

# Code of Conduct for Lebanese Workers' Associations

Produced by:

The Arab-European Project on Freedom of Association  
in the Arab World

Friedrich Naumann  
STIFTUNG **FÜR DIE FREIHEIT**

Friedrich Naumann Foundation  
for Liberty



Arab Center For the Development  
of the Rule of Law And Integrity



With the Support of the EU

# **Conduite codifiée**

## **Règles de Conduite pour les syndicats Arabes**

### **Introduction**

Ce document contient un ensemble de règles de conduite qui doivent en principe garantir l'exercice de pratiques libres, démocratiques et efficaces des syndicats. Nous avons choisi de donner à l'ensemble de ces règles le nom de « conduite codifiée» plutôt que de «code de conduite» afin de mettre l'accent sur les deux points suivants :

- Souligner la différence entre le concept de ce document et le concept adopté dans les entreprises économiques en général et dans les entreprises multinationales en particulier;
- Souligner le fait que les règles de conduite incluses dans ce document ont été évaluées pour leur efficacité dans les pratiques des syndicats partout dans le monde; elles sont énumérées dans ce document à ce titre et non seulement comme les normes idéales à être suivies.

Ce document se base sur la conduite des syndicats et fait seulement allusion à la conduite de leurs membres. «La conduite» dans ce contexte se réfère à la large définition du mot qui inclut: les attitudes, les convictions aussi bien que la pratique.

Le document aborde les employés arabes, les ouvriers, en plus les membres et les non membres de syndicats. Il sert à leur encourager pour mieux comprendre le syndicat arabe sur la base de règles spécifiques de conduite, et a développer le mouvement syndical arabe vers plus de liberté et de démocratie et d'efficacité. Ce document peut être transformé en un document de référence, si approuvé par un certain nombre de syndicats arabes, après avoir été discuté et développé.

Il y avait deux approches à choisir: une approche qui inclut seulement les principes généraux, les droits de l'homme spécifiquement et une autre qui dépasse les droits jusqu'à complexe pratique. Les principes de la première approche sont faciles de s'entendre et ne sont pas souvent soumis aux circonstances particulières dans les pays et zones géographiques, mais n'ont pas d'utilisation pratique dans l'analyse de la réalité et le travail sur le développement. Alors que la deuxième approche inclut les droits en plus des pratiques actuelles, et sert donc comme un outil standard pour suivre la réalité et les perspectives de développement. Mais pour cette cause, elle remet en question la validité des règles de conduite sélectionnée et la possibilité de leur application dans des différents formats et situations sociales, économiques et politiques. On a choisi la deuxième approche et on appelle à l'utilisation de règles de conduite comme outil de norme puisqu'elles sont aptes à être modifiées à la suite de l'interaction controversée et dynamique entre elles et leur application. Ces règles serviront

comme une discussion sérieuse sur l'affirmation de «la vie privée arabe» au niveau de l'Union, un argument souvent avancé pour justifier la réalité et rejeter les projets pour l'intérêt de leur développement. On réfère ici que les règles de conduite, ainsi que leur discussion, doivent être placées dans leur calendrier qui est caractérisé par la mondialisation de l'économie et les conséquences qui en découlent en tant des différents niveaux.

Pour des raisons pratiques, le présent document n'a pas de théorie de base et les preuves qui expliquent et soutiennent la liste de règles de conduite (hiérarchie et contenu). Toutefois, on a essayé autant que possible de présenter les règles de conduite par référence à certaines sources,, sur lesquelles elles sont fondées. Nous comptons sur d'autres occasions, organisées par le projet, afin d'élargir le sujet en tant que bases et implications.

Les règles de conduite des syndicats peuvent être discutées à travers trois concepts, qui sont : la liberté des syndicats, leur démocratie et leur efficacité. En plus des différentes règles de conduite qu'ils incluent, les trois concepts sont caractérisés par :

- Ils sont largement connus dans le milieu syndical, ils facilitent non seulement les discussions, mais ils les encouragent et les motivent aussi.
- Ils sont utilisables puisque ils donnent des indicateurs clairs et tangibles.
- Il y a des relations interdépendantes et dialectiques entre eux et cela permet de relier les différents facteurs dans un cadre complet.

Approcher les règles de conduite à travers la perspective de l'efficacité des syndicats soulèvera sans doute la question de la liberté des membres (individus et unions) et du niveau de leur participation (démocratie d'organisation).

Approcher ces règles à travers la perspective des pratiques démocratiques nous fait revenir sans doute à la question de la liberté des associations et de leur efficacité. Une association ne peut être démocratique si elle n'est pas indépendante ; aussi cette démocratie, d'un point de vue syndical, n'est pas utile si elle n'est pas capable d'être active (efficacité).

Finalement, l'approche des règles de conduite à travers la perspective de la liberté de l'association nous fera nécessairement penser à l'efficacité de ces règles dans l'établissement d'un espace pour exprimer cette liberté d'une façon démocratique et sur les instruments efficaces qui garantiront que cette liberté accomplit ses objectifs.

## **I. Liberté des Syndicats**

**Ce texte est fondé sur la définition donnée par l'organisation Internationale du travail à la liberté syndicale comme exprimé dans les conventions internationales (notamment N°. 87, 98 et 135)<sup>1</sup> et dans les**

1 Convention 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical 1948

Convention 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective 1949

Convention 135 sur la protection de représentants des travailleurs dans les établissements pour bannés 1971

**interprétations de ces conventions par l'OIT. Notre choix est fondé sur les considérations suivantes:**

- **L'universalité du concept et sa compatibilité avec la diversité existant dans les différents pays du monde;**
- **L'application du concept par les normes spécifiques déterminées par les conventions**
- **L'existence d'interprétations par l'OIT (la Commission de la Liberté Syndicale par exemple) du concept et de ses applications.**
- **La possibilité d'utiliser le concept, avec sa légitimité juridique internationale, pour amender la violation des législations nationales.**

Les syndicats devraient adopter des règles de conduite qui garantissent la pratique de la liberté:

**1. S'engager à respecter les droits des syndicats qui garantissent la liberté syndicale comme le déclare les conventions internationales, notamment :**

- Tous les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix (le Pluralisme Syndicale), ainsi que celui de s'affilier à ces organisations.
- Les organisations de travailleurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action..
- Les organisations de travailleurs ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que celui de s'y affilier, et toute organisation, fédération ou confédération a le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs.
- Les syndicats ne seront pas susceptibles d'être dissous ou suspendus sur décision administrative;
- Le droit des syndicats à la protection de leurs lieux, leurs correspondances et leurs communications téléphoniques;
- Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi;
- Les organisations de travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des employeurs, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration;
- La protection des fonds et des capitaux des organisations des travailleurs contre n'importe quelle ingérence des autorités gouvernementales;
- Le droit des organisations des travailleurs de négocier collectivement afin d'organiser les conditions de travail et les autres points affectant leurs membres;
- Le droit des organisations des travailleurs de pratiquer leurs activités à l'intérieur des entreprises et dans les lieux de travail;

- La protection des représentants des travailleurs de tout préjudice ou acte pouvant leur porter atteinte (les décisions non justifiées par l'administration de compagnies) pour avoir agi conformément à ce que leur confère le droit syndical;
  - Le droit des travailleurs et des organisations syndicales à la grève pour protéger leurs intérêts économiques et sociaux.
2. Encourager les autorités concernées à ratifier les conventions internationales sur la liberté syndicale;
  3. Plaider pour l'amendement des législations nationales conformément aux conventions internationales portant sur la liberté syndicale.
  4. Pratiquer et exercer les droits inclus dans le concept de liberté syndicale.
  5. Adresser et soumettre les plaintes à l'OIT quand ces droits sont violés par le gouvernement, les employeurs ou tout autre parti.
  6. Prendre toute décision dans l'indépendance totale de n'importe quel parti externe (en particulier l'état, les employeurs, les partis politiques) et écarter tout obstacle (juridique et non juridique) qui entrave la pratique d'indépendance. Les décisions des syndicats devraient être une expression libre de leurs membres et cela ne peut être accompli à moins que le syndicat soit démocratique. D'où la relation étroite entre le principe de liberté (l'indépendance) et le principe de démocratie.
  7. S'engager à respecter les libertés et les droits individuels et publics accordés par la Déclaration Universelle des Droits de l'homme, et s'engager à protéger et garantir ces droits comme la base pour la liberté syndicale.

## **II. Démocratie des Syndicats**

**À la différence du concept de liberté, il n'y a aucune définition approuvée au niveau international de la démocratie syndicale. Le concept que nous adoptons ici puise ses fondements de diverses sources : les principes de démocratie politique, la démocratie syndicale consacrée dans les règlements intérieurs des syndicats, la révision critique de la démocratie comme appliquée par les syndicats du point de vue de la participation réelle des membres dans la prise de décision et enfin la démocratie comme un moyen pour respecter les droits des minorités et groupes marginalisés et garantir leur représentation.**

Les syndicats devraient adopter des règles de conduite qui garantiraient l'établissement des règles démocratiques dans leurs structures, desquelles nous citons :

1. élargir la base d'adhésion en organisant des campagnes de mobilisation et autres moyens étant donné que le nombre des membres est la base externe de la démocratie d'organisation : avec un taux faible d'adhésion, le syndicat perd son caractère représentatif de travailleurs et la démocratie interne devient un jeu d'organisation qui ne reflète pas les tendances réelles des

- travailleurs représentés par le syndicat.
2. Construire une structure organisationnelle verticale et horizontale : verticalement, les assemblées générales, les congrès, les conseils de délégués et conseils exécutifs; horizontalement : les comités d'entreprise et les branches dans les différentes régions.
  3. Adopter et appliquer un règlement interne garantissant l'égalité des droits et des devoirs pour tous les membres.
  4. Adopter un mécanisme électoral qui permet aux petits organismes d'élire les plus hauts corps verticalement et horizontalement et l'adoption du système de représentation proportionnel rattachés au nombre d'adhésion dans la composition des différents corps et les élections en minimisant la marge entre les pourcentages minimaux et maximums afin de ne pas permettre aux plus grands corps de prédominer les plus petits corps. Les élections devraient être tenues par un bulletin de vote secret, périodiquement par et parmi les membres.
  5. Garantir l'existence de conditions matérielles et juridiques pour tenir des élections libres et transparentes sans aucune ingérence de n'importe quel parti extérieur (parmi ceux-ci les centrales syndicales et les autres syndicats) et garantir que les élections soient contrôlées par une partie indépendante externe qui n'a aucun intérêt personnel.
  6. Adoption de la transparence dans l'organisation des listes de contrôle pour les élections par l'organisation de la carte professionnelle.
  7. Résoudre les litiges et les contestations afférentes aux résultats des élections par le biais d'instances juridiques compétentes. Si de tels moyens n'existent pas, les syndicats devront essayer de les créer.
  8. fournir les conditions de la dévolution du pouvoir par l'identification du nombre de mandats par personne.
  9. Faire participer tous les comités et branches à la prise de décision dans le cadre du respect du rapport hiérarchique vertical (Assemblées, conseils des délégués et les conseils d'administration) les décisions prises concernant toutes les questions devraient refléter la volonté de la majorité.
  10. Informer les membres de toutes les questions, affaires et activités par un mécanisme spécifique déterminé par l'organisation, à condition qu'elles soient soumises à une révision périodique par les membres.
  11. Adopter et appliquer des règles pour diriger les réunions, les débats et la prise de décision conformément aux règles appliquées par les organisations démocratiques.
  12. Prendre des mesures pour prévenir la transformation des syndicats en une oligarchie où les décisions et l'administration sont monopolisées par un petit nombre de leaders, pendant que les autres membres ne participent pas à la prise de décision et parmi ces mesures :

- élargir les prérogatives des comités d'entreprise et des branches,
  - Diversifier les fonctions syndicales,
  - Créer des associations (sportive, culturelle et sociale) à l'intérieur du syndicat et préserver leur liberté dans l'organisation de leur travail et leurs activités,
  - Assurer le cadre institutionnel et les ressources humaines et matériels nécessaires pour éduquer les membres afin de motiver leur participation d'une part et améliorer leurs capacités à participer efficacement d'autre part,
  - Garantir le droit d'opposition dans le syndicat et que les opposants soient capables d'utiliser les moyens officiels et non officiels de communications avec les membres.
13. promouvoir la participation des femmes et des jeunes (ou d'autres groupes marginalisés pour des raisons ethniques, religieuses, sectaires, nationales, physiques ou autre) dans les syndicats, en adoptant au moins deux mesures:
- Adopter le principe de quotas pour garantir la représentation de ces groupes,
  - Créer des comités spécifiques à eux et leur donner les moyens et les prérogatives nécessaires afin d'accomplir leurs tâches.
14. Adopter les principes de bonne gouvernance démocratique dans la gestion des affaires syndicales, publiques et financières sur tous les niveaux exécutifs dans la transparence et loin de la corruption.

### **III. L'Efficacité des syndicats**

**L'efficacité d'un syndicat se détermine par sa capacité à atteindre ses objectifs. L'efficacité de l'organisation est mesurée au niveau national, mais dans le cadre de la mondialisation et son impact social et économique ; suite à la diversité des objectifs des syndicats et leur différence d'un pays à un autre, l'efficacité sera mesurée par les règles de conduite générales qui s'appliquent aux actions syndicales en général.**

Les syndicats adopteraient des règles de conduite qui leur permettraient d'améliorer leur efficacité et les aiderait à accomplir leurs objectifs. Ces règles incluent:

1. Mettre en place une structure syndicale professionnelle, sectorielle et géographique à la lumière d'une structure professionnelle/économique, son développement probable, la distribution des populations actives parmi ces structures, aussi sur la base des structures d'organisation d'employeurs.
2. L'élaboration d'un plan stratégique allant sur plusieurs années, à travers un processus démocratique dans le syndicat, incluant ses revendications, ses priorités et ses formes d'action dans le cadre d'une vision à long terme pour concrétiser la justice sociale.

3. Adopter des formes d'action syndicale pour atteindre les revendications des travailleurs, en particulier la négociation collective et les méthodes de pression démocratiques comme les sit-in, les grèves et les manifestations.
4. Accorder une grande importance aux campagnes comme une forme de pression pour accomplir les revendications, notamment après que les gouvernements se soient retiré des tripartites et après l'effondrement des systèmes de négociation collective, avec le contrôle des institutions financières internationales, de l'organisation mondiale du commerce et des sociétés multinationales des politiques sociales et économiques dans les différents pays.
5. Substituer le modèle d'organisation des syndicats au modèle de service actuellement en vigueur et qui est incapable de défendre les intérêts des travailleurs dans le cadre de la mondialisation, et la nécessité des syndicats à agir en organisant des campagnes et en mobilisant les membres et les impliquant dans les actions menées<sup>2</sup>.
6. Adhérer sérieusement et avec efficacité aux syndicats internationaux comme une condition nécessaire à une action efficace au niveau local dans le cadre de la mondialisation et l'influence des institutions commerciales et financières internationales dans l'économie des différents pays.
7. Participer activement aux différents réseaux de sociétés civils locaux et internationaux, particulièrement ceux travaillant pour le respect des droits de l'homme, les droits des femmes, combattant la pauvreté et défiant les politiques de l'Organisation Mondiale de Commerce pour une mondialisation plus juste pour les individus et les peuples.
8. Unir les travailleurs sans tenir compte de leurs appartenances ethniques, nationales, religieuses ou politiques afin de faire face au fondamentalisme et aux conflits civils qui menacent les sociétés nationales et l'unité de l'État; en défendant les droits de l'homme, la citoyenneté et les intérêts socio-économiques.
9. Adopter le système démocratique comme un cadre politique adéquat pour la lutte pour accomplir et appliquer la justice sociale.

---

2 Le modèle de service est fondé sur les éléments suivants : les leaders prennent des mesures et fournissent des services aux membres ; consultent les experts ; la communication dans le syndicat prend la forme d'une approche de haut en bas ; les actions syndicales sont des réactions aux positions prises par les employeurs et les gouvernements et ne sont pas fondées sur un plan syndical stratégique ; centralisation dans l'organisation ; la formation des membres est secondaire et irrégulière.

Le modèle d'organisation est fondé sur un ensemble d'éléments complètement différent : les leaders mobilisent les membres, les communications se font dans les deux sens par le biais de la mobilisation et de structures aptes et permanentes, les actions syndicales se font sur la base d'un plan stratégique mis en place par l'organisation à long terme ; une large décentralisation est adoptée (des énormes pouvoirs donnés aux comités et à ses branches) ; la formation des membres est une condition nécessaire au fonctionnement de ce modèle