s'adapter : tout à la fois il est soumis à des demandes nouvelles et se voit ouvrir des voies et des possibilités renouvelées.

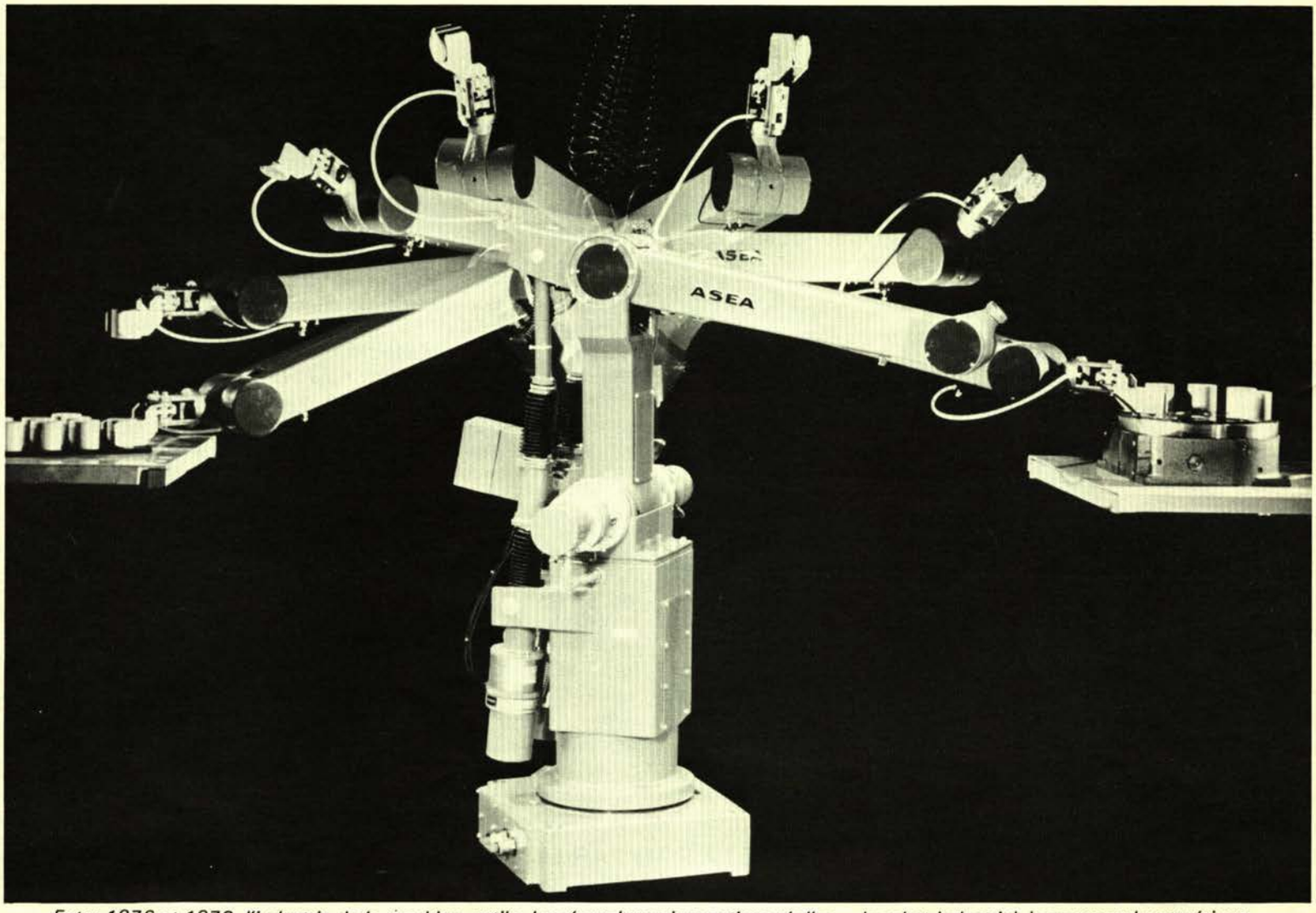
Par exemple, la concurrence des pays en cours d'industrialisation engage les pays de l'OCDE à instaurer un processus continu de changement dans la composition de leur production, afin de remplacer les produits plus traditionnels que les pays en dévelop-

FINANCEMENT DE LA R—D PAR LES ENTREPRISES

(en volume) 1967 = 100



Source : *OCDE.*



Entre 1976 et 1978, l'industrie de la machine-outil a lancé quelques innovations réelles — le robot industriel, la commande numérique par ordinateur et le système de production flexible — mais leur diffusion est encore restreinte. Ci-dessus: robot industriel suédois.

pement viennent à fabriquer pour eux-mêmes ou pour l'exportation : «En ce sens, le capital intellectuel — ressources scientifiques et aptitude à l'innovation technique — constitue l'atout majeur des pays industrialisés dans les formes nouvelles de la concurrence et de l'interdépendance mondiales.»

Dans tous les pays de l'OCDE, la structure industrielle reposait auparavant sur une certaine constellation du coût relatif des facteurs de production. Ces coûts ont été bouleversés par les hausses du pétrole : restructurer l'appareil industriel en fonction du nouveau système de coût des facteurs est devenu un impératif. Les nouvelles contraintes du marché de l'énergie engagent à économiser l'énergie, à recycler les déchets, à accélérer le développement de nouvelles sources énergétiques. De même, pour répondre aux aspirations nouvelles, le secteur des services appelle des innovations, notamment des technologies qui améliorent les conditions de vie et de travail — domaines demeurés en marge des révolutions techniques qui ont bouleversé l'agriculture et l'industrie manufacturière.

Les hauts et les bas de l'innovation

Comment le système de recherche et d'innovation a-t-il réagi aux turbulences de la dernière décennie? Bien des signes indiquent, et les études sectorielles ont confirmé, qu'il a souffert des transformations du contexte économique et social. On constate un accroissement de la recherche-développement industrielle au Japon et en Europe (graphique),un déclin relatif aux États-Unis. Pour la plupart des pays, le taux d'innovation s'est ralenti, les innovations de procédés l'emportent sur les innovations de produits, et les activités de recherche, dont le coût n'a cessé de s'élever, tendent à s'orienter de préférence vers des projets à court terme et sans trop de risques. Ici l'on se plaint des réglementations dont les excès contrarient l'innovation, là des pesanteurs bureaucratiques qui sacrifient le temps de la recherche à la paperasserie. Au même moment où l'industrie réduisait ses projets à long terme, le taux d'expansion de la recherche fondamentale dans les universités a sensiblement faibli.

A la différence des années soixante, où le changement technique était soutenu au même rythme sur pratiquement tous les fronts de la recherche, les années soixante-dix ont vu l'innovation se répartir très inégalement d'un secteur ou d'une branche à l'autre. Mis à part l'électronique et la bio-ingénierie, où les percées ne cessent d'annoncer de nouvelles mutations — télématique, bureautique, robotique, dans le domaine de la production comme dans celui de l'information et de la gestion; biotechnologies qui appliqueront les processus de fermentation et de traitement génétique à l'industrie et à l'agriculture —, nombre de secteurs qui passaient naguère pour très innovateurs semblent marquer le pas ou manquer de dynamisme. Si l'application des résultats de la recherche, l'introduction et la diffusion des innovations dépendent étroitement des capacités d'investissement ou d'accessibilité aux capitaux disponibles de la part des industriels, les difficultés et les incertitudes économiques ont brutalement limité le recours au «capital aventureux».

L'industrie électronique est une exception spectaculaire : elle n'a cessé d'accroître son potentiel d'innovation, et l'on assiste depuis 1975-76 à ce qu'il est déjà convenu d'appeler «la révolution de la micro-électronique» : par exemple, la capacité de l'un des premiers calculateurs électroniques (l'ENIAC), dont la construction avait coûté plusieurs millions de dollars dans les

années quarante, pouvait être reproduite en 1978 pour moins de cent dollars dans une calculatrice miniaturisée, qui effectue les opérations vingt fois plus rapidement avec une précision 10 000 fois supérieure, qui consomme 56 000 fois moins d'énergie et prend 300 000 fois moins de place. Des innovations aussi radicales ont inévitablement des effets de propagation non seulement dans le domaine du traitement de l'information (calcul, contrôle, stockage, etc.), mais encore dans d'autres domaines des secteurs industriels et des services. Comme l'électricité, il s'agit d'une technologie qui va influencer à elle seule les innovations dans presque tous les secteurs (ainsi, pour les machines-outils, avec l'extension du contrôle numérique par ordinateur).

En revanche, pour beaucoup d'autres secteurs de pointe, on peut dire que l'innovation s'est ralentie. Par exemple, dans l'industrie des produits pharmaceutiques, des pesticides et autres produits chimiques, les normes plus rigoureuses qui ont été adoptées pour la sécurité et la protection de l'environnement ont eu des effets sensibles sur le coût et le rythme des innovations. Entre 1960 et 1973, le nombre des nouvelles substances actives lancées sur le marché des États-Unis a diminué environ de moitié et le coût qu'entraînent les travaux de mise au point et d'essai d'une innovation pharmaceutique majeure est passé, en prix courants, de quelque 1,2 million à 24 millions de dollars entre 1962 et 1974 et à 54 millions en 1976.

Ces tendances qui, bien entendu, varient d'une industrie à l'autre, sont autant d'indicateurs des modifications qu'ont connues le rythme et l'orientation du changement technique. Or, le rythme, l'orientation, la nature du changement technique ont à leur tour affecté les conditions économiques générales. «Déjà, certains théoriciens du cycle économique, comme Schumpeter, affirmaient que l'accélération de l'investissement, l'accroissement rapide de la productivité et la prospérité étaient associés à des vagues d'innovations, tandis que la stagnation économique correspondait à un tarissement des occasions d'investissement, faute d'innovation.» Mais, si ces théories attribuaient essentiellement à l'Etat un rôle passif dans la régulation de l'équilibre global de l'offre et de la demande, qu'en est-il aujourd'hui où les gouvernements ont adopté des politiques fort actives en ce domaine? Autrement dit, quel peut être le jeu d'influences réciproques entre les politiques économiques et le fonctionnement du système scientifique et technique?

Progrès technique, expansion économique

C'est ici que le groupe d'experts, examinant les trois variables de la productivité, des prix et de l'emploi, aborde le thème central de son rapport : il est d'autant plus important de lier étroitement les politiques de la science et de la technologie aux politiques économiques et sociales, que le rythme et la nature du changement technique exercent une influence sensible sur la structure de l'emploi et le niveau des prix. «De même qu'un progrès technique rapide favorise l'expansion économique, une économie en expansion stimule et soutient un progrès technique rapide.»

Il existe une relation raisonnablement étroite entre le taux de croissance de la productivité d'une branche industrielle et les dépenses de recherche-développement financées par les industries et les fournisseurs de ces industries appartenant à cette branche. Dans l'ensemble, les branches dont la croissance de la productivité a été rapide sont celles qui ont dépensé beaucoup pour la R-D (telle l'industrie chimique) ou qui achètent du matériel à des entreprises effectuant d'importants investissements de R-D (telle l'industrie des transports aériens).

Mais ce n'est là encore qu'une constatation empirique, non pas une corrélation. A un niveau sectoriel, en effet, ni les inventions en tant que telles ni à plus forte raison les dépenses de R-D ne peuvent par elles-mêmes servir d'indicateurs des changements dans la productivité : ceux-ci se manifestent par le biais non des innovations, mais de leur diffusion. A un niveau plus général, une cor-

1. DÉPENSES PUBLIQUES DE R–D PAR OBJECTIF SOCIO-ÉCONOMIQUE (1977)

$\frac{1}{10\,000}$ du PIB

Objectif \ Pays	Allemagne	Canada	États-Unis	France	Italie	Pays-Bas	Royaume-Uni	Suisse
Promotion générale des connaissances	50,5	8,6	5,3	26,8	15,4	52,5	24,0	12,4
Agriculture	2,2	10,4	2,8	4,3	1,5	7,6	4,9	4,7
Santé	3,9	4,1	14,0	4,9	1,4	6,2	2,3	0,7
Défense	13,4	3,1	65,8	30,6	1,9	3,0	57,6	5,8
Activités industrielles civiles	25,6	11,6	31,3	25,9	17,1	12,7	16,8	6,0
dont:								
croissance industrielle	*7,7*	*7,7*	*0,6*	*11,6*	*4,1*	*4,8*	*5,7*	*1,0*
production d'énergie	*13,2*	*3,9*	*14,7*	*8,9*	*9,5*	*4,9*	*8,2*	*3,3*
espace civil	*4,6*	–	*16,0*	*5,4*	*3,5*	*3,0*	*2,9*	*1,7*
Qualité de la vie	11,5	8,9	15,0	10,8	2,7	12,8	6,1	5,0
dont:								
transports et télécommunications	*1,6*	*1,9*	*4,1*	*3,4*	*0,2*	*1,8*	*0,7*	*2,0*
aménagement rural et urbain	*1,4*	*0,3*	*0,6*	*1,6*	*0,5*	*4,4*	*2,1*	*0,3*
protection de l'environnement	*1,5*	*0,7*	*3,8*	*1,0*	*0,3*	*n.d.*	*0,9*	*1,5*
développement social et services sociaux	*4,8*	*3,7*	*2,9*	*1,5*	*0,8*	*5,2*	*1,3*	*0,9*
milieu terrestre et atmosphère	*2,2*	*2,3*	*3,6*	*3,3*	*0,3*	*1,4*	*1,1*	*0,3*

Source: *OCDE.*

2. DÉPENSES DE R–D PAR HABITANT FINANCÉES PAR L'INDUSTRIE

	1967		1975	
	en millions de $ (1)	États-Unis = 100	en millions de $	États-Unis = 100
Allemagne	36,9	79,0	49,1	94,2
Belgique	20,5	43,9	(26,5)	(50,9)
Canada	16,5	35,3	15,2	29,2
États-Unis	46,7	100,0	52,1	100,0
France	22,2	47,5	28,4	54,5
Italie	8,6	18,4	11,9	22,8
Japon	22,4	48,1	37,9	72,7
Pays-Bas	37,6	80,5	36,3	69,7
Royaume-Uni	36,6	78,4	33,1	63,5
Suède	30,3	64,2	50,2	96,4
Suisse	(45,5)	(97,5)	62,0	119,0

(1) *Au prix de 1970 et en tenant compte de la variation des cours.*

Source: *OCDE.*

3. LA R–D INDUSTRIELLE AUX ÉTATS-UNIS: CHANGEMENTS D'ORIENTATION DES DÉPENSES – ANNÉES 1970

Année	Pourcentage de R–D industrielle consacrée:			Pourcentage estimé des ventes totales attribuable aux produits nouveaux quatre ans après
	à des produits nouveaux	à l'amélioration de produits existants	à des procédés nouveaux	
1971	(42)	(46)	(12)	16
1973	(38)	(44)	(18)	13
1974	36	50	14	14
1975	33	53	14	15
1976	29	58	13	13
1977	26	57	17	14
1978	34	42	24	13

Note: *Les données pour 1971 et 1973 ne sont pas strictement comparables aux données ultérieures. Elles concernent en effet des entreprises réparties en fonction du but essentiel de leurs activités de R–D, tandis que la répartition en pourcentage ultérieure reflète la structure des dépenses des entreprises.*

Source: *McGraw Hill,* Business Plans for Research and Development Expenditures, New York.

rélation entre dépenses de R-D et croissance de la productivité est d'autant plus difficile à démontrer qu'il faudrait simultanément rendre compte des autres facteurs, de caractère technique, économique et social, qui accompagnent dans le temps la diffusion des innovations.

De plus, les contributions de la science et de la technologie se traduisent non seulement en investissements physiques, mais aussi par des améliorations dans la qualité des biens et des services : celles-ci ne sont pas prises en compte dans les statistiques du PNB ou de la productivité (par exemple, un nouveau produit pharmaceutique peut être plus efficace que celui qu'il remplace, tout en coûtant le même prix). Il en résulte que les activités scientifiques et techniques, en tant que sources de la croissance, ne peuvent pas être séparées des autres facteurs d'accroissement du PNB, mais pas davantage celui-ci ne mesure-t-il pleinement l'influence réelle de ces activités.

Ces réserves faites, le progrès technique est de toute évidence une des composantes essentielles du processus de croissance de la productivité. Par exemple, si l'on exclue des dépenses globales de R-D celles qui sont consacrées à la défense, on constate que les pays dont la productivité a connu depuis 1960 la croissance la plus rapide (Japon, Allemagne, France) sont ceux qui ont considérablement accru leur proportion de R-D par rapport au PNB.

Or, les données sur la croissance de la productivité signalent qu'après le rythme très rapide des années cinquante, un plafonnement et même un déclin se manifestent à partir de la fin des années soixante dans la plupart des pays (avec, bien entendu, d'importantes différences sectorielles). Partout, en tout cas, l'année 1973 marque une chute ou une décélération persistante de la productivité du travail. Comment expliquer cette rupture de tendance ?

Le lien entre productivité et prix

«Les économistes se rejoignent pour incriminer une série de facteurs, mais sont loin de s'entendre sur le poids respectif à leur attribuer, ainsi que sur les mécanismes fondamentaux qui l'ont provoquée.» Il est stérile, ajoute le rapport, de chercher à attribuer un poids spécifique à chacun d'entre eux : changements dans la composition démographique de la population active ; répartition nouvelle des effectifs dont une proportion importante est passée des branches à forte productivité au secteur des services où la croissance de la productivité apparaît plus faible (et se montre plus difficile, il est vrai, à mesurer) ; récession inflationniste après la hausse des prix du pétrole de 1973, etc.

En particulier, le développement et le renforcement des réglementations sur l'environnement et la sécurité ont entraîné des investissements physiques et des activités de R-D industrielle qui ont pu ralentir la croissance de la productivité mesurée. Encore faut-il reconnaître que cette nouvelle allocation de ressources répondait à l'intention même du législateur, reflétant par là même un changement dans les valeurs sociales et privées. «L'évaluation des bénéfices sociaux de l'activité économique devrait faire ressortir un ralentissement moins prononcé de la croissance de la productivité. Mais le PNB, tel qu'il est mesuré, ne permet pas d'attribuer une valeur à la qualité de l'environnement ou à la sécurité, et ces transferts de ressources se traduisent dès lors par une baisse de la croissance mesurée de la productivité.»

A quoi il faut ajouter, souligne le rapport, le freinage opéré à partir de 1973 par les politiques budgétaires et monétaires restrictives visant à combattre l'inflation et le déficit des balances des paiements. Il peut y avoir un dilemme entre les besoins des politiques macro-économiques et ceux des politiques de technologie. Si les restrictions apportées à la croissance de la demande ont découragé les investissements physiques, freiné le rythme auquel de nouvelles technologies sont mises en pratique, inhibé les incitations à la recherche-développement, la décélération de la croissance de la productivité, en réduisant la taille du produit à partager, a rendu d'autant moins opératoires les mesures destinées à juguler l'inflation.

Comment évaluer de façon tant soit peu précise si les *coûts non mesurés* du progrès technique l'emportent sur ses *bénéfices non mesurés ?* Cette question, que le groupe d'experts pose à plusieurs reprises, il la retrouve en matière d'inflation. Si les indices du coût de la vie reflétaient plus adéquatement certaines des améliorations, aujourd'hui non mesurées, dans la qualité des produits et de l'environnement, il est vraisemblable que «la hausse des prix intervenant dans l'indexation serait moindre, et les hommes politiques seraient moins préoccupés par l'inflation et moins enclins à tenir serrées les rênes de l'économie, puisque l'inflation mesurée serait moins importante. Non pas que nous contestions que l'inflation soit un problème sérieux dans les pays Membres de l'OCDE. Nous demandons seulement que l'on envisage la possibilité que nos instruments de mesure du problème peuvent en fait l'amplifier».

Sans doute le changement technique peut-il être lui-même un facteur d'inflation, s'il conduit à introduire des technologies nouvelles dont les bienfaits réels sont dérisoires par rapport aux coûts qu'elles entraînent : c'est le cas, par exemple, de certains nouveaux équipements hospitaliers. Et finalement, «l'accroissement

des coûts de la recherche-développement au cours des dix dernières années peut stimuler les pressions inflationnistes en augmentant considérablement le coût de l'introduction d'un produit ou d'une technique nouvelle : soit directement en augmentant les coûts de R-D qui doivent être amortis durant la vie du produit ou de la technique nouvelle, soit indirectement en décourageant le rythme du progrès technique».

Le changement technique et l'emploi

De nombreuses données indiquent qu'il y a actuellement une nette propension à privilégier les techniques à forte intensité de capital plutôt que les techniques utilisatrices de main-d'œuvre. La «révolution de la micro-électronique» (micro-processeurs, micro-calculateurs, etc. à forte intensité de capital) dont les perspectives de croissance sont considérables, peut sans doute faciliter une augmentation rapide de la demande, contribuer à l'investissement et, en se propageant dans de nombreux secteurs de l'économie, aider à l'adaptation de ceux dont le taux de productivité sera moindre. Mais il y a de nombreuses ombres à ce tableau qui engagent à quelque prudence.

Dans tous les pays industrialisés, l'emploi a poursuivi son déclin dans l'agriculture, alors que la production agricole n'a cessé d'augmenter. De son côté, l'industrie, qui a connu une forte expansion de l'emploi au cours des années cinquante et des hauts et des bas au cours des années soixante, a montré dans la dernière décennie une tendance à la stagnation et même au déclin de l'emploi. Le seul secteur qui ait vu croître ses effectifs est celui des services. Peut-on penser que ces tendances persisteront dans les années quatre-vingts? «La réponse dépend dans une très large mesure de la capacité des pays de l'OCDE à assouplir leurs politiques de restriction de la croissance de la demande. Il y a cependant d'autres facteurs à considérer pour évaluer les chances d'une reprise de la croissance de l'emploi dans l'industrie : l'intensité relative en capital des différents secteurs, le rythme d'introduction de techniques plus intensives en capital, et les modifications dans la localisation de l'industrie à l'échelle mondiale.»

Toutefois, si le secteur des services doit être la source des nouveaux emplois, le rythme et l'orientation du changement technique doivent être tels que les activités nouvellement créées compensent les déplacements ou suppressions d'emplois. Or le secteur de l'information est particulièrement vulnérable au choc de la «révolution de la micro-électronique», et le changement technique peut, à moyen terme, y avoir des incidences négatives.

«Plus le niveau d'une société est élevé, plus petite est la proportion de la main-d'œuvre employée à produire les biens et les services les besoins essentiels de la population. Les secteurs qui satisfont d'autres besoins doivent donc permettre de compenser toute réduction du niveau de l'emploi dans les industries manufacturières essentielles. Si cela est vrai, la conséquence doit en être non pas la perte ou l'absence de l'emploi, mais la création et la multiplication d'occupations et d'activités de loisirs nouvelles. Deux questions se trouvent ainsi posées : dans quelle mesure la croissance du secteur des services compensera, et même surcompensera la diminution de la main-d'œuvre dans le secteur manufacturier — processus analogue à celui qui s'est manifesté dans le transfert de l'emploi de l'agriculture à l'industrie ; et dans quelles conditions le progrès technique va modifier la nature même du travail et des loisirs en créant des activités et des occupations qui seront de plus en plus éloignées des tâches de production traditionnelles.»

On ne peut conclure à cet égard que par un point d'interrogation sur la décennie nouvelle. Ni pessimisme ni optimisme : le groupe d'experts souligne que les politiques de régulation de la demande, si nécessaires qu'elles soient, ne peuvent suffire à résoudre les problèmes d'ordre structurel qui précisément empêchent d'utiliser efficacement les méthodes usuelles ; en revanche, l'innovation technique, loin d'être accessoire, est vitale pour résoudre ces problèmes et faciliter le recours aux politiques de régulation de la demande.

«L'histoire et l'analyse théorique enseignent qu'il peut être plus facile de maintenir le plein emploi lorsque le progrès technique est rapide que lorsqu'il est lent, à condition que celui-ci s'oriente dans la bonne direction.» Il est donc d'autant plus important que les pouvoirs publics aient conscience des problèmes que peut soulever un progrès technique qui privilégie très fortement le recours au capital plutôt qu'à la main-d'œuvre. C'est bien pourquoi le rythme et l'orientation du changement technique sont au cœur des options ouvertes aux politiques économiques.

Toutes les conclusions et recommandations du groupe d'experts s'articulent à partir du souci de surmonter «le problème de culture et d'organisation» que soulève la communication entre les responsables des politiques économiques et sociales et les responsables de la science et de la technologie. C'est en intégrant davantage les politiques de la recherche et de l'innovation aux autres aspects des politiques gouvernementales, en particulier aux politiques économiques et sociales, que les gouvernements peuvent mettre en œuvre des décisions qui tiennent davantage compte des possibilités — et des contraintes — scientifiques et techniques.

Impératif technologique et objectifs sociaux

«Nous ne pouvons souscrire au dénigrement du changement technique en tant que tel. Nous sommes convaincus que les possibilités de la technologie n'ont pas été épuisées. Lorsque la société offre un environnement apte à encourager et à adapter le changement technique, vaste est le potentiel de technologies nouvelles et utiles, et de progrès scientifiques qui les accompagnent.» Ce qui conduit le groupe d'experts à souligner l'importance de trois objectifs .

• *Maintenir et améliorer la capacité d'innovation*

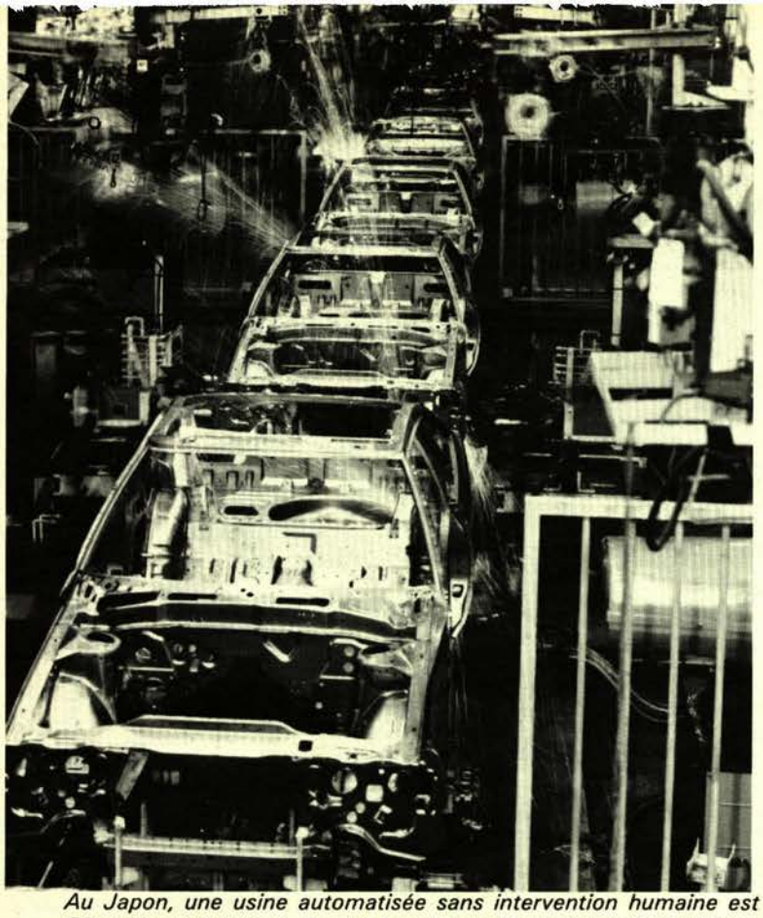
L'adaptation structurelle de nos économies passe par l'impératif technologique : aussi le groupe d'experts insiste-t-il tout particulièrement sur les mesures par lesquelles les gouvernements peuvent renforcer la capacité d'innovation dans l'industrie manufacturière et les services, ainsi que la recherche fondamentale dans les universités. C'est le signe du changement le plus révélateur du nouveau contexte économique et social par rapport à la décennie précédente : le débat qui, hier, portait sur les contributions de la recherche-développement à la croissance économique, porte désormais sur les menaces que fait peser le ralentissement de la croissance sur le système de recherche et d'innovation. Il importe dès lors de réintégrer la perspective du long terme dans les politiques de l'innovation et de mettre la recherche fondamentale à l'abri des conséquences de la récession.

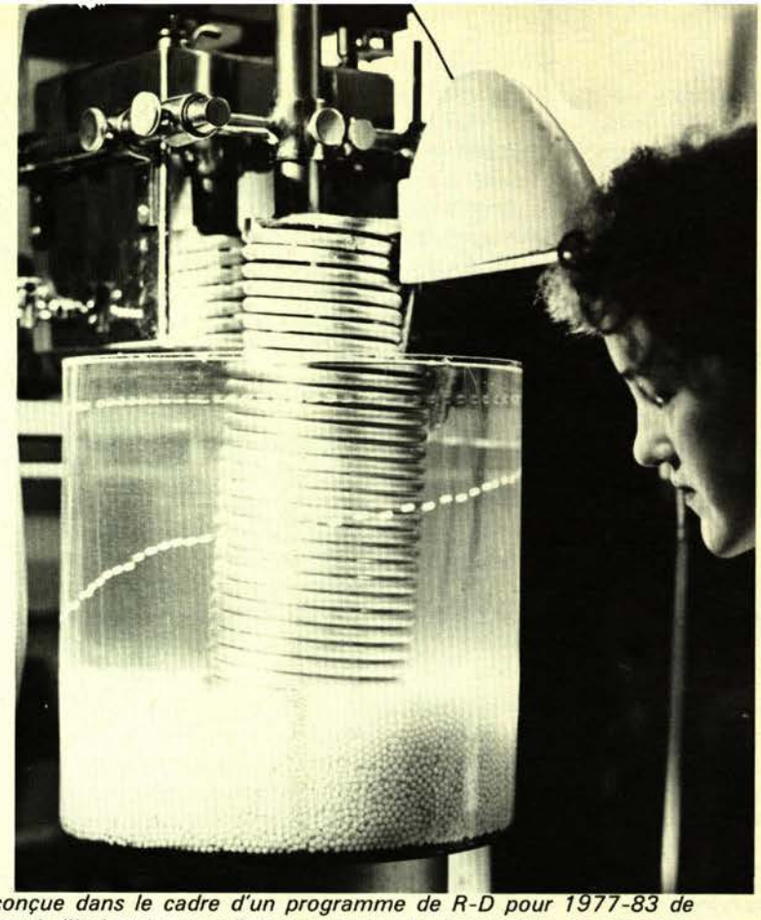
• *Assurer un rythme plus élevé de progrès technique et de productivité*

Le groupe d'experts consacre des recommandations spécifiques à la nécessité de soutenir les recherches sur les technologies fondamentales, «celles dont les réalisations dépendent de travaux qui peuvent apparaître aux yeux de l'université comme trop appliqués et aux yeux de l'industrie comme trop risqués et mal définis». Ces technologies (prévention et contrôle de la corrosion, résistance des matériaux, etc.) peuvent déboucher sur un grand nombre d'applications dans plusieurs secteurs économiques essentiels : agriculture, énergie, génie mécanique, chimie industrielle.

A cet égard, il insiste sur la nécessité d'un soutien public qui vise au «pluralisme technologique», c'est-à-dire qui se soucie de garder la porte ouverte à des solutions technologiques alternatives, pour n'être pas pris de court par des «surprises» politiques ou technologiques, comme l'illustra la crise de l'énergie.

Les conditions du nouveau contexte sont telles qu'il importe de veiller aux pierres d'achoppement auxquelles la recherche scientifique et technique peut apporter des solutions : réglementations dans le domaine de l'environnement ; adaptation de l'appareil de





Au Japon, une usine automatisée sans intervention humaine est conçue dans le cadre d'un programme de R-D pour 1977-83 de 60 millions de dollars. Sous les auspices du ministère du Commerce et de l'Industrie, en collaboration avec des universités, des instituts nationaux de recherche et l'industrie, l'usine «sans hommes» produira des pièces et des ensembles mécaniques en série. A gauche : chaîne de montage automatisée au Japon. *Dans l'industrie pharmaceutique à haute intensité de recherche, le rythme d'innovation et de découverte s'est sensiblement ralenti dans la plupart des pays de l'OCDE.* A droite : un laboratoire pharmaceutique au Danemark.

production en fonction de la compétitivité des produits ; sélectivité des investissements dans la recherche à long terme ; formation et recyclage de la main-d'œuvre en fonction des transformations qu'entraîne la révolution de la micro-électronique.

• *Promouvoir des innovations et technologies sociales*

L'impératif technologique n'est qu'une des composantes des défis lancés par le nouveau contexte : le transfert de la demande vers des services publics et privés impose de nouvelles exigences aux activités de recherche scientifique et technique, qui pourraient contribuer plus qu'elles ne le font actuellement à la qualité et à l'efficacité du secteur social. Le développement et la mise en œuvre d' «innovations et de technologies sociales» appellent un soutien particulier de la part des pouvoirs publics, dans la mesure même où la structure de la demande y est moins claire que pour la commercialisation des biens d'usage individuel : ici, sciences sociales et technologies ont un rôle à jouer de concert (transports, santé, environnement, aménagement urbain, etc.) pour améliorer les services collectifs, la qualité de la vie, les conditions de travail, le cadre éducatif et culturel.

Une politique de participation

S'il y a peu de raisons, conclut le rapport, de concevoir des limites à la science et à la technologie, il existe néanmoins des limitations imposées par les facteurs politiques, économiques, sociaux ou moraux, qui peuvent retarder, freiner ou paralyser la découverte scientifique comme l'innovation technique : «Les problèmes les plus difficiles ne viennent pas du potentiel scientifique et technologique en tant que tel, mais plutôt de la capacité de nos systèmes économiques à faire de ce potentiel un usage satisfaisant. Le succès des politiques d'adaptation dépendra largement de l'aptitude de nos sociétés à exploiter leur capital intellectuel et technologique afin de répondre aux défis sociaux et économiques qui nous attendent dans les vingt dernières années de ce siècle.»

C'est dire aussi que le changement technique, pas plus que la croissance économique, n'est une fin en soi : «Il doit trouver sa légitimité ultime et l'indispensable soutien politique dans sa correspondance très étroite avec les aspirations et les décisions des populations de nos pays.» Le groupe d'experts souligne que si, durant les trente dernières années, le public s'est accoutumé aux aspects économiques de la gestion de la société, beaucoup reste à faire pour qu'il ait davantage conscience des implications et des potentialités de la technologie.

«La revendication d'une participation du public est l'expression légitime d'une opinion publique mieux éclairée en une période de transformations profondes ; elle correspond aussi à un changement dans les valeurs et souligne le refus de l'idée que la bureaucratie est seule à même de bien présenter les problèmes et de prendre les bonnes décisions.» Une meilleure information, une meilleure éducation ouvrent la voie à une perception plus équilibrée des options et des enjeux technologiques : «Une politique de participation réellement démocratique est la seule garantie pour nos sociétés de pouvoir surmonter les résistances qui résultent inévitablement des changements techniques dont dépend leur survie.»

Si l'objectif doit être de restaurer la santé du système d'innovation, l'acceptation d'un rythme plus élevé de changement technique dépend elle-même d'une sanction et d'une adhésion générales de la société : «Celle-ci n'interviendra que s'il existe un équilibre satisfaisant entre la création de nouveaux emplois et la perte des anciens et si le changement technique est accueilli avec faveur dans nos sociétés parce qu'il est perçu comme améliorant la qualité de la vie». Ainsi la combinaison des changements qui définissent le nouveau contexte économique et social suppose-t-elle, dans le domaine de la science et de la technologie, l'instauration d'un type nouveau de relations non seulement entre les responsables des différentes politiques, mais encore entre les scientifiques, les ingénieurs, les techniciens et les industriels d'un côté, et, de l'autre, les syndicats, les organisations de consommateurs et les représentants du public.

AIDE À LA TURQUIE

Les pays de l'OCDE se sont engagés pour la deuxième année consécutive à faire un effort financier spécial en faveur de la Turquie pour aider ce pays Membre à surmonter ses graves difficultés économiques. Les contributions annoncées s'élèvent au total à 1,16 milliard de dollars (tableau), soit 200 millions de dollars de plus que l'an dernier et la qualité de l'aide est sensiblement meilleure — échéances plus longues, taux d'intérêt plus faibles, et moins de crédits à l'exportation.

Outre les contributions des pays de l'OCDE, la Turquie pourra compter, en 1980, sur quelque 600 millions de dollars d'aide de la Banque mondiale, au titre de projets et de programmes de développement, et sur des concours du Fonds monétaire international dont le montant n'a pas encore été précisé.

Le besoin urgent qu'avait la Turquie de cette aide ressort clairement de la dernière étude économique de l'OCDE qui vient de paraître. Le revenu de la Turquie, qui était déjà de loin le plus faible de la zone OCDE (PIB par habitant = 1 000 dollars), a encore diminué en 1979. Son taux d'inflation est le plus élevé enregistré dans la zone, soit 80 % fin 1979 (hausse de l'indice des prix de gros par rapport à la fin de l'année précédente). L'insuffisance grave de devises, indispensables pour payer les importations de pétrole, de matières premières, de pièces détachées ou même de matériaux d'emballage, a entraîné des perturbations dans la production, les transports et la distribution d'électricité. La pénurie de biens qui en est résultée a aggravé l'inflation. L'investissement, tant public que privé, a fléchi. La situation aurait été encore pire sans l'existence du marché parallèle, alimenté par des stocks spéculatifs et des importations non recensées. Bien que la pénurie de devises ait empêché le déficit de la balance des paiements d'atteindre le chiffre record enregistré en 1977 (3,4 milliards de dollars), le solde négatif s'est néanmoins chiffré à 1,3 milliard de dollars en 1979. La dette extérieure de la Turquie s'élève actuellement à quelque 15 milliards de dollars, ce qui, pendant un certain temps, fera peser une lourde charge sur la balance des paiements ; des négociations pour réaménager cette dette sont en cours. (Le rééchelonnement de près de 4 milliards de dollars a été convenu en 1979.)

Les mesures de politique économique mises en œuvre en 1978 et 1979 n'ont pas réussi à redresser la situation. Parmi les facteurs responsables de cet échec, le rapport de l'OCDE signale le déficit croissant du secteur public, qui a atteint l'an dernier l'équivalent de 10 % du PNB de la Turquie, contre 6 % en 1975-76. L'aggravation de ce déficit s'explique en partie par le fait que le nombre des entreprises d'État déficitaires a augmenté en même temps que l'importance de leurs pertes. Le niveau «insupportable» des pertes d'exploitation de ces entreprises est attribué en partie au fait que leur direction est centralisée et que leurs politiques d'investissement et d'emploi ont été axées sur «des objectifs sociaux plutôt que sur les impératifs de l'économie de marché». Les pertes ont été couvertes par des subventions directes et des prêts avantageux de l'État.

Les importants déficits du secteur public ont été financés par l'expansion de la masse monétaire, c'est-à-dire le crédit de la Banque centrale, et les taux d'intérêt n'ont pas suivi le rythme de l'inflation.

Le nouveau programme économique

Au mois de janvier 1980, le nouveau gouvernement turc a annoncé son programme économique qui mise davantage sur le jeu des mécanismes du marché et tente de réduire les interventions directes des pouvoirs publics dans l'économie. La livre turque a été dévaluée de 33 % par rapport au dollar et les exportations ont été encouragées par une série d'autres mesures d'incitation. Les entreprises, y compris la plupart des entreprises d'État, seront davantage exposées à la concurrence. L'orientation restrictive de la politique budgétaire et monétaire doit être renforcée. Les prix des biens faisant l'objet d'un commerce d'État ont été relevés, et les contrôles de prix supprimés. Il est trop tôt pour juger des résultats de ce nouveau programme, conclut le rapport de l'OCDE ; sa mise en œuvre doit être suivie de près. Le premier effet des nouvelles mesures sera d'accélérer la hausse des prix par le biais du relèvement des prix des entreprises d'État. Mais, comme les capacités productives et la main-d'œuvre employée sont plus pleinement utilisées, les experts de l'OCDE pensent que l'inflation commencera à se ralentir dans la seconde moitié de l'année en cours, à condition que la régulation de la demande devienne restrictive.

AIDE DES PAYS DE L'OCDE A LA TURQUIE

millions de **$**

Allemagne	295,0	Japon	100,0
Autriche	15,0	Luxembourg	1,0
Belgique	10,0	Norvège	10,0
Canada	10,0	Pays-Bas	21,5
Danemark	4,5	Royaume-Uni	33,0
États-Unis	295,0	Suède	10,0
Finlande	3,5	Suisse	37,0
France	100,0	CEE	100,0
Italie	115,0	Total	**1 160,5**

On s'attend aussi en 1980 à une aggravation du déficit de la balance des paiements courants, qui atteindra peut-être le double du chiffre de 1,3 milliard de dollars enregistré en 1979. Pour deux raisons. Premièrement, parce que les années précédentes, les importations avaient été artificiellement freinées par le manque de devises étrangères et qu'il faudra qu'elles augmentent pour atténuer les pénuries de fournitures. Deuxièmement, parce que des hausses des prix du pétrole sont à prévoir, ainsi qu'un alourdissement des charges du service de la dette extérieure. On ne peut pas attendre que les exportations réagissent aussi vite que les importations à l'impulsion donnée par la dévaluation ; quant aux envois de fonds des travailleurs émigrés, leur niveau dépendra surtout de la confiance que ces travailleurs auront dorénavant dans la stabilité économique de la Turquie. Cependant, dans le courant de l'année, les exportations pourraient augmenter ; une progression de 30 % sur l'ensemble de 1980 serait une performance très appréciable, étant donné le faible degré d'industrialisation du pays et le ralentissement des échanges mondiaux. Pour obtenir ce résultat, la Turquie devra surtout compter sur ses exportations industrielles, qui ont atteint environ 600 millions de dollars par an au cours des quatre dernières années et qui pourraient doubler ; mais la moitié environ de ces exportations consiste en produits textiles qui se heurtent à des restrictions commerciales croissantes sur les principaux marchés extérieurs.

Selon les termes du rapport de l'OCDE, les nouvelles mesures témoignent d'un «effort courageux» pour s'attaquer aux graves problèmes économiques dont souffre la Turquie ; il faut y voir non seulement un programme global de stabilisation économique, mais aussi une réorientation fondamentale de la politique économique qui «au lieu de s'appuyer comme par le passé sur des réglementations et des contrôles détaillés, tablera davantage sur le jeu des forces du marché, sur la concurrence étrangère et sur les investissements étrangers pour accroître l'efficacité et améliorer l'affectation des ressources, de manière à assurer une croissance économique durable à moyen terme.»

Cependant, souligne le rapport, la situation s'est détérioréee à tel point que ce ne sera pas chose facile de la redresser. Si l'on ne parvient pas à freiner l'inflation, il sera difficile de rétablir une situation viable de la balance des paiements ou d'engager l'économie dans la voie d'une croissance durable.

«La ligne d'action adoptée par les autorités turques est, semble-t-il, celle qui convient», conclut le rapport. «L'augmentation de l'offre de biens et de services résultant d'une injection de crédits extérieurs peut amorcer un processus de désinflation et, progressivement, l'incidence du jeu de la concurrence devrait commencer à se faire sentir. Mais pour étayer ce processus, il sera indispensable d'appliquer une politique d'austérité budgétaire et monétaire, tant en 1980 que pendant les années à venir.»

LES MIGRANTS DANS LA SITUATION ÉCONOMIQUE ACTUELLE

Le Rapport du SOPEMI[1] de 1979

La problématique des travailleurs étrangers dans les pays Membres de l'OCDE s'analyse plus que jamais en termes de « stocks » plutôt qu'en termes de flux, note le SOPEMI. Leur nombre se situe en effet – et jusqu'à nouvel ordre – à un certain plancher autour duquel s'articulent des mouvements de faible ampleur (tableau).

Mise à part l'arrivée de réfugiés dont le nombre s'est sensiblement accru dans certains pays, ce sont par conséquent essentiellement des mouvements internes au marché du travail « étranger » qui alimentent les marchés nationaux, compensant dans une large mesure le blocage des flux externes. Les effectifs de la population étrangère (actifs et non-actifs) continuent à s'accroître dans la plupart des pays dits d'immigration du fait des regroupements familiaux et des naissances.

Cependant les différences entre les deux types de flux sont importantes. Les flux internes actuels sont caractérisés par l'arrivée sur le marché du travail des épouses et des enfants des travailleurs migrants qui se trouvaient déjà dans les pays d'accueil et la population active d'origine étrangère tend par conséquent à se féminiser et à rajeunir. Elle a aussi tendance à se diluer dans un plus grand nombre de secteurs et de régions. Cette évolution correspond par ailleurs aux modifications structurelles intervenant dans la demande de main-d'œuvre, du fait notamment du déclin relatif de l'industrie manufacturière.

Quel rôle joue l'offre de cette catégorie de

(1) Système d'observation permanente des migrations.

TRAVAILLEURS ÉTRANGERS DANS HUIT PAYS EUROPÉENS – 1978

milliers

Pays d'origine \ *Pays d'accueil*	*ALLEMAGNE*	*AUTRICHE*	*BELGIQUE*	*FRANCE*	*LUXEMBOURG*	*PAYS-BAS*	*SUÈDE*	*SUISSE*
Algérie	–	–	2,4	361,0	–	–	0,3	–
Autriche	76,0	–	3,7	–	–	–	2,0	19,5
Finlande	2,9	–	–	–	–	–	104,5	–
Grèce	153,3	–	9,6	–	–	2,0	8,1	4,8
Italie	305,1	2,0	106,4	175,8	10,8	10,4	2,7	240,1
Maroc	–	–	22,2	181,4	–	31,0	0,6	–
Portugal	59,9	–	3,9	385,0	12,9	5,4	0,9	4,9
Espagne	95,8	0,2	27,3	184,5	2,2	17,6	1,7	61,6
Tunisie	–	–	1,9	73,7	–	1,2	0,4	–
Turquie	540,5	26,2	17,0	36,3	–	45,1	4,5	16,7
Yougoslavie	380,2	121,1	3,0	43,1	0,6	8,1	24,6	26,2
Autres pays CEE	131,6	12,7	87,7	66,2	20,7	52,6	32,0	83,7
Autres pays hors CEE	216,6	14,5	18,2	135,8	1,9	23,0	42,2	31,9
TOTAL	**1 961,9**	**176,7**	**306,3**	**1 642,8**	**49,1**	**196,4**	**224,5**	**489,4**
Variation 1974-1978	*-17,8 %*	*-18,9 %*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*+20,2 %*	*+12,3 %*	*-17,5 %*

NOTES *L'absence de chiffres indique que la nationalité concernée n'est pas comptée séparément.*

Allemagne *Travailleurs salariés étrangers, y compris les frontaliers, ayant un emploi ou étant en chômage en Allemagne à la date du 30.6.1978. Ces chiffres ne comprennent donc pas les travailleurs indépendants, qui étaient environ 75 000 selon l'enquête par sondage d'avril 1978. Les chiffres concernant les Autrichiens et les Finlandais proviennent de ces pays.*

Autriche *Chiffres établis à partir des permis de travail en cours.*

Belgique *Les mêmes chiffres que ceux figurant dans le rapport de l'année dernière. Ils sont établis à partir de l'enquête d'avril 1977. Les travailleurs frontaliers ne sont pas inclus.*

France *Nouvelles estimations effectuées par le Groupe de travail interministériel en mai 1979. Ces chiffres représentent la situation d'octobre 1976 et se réfèrent à tous les actifs, y compris les chômeurs et les indépendants.*

Luxembourg *Chiffres officiels concernant octobre 1977 et comprenant les frontaliers.*

Pays-Bas *Situation au 31 décembre 1978. Les chiffres concernant les pays hors CEE proviennent du ministère des Affaires sociales; ceux des ressortissants CEE, y compris les Italiens, sont des estimations du correspondant néerlandais. Ils ne concernent que les salariés (pourvus d'un emploi ou en chômage).*

Suède *Chiffres tirés de l'enquête par sondage du 31 décembre 1978. Ils concernent toute la population active résidente.*

Suisse *Étrangers exerçant une « activité lucrative ». Les travailleurs saisonniers (83 800 en août 1978) et les travailleurs frontaliers (89 400 à la même date) ne sont pas compris.*

main-d'œuvre sur le marché du travail des pays les plus industrialisés? Au demeurant, la question se pose également dans certains pays considérés comme traditionnellement d'émigration, comme l'Italie, la Grèce ou l'Espagne, où le nombre de travailleurs étrangers paraît loin d'être négligeable. A titre d'exemple, il serait de l'ordre de 500 000 en Italie.

On ne dispose pas encore d'éléments suffisamment précis (2) pour apprécier dans quelle mesure la population d'origine étrangère constitue dans certains pays une source additionnelle de main-d'œuvre « flexible », disposée à occuper des emplois relativement précaires (en terme de durée d'emploi et de conditions de travail), qui permet aux systèmes économiques et sociaux, par ailleurs soumis à tout un ensemble de contraintes et de rigidités institutionnelles en matière d'emploi, de gérer une partie de la force de travail en fonction des nécessités — et des incertitudes — de la conjoncture.

Certains des correspondants du SOPEMI ont fourni à cet égard des informations intéressantes, quoique fragmentaires. C'est ainsi que, alors que la part des étrangers dans le chômage total ne diffère guère du taux d'ensemble, leur proportion dans le chômage de longue durée serait dans certains pays plus faible que celle des nationaux. Une explication partielle serait que les chômeurs étrangers peuvent avoir un comportement différent de celui des nationaux à la recherche d'un emploi: ils seraient moins sélectifs, même s'ils bénéficient des mêmes droits en matière de garantie de ressources. A cela s'ajoute le fait que pour la plupart des étrangers, sortir de la population active se traduit par des retours dans le pays d'origine.

Au niveau des politiques menées, l'évolution observée précédemment se poursuit en se renforçant. De plus en plus, les gouvernements des pays qui dans les années soixante avaient fait largement appel à des travailleurs étrangers, même à titre temporaire, prennent conscience du rôle que peut jouer la population d'origine étrangère dans l'immédiat, compte tenu de la structure de leurs marchés du travail et, à plus long terme, des perspectives démographiques. Ils affirment en conséquence leur volonté de favoriser l'intégration des étrangers et de leurs familles.

C'est ainsi qu'à la fin de 1978 le gouvernement allemand a décidé de nommer un commissaire chargé de l'intégration des étrangers. Il a pour mission de renforcer à la fois la coopération entre toutes les autorités concernées et la collaboration avec les pays d'origine, ainsi que d'améliorer la compréhension de la population allemande pour les problèmes auxquels sont confrontés les résidents d'origine étrangère.

Certes, l'on déclare parallèlement que les efforts entrepris en faveur de l'intégration ne doivent pas faire obstacle aux retours volontaires. Et certains pays prennent effectivement des mesures pour faciliter ce type de retours. Les enquêtes préliminaires faites en France pour évaluer les résultats des dispositifs mis en place à cet égard montrent qu'ils constituent moins une mesure d'incitation qu'une mesure d'accompagnement. Autrement dit, l'aide au retour ne déclenche pas à elle seule l'intention de rentrer quand les pesanteurs socio-économiques, dans le pays d'accueil et dans le pays d'origine, vont à l'encontre d'une telle décision. Par contre, l'aide au retour peut précipiter la mise en œuvre d'une décision de principe. Une telle conclusion paraît d'autant plus plausible qu'elle semble s'appliquer aux mesures prises depuis longtemps au niveau national pour favoriser la mobilité géographique de la main-d'œuvre.

Les rapports des correspondants nationaux révèlent que dans bon nombre de pays dits d'immigration, la perception grandissante des problèmes que pose l'intégration des étrangers entraîne une amélioration sensible de l'information relative à ces problèmes. Le paradoxe suivant lequel l'information sur les travailleurs migrants se perfectionne alors que diminuent les mouvements migratoires n'est qu'apparent. En effet, si l'organisation des flux relève essentiellement de mesures administratives, la mise en place de structures d'intégration pose des questions d'ordre politique, économique et social infiniment plus complexes et exige une approche résolument « horizontale ».

Il est intéressant de noter que l'on assiste depuis quelques années à un renforcement de la réflexion commune entre pays d'émigration et pays d'immigration. Au sein du système nordique il existe une tradition déjà ancienne d'activités communes de recherche, facilitées bien entendu par l'existence d'un marché commun du travail. Cet exemple gagnerait à être imité, non seulement pour améliorer notre connaissance des phénomènes en question, mais aussi parce que la coopération en matière de recherche constitue peut-être un moyen d'amorcer une coopération au plan politique et opérationnel et de promouvoir l'approche multidisciplinaire qui s'avère de plus en plus nécessaire. Le SOPEMI peut contribuer dans une certaine mesure à cette orientation, en facilitant la diffusion d'informations sur les actions menées en coopération.

(2) L'enquête que l'OCDE est en train d'achever sur l'emploi des migrants de la deuxième génération devrait permettre d'approfondir notre connaissance à cet égard.

LA RESPONSABILITÉ DES SOCIÉTÉS-MÈRES DU FAIT DE LEURS FILIALES

Résultats d'une étude de l'OCDE sur la situation juridique dans les pays Membres

La question de savoir dans quelle mesure des sociétés-mères d'entreprises multinationales peuvent être tenues responsables du fait de leurs filiales recouvre plusieurs domaines du droit et ne se prête pas à une réponse unique et bien définie. Cependant, les questions de la responsabilité, financière ou autre, des sociétés-mères intéressent de plus en plus les pays Membres de l'OCDE en raison du nombre croissant de sociétés qui deviennent affiliées à des groupes. Ces problèmes revêtent également une importance cruciale dans l'application des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales du fait que ces principes s'adressent aux sociétés-mères et/ou à leurs filiales «en fonction de la répartition effective des responsabilités» (1).

Pour dégager les tendances du droit applicable actuellement aux groupes d'entreprises apparentées, qu'ils soient nationaux ou multinationaux, le Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales de l'OCDE (CIME) a récemment fait une enquête sur la pratique suivie par les pays Membres, dans le but d'apporter les informations nécessaires à la discussion par le Comité de certaines questions soulevées par l'application des principes directeurs. Les résultats de l'étude, qui seront publiés sous peu, contiennent les réponses détaillées communiquées par vingt pays Membres (2).

Le problème essentiel examiné porte sur le conflit qui peut exister entre la structure juridique d'un groupe d'une part, et son comportement économique, d'autre part. En droit, chaque membre d'un groupe est considéré comme une entité distincte et n'est donc responsable qu'à concurrence de ses actifs : ce principe fondamental de la responsabilité limitée des sociétés se retrouve dans les systèmes juridiques de tous les pays Membres. Cependant, sur le plan économique, les sociétés-mères et leurs filiales peuvent agir en tant qu'unité économique unique sous les directives de la société-mère. Les décisions prises par la direction centrale du groupe, conformément à des stratégies globales, peuvent se révéler défavorables aux actionnaires minoritaires, aux créanciers ou aux salariés de la filiale. Ces décisions peuvent également porter préjudice aux intérêts des consommateurs et des pouvoirs publics. Pour protéger dûment ces différents intérêts, une dérogation au principe de la responsabilité limitée est, dans certains cas, nécessaire.

Un exemple : dans le cas où une filiale située dans un pays Membre est mise en faillite, en partie du fait d'une mesure prise par la société-mère, qui peut demander que la responsabilité financière de celle-ci soit engagée et dans quelles circonstances? D'une manière plus générale, dans quelle mesure les sociétés-mères sont-elles tenues responsables du comportement de leurs filiales dans des domaines comme par exemple la publication d'informations à des fins fiscales ou autres, la concurrence et les relations entre partenaires sociaux. L'enquête du CIME analyse les réponses que les pays Membres de l'OCDE donnent à ce type de problèmes.

Elle examine les questions concernant les relations au sein d'un même groupe, que l'on puisse considérer ce groupe comme une entreprise multinationale ou non. Les pays Membres étaient invités à faire état non seulement de leurs textes législatifs et réglementaires, mais également des décisions faisant jurisprudence et des décisions administratives importantes, des tendances nouvelles de la doctrine juridique en la matière et des discussions sur les projets de loi à l'étude. L'enquête porte sur les domaines suivants : droit des sociétés, droit de la faillite, droit du travail, droit fiscal, législation contre les pratiques commerciales restrictives.

Droit des sociétés

Traditionnellement, le droit des sociétés porte sur les sociétés individuelles, mais les pays Membres ont de plus en plus tendance à traiter dans leurs systèmes juridiques les problèmes liés aux relations au sein d'un même groupe. Cette tendance évolue sur la base de la jurisprudence, des textes législatifs de caractère général en vigueur, et dans certains cas, de la législation applicable expressément aux groupes. Un groupe en général est considéré comme une entité notamment dans les cas suivants :

- lorsque les tribunaux estiment qu'une filiale est en réalité un «paravent» d'une société-mère, qui l'utilise comme un instrument pour tourner des obligations légales
- lorsque la société-mère en tant qu'actionnaire n'a pas agi «en bonne foi».

Jusqu'à présent, seule l'Allemagne a adopté une législation complète et détaillée applicable expressément aux groupes de sociétés. Ces dispositions reconnaissent explicitement le droit d'une entreprise dominante de diriger les activités de sociétés qui sont sous son contrôle, mais en contrepartie, édictent une responsabilité spéciale et des mécanismes particuliers de sauvegarde pour protéger les intérêts des filiales et de leurs créanciers. En Belgique et en France, des propositions de loi concernant les groupes ont été déposées. La CEE étudie actuellement un projet qui permettrait d'instituer dans la Communauté des règles uniformes du droit sur les sociétés régissant les groupes d'entreprises apparentées.

Dans certaines conditions particulières, une société-mère peut être considérée directement responsable d'obligations contractées par sa filiale. Les cas de ce genre sont définis dans la législation allemande qui assure une intégration complète entre les sociétés intéressées. Le projet de statut de la CEE pour les sociétés européennes prévoit que la responsabilité de la société-mère sera engagée au cas où le créancier ne peut recouvrer ses créances auprès de la filiale. Des mesures visant à protéger les filiales ainsi que celles qui peuvent engager la responsabilité d'une société-mère se chevauchent souvent, en particulier dans les cas de faillite de la filiale.

Droit de la faillite

Tant que la filiale est en mesure de s'acquitter de ses obligations, le principe de la responsabilité limitée s'applique et les législateurs ou les tribunaux n'interviendront que

---

(1) Voir Réexamen des principes directeurs sur les investissements internationaux et les entreprises multinationales – Réexamen de la déclaration et des décisions de 1976, *OCDE 1979, en particulier les paragraphes 41 et 42.*

(2) Investissement international et entreprises multinationales : responsabilité des sociétés-mères du fait de leurs filiales.

dans des conditions exceptionnelles (par exemple pour protéger les actionnaires minoritaires ou en cas d'exercice abusif du pouvoir de la société-mère de donner des instructions à sa filiale). Toutefois, en cas de carence de la filiale, les intérêts de ses créanciers peuvent prévaloir. Dans la plupart des pays, le droit de la faillite permet aux tribunaux de ne pas tenir compte des opérations entre des sociétés affiliées effectuées pendant une certaine période avant la faillite, et dans plusieurs pays, les sociétés-mères peuvent être tenues responsables de ces opérations. En droit français, par exemple, une société-mère qui a, de fait, assuré la gestion de la filiale peut avoir à supporter la différence entre l'actif et le passif de la filiale, à moins qu'elle ne puisse faire la preuve qu'elle a apporté à sa gestion la diligence nécessaire. En France, en Belgique et en Italie, les tribunaux peuvent étendre le règlement judiciaire de la filiale à la société-mère si cette dernière a, sous le couvert de l'entreprise en règlement judiciaire, agi dans son propre intérêt ou disposé abusivement des biens de la filiale.

Relations professionnelles

Les contrats de travail n'engagent normalement que les deux parties signataires du contrat. Toutefois, certaines questions peuvent se poser lorsque le salarié travaille pour une société appartenant à un groupe. Premièrement, il peut se révéler difficile de déterminer qui est le véritable employeur du salarié. Deuxièmement, les droits acquis d'un salarié peuvent être contestés lorsqu'il est transféré d'une société à une autre à l'intérieur du groupe. Ces questions revêtent une importance particulière dans le cas des cadres dont la poursuite d'une carrière normale suppose souvent le transfert d'une société à une autre à l'intérieur du groupe.

Le droit de travail et les pratiques en vigueur dans quelques pays Membres commencent à tenir compte de la notion de l'unité de groupe. Aussi bien aux Etats-Unis qu'en Allemagne, par exemple, la société-mère peut parfois être considérée comme l'employeur principal et peut donc être tenue responsable des obligations nées du contrat de travail. Quelques pays, dont les pays membres de la CEE garantissent le maintien des droits des salariés lorsqu'ils sont transférés d'une entreprise à une autre à l'intérieur d'un groupe. Selon la législation française, les sociétés-mères sont tenues de réintégrer les salariés transférés dans des filiales étrangères et licenciés par celles-ci.

Un certain nombre de pays Membres tiennent compte de l'unité du groupe dans leurs lois sur les relations professionnelles collectives. En Allemagne, en Belgique et en Suède, par exemple, les sociétés sont tenues par la loi de communiquer des informations sur la situation économique de l'ensemble du groupe aux représentants des salariés. En Allemagne, en cas de fermeture d'entreprise, la loi fait obligation à la direction et aux représentants des salariés de négocier et de tenir compte de la situation de l'ensemble du groupe pour l'application d'un plan social (indemnités de licenciement, etc.) afin d'atténuer les effets dommageables de cette cessation d'activité.

Les systèmes de participation des travailleurs en vigueur en Allemagne et aux Pays-Bas prévoient la constitution de conseils centraux d'entreprise à l'échelon national d'un groupe. Ces « systèmes de codétermination » sont chargés d'examiner les questions intéressant l'ensemble du groupe ainsi que les différentes entreprises qui le composent.

Droit fiscal

Parmi les questions examinées dans le rapport, ce sont les lois fiscales qui permettent d'atténuer le plus sensiblement le principe de la responsabilité. Dans un certain nombre de pays, les entreprises peuvent choisir d'être traitées comme une seule et même entité fiscale, c'est-à-dire de souscrire une déclaration fiscale consolidée – pour éviter une double imposition de leurs revenus. Les transferts des pertes d'une entreprise du groupe à une autre sont également autorisés dans certains cas, de même que les exonérations d'impôt sur les dividendes versés par une société du groupe à une société affiliée.

De nombreux pays Membres de l'OCDE ont adopté des mesures pour lutter contre l'évasion fiscale. Les déclarations de revenus provenant de sociétés apparentées peuvent faire l'objet d'un redressement fiscal, si l'opération en question n'est pas conforme aux critères des prix de pleine concurrence. En d'autres termes, pour le calcul de l'imposition, les prix de transfert des biens, de la technologie, des services, etc. entre entreprises associées de pays différents doivent se rapprocher le plus possible des prix qui seraient demandés pour ces transferts s'ils étaient réalisés entre des sociétés non apparentées (3). Pour lutter contre l'utilisation des refuges fiscaux, quelques pays ne tiennent parfois pas compte de la structure juridique d'un groupe et imposent les bénéfices au lieu de leur source au sens économique du terme.

Législation contre les pratiques commerciales restrictives

Un certain nombre de pays et la CEE font appel à la notion de l'unité économique du groupe lorsqu'ils appliquent la législation antitrust. Cette théorie – qui conduit à considérer comme une entité économique unique les entreprises apparentées au sein d'un groupe si elles sont soumises à un contrôle centralisé – s'applique particulièrement aux domaines suivants :

- arrangements entre entreprises apparentées
- imputation aux sociétés-mères des pratiques anticoncurrentielles de leurs filiales
- détermination de la puissance économique d'une entreprise et de l'abus d'une position dominante sur un marché donné (domination monopolistique).

Quelques pays et la CEE considèrent que les entreprises affiliées ne sont pas soumises à certaines dispositions antitrust concernant les arrangements entre entreprises et les pratiques concertées.

La Cour de justice des Communautés européennes a estimé que des sociétés-mères étaient responsables du comportement anticoncurrentiel de leurs filiales lorsqu'il pouvait être établi que les filiales avaient agi comme mandataires de la société-mère. Les tribunaux des Etats-Unis ont souvent considéré que les sociétés-mères américaines étaient responsables des violations de la législation antitrust des Etats-Unis commises par leurs filiales étrangères.

Enfin, en décidant si une société a abusé de sa position dominante sur un marché, un certain nombre de pays tiennent compte de la part du marché de l'ensemble du groupe lorsqu'ils se prononcent sur l'existence éventuelle d'une situation de monopole.

Autres questions de droit

D'après les ouvrages de droit international privé, la responsabilité d'une société-mère du fait d'une filiale étrangère dépend des lois du pays dans lequel la filiale est constituée en société. Cette solution ne tient toutefois pas compte de l'unité du groupe et place les créanciers des filiales dans des situations différentes selon la localisation de la filiale.

D'un autre côté, si l'on applique aux filiales étrangères la législation du pays où est constituée la société-mère, il en résulte une extension de compétence que les pays d'accueil n'accepteront peut-être pas. Ces difficultés ont quelque peu été atténuées du fait que certaines sociétés-mères ont parfois assumé volontairement les obligations financières de leurs filiales étrangères.

***

La première conclusion que l'on peut tirer de l'enquête de l'OCDE sur la pratique suivie par les pays Membres à l'égard de la responsabilité des sociétés-mères est que les solutions à ce problème sont aussi diverses que les systèmes de relations entre les sociétés-mères et leurs filiales dans la zone OCDE. Ces relations vont de l'autonomie totale des filiales à leur domination complète par la direction centrale du groupe.

Deuxièmement, si tous les systèmes juridiques examinés dans l'étude reposent sur le principe de la responsabilité limitée des sociétés, un certain nombre de gouvernements de pays Membres ont de plus en plus tendance à atténuer ce principe par des exceptions ou à ne pas en tenir compte dans des cas particuliers. Mais les solutions juridiques aux questions examinées dans l'enquête ne sont pas homogènes d'un domaine du droit à un autre. En somme, il n'existe pas encore de notion uniforme ou globale de la responsabilité des sociétés-mères à l'égard de leurs filiales.

(3) Voir « Prix de transfert et entreprises multinationales », *OCDE, 1979.*

NORMES COMPTABLES POUR AFFAIRES INTERNATIONALES

Un très grand nombre de systèmes comptables différents sont utilisés à l'heure actuelle dans la zone OCDE. La confusion et les malentendus qu'engendre souvent cette situation préoccupent les gouvernements des pays Membres de l'OCDE et les milieux d'affaires internationaux qui, les uns comme les autres, considèrent que la diversité actuelle des règles comptables nationales est préjudiciable aux investissements, à l'activité économique et aux échanges internationaux. C'est pourquoi l'OCDE a décidé de jouer un rôle de catalyseur dans l'étude des problèmes qui se posent et des solutions que l'on peut y apporter, et d'aider à la mise en application de normes internationales élaborées par les instances qui fixent à l'heure actuelle les règles comptables.

Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (1) ont contribué à mettre clairement en évidence la diversité de ces règles. Adoptés en 1976 par les gouvernements des pays Membres et révisés en 1979, ils se sont révélés être un cadre efficace pour une coopération entre les gouvernements et les parties directement intéressées : les entreprises multinationales et leurs salariés. Une section importante des principes directeurs porte sur la publication d'informations ; son but est d'accroître la transparence des structures et des activités des entreprises multinationales et d'améliorer la compréhension du public dans ce domaine.

La publication de renseignements concernant les entreprises multinationales intéresse certes au premier chef leurs actionnaires et créanciers réels ou potentiels, mais d'autres utilisateurs cherchent également des informations à ce sujet. Les États et aussi le public en général ont besoin et ont le droit d'être tenus convenablement informés de l'activité des entreprises multinationales. Les salariés eux aussi ont besoin d'informations adéquates sur l'activité de leur entreprise dans son ensemble pour engager des négociations ou des consultations constructives avec la direction ou encore, dans les pays où cela se pratique, pour participer à la prise de décisions au sein de l'entreprise. La publication d'informations sous une forme compréhensible est par conséquent une chose essentielle.

L'efficacité des principes directeurs relatifs à la publication d'informations serait renforcée de beaucoup si ces informations étaient comparables d'un pays à un autre. Sur un certain nombre de points au sujet desquels les règles comptables propres à chaque pays sont encore très différentes, il est soit impossible d'obtenir des informations comparables, soit cela est possible seulement en comparant à un prix excessif les différentes méthodes nationales utilisées.

Pour essayer de vaincre ces difficultés, le Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales (CIME) de l'OCDE a créé un Groupe de travail sur les normes comptables qui s'est réuni pour la première fois les 17 et 18 avril. Afin de situer ses travaux dans une large perspective, le Groupe de travail sera en communication étroite avec les milieux d'affaires internationaux, représentés par le Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE (BIAC), le monde du travail, représenté par la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC) et la profession comptable, représentée par l'*International Accounting Standards Committee* (IASC) ainsi que par le Groupe d'études d'experts comptables de la CEE.

Le Groupe de travail aura plusieurs missions :

- Aider le CIME à clarifier les termes comptables qui figurent dans les principes directeurs concernant la publication d'informations; d'ici à la fin de 1980, il aura défini les termes sur lesquels il devrait être relativement facile de parvenir à un accord et procédé à une première analyse des points plus difficiles.
- Encourager les échanges de vues entre gouvernements et organismes professionnels d'experts-comptables. Le Groupe ne fixera pas lui-même de normes mais étudiera les moyens de stimuler les efforts déjà entrepris par les États, les groupements d'États et les organismes professionnels internationaux.
- Suivre l'évolution des travaux menés dans le domaine de la normalisation comptable au sein d'autres organisations internationales, comme les Nations unies, et de fournir le cas échéant, des avis techniques.

Enquête sur les pratiques comptables en usage dans les pays Membres

Les premiers jalons de l'activité du Groupe de travail ont été posés par un Groupe de travail *ad hoc* créé en 1978 qui a entrepris une enquête détaillée sur les systèmes comptables en vigueur dans vingt et un pays de l'OCDE ainsi que dans la CEE et qui a cherché à voir dans quelle mesure il était possible d'harmoniser ces systèmes. Ce qui suit donne un aperçu des résultats de cette enquête qui sera publiée prochainement (2).

Utilité d'une harmonisation

Les vingt-deux réponses sans exception ont souligné la nécessité de pouvoir comparer les données comptables. On a mentionné le coût et les inconvénients pour tout le monde (États, entreprises, investisseurs réels ou potentiels) dès que l'on a affaire à des comptes établis à l'étranger.

- Les gouvernements peuvent avoir beaucoup de difficultés à réunir et à traiter les données des entreprises multinationales dont ils ont besoin pour prendre des décisions économiques.
- Les entreprises peuvent de leur côté se trouver dans l'obligation de satisfaire à des réglementations gouvernementales divergentes ou même contradictoires relatives à la publication d'informations. Ainsi, des entreprises multinationales qui sont tenues d'établir des comptes différents pour chaque pays

(1) *Investissement international et entreprises multinationales,* édition révisée, OCDE, 1979.

(2) *Investissement internatinal et entreprises multinationales : pratiques comptables dans les pays Membres de l'OCDE,* 1980, OCDE.

où elles ont des filiales peuvent être accusées de produire à un moment donné la série de comptes la plus favorable. Il peut arriver aussi que des difficultés comptables internes soient aggravées du fait de la différence des méthodes comptables nationales. Quel taux de change utiliser, par exemple, pour calculer la valeur d'un bien d'équipement vendu dix ans plus tôt par une société X en Angleterre à sa filiale Y au Japon ? La société doit-elle se fonder sur le coût initial ou le coût de remplacement du matériel ? Quel sera l'incidence des différents taux d'inflation dans les deux pays ?

- Des pratiques comptables nationales différentes peuvent décourager les investissements internationaux en amenant les investisseurs à se méfier de la façon dont sont présentés les comptes à l'étranger.
- Enfin, plusieurs pays ont insisté sur le coût social pour les salariés, les consommateurs et le public en général d'une information sur les entreprises multinationales qui laisse à désirer du fait de systèmes comptables divergents.

Qui fixe les normes comptables à l'heure actuelle ?

Il ressort des réponses à l'enquête de l'OCDE que l'établissement de normes comptables dans les pays de l'OCDE se fait en principe selon trois méthodes générales, même si elles se recouvrent en partie. Première méthode : les pratiques comptables sont régies par des lois et des réglementations. C'est la méthode qui prévaut à l'intérieur de la CEE ainsi que dans certains autres pays d'Europe. La deuxième, qui prédomine aux États-Unis, au Canada, en Australie, en Nouvelle-Zélande et dans une certaine mesure au Royaume-Uni et en Irlande, est fondée sur une autoréglementation par la profession comptable en liaison dans certains cas avec les milieux d'affaires et d'autres parties intéressées. La troisième méthode, bien qu'essentiellement de caractère juridique, repose dans une large mesure sur une concertation des pouvoirs publics et des instances professionnelles représentant un large champ d'intérêts (entreprises, salariés, experts-comptables et analystes financiers, organismes universitaires et organismes chargés de la vérification des comptes). Cette procédure de consultation se rencontre en France, en Belgique, aux Pays-Bas, en Espagne et au Japon.

Peut-on envisager l'adoption et l'application de normes internationales ?

D'après les réponses de l'enquête, l'efficacité des recommandations internationales dépendrait en partie — ce n'est pas une surprise — du soutien qu'elles recevraient dans chaque pays. Si dans quelques cas la législation existante risque de créer des difficultés, dans l'ensemble les règles en usage paraissent assez souples pour pouvoir s'adapter à des recommandations internationales soigneusement pesées. De fait, un certain nombre de pays ont déjà montré qu'ils pouvaient s'aligner sur des directives internationales. C'est ainsi que les directives de la CEE offrent une base commune aux pratiques comptables des pays du Marché commun ; ailleurs, là où ce sont les organismes professionnels qui fixent les règles à suivre, ces organismes ont déjà défini les modalités d'application des normes recommandées par l'*International Accounting Standards Committee*.

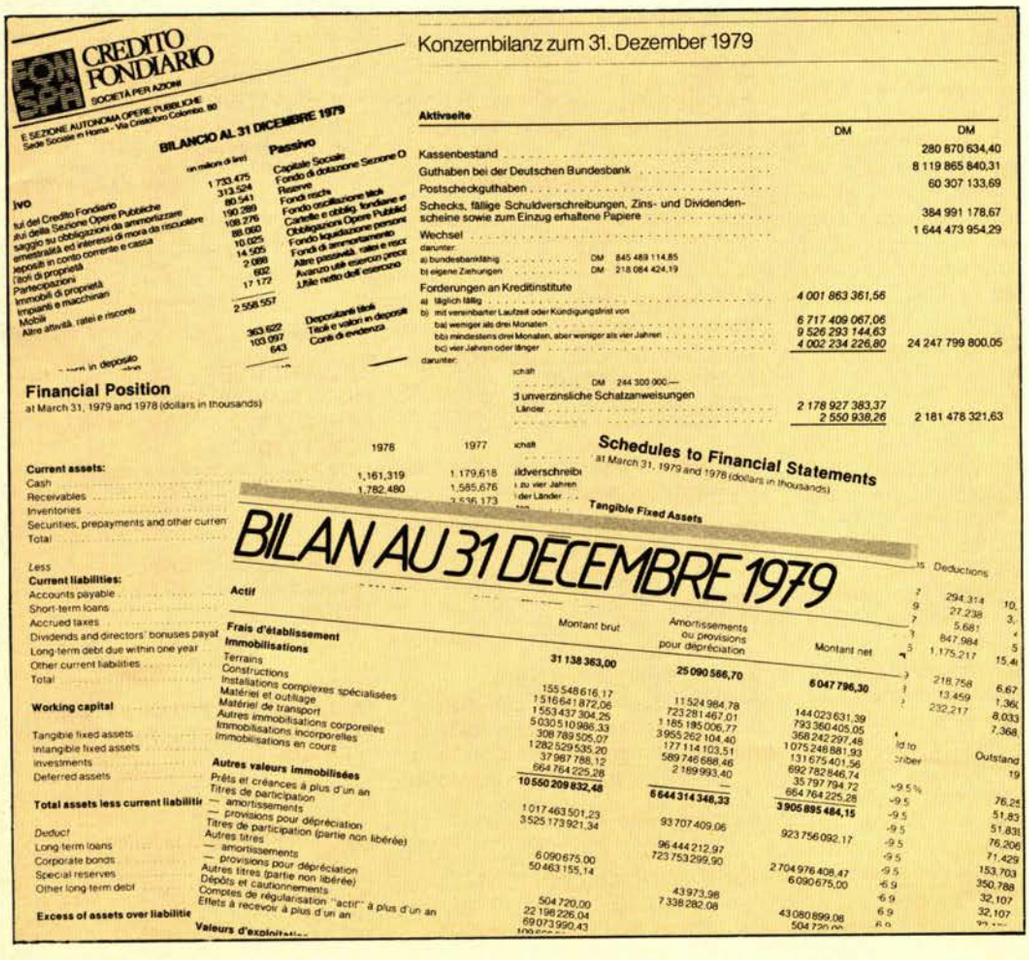
Les normes de la CEE sont obligatoires, mais même des normes internationales de caractère technique non obligatoires comme celles de l'IASC peuvent avoir une très grande portée : soit qu'elles servent de référence dans des affaires devant les tribunaux, ou qu'elles inspirent le législateur ou les organismes officiels dans l'adoption de textes réglementaires. D'autre part, les normes et la déontologie fixées par la profession comptable prévoient des mesures disciplinaires à l'encontre des membres de la profession qui n'appliqueraient pas les normes acceptées.

Informations prescrites par les principes directeurs de l'OCDE

En ce qui concerne les informations prescrites par les principes directeurs de l'OCDE, il est apparu que sur certains points les règles comptables en usage dans les pays Membres de l'OCDE se rejoignaient et que sur d'autres elles divergeaient de manière très sensible.

- Pour ce qui est des «ventes» et des «investissements nouveaux», il y a accord assez large sur les concepts, les définitions et les objectifs.
- Les «méthodes comptables» et «le nombre moyen de salariés» soulèvent quelques difficultés techniques mais ne posent pas de problèmes de définition.
- De nettes divergences subsistent sur les «résultats d'exploitation», les «sources et emplois de fonds» et les «dépenses de recherche et de développement». A propos des résultats d'exploitation des problèmes particuliers se posent à cause de la diversité des règles d'évaluation et l'incidence de considérations d'ordre fiscal.
- Quant à la ventilation des renseignements, l'enquête a fait ressortir l'absence de règles et de normes en la matière dans un certain nombre de pays Membres, bien qu'il s'agisse là d'un point très important dans le cas d'entreprises diversifiées.
- En ce qui concerne la consolidation des comptes, la qualité et la comparabilité des méthodes utilisées se sont améliorées mais des lacunes et des différences importantes subsistent.

Il est permis d'espérer que le Groupe de travail sur les normes comptables pourra contribuer à l'application des principes directeurs relatifs à la publication d'informations et, d'une manière plus générale, faire progresser sur le plan international la comparabilité et l'harmonisation des normes comptables.



Nouvelles publications de l'OCDE

«Études économiques de l'OCDE». Série 1980 :

Études annuelles, très détaillées, pour chaque pays de l'OCDE, des tendances et de la politique économiques.

NOUVELLE-ZÉLANDE
(mars 1980, 76 pages)
(10 80 05 2) ISBN 92 64 22037 2

ITALIE
(mars 1980, 96 pages)
(10 80 19 2) ISBN 92 64 22038 0

PAYS-BAS
(mars 1980, 90 pages)
(10 80 21 2) ISBN 92 64 22031 3

ROYAUME-UNI
(février 1980, 80 pages)
(10 80 28 2) ISBN 92 64 22032 1

Le numéro ..... F14,00 £1.60 US$3.50
ISSN 0304 3363
Abonnement (20 à 22 études à paraître) F240,00 £26.60 US$60.00

Série PICC

N° 3 — INCIDENCES, AU PLAN DE L'ACTION GOUVERNEMENTALE, DE L'ÉVOLUTION DES RÉSEAUX DE DONNÉES DANS LA ZONE DE L'OCDE
(mars 1980)
Compte rendu de la session spéciale du Groupe de travail de l'OCDE sur la politique de l'information, de l'informatique et des communications, qui a eu lieu en septembre 1978 pour faire le point sur le développement des réseaux et ses conséquences aux niveaux international et national.
(93 79 02 2) ISBN 92 64 22005 4
234 pages ..... F50,00 £5.60 US$12.50

CRÉATION DIRECTE D'EMPLOIS DANS LE SECTEUR PUBLIC (avril 1980)
Analyse de quelques programmes de création d'emplois dans le secteur public entrepris comme moyen de limiter le chômage; réaction des participants. Propositions pour d'éventuelles améliorations.
(81 80 03 2) ISBN 92 64 22048 8
54 pages ..... F18,00 £2.00 US$4.50

INVESTISSEMENTS DIRECTS INTERNATIONAUX : Politiques, procédures, et pratiques des pays Membres de l'OCDE, 1979 (février 1980) Série «Documents»
Résumé des politiques, procédures et pratiques en vigueur dans les pays Membres à l'égard des investissements directs de l'étranger et à l'étranger.
(21 80 02 2) ISBN 92 64 22026 7
92 pages ..... F17,00 £1.90 US$4.25

LES ÉCHANGES EST-OUEST DE PRODUITS CHIMIQUES (mars 1980) Série «Documents»
Le développement de l'industrie chimique dans les pays de l'Est et ses effets sur les échanges de produits chimiques entre les pays Membres de l'OCDE et l'Europe de l'Est
(22 80 01 2) ISBN 92 64 22034 8
84 pages ..... F18,00 £2.00 US$4.50

«Études du Centre de Développement»

LES FEMMES DANS LE DÉVELOPPEMENT : QUATRE ÉTUDES DE CAS, par *Winifred Weekes-Vagliani* avec la collaboration de *Bernard Grossat* (avril 1980)

La relation entre l'âge du mariage et l'intégration des femmes dans le développement dans quatre pays.
(41 80 02 2) ISBN 92 64 22036 4
366 pages ..... F54,00 £6.00 US$13.50

RADIOÉCOLOGIE MARINE. Compte rendu du 3ème colloque de l'AEN, Tokyo, 1er-5 octobre 1979 (mars 1980)
L'objet de ce colloque était de contribuer à une meilleure connaissance des conséquences des opérations d'immersion de déchets radioactifs en mer et du comportement des isotopes rejetés par suite de l'exploitation d'usines de retraitement du combustible et des réacteurs. Textes des communications présentées et un résumé des discussions et tables rondes.
(66 80 05 3) ISBN 92 64 02053 5
418 pages, bilingue
F86,00 £9.60 US$21.50

CALCUL DES DISTRIBUTIONS TRIDIMENSIONNELLES DE DENSITÉ DE PUISSANCE DANS LES RÉACTEURS EN COURS D'EXPLOITATION. Compte rendu d'une réunion de spécialistes, Paris, 26-28 novembre 1979 (mars 1980)
Vérification de nouvelles techniques de calcul permettant une prédiction rapide de la distribution de puissance dans le cœur et la gestion du combustible pour les réacteurs nucléaires; évaluation des possibilités d'améliorer par ordinateur le contrôle des réacteurs, notamment à eau légère.
(66 80 04 3) ISBN 92 64 02052 7
256 pages, bilingue
F86,00 £9.60 US$21.50

UTILISATION DES MATÉRIAUX ARGILEUX POUR L'ISOLEMENT DES DÉCHETS RADIOACTIFS. Compte rendu d'une réunion de travail de l'AEN, Paris, 10-12 septembre 1979 (mars 1980)
Le point sur la situation des programmes de recherche et développement de l'évacuation des déchets radioactifs dans les formations argileuses. L'utilisation des minéraux argileux comme barrière géochimique dans les autres matériaux rocheux est également discutée.
(66 80 03 3) ISBN 92 64 02050 0
290 pages, bilingue
F68,00 £7.60 US$17.00

URANIUM — RESSOURCES, PRODUCTION ET DEMANDE — décembre 1979 (février 1980)
Mise à jour des estimations relatives aux ressources et à la pro-
(66 80 01 2) ISBN 92 64 22022 4
214 pages ..... F78,00 £8.70 US$19.50

PROGRAMME D'INSPECTION DES TÔLES — PISC — novembre 1979. Rapport du Comité de direction sur l'inspection des tôles (PISC) sur l'examen par ultrasons de trois tôles d'essai au moyen de la procédure «PISC» fondée sur le code ASME XI (février 1980)
(66 80 02 2) ISBN 92 64 22028 3
82 pages ..... F30,00 £3.30 US$7.50

LES TRANSPORTS URBAINS ET L'ENVIRONNEMENT. Séminaire OCDE/CEMT, 10-12 juillet 1979 (mars 1980) Série «Documents»
(97 79 08 2) ISBN 92 64 22001 1
4 vols. (356, 334, 8 et 16 pages)
F48,00 £5.30 US$12.00

CEMT

RECHERCHE EN MATIÈRE D'ÉCONOMIE DES TRANSPORTS. Vol. XII — N° 2 — novembre 1979 (avril 1980)
(74 79 02 3) 402 pages, bilingue
ISSN 0304 3320 — Abonnement 1980 (à partir du Volume XIII — juillet 1980)
F180,00 £20.00 US$45.00

«Recherche routière»

ÉVALUATION DE LA CAPACITÉ PORTANTE DES OUVRAGES D'ART (mars 1980)
(77 80 01 2) ISBN 92 64 22045 3
136 pages ..... F36,00 £4.00 US$9.00

«OCDE. Programme sur la construction scolaire» :

COLLECTIVITÉ — ÉQUIPEMENTS - ÉCOLE.
Vol. IV. Angleterre — Australie (février 1980)
(95 80 01 2) ISBN 92 64 22024 0
216 pages ..... F46,00 £5.00 US$11.50

Vol. V Suède (mars 1980)
Analyse du contexte national et des tendances avec des détails sur l'agglomération de Göteborg et sur deux projets à Upplands Väsby.
(95 80 02 2) ISBN 92 64 22025 9
192 pages ..... F42,00 £4.70 US$10.50

EDUCATIONAL POLICY AND PLANNING. GOALS FOR EDUCATIONAL POLICY IN SWEDEN (March 1980) "Document" Series
(91 80 02 3) ISBN 92 64 01999 5. Publié en anglais seulement avec un résumé de 12 pages en français ..... F34,00 £3.80 US$8.50

INDICES DES PRIX A LA CONSOMMATION. Sources et méthodes et statistiques rétrospectives (mars 1980)
(31 80 22 3) ISBN 92 64 02055 1
126 pages, bilingue
F38,00 £4.20 US$9.50

BILANS ÉNERGÉTIQUES DES PAYS DE L'OCDE, 1974-1978 (avril 1980)
(61 80 01 3) ISBN 92 64 02056 X
170 pages, bilingue
F36,00 £4.00 US$9.00

PÂTES ET PAPIERS. STATISTIQUES TRIMESTRIELLES, 1979/3 (février 1980)
56 pages, bilingue
ISSN 0335 377X Abonnement 1980
F54,00 £6.00 US$13.50

L'INDUSTRIE DES PATES ET PAPIERS, 1978-1979 (mars 1980)
(71 80 60 3) ISBN 92 64 02054 3
90 pages, bilingue
F46,00 £5.00 US$11.50

STATISTIQUES TRIMESTRIELLES DU PÉTROLE. Troisième trimestre 1979, N° 4/1979 (mars 1980)
(60 79 04 3) 292 pages, bilingue
F40,00 £4.90 US$10.00
(60 00 00 3) ISSN 0378-6536
Abonnement .. F200,00 £22.00 US$50.00

STATISTIQUES FINANCIÈRES DE L'OCDE. N° 13, 1979. Tome II. Notes (mars 1980)
(20 79 10 3) ISBN 92 64 01993 6
302 pages, bilingue
Les 2 volumes F200,00 £22.20 US$50.00
ISSN 0304 3371.
Abonnement .. F380,00 £42.00 US$95.00

STATISTIQUES DE LA POPULATION ACTIVE — IV — novembre 1979 (janvier 1980)
(35 79 04 3) 48 pages, bilingue
ISSN 0304 3312 Abonnement 1980
F50,00 £5.60 US$12.50

INDICATEURS DES ACTIVITÉS INDUSTRIELLES, 1979/IV (janvier 1980)
(37 79 04 3) 122 pages, bilingue
F28,00 £3.10 US$7.00
Abonnement .. F100,00 £11.00 US$25.00

BULLETIN DES COMPTES NATIONAUX TRIMESTRIELS, 1965-1979 — IV/1979 (janvier 1980)
(36 79 04 3) ISBN 92 64 01999 5
112 pages, bil. ... F28,00 £3.10 US$7.00
ISSN 0304 3738 Abonnement
F50,00 £5.60 US$12.50

PATES ET PAPIERS. Statistiques trimestrielles, 1979/3 (février 1980)
(73 00 00 3) 56 pages, bilingue
ISSN 0335 377X Abonnement 1980
F48,00 £5.90 US$12.00

NORMALISATION INTERNATIONALE DES FRUITS ET LÉGUMES :

RAISINS DE TABLE (Révision) (février 1980)
(51 80 01 3) ISBN 92 64 01997 9
42 pages, bilingue . F32,00 £3.60 US$8.00

FRAISES (Révision) (avril 1980)
(51 80 02 3) ISBN 92 64 02051 9
32 pages, bilingue F30,00 £3.30 US$7.50

Où obtenir les publications de l'OCDE

ALLEMAGNE
OECD Publications and Information Center,
4 Simrockstrasse,
5300 Bonn Tél. (0228) 21 60 45

ARGENTINE
Carlos Hirsch S.R.L.,
Florida 165, 4° Piso,
(Galeria Guemes) 1333 Buenos Aires
Tél. 33-1787-2391 Y 30-7122

AUSTRALIE
Australia and New Zealand Book Co. Pty. Ltd.,
23 Cross St. (P.O.B. 459)
Brookvale, New South Wales, 2100
Tél. 938.22.44

AUTRICHE
OECD Publications and Information Center,
4 Simrockstrasse,
5300 Bonn (Allemagne). Tél. (0228) 21 60 45
Agent local:
Gerold & Co., Graben 31, Wien 1.
Tél. 52.22.35

BELGIQUE
LCLS,
44 rue Otlet, 1070 Bruxelles.
Tél. 02-521 28 13

BRÉSIL
Mestre Jou S.A.,
Rua Guaipá 518, Caixa Postal 24090,
05089 Sao Paulo 10. Tél. 261.1920.
Rua Senador Dantas 19 s/205-6,
Rio de Janeiro - G.B. Tél. 232.07.32

CANADA
Renouf Publishing Company Limited,
2182 St. Catherine Street West,
Montréal, Québec H3H 1M7.
Tél. (514) 937.3519

CORÉE
Pan Korea Book Corporation
P.O. Box n° 101, Kwangwhamun, Séoul.
Tél. 72.7369

DANEMARK
Munksgaards Boghandel,
Nørregade 6, DK-1165 København K.
Tél. (01) 12.85.70

ESPAGNE
Mundi-Prensa Libros, S.A.
Castelló 37, Apartado 1223, Madrid 1.
Tél. 275.46.55/276.02.53
Libreria Bastinos de José Bosch,
Pelayo 52, Barcelona 1. Tél. 222.06.00

ÉTATS-UNIS
OECD Publications and Information Center,
Suite 1207, 1750 Pennsylvania Ave. N.W.,
Washington, D.C. 20006.
Tél. (202) 724.1857

FINLANDE
Akateeminen Kirjakauppa,
Keskuskatu 1, 00100 Helsinki 10.
Tél. 65.11.22

FRANCE
Bureau des Publications de l'OCDE
2 rue André-Pascal, F75775 Paris Cedex 16.
Tél. (1) 524.81.67
Principal correspondant:
Librairie de l'Université,
13602 Aix-en-Provence. Tél. (42)26.18.08

GRÈCE
Librairie Kauffmann,
rue du Stade, Athènes 132.
Tél. 322.21.60

HONG KONG
Government Information Services,
Sales and Publications Office,
Beaconsfield House, 1st floor,
Queen's Road Central. Tél. 5-233191

INDE
Oxford Book and Stationery Co.,
Scindia House, New Delhi I. Tél. 45896
17 Park St., Calcutta. Tél. 240832

ISLANDE
Snæbjörn Jónsson & Co., h.f.,
Hafnarstræti 4 & 9,
P.O.B. 1131 – Reykjavik.
Tél. 13133/14281/11936

ITALIE
Libreria Commissionaria Sansoni,
Via Lamarmora 45, 50121 Firenze.
Tél. 579751/2/3
Via Bartolini 29, 20155 Milano.
Tél. 365083
Sub-depositari:
Editrice e Libreria Herder,
Piazza Montecitorio 120, 00186 Roma
Tél. 6794628
Libreria Hoepli,
Via Hoepli 5, 20121 Milano. Tél. 865446
Libreria Lattes,
Via Garibaldi 3, 10122 Torino. Tél. 519274

La diffusione delle edizioni OCSE è inoltre assicurata dalle migliori librerie nelle città più importanti.

JAPON
OECD Publications and Information Center,
Landic Akasaka Bldg., 2-3-4 Akasaka,
Minato-ku, Tokyo 107. Tél. 586-2016

LIBAN
Documenta Scientifica/Redico,
Edison Building, Bliss St.,
P.O.B. 5641, Beirut. Tél. 354429-344425

MALAISIE
University of Malaya Co-operative Bookshop Ltd.,
P.O.Box 1127, Jalan Pantai Baru,
Kuala Lumpur. Tél. 51425, 54058, 54361

NORVÈGE
J.G. Tanum A/S,
Karl Johansgate 41/43, Oslo 1.
Tél. (02) 80 12 60

NOUVELLE-ZÉLANDE
The Publications Manager,
Government Printing Office,
Wellington: Mulgrave Street (Private Bag),
World Trade Centre, Cubacade, Cuba Street,
Rutherford House, Lambton Quay.
Tél. 737.320
Auckland: Rutland Street (P.O. Box 5344).
Tél. 32.919
Christchurch: 130 Oxford Tce, (Private Bag).
Tél. 50.331
Hamilton: Barton Street (P.O. Box 857).
Tél. 80.103
Dunedin: T. & G. Building, Princes Street,
(P.O. Box 1104). Tél. 78.294

PAKISTAN
Mirza Book Agency,
65 Shahrah Quaid-E-Azam, Lahore 3.
Tél. 66839

PAYS-BAS
Staatsuitgeverij
Verzendboekhandel
Chr. Plantijnstraat
'S-Gravenhage: Tél. 070-789911
Voor bestelligeen: Tél. 070-789208

PORTUGAL
Livraria Portugal,
Rua do Carmo 70-74, 1117 Lisboa Codex.
Tél. 360582/3

ROYAUME-UNI et
COLONIES DE LA COURONNE
H.M. Stationery Office,
P.O.B. 569, London SE1 9NH
Tél. 01.928.6977, Ext. 410
or
49 High Holborn
London WC1V 6HB (personal callers)
Branches at: Belfast Birmingham,
Bristol, Cardiff, Edinburgh, Manchester.

SUÈDE
AB CE Fritzes Kungl. Hovbokhandel,
Box 16 356, S 103 27 STH, Regeringsgatan 12,
DS Stockholm. Tél. 08/23.89.00

SUISSE
OECD Publications and Information Center,
4 Simrockstrasse,
5300 Bonn (Allemagne). Tél. (0228) 21 60 45
Agent local:
Librairie Payot,
6 rue Grenus, 1211 Genève 11.
Tél. 022-31.89.50

TAIWAN-FORMOSE
National Book Company,
84-5 Sing Sung Rd., Sec. 3,
Taipei 107. Tél. 321-0698

THAILANDE
Suksit Siam Co., Ltd.,
1715 Rama IV Rd.,
Samyam Bangkok 5. Tél. 2511630

VENEZUELA
Libreria del Este,
Avda F. Miranda 52, Aptdo. 60337,
Edificio Galipan, Caracas 106.
Tél. 32.23.01/33.26.04/33.24.73

YOUGOSLAVIE
Jugoslovenska Knjiga, Terazije 27,
P.O.B. 36, Beograd.
Tél. 621.992

Les commandes en provenance de pays où l'OCDE n'a pas encore désigné de dépositaire peuvent être adressées au Bureau des Publications de l'OCDE, 2 rue André-Pascal, F75775 PARIS CEDEX 16.

41.545

Directeur : Maurice Jacomet

Imprimé en France

Organisation de Coopération et de Développement Economiques

ISSN 0304-3398