

MONDIALISATION ET DROITS SOCIAUX



149

➔ Introduction 150

LA MONDIALISATION PEUT-ELLE ÊTRE SOCIAL-DÉMOCRATE ? ENTRETIEN AVEC DAVID HELD

151

- ➔ L'intelligence du « droit mou ». Les accords-cadres,
un élément de réponse à la mondialisation 152
- ➔ L'ONU peut-elle réguler les multinationales ? 161
- ➔ Les conditions de travail en Chine 164



2008

LA RÉGULATION « MOLLE » EN QUESTION

Parmi les craintes qui s'expriment au sujet de la mondialisation, celle de la mise en concurrence des travailleurs du monde entier est celle qui revient avec le plus de persistance. Précarisation du salariat, course vers le bas pour les salaires, remise en cause des droits sociaux... la liste des maux imputés à la libéralisation des échanges est longue. Mais qu'en est-il réellement ? Selon

David Held, la pression exercée par la mondialisation est bien réelle mais n'a rien d'automatique : là où les institutions politiques sont fortes, les droits sociaux peuvent résister, comme dans le cas des pays scandinaves. Toujours est-il que les marges de manœuvre des pays en développement s'avèrent bien limitées face à la division mondiale du travail, qui les condamne à ce que les économistes appellent : compétitivité-prix.

Face à ce constat, quelles peuvent être les réponses, compte tenu du fait qu'il n'existe pas, et qu'il n'existera pas pour longtemps encore, un gouvernement mondial capable d'imposer un nouveau compromis entre le travail et le capital et de garantir une « protection plancher » à l'échelle de la planète ? Les solutions proposées tournent autour du « droit mou » : codes de conduite et chartes d'éthique adoptés par les entreprises, les accords-cadres signés entre les fédérations syndicales et les multinationales, le programme onusien le Pacte mondial.... Mais quelle est la valeur de ces initiatives d'autorégulation sans la possibilité d'une sanction ? Les réponses divergent sur ce point, et le présent dossier veut donner à voir la pluralité des points de vue. Pour tout insuffisante qu'elle puisse paraître, la voie du « droit mou » semble la seule qui soit à portée de main à l'heure actuelle.

LA MONDIALISATION PEUT-ELLE ÊTRE SOCIAL-DÉMOCRATE ?

Dans le monde développé, la mondialisation n'impose pas une convergence des politiques sociales vers un modèle unique. Mais elle pousse les pays pauvres à adopter aveuglement des recettes néolibérales dont les conséquences s'avèrent souvent néfastes. Les pays comme la Chine et l'Inde, affirme David Held, ont prospéré parce qu'ils ont gardé le contrôle sur des secteurs clés de leur économie.

ENTRETIEN AVEC DAVID HELD



David Held occupe la chaire Graham Wallas de sciences politiques à la London School of Economics où il est codirecteur du Centre for Study of Global Governance. Dans ses ouvrages les plus récents, il cherche à analyser la dynamique de la mondialisation et à reconfigurer la théorie démocratique à l'âge de la mondialisation. Ces deux préoccupations se rejoignent et prennent une forme politique et programmatique dans son livre *Un nouveau contrat mondial : pour une gouvernance social-démocrate* (Presses de Sciences Po, Paris, 2005)

Depuis plus d'une décennie, vous participez activement au débat sur la mondialisation. Pensez-vous que l'État-providence puisse fonctionner dans un monde de plus en plus internationalisé ?

David Held : Dans les premiers débats sur la mondialisation, certains chercheurs assumaient que l'intensification des processus de mondialisation entraînerait nécessairement une course vers le bas en matière de protection sociale, de régulation et conditions de travail, de normes environnementales, etc. Or, la réalité s'avère bien plus compliquée. En Europe, des États-providence très différents continuent d'exister les uns à côté des autres. Même la période récente, pourtant fortement marquée par l'idéologie néolibérale, disons la période à partir des années 1980 jusqu'à nos jours, n'a pas pu supprimer la diversité des modèles sociaux, les différences dans les niveaux de

prélèvements obligatoires, etc. Ce qui veut dire que la mondialisation et les marchés financiers ne punissent pas automatiquement l'État-providence. Ce qu'ils punissent, ce sont les politiques budgétaires jugées nuisibles au cadre plus large des échanges financiers et des transactions commerciales.

On ne voit donc pas de traces d'une convergence vers un modèle unique, un modèle « d'État-providence à minima ». Les régimes fiscaux et de protection sociale évoluent, mais ils restent différents.

Le Pacte mondial expose à la fois une faiblesse et une force du système onusien.

Dans le cas des pays scandinaves, par exemple, les hauts niveaux de couverture sociale et les garanties collectives sont associés à l'ouverture de l'économie, pas au protectionnisme. On y trouve des États forts, une culture démocratique stable, très

souvent, aussi, une représentation syndicale élevée, et un mode de scrutin fondé sur la représentation proportionnelle. En d'autres termes, le lien entre la mondialisation et la protection sociale est régi par les institutions politiques. Là où le mandat politique est fort, la protection sociale peut subsister. Là où il est faible, le défi est de taille.

Pour ce qui concerne les pays en voie de développement, en revanche, tout laisse penser que la mondialisation exerce une pression vers le bas. Ces pays sont soumis aux pressions des institutions internationales et des marchés financiers, et n'arrivent pas à financer

L'intelligence du « droit mou »

LES ACCORDS-CADRES, UN ÉLÉMENT DE RÉPONSE À LA MONDIALISATION
Signés entre les multinationales et les fédérations syndicales, les accords-cadres offrent un exemple plus encourageant que le Pacte mondial de ce que le « droit mou » peut accomplir pour sécuriser les travailleurs.



ANTOINE DE RAVIGNAN, journaliste
 à Alternatives Économiques et à Alternatives Internationales.

Comment lutter contre la mise en concurrence des territoires et des salariés d'un bout à l'autre de la planète via le recours aux bas salaires et la sous-traitance en cascade ? Comment mettre fin aux

dégradations de l'environnement et à l'exposition des consommateurs à des risques exorbitants, pour cause de « pression des actionnaires » ? Pour donner un visage humain à la mondialisation, notre trousse à outils est, hélas, bien mal achalandée. Elle ne contient guère que des instruments qui relèvent du « droit mou », autrement dit des engagements généralement adoptés à la suite de

eux-mêmes leurs régimes sociaux. Là où l'État est faible et la démocratie moins solide, des recettes libérales simplistes risquent de s'imposer comme la « solution » au défi de la mondialisation. À cet égard, la taille des pays compte : plus le pays est grand, plus il est capable de parvenir à un compromis qui satisfasse les intérêts des différents groupes sociaux. Plus le pays est petit, plus l'État est faible et moins c'est possible.

Notons que la performance des pays qui ont suivi au plus près les recettes de la mondialisation néolibérale, résumées dans le Consensus de Washington¹, est inférieure à celle des pays qui ont choisi d'autres voies. Ceux qui n'ont pas obéi aveuglement aux règles du jeu, comme la Chine, l'Inde et le Vietnam, s'en sont bien mieux tirés. À mon avis, l'agenda de Washington n'a pas permis d'appréhender ce qui marche et ce qui ne marche pas pour les pays en développement. Il va falloir s'affranchir des programmes de développement fondés sur un modèle libéral simpliste, des solutions à « taille unique ». L'alternative social-démocrate pour laquelle je passe mon temps à plaider met l'accent sur la création d'un espace de développement par expérimentation, permettant aux pays d'essayer des politiques différentes. Elle insiste aussi sur une intégration progressive, échelonnée, au marché mondial et sur la priorité des investissements dans le capital social et humain. En un mot, oui aux marchés mondiaux, mais aussi aux choix nationaux.

¹ Le Consensus de Washington désigne une série de recommandations en matière de politique économique, élaborées en 1989 par l'économiste John Williamson et reprises ensuite par la Banque mondiale et le Fonds monétaire international (FMI) : discipline budgétaire, réorientation de la dépense publique, réforme fiscale, libéralisation financière, adoption d'un taux de change unique et compétitif, libéralisation des échanges, élimination des barrières à l'investissement direct étranger, privatisation des entreprises publiques, dérégulation des marchés, prise en compte des droits de propriété. (NdIlr)

mobilisations citoyennes. Et non des lois en bonne et due forme, opposables devant des tribunaux. Les engagements sociaux et environnementaux des multinationales, dont le Pacte mondial passé par quelque 3 700 entreprises avec les Nations unies est l'un des exemples les plus emblématiques, sont ainsi régulièrement l'objet d'une double critique. D'abord, ces instruments ne sont pas efficaces, car non contraignants. Les promesses sont vagues, elles ne sont pas assorties de critères précis et leur violation ne peut être l'objet d'aucun recours juridique. Pire, vouloir développer ces outils, comme s'y emploie l'ONU avec son Pacte mondial, ce serait faire le lit de la mondialisation

néolibérale en défendant la cause de réglementations privées librement adoptées en lieu et place de normes publiques. Entre le fort et le faible, n'est-ce pourtant pas toujours la liberté qui opprime et la loi qui libère ?

Cette critique, fondée si l'on raisonne dans le cadre de l'État-nation, devient pourtant difficilement audible dans le champ de la mondialisation. Quel mécanisme pourrait aujourd'hui contraindre un État souverain à respecter ne serait-ce que les conventions de base définies par l'Organisation internationale du travail, à supposer même qu'il les ait signées ? Quel gouvernement mondial pourrait imposer, et avec quels moyens, aux autorités



Que reprochez-vous plus précisément au Consensus de Washington ?

D.H. : Son mérite est d'avoir ouvert et libéralisé les marchés, d'avoir intégré les économies nationales et régionales au sein d'une économie mondiale. Tout tient cependant à la façon dont ce processus est géré. Le Consensus de Washington s'accompagnait d'une batterie de recommandations assez complexes, et son application a connu deux phases. La première mettait l'accent sur la suppression des tarifs douaniers, sur la libéralisation des marchés financiers, sur les privatisations, etc. La deuxième phase, plus affinée, celle des années 1990, se souciaient davantage de développement institutionnel, de renforcement des capacités des acteurs locaux, etc., mais reposait sur les mêmes présupposés que la première.

Le Consensus de Washington affirmait que la libéralisation augmenterait la croissance économique, qu'elle réduirait les inégalités et la pauvreté. Mais qu'en est-il dans les faits ? Si vous aviez dit, il y a quinze ans, aux économistes libéraux, qu'au cours de la période de libéralisation, l'Inde, la Chine, le Vietnam et l'Ouganda figureraient parmi les pays qui ont réussi le mieux, et que les économies latino-américaines auraient les plus mauvaises performances, ils vous auraient traité de fou ! Et pourtant, c'est en gros ce qui s'est produit. Les pays qui ont activement géré leur intégration dans l'économie mondiale ont obtenu les meilleurs résultats. Ceux qui ont simplement libéralisé ont obtenu les pires.

de Pékin le fait d'autoriser les millions de salariés chinois exploités à s'organiser pour obtenir de meilleures rémunérations ? Il est évidemment nécessaire de construire la gouvernance économique mondiale, mais l'histoire des organisations internationales depuis 1945 montre à quel point cette tâche est longue et difficile.

Qu'on s'en désole ou non, le « droit mou » des démarches volontaires est donc, en attendant mieux, *the only game in town*, selon une expression chère aux diplomates, autrement dit tout ce qu'on a en magasin. Faut-il dès lors rejeter ces instruments dans leur ensemble et se condamner à l'immobilisme ? Ou constater, à y

regarder de plus près, que certains sont plus efficaces et légitimes que d'autres ? Exemple, les accords-cadres internationaux.

DES ACCORDS FRAGILES

La dénonciation des conditions de travail dans les « ateliers de la sueur » de Chine et d'ailleurs avait poussé, dans les années 1990, des entreprises de plus en plus montrées du doigt par les ONG et les médias à adopter des codes de conduite dont le contenu était laissé à l'appréciation du seul management. Ainsi, selon une étude publiée en 2004 par le cabinet Alpha Conseil, seuls 10 % des grands groupes français faisaient explicitement référence

Prenons maintenant les cas de la Chine et de l'Inde. Certes, elles ont libéralisé leurs économies jusqu'à un certain point. Mais premièrement, une part importante des baisses de tarifs n'a eu lieu qu'après le décollage économique : 40 % des réductions de tarifs en Chine ont été décidées au cours des dix ou douze dernières années. Deuxièmement, les Chinois n'ont pas libéralisé radicalement leurs marchés financiers. Ils les ont entrouverts tout en maintenant sur eux un contrôle politique. Et troisièmement, ils ont généralement rejeté la convertibilité des monnaies, déclarant qu'ils ne voulaient pas perdre le contrôle sur leur monnaie, laquelle deviendrait sujette aux fluctuations du marché mondial. Il en va de même pour l'Inde. Quand les pays ont pu élaborer leur propre formule d'ouverture à l'économie mondiale, ils ont prospéré.

Par ailleurs, si l'on inclut la Chine dans les calculs des effets de la libéralisation, alors tous les indicateurs montrent qu'il y a bien eu une libéralisation générale de l'économie mondiale et une réduction de la pauvreté. Mais si on l'exclut, on n'arrive plus à ce résultat. La Chine et une partie de l'Inde, plus précisément les régions urbanisées du sous-continent indien, pèsent de façon décisive sur ces estimations. Enlevez-les de l'équation et vous arriverez au constat suivant : ceux qui dominaient au début des années 1980 ont fini en position dominante, tales plus désavantagés ont fini désavantagés ; ils ont même perdu du terrain.

Le lien entre la mondialisation et la protection sociale est régi par les institutions politiques.

à la convention de l'OIT sur la liberté syndicale et 8 % au droit à la négociation collective. D'où un rejet assez général par les syndicats de ces chartes au contenu taillé sur mesure.

Le Pacte mondial des Nations unies n'est guère plus contraignant. En matière de travail des enfants et de travail forcé, l'engagement consiste non à les éradiquer, mais à œuvrer pour leur éradication. Nuance. Et de l'aveu des Nations unies elles-mêmes, 394 entreprises ont été rayées de la liste des entreprises signataires en janvier dernier, car ne fournissant aucun rapport sur les progrès accomplis, tandis que 510 autres étaient classées comme « inactives ». D'où la nette préférence des syndi-

cats pour les accords-cadres internationaux : des conventions négociées entre des fédérations syndicales internationales et des multinationales par lesquelles ces dernières s'engagent – au minimum – à respecter l'ensemble des normes de base de l'OIT partout où elles sont implantées.

Le premier de ces accords a été signé dès 1989 entre Danone et l'UITA (Union internationale des travailleurs de l'agroalimentaire et de l'hôtellerie). Depuis, une cinquantaine (pour environ 64 000 multinationales dans le monde) ont vu le jour, principalement à partir des années 2000. Que valent ces accords ? Pour Guy Ryder, le secrétaire général de la Confédération syndicale internationale, ils constituent un



Mais sommes-nous en droit de faire ainsi abstraction de l'Inde et de la Chine, dans l'évaluation de la libéralisation mondiale et de ses résultats ? En un certain sens, non : ces deux pays font partie de l'économie mondiale. Mais je viens d'indiquer la raison pour laquelle on doit néanmoins les exclure : l'Inde et la Chine ont prospéré parce qu'elles ont gardé le contrôle sur des aspects clés de leur économie. Elles ne sont donc pas représentatives de cette phase de libéralisation.

À la lumière de ce que vous dites de la vulnérabilité des pays en voie de développement, que pensez-vous de la diffusion de « codes de conduite » ou des programmes tels le Pacte mondial des Nations unies ?

2 | Ndlr : professeur de relations internationales à l'université d'Harvard. De 1997 à 2001, il était sous-secrétaire général et conseiller principal pour la planification stratégique du secrétaire général des Nations unies, Kofi Annan.

D. H. : Le Pacte mondial (« Global Compact ») est une innovation de Kofi Annan conçue en partie à la lumière du travail de John Ruggie², l'adepte de la notion de « libéralisme régulé ». Ruggie et Annan se sont posé la question de savoir comment renforcer des normes sociales et des politiques d'assistance dans un contexte où le compromis entre le capital et le travail, tel qu'il a été construit dans le monde occidental après la Seconde Guerre mondiale, n'existe plus ou n'a jamais existé, autrement dit dans le contexte d'une économie mondialisée. Le Pacte mondial est leur première tentative de réponse à cette question. Il cherche à introduire, dans la logique d'action des entreprises, certaines normes universelles, retenues par la Charte de

net progrès : « À la différence d'engagements pris au nom de la RSE [responsabilité sociale des entreprises], qui peuvent être un moyen d'éviter la négociation syndicale, ils permettent d'engager le dialogue social à l'échelle internationale. » Mais, réaliste, il ajoute : « Cela ne remplacera jamais une convention collective nationale. »

Car, rappelle Isabelle Daugareilh, spécialiste au CNRS en droit comparé du travail, « un accord-cadre n'a juridiquement pas plus de valeur qu'un engagement unilatéral. » Il s'agit de « droit mou », au même titre que le Pacte mondial. « À moins d'être transposés dans le droit national, ces accords ne sont pas opposables, et c'est bien là l'en-

jeu », ajoute la chercheuse. Pour autant, les fédérations syndicales internationales ne sont pas dénuées de tout pouvoir de pression : « Si un accord est violé, on négocie. Si aucune solution n'est trouvée, nous pouvons le rompre. Et nous ne sommes pas obligés de signer un texte que nous jugerions cosmétique », explique Patrick Dalban Moreynas, de l'UITA. En 2005, son organisation a refusé de signer le texte proposé par Accor révisant la convention adoptée en 1995. Le groupe hôtelier français voulait introduire des clauses sur le développement durable... tout en restreignant au maximum celles sur la liberté syndicale. Accor n'a cependant pas osé dénoncer l'ancienne conven-

l'ONU et les organisations de défense des droits de l'homme, ainsi que des dispositions de protection de l'environnement. Grâce à une série de négociations, le Pacte mondial espère amener les multinationales dans un cadre commun, librement consenti, de normes universelles.

Comment faut-il l'interpréter ? Il s'agit bien entendu d'un code facultatif, dépourvu de mécanismes de sanction, qui peut facilement être marginalisé et ignoré. En outre, dans un monde où l'Inde, la Chine et la Russie entrent sur la scène économique mondiale, de vastes zones du monde lui échappent entièrement, car les compagnies de ces pays ne se sentent pas concernées. Je dirais néanmoins qu'on peut le considérer comme une bonne disposition de base, permettant de relever la barre normative des sociétés. Le Pacte mondial expose à la fois une faiblesse et une force du système onusien : très fort pour fournir un forum de discussion et soulever les questions fondamentales, mais encore loin d'échafauder l'ébauche d'un contrat mondial.

Ce terme de « contrat mondial » revient souvent dans vos écrits. Qu'entendez-vous précisément par là ?

D. H. : Parler de « contrat mondial » est pour moi une façon de réfléchir aux moyens d'amener les pays en développement et les pays développés à un nouveau type de dialogue sur la gestion économique et les questions de sécurité. L'Occident, et plus particulièrement les États-Unis et le

tion, qui reste valable et qui avait permis, en 1997, de faire reconnaître un syndicat dans un Novotel new yorkais, après plus de dix ans de batailles avec la direction.

Bien que fragiles, ces accords évoluent dans le bon sens pour ce qui est de leur contenu. Les firmes ont progressivement été amenées à signer des conventions qui vont au-delà du seul respect des conventions basiques de l'OIT. Ainsi, l'une des conventions de Danone avec l'UITA porte sur les restructurations et prévoit un préavis indicatif de trois mois et des mesures d'accompagnement. Certes, l'UITA n'a pas obtenu de Danone qu'il considère cette durée de préavis comme une obligation, mais ce

texte peut pousser la firme à se montrer plus attentive dans ses opérations de restructuration.

INCLURE LES SOUS-TRAITANTS

Autre évolution positive, l'élargissement du champ d'application des accords. En effet, si une multinationale peut se comporter correctement vis-à-vis de son personnel, elle ne se sent généralement pas concernée par les conditions de travail chez ses sous-traitants, qui subissent la pression impitoyable des donneurs d'ordre. D'où l'enjeu de l'élargissement des accords-cadres aux fournisseurs extérieurs. Danone s'y refuse, mais a confié à un auditeur extérieur le soin de vérifier la conduite de



Royaume-Uni, est surtout préoccupé par les menaces liées au terrorisme. Il y a tout lieu de s'inquiéter, bien sûr, mais si le programme sécuritaire est dicté exclusivement par les problèmes liés au terrorisme, il exclut la majorité de la population mondiale pour qui la question de la sécurité se résume à une bataille quotidienne pour la survie : eau propre, santé, menaces du sida, de la pauvreté, de la malnutrition. Nous ne pouvons imposer au reste du monde notre conception de la sécurité et s'attendre à ce que le monde soit d'accord avec nous.

Le contrat mondial veut donc instaurer un dialogue entre les pays développés et les pays en développement, dans l'espoir que ce dialogue débouchera sur une conception commune de la sécurité. Si nous n'y parvenons pas, nos préoccupations sécuritaires se verront marginalisées et les leurs ne déboucheront sur rien. Faute d'en prendre acte et de trouver les mécanismes pour faire face au réchauffement planétaire, aux pandémies et épidémies, aux nouveaux virus, etc., nous ne ferons qu'aggraver les problèmes induits par une conception fondamentaliste du marché.

Il s'agit donc de renforcer l'ordre multilatéral basé sur des règles, pour qu'il devienne plus respectueux des autres cultures et tire la leçon des échecs de nos politiques globales intransigeantes. En recherchant un contrat mondial, nous reconnaissons que la solution ne réside ni dans la raison d'État, ni dans une conception fondamentaliste du marché, ni dans une politique étrangère unilatérale. Ces vieilles politiques ont échoué, avec parfois des conséquences néfastes, et il nous faut des « solutions de rechange ». Si nous

ses sous-traitants. Accor n'a pris d'engagement que pour ses hôtels en propriété directe. « Ce qui exclut les franchisés, comme Mercure, et les hôtels en contrat de gestion. Précisément les établissements que développe le groupe », note Patrick Dalban. Aujourd'hui, cependant, de plus en plus nombreuses sont les entreprises à accepter d'intégrer, outre leurs filiales, leurs fournisseurs directs et à prévoir une clause de rupture en cas de violation par ces derniers des principes de l'accord-cadre. « Les premiers accords, on les a signés un peu trop vite, reconnaît Marcello Malentacchi, le secrétaire général de la Fiom, la fédération internationale des métallurgistes. Ils ne prenaient pas en

compte la sous-traitance. Du coup, on essaie de les renégocier, comme avec Indesit-Merloni ou SKF. Mais ceux que nous signons aujourd'hui intègrent obligatoirement une clause de rupture avec le sous-traitant. »

En France, trois accords, ceux d'EDF, de Rhodia et de PSA, comportent une telle clause, mais ils ont été signés en 2005 et en 2006. Il est trop tôt pour juger de l'efficacité de cette nouvelle génération d'accords, qui en outre renforcent les dispositifs de contrôle au sein desquels la représentation des salariés est assurée. Leur faiblesse est d'être, comme les précédents, presque exclusivement le fait de multinationales européennes. Une situa-

n'intégrons pas les leçons de cet échec, nous continuerons à nous compliquer la vie au lieu de l'améliorer. La notion de contrat mondial est donc un moyen de penser comment, secteur par secteur, zone par zone, on peut enchâsser les leçons du ^{xx}e siècle dans nos institutions et pratiques internationales. Les mêmes solutions ne marcheront pas pour le commerce, les finances, les pandémies, le changement climatique. Il va nous falloir imaginer un cadre politique nouveau. Mais si nous acceptons déjà que les vieux cadres, ceux de la théorie réaliste des relations internationales, sont inopérants, nous serons prêts à passer à autre chose.

Que répondez-vous à ceux qui voient dans votre idée d'un « contrat mondial » un vœu pieux ?

D. H. : L'exemple que je donne toujours à mes critiques est l'histoire de la formation de l'État moderne. Cet État a mis des siècles à se former. L'idée d'un régime politique séculier, indépendant du gouvernant et du gouverné, indépendant de la puissante Église catholique en Europe, n'a pris forme que très lentement. Et les concepts de souveraineté démocratique et de citoyenneté n'ont pas émergé plus rapidement. Il a fallu des siècles de combat pour arriver à tout cela. Et pas seulement en Occident. Il ne faut pas oublier que la démocratie trouve une de ses manifestations les plus extraordinaires en Inde, la plus grande démocratie du monde. Nous n'avons pas le monopole de la démocratie ; elle est aussi l'apanage d'autres pays et régions.

tion qu'explique une tradition de dialogue social bien ancrée en Europe de l'Ouest, tandis qu'aux États-Unis, où l'implantation d'un syndicat sur un site nécessite les voix de la moitié des salariés, la liberté d'organisation n'est pas un fait acquis. La force de ces nouveaux accords, en revanche, est d'avoir gagné en légitimité. Jusqu'au début des années 2000, ils étaient facilement signés par des FSI par-dessus la tête de leurs affiliés, tant en Europe que dans les pays du Sud. Dans les pays riches, cette page se tourne, observe Michèle Descolonges, sociologue et spécialiste du monde syndical. « En France, les accords mondiaux conclus par Renault et EDF ont été signés, outre

les FSI, par la CFTD, la CGT, FO, la CFTC et la CGC. « Cette appropriation des ACI par les syndicats nationaux est une condition de leur mise en œuvre, poursuit la sociologue, voire même de leur amélioration : dans son accord-cadre, Carrefour se borne à " entendre " que les principes de l'OIT soient respectés par ses sous-traitants. Mais après l'accident survenu au Bangladesh dans l'usine Spectrum, qui a fait 64 morts en avril 2005, la mobilisation des syndicats et des ONG a contraint le groupe à verser des indemnités, donc à aller bien au-delà de ses engagements. »



Il faut comprendre que dans cette histoire, les « petits pas », comme les *Reform Acts* de 1832 et 1867 au Royaume-Uni, ont joué un rôle décisif pour faire avancer le processus. Je pense que nous vivons une période de « mutation mondiale » : l'imaginaire de la politique des États n'est plus à la hauteur des réalités. Nous vivons dorénavant dans un monde de communautés de destin superposées. Dans ce nouveau monde, il va falloir avoir de l'audace.

On pourrait y rétorquer que la social-démocratie s'était épanouie dans un monde nettement moins international, celui des années 1919-1980, avec leurs capitalismes nationaux vaguement reliés entre eux, mais qu'elle s'est affaissée dès que l'État-nation a perdu le contrôle sur l'économie...

D. H. : Qu'est-ce que la social-démocratie ? On pourrait donner plusieurs réponses mais je me limite à souligner un point. Les sociaux-démocrates ont traditionnellement cherché à mettre les institutions démocratiques d'un pays donné au service d'un projet national précis : un compromis entre les pouvoirs du capital, de la main-d'œuvre et de l'État, ayant pour objet d'encourager le développement des structures de marché au sein d'un cadre régulateur garantissant non seulement les libertés civiles et politiques des citoyens, mais aussi les conditions sociales nécessaires permettant aux gens de jouir de leurs droits formels. Il me semble que ce projet est toujours aussi valide.

Les sociaux-démocrates ont reconnu que les marchés sont essentiels à la création d'un confort économique mais ils restent conscients qu'en l'absence de régulation appropriée, ils souffrent de sérieux travers : en particulier de la production de risques indésirables pour les citoyens, de la distribution inégale de ces risques et de la création d'effets externes négatifs supplémentaires et d'inégalités corrosives. Au bout du compte, par contraste avec la démarche libérale classique qui met en avant le marché et encore le marché, les sociaux-démocrates mettent en avant le hiatus – et ce hiatus est la justice sociale. Le problème aujourd'hui est que la justice sociale, à de nombreux et importants égards, ne peut tout simplement pas être assurée par les États agissant seuls. Du changement climatique aux problèmes des règles commerciales, des coalitions à une échelle supérieure aux États sont nécessaires pour forger un cadre de justice. En fait, je pense que ce programme est plus important aujourd'hui qu'il ne l'a jamais été.

PROPOS RECUEILLIS PAR ALAN JOHNSON ET GEOFFREY PLEYERS
TRADUIT DE L'ANGLAIS PAR FRANÇOISE PINTEAUX-JONES

L'ONU PEUT-ELLE RÉGULER LES MULTINATIONALES ?

En invitant les entreprises à signer son « Pacte mondial », l'ONU espère diffuser des normes en matière de qualité, de protection de l'environnement et de conditions de travail. Mais cette initiative divise les acteurs de la société civile, et ses résultats s'avèrent jusqu'ici décevants.

THIERRY BRUGVIN



Thierry Brugvin est docteur en sociologie politique. Ses recherches portent sur l'action des mouvements sociaux transnationaux dans la régulation démocratique du travail, du commerce éthique et équitable. Il a publié notamment *Les mouvements sociaux face au commerce éthique, une tentative de régulation démocratique du travail*, Hermès/Lavoisier, Londres, 2007.

En automne 2007, trois familles camerounaises ont créé la surprise en portant plainte, devant un tribunal suisse, contre la société Nestlé, rouvrant ainsi le dossier d'Henri-Joël Tchamga, le bébé camerounais décédé en 2001. Les plaidants sont persuadés que leurs enfants ont été victimes d'un faux lait concentré contenant un substitut végétal difficile, voire impossible à digérer par de jeunes enfants. Quelle que soit l'issue du procès (qui s'ouvre en 2008), ce n'est pas la première fois que la multinationale suisse se voit accusée d'avoir manqué à ses engagements en matière de qualité des produits, de conditions du travail ou de respect de la liberté d'association. En 1998, il fut ainsi révélé qu'elle avait fait pression sur la direction d'un sous-traitant thaïlandais pour obtenir le licenciement de treize ouvriers qui venaient de créer un syndicat dans l'usine. En 2001, les médias rapportaient que certaines de ses usines employaient des prisonniers obligés de travailler douze heures par jour, sept jours sur sept. En 2002, les autorités colombiennes avaient confisqué plus de 300 tonnes de lait en poudre, soupçonnant Nestlé d'avoir modifié la date de péremption. Trois ans plus tard, en Italie, plus de 30 millions de litres de lait Nestlé pour bébé avaient dû être saisis après la découverte d'une substance chimique nuisible. Point

L'ONU ne dispose d'aucun moyen pour veiller au respect du Pacte.

commun de toutes ces affaires : le soupçon qu'outre les réglementations en vigueur, l'entreprise viole ses propres engagements. Car la multinationale possède son propre « code de conduite » qui lui impose d'agir de façon éthique et responsable, et qu'elle mentionne volontiers dans sa communication externe. Et son ancien PDG, Helmut Maucher, figurait parmi les principaux instigateurs du programme Global Compact (Pacte mondial), créé par les Nations unies en 2001 pour promouvoir la responsabilité sociale des entreprises.

Les contradictions internes de Nestlé sont emblématiques du long développement des codes de conduite et de ce qui est souvent présenté comme leur point d'aboutissement, le Global Compact. En 1970, au terme d'une longue campagne sur le thème « Nestlé tue les bébés », une ONG suisse parvint à faire adopter par la multinationale un code de conduite l'engageant à modifier ses pratiques dans les pays du tiers-monde. La même année, la Confédération internationale des syndicats libres (faisant partie depuis 2006 de la Confédération syndicale internationale, CSI), demanda à l'ONU d'œuvrer pour faire respecter aux multinationales les recommandations de l'Organisation internationale du travail (OIT), ainsi que les conventions collectives et la législation nationale dans les pays où elles sont implantées. Progressivement, d'autres fédérations syndicales, comme la Confédération mondiale du travail (faisant elle aussi partie du CSI), vont se prononcer pour le développement des codes de conduite par les entreprises, voire prendront elles-mêmes l'initiative dans ce sens.

Ainsi, depuis la fin des années 1980, sous la pression des ONG, des organisations internationales et des syndicats, de nombreuses entreprises ont adopté des codes de conduite censés réguler leur comportement. Ce mouvement venait en réaction à la mondialisation et au vide juridique qu'elle a créé : si chaque filiale d'une société transnationale est en principe assujettie aux règles de son pays d'implantation, cette dernière n'est pleinement considérée comme responsable devant aucun pays. La situation se complique davantage encore avec le recours massif à la sous-traitance, donc aux sociétés formellement indépendantes mais en réalité soumises aux conditions posées par les sociétés commanditaires. Au départ, les codes de conduite adoptés par les entreprises multinationales ne concernaient que la maison mère ; progressivement, cependant, ils ont inclus les filiales basées à l'étranger et les entreprises travaillant sous licence, pour s'étendre enfin aux sous-traitants et à tous les partenaires impliqués dans la chaîne de production.

Cependant, en tant qu'outil de régulation, elle s'avère largement insuffisante : les années 1990 en apportèrent de nombreux témoignages à travers des cas où la pratique d'une entreprise se révélait aux antipodes

de sa charte éthique. La société C&A, par exemple : en 1996, malgré l'adoption d'un code de conduite, les ONG Somo et Transnationale ont révélé de nombreuses violations des normes fondamentales du travail chez ses sous-traitants : durée de travail inhumaine, lutte contre les syndicats, discriminations... Un autre cas connu est celui de Nike, dont les pratiques dans les pays en voie de développement sont elles aussi souvent décriées par les ONG : malgré l'adoption d'un code de conduite garantissant la liberté d'association et de négociation collective, Asia Monitor Resource Centre (basée à Hong Kong) et l'association française Orcades ont rapporté régulièrement des cas où les engagements pris n'avaient pas été tenus.

C'est pour pallier les faiblesses de ces codes de conduite « unilatéraux » que l'ONU a lancé le Global Compact. Son histoire remonte au Forum économique mondial de Davos de 1999, lorsque Kofi Annan, à l'époque secrétaire général des Nations unies, annonça la création d'un « Pacte mondial » entre l'ONU et les entreprises : ce « pacte », connu surtout sous son appellation anglaise Global Compact, définit une série de valeurs de base concernant les droits de l'homme, les conditions de travail, le respect de l'environnement et la lutte contre la corruption (voir encadré). Il n'est pas juridiquement contraignant mais parie sur la transparence et la publicité : les entreprises adhérant au « Pacte » (3 700 actuellement, venant de

Les dix principes du Pacte mondial de l'ONU

163

LES DROITS DE L'HOMME

1^{er} principe | les entreprises doivent soutenir et respecter la protection des droits de l'homme protégés par le droit international ;

2^e principe | et s'assurer de ne pas se rendre complices des violations des droits de l'homme.

CONDITIONS DE TRAVAIL

3^e principe | les entreprises doivent œuvrer pour la liberté d'association et l'application effective du droit à la négociation collective ;

4^e principe | pour l'éradication de toute forme de travail forcé et obligatoire ;

5^e principe | pour l'abolition effective du travail des enfants ;

6^e principe | ainsi que pour lutter contre toute discrimination au travail.

PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

7^e principe | Les entreprises doivent soutenir le principe de précaution face aux défis environnementaux ;

8^e principe | œuvrer pour promouvoir des comportements responsables à l'égard de l'environnement ;

9^e principe | encourager le développement et la diffusion des technologies qui protègent l'environnement.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION (ajouté en 2004)

10^e principe | Les entreprises doivent lutter contre la corruption dans toutes ses formes, y compris les extorsions de fonds et les pots-de-vin.

Les conditions de travail en Chine

La nouvelle loi sur les contrats de travail représente une avancée potentielle. Mais le chemin à parcourir reste long, tant la croissance chinoise – et la place de la Chine dans la division internationale du travail – repose sur une main-d'œuvre précaire et à bas coût.



PEI BIN a longtemps travaillé dans le milieu associatif chinois, avant de rejoindre the Asia Foundation où elle travaille comme responsable des programmes en Chine. Dans ce cadre, elle met en place et dirige des programmes de développement d'ONG et d'assistance aux femmes en difficulté.

L'adoption de la loi sur le contrat de travail, qui sema une panique collective chez les chefs d'entreprise, est l'événement majeur de l'année 2007. Comme cette loi, qui rend plus difficile le licenciement des ouvriers, devait entrer en vigueur le premier janvier 2008, de nombreux patrons, afin de la contourner, ont adopté toutes sortes de moyens pour licencier les ouvriers. Certains ont massivement mis fin aux contrats de travail de leurs employés avant la fin de l'année 2007 et ne les ont pas renouvelés. D'autres ont licencié leurs employés sans transmettre d'attestation de licenciement. D'autres encore ont mis en place unilatéralement des règlements internes draconiens pour donner une base légale aux licenciements. Les cas de démissions à la fin de l'année 2007 ont attiré l'attention du public et suscité des réflexions.

Depuis la politique de réforme et d'ouverture, la Chine est pleinement entrée dans les chaînes de production de la mondialisation, ouvrant complètement son marché à la circulation mondiale des capitaux, de l'information et de la main-d'œuvre. La main-d'œuvre bon marché chinoise, ainsi qu'un environnement et des politiques relativement favorables aux placements, ont attiré nombre d'investisseurs étrangers. Les entreprises chinoises, placées tout en bas de la chaîne de production

mondiale, s'appuient sur une main-d'œuvre à faible coût pour être compétitives. Avec les réformes, les emplois à vie¹ des villes ont progressivement disparu, les ouvriers des entreprises d'État ont été massivement licenciés pour restructuration² et les garanties d'emploi dont jouissaient les travailleurs des villes ont fondu. Parallèlement, le surplus de main-d'œuvre rurale a déferlé massivement dans les villes et forme le groupe des « travailleurs migrants ». Au cours de ce processus de formation d'une économie de marché, les marchés des biens, des services et des capitaux se sont développés rapidement, mais le marché du travail, lui, n'a connu aucune amélioration. Des problèmes ayant trait à la protection des travailleurs subsistent dans les entreprises à différents niveaux, qu'il s'agisse de multinationales, d'entreprises d'État ou d'entreprises privées.

DES RÈGLES MAL APPLIQUÉES

Sur le plan international, en raison de la pression exercée par les actionnaires chinois (mais aussi par les médias et les entreprises multinationales) les consommateurs et toutes sortes d'organisations non-gouvernementales commencèrent, à partir des années 1990, de mettre en pratique des codes de conduite dans les entreprises chinoises. Ces codes de conduite concernent surtout les chaînes de production ; ceux adoptés par de nombreuses multinationales sont surtout authentifiés par la norme SA8000³. Leur impact reste pour l'heure limité. Étant donné que le système de transfert de contrat est de plus en plus compliqué,

les multinationales peuvent difficilement maîtriser avec précision les détails de leurs contrats passés à l'étranger. Les examens et vérifications opérés par leurs unités internes et externes sont loin d'avoir apporté une réponse aux difficultés auxquelles font face les travailleurs chinois, et qui ne sont pas de simples problèmes de morale ou de discipline.

Sur le plan national, le gouvernement chinois a signé, en octobre 1997, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et a commencé à promouvoir la mise en application des normes de travail établies fermement par l'Organisation internationale du travail. Ces normes comprennent l'abolition de l'exploitation des enfants, des travaux forcés, de la discrimination à l'embauche et promeuvent les libertés d'association et de négociation collective. L'État a promulgué des lois et mis en œuvre des politiques du marché du travail qui bénéficient aux travailleurs, comme la loi sur la prévention et la prise en charge des accidents du travail, les règles d'assurance en cas de blessure, la loi sur le travail, la loi sur l'arbitrage et la médiation des conflits du travail, etc. La Cour populaire suprême a publié une « Explication ayant trait à quelques problèmes concernant l'application de la loi lors de l'audition d'un conflit du travail » et a déjà renouvelé ce document une fois. Le Conseil des affaires d'État⁴ a publié en 2006 un document consacré à ce sujet, « Quelques propositions pour résoudre les problèmes des travailleurs migrants », afin de poser concrètement les exigences liées aux salaires des migrants, à leur sécurité sociale ou la gestion de leur travail. Toutefois, à cause de défaillances dans l'application de la loi, voire sa non

application dans certaines administrations locales, la protection des travailleurs, en particulier les travailleurs migrants, n'a connu aucun changement véritable.

Heureusement, quelques organisations sociales et groupes de travail ont osé lever la voix pour défendre la justice et fournir aux travailleurs une aide juridique, et cela malgré les réticences apparues chaque fois que la réputation des départements ou les intérêts des pouvoirs locaux étaient en jeu. En même temps, ils développent avec vigueur la connaissance des lois du travail et aident les ouvriers à augmenter leur savoir juridique et leur capacité à se servir de la loi pour se protéger.

Cependant, la protection des travailleurs est fondamentalement un problème de développement qui concerne la société dans son ensemble. Elle dépend du développement économique et social, de la qualité du marché du travail, de l'amélioration des conditions d'application de la loi, mais aussi de la qualité des travailleurs eux-mêmes et de leur taux de syndicalisation. Ces problèmes persistants concernant les travailleurs sont particuliers à la période actuelle, marquée par une croissance très rapide. L'amélioration ne peut être que progressive, et nécessitera un développement social et économique plus large.

UN MARCHÉ DU TRAVAIL COUPÉ EN DEUX

Le rythme actuel de l'urbanisation et de l'industrialisation en Chine est proche de celui qu'ont connu de nombreux pays dans leur première phase d'industrialisation. Comparé aux pays développés, le niveau d'urbanisation chinois reste toujours très faible. Selon les statistiques de la



Banque mondiale, le taux d'urbanisation des pays à hauts revenus atteignait 75 % en 1995, celui des pays à revenus moyens n'en était qu'à 60 %. Quant à la Chine, malgré la croissance rapide de ces dernières années, le taux d'urbanisation atteignait seulement 43 % en 2005. Actuellement, environ 200 millions de travailleurs migrants travaillent dans les villes, et ce chiffre s'accroît chaque année de 8 à 10 millions.

À cause de la structure binaire ville/campagne qui marque l'ensemble de la société chinoise, les tra-

chaque travailleur migrant. Si 100 millions de paysans viennent en ville, ils se font déposséder chaque année de 1,6 billions de yuans⁵. De plus, les travailleurs migrants n'ont jamais bénéficié des politiques préférentielles offertes aux citoyens, comme les aides à l'emploi, ni même de protection sociale comme les soins médicaux ou l'éducation des enfants. Ces différences de statut entre un *hukou*⁶ urbain et un *hukou* rural traduisent depuis toujours les obstacles insurmontables à l'unification du marché du travail chinois.

Les travailleurs migrants sont considérés comme des citoyens de seconde classe.

vailleurs migrants sont toujours considérés comme des citoyens de seconde classe, et n'obtiennent pas les garanties et la sécurité sociale qu'ils devraient avoir. En 2004, le salaire mensuel moyen national des travailleurs migrants s'élevait à 539 yuans [environ 50 euros], tandis que le salaire mensuel moyen des travailleurs dans les agglomérations urbaines était de 1 335 yuans. La même année, on estimait que le recours aux travailleurs migrants représentait une baisse globale des charges salariales de l'ordre de 1,1462 billions de yuans [soit 104 milliards d'euros], ce qui correspondait à 8,5 % du PIB et, en gros, au taux de croissance de cette année-là. Selon les calculs de Lu Xueyi, la valeur produite par chaque travailleur migrant dans les villes s'élève en moyenne à 25 000 yuans, tandis que son salaire moyen n'atteint que 6000 à 8000 yuans (et ce chiffre est encore surestimé). Il s'ensuit que les villes et les zones développées gagnent chaque année plus de 16 000 yuans pour

Le développement économique et social de la Chine ayant atteint le niveau qu'il a aujourd'hui, le moment est venu où nous devons ré-

soudre le problème des travailleurs migrants. Comment intégrer les travailleurs migrants dans les villes et comment les aider à augmenter leurs compétences techniques et leur niveau de culture et d'éducation afin qu'ils deviennent des ouvriers modernes ? Autant de problèmes que l'expansion industrielle et l'urbanisation devront résoudre.

La loi sur le contrat de travail qui a pris effet le premier janvier 2008 est un pas important dans la voie vers la protection des travailleurs. Bien qu'à court terme, elle augmente le coût salarial et suscite des craintes et des réticences de la part de certaines entreprises, sur le long terme, elle stimulera le développement d'un marché du travail normal.

Pour résoudre les problèmes des travailleurs, un développement social et juridique plus large est donc nécessaire.

Il faudra premièrement abolir les discriminations envers les travailleurs migrants : ce n'est qu'en les immergeant activement dans la ville, en les aidant

à intégrer l'industrie moderne, en abolissant les différences déraisonnables entre le *hukou* urbain et le *hukou* rural que la Chine pourra poursuivre son expansion industrielle.

Deuxièmement, lorsqu'on parle du développement du marché du travail, il faut entendre l'unification des marchés du travail de la ville et de la campagne. Troisièmement, il faut renforcer l'application de la loi, en s'appuyant sur l'assistance judiciaire, les *class action* et les dédommagements pour sanctionner les entreprises qui violent les règles.

Quatrièmement, il faut encourager les organisations gouvernementales et non-gouvernementales, les consommateurs et les médias à continuer de suivre la situation des travailleurs car, si l'entreprise n'assume pas ses responsabilités vis-à-vis des ouvriers, c'est à la société de les assumer en dernière instance : les problèmes des travailleurs impliquent l'intérêt commun de la société. Si on ne les résout pas, le développement social sombrera inévitablement dans une crise. En Chine, le taux de syndicalisation des travailleurs est très faible, ils n'ont donc pas la capacité de participer aux négociations. L'opinion publique et des organisations sociales diverses – les syndicats, les associations de consommateurs ou d'investisseurs, les organisations professionnelles, les associations évaluant la qualité des conditions de travail –, doivent maintenir la pression et lutter contre les abus. C'est également un outil efficace pour aider les plus démunis à se défendre et à rééquilibrer les rapports de force entre les différents acteurs sociaux.

En un mot, l'application de la loi sur le contrat de travail ne peut éliminer d'un coup les immenses injustices sociales qui se sont accumulées depuis

des décennies. Les problèmes de protection des travailleurs ne pourront être résolus que si la société et l'économie chinoises se développent ensemble : pour réformer le marché du travail, nous devons améliorer le cadre législatif, augmenter le niveau des compétences des travailleurs, accroître le taux de syndicalisation, etc.

**TRADUIT DU CHINOIS PAR PAUL CHARON
ET AUDREY DÉAT**

1 | Ndt : Les Chinois utilisent l'expression « bol de riz en fer » pour ces emplois qui comprenaient, en sus de l'emploi lui-même, le logement, la protection sociale...

2 | Ndt : Littéralement « ceux qui sont descendus de leur poste de travail ». Ils continuent de bénéficier des avantages sociaux de leur entreprise.

3 | SA 8000 est une initiative du Council On Economic Priorities, basé à New York, qui le développe et le supervise. Devenu Social Accountability International (SAI), il s'agit d'un standard de responsabilité sociétale qui défend des conditions de travail décentes.

4 | Ndt : c'est-à-dire le gouvernement.

5 | Mais, étant donné que les salaires sont trop faibles, les heures de travail trop longues, les conditions de travail insuffisantes et les protections sociales déficientes, les paysans souhaitent naturellement trouver du travail ailleurs, dans les régions industrialisées de la côte. Ce qui non seulement leur permet de résoudre leurs problèmes de subsistance, mais améliore en même temps les conditions de vie de leurs familles. En 2007, les sommes d'argent envoyées par les travailleurs migrants à leurs familles s'élevaient à 500 milliards de yuans, dépassant l'ensemble des aides financières (437 milliards) accordées par l'État chinois à l'agriculture, aux villages et aux paysans.

6 | Ndt : Une sorte de passeport intérieur qui attache un individu à une zone rurale ou urbaine. Le détenteur d'un *hukou* rural n'a formellement pas le droit de chercher du travail en zone urbaine, même si cette pratique est tolérée pour des raisons économiques.



120 pays différents) accèdent à un label émis par l'ONU, label qu'elles sont censées respecter et dont elles peuvent se servir dans leur communication. Bien plus que d'une régulation internationale, il s'agit donc d'un partenariat : d'après Peter Utting, de l'Institut de recherche des Nations unies pour le développement social, le Global Compact est « un ordre de référence et de dialogue, destiné à faciliter la convergence entre les pratiques du secteur privé et les valeurs universelles » promues par l'ONU.

Le Global Compact est présenté par ses instigateurs comme « l'effort le plus ambitieux pour établir des relations de travail entre l'ONU, le secteur privé et les mouvements de citoyens ». Pourtant, il partage les faiblesses fondamentales des codes de conduite qu'il est censé renforcer : il repose sur une démarche volontaire, ses principes sont vagues et ne font pas référence aux conventions de l'OIT. Un exemple : le principe de lutte contre la corruption, ajouté au « Pacte » en 2004 ; ce dixième principe ne prend pas en compte les accords et textes internationaux déjà adoptés (la Résolution de l'ONU relative à la lutte contre la corruption, le Programme d'action contre la corruption du Conseil de l'Europe...) et se situe en deçà des normes internationales anti-corruption et de nombreuses législations nationales. Surtout, l'ONU ne dispose d'aucun système de vérification pour veiller au respect du « Pacte » : même si elles n'appliquent pas ses dix principes, les entreprises disposent du droit de placer le logo du Global Compact dans leurs documents publicitaires.

Si l'ambition affichée par l'ONU peut être jugée louable, de nombreux doutes persistent donc quant à la méthode à l'œuvre et aux résultats réels du Global Compact. Les avis divergent aussi parmi les acteurs concernés, à commencer par les syndicats et les ONG, eux aussi invités à rejoindre le « Pacte ». Beaucoup d'activistes rejettent la démarche de l'ONU, jugeant illusoire l'idée de concilier éthique et efficacité sans un système de vérification et de sanction. Pour preuve, ils observent que de nombreuses entreprises ont violé les principes du Global Compact, avant et après l'avoir signé, et que le label ne leur a pas été retiré. D'après les critiques, tels Joshua Karliner et Kenny Bruno de l'ONG Transnational Resource & Action Center aux États-Unis, « le Global Compact permet à des sociétés connues pour leurs violations des droits de l'homme et de l'environnement, de se doter d'une image "bleue" en se drapant dans la bannière des Nations unies ». Pis, soutenir des multinationales dont les pratiques sont régulièrement dénoncées par la presse et les ONG – parmi les partenaires des Nations unies, on retrouve ainsi des sociétés aux pratiques sociales et environnementales très controversées, comme Shell, Bayer, Total, Nike, Aventis, Unilever, Rio Tinto, BP ou Nestlé – risque de nuire à la crédibilité de l'ONU elle-même. Par conséquent, des ONG comme CorpWatch, Transnationale ou le Centre Europe-Tiers Monde plaident pour

la suppression pure et simple du Global Compact. D'autres, comme Amnesty International, Human Rights Watch, Oxfam ou la Confédération syndicale internationale, estiment cependant qu'en dépit de ses faiblesses, le Global Compact est un pas vers l'instauration de vraies régulations des multinationales. Ces organisations choisissent donc d'être membre du Global Compact et de faire pression de l'intérieur.

Ces différences d'approche reflètent la tension entre deux interprétations du Global Compact et du modèle de mondialisation qu'il exprime. Pour les critiques, l'ONU aurait choisi de privilégier l'autorégulation au dépens de la régulation par le droit, en espérant que les organismes d'audit privés seront, à terme, en capacité d'assurer un contrôle (vérification et sanction) efficace et fiable. Dans cette vision des choses, le Global Compact favorise la régulation privée et transforme la nature même des organisations internationales publiques, qui deviennent des partenaires des entreprises plutôt que des autorités de régulation. Puisque les normes « volontaires » sont constamment violées et que les acteurs privés n'ont pas la légitimité pour s'auto-imposer des normes contraignantes, le Global Compact s'avère néfaste pour l'idée même d'une mondialisation régulée par des normes. Dans une interprétation plus optimiste, en mettant en place le Global Compact, l'ONU se serait lancée dans une stratégie des « petits pas » pour introduire progressivement l'idée d'une régulation des multinationales. Les tenants de cette deuxième interprétation espèrent qu'à moyen terme, le Global Compact pourrait changer de nature et se fonder sur la sanction ou l'incitation forte (en s'inspirant, par exemple, du Système généralisé de préférences, adopté par la Conférence des Nations unies sur le commerce et le développement en 1968 pour créer des préférences commerciales au profit des pays du tiers monde). Ils reconnaissent cependant que ses résultats concrets ont été jusqu'ici décevants.

Le Global Compact s'avère néfaste pour l'idée même de réguler la mondialisation.

the April and read, "the in Your French Fries." He and his wife and American friends were out to learn that McDonald's was renowned in the world as a fast-food restaurant.

НА БЫЛА СОВЕРШЕННАЯ
 В СВОЕЙ ПРЕКРАСНОЙ
 ПОТИЧНОСТИ, Я ПОНЯЛ,
 БУДУ РАБОТАТЬ С НЕЙ
 КАК ТОЛЬКО ЕЕ УВИДЕЛ

حق التمس العفو

سنة بعد سنة في بلادنا
فكنت فيها انازل الفتن الموهوب.
سيت تحمل هذه البشاعة من
الجانف الخاوي بساقي زهار
يا لوان جميلة في جانب بعض
الرموز الانجليزية. ومن جهة
اخرى بعض الاسطر المخصصة
لكسابة الدخل
الجانف الداخلي فيجد قسدا
سعرية وهي احدى قسود
الشاعر والتي تعبر عن
هالوتان من فيض الفاضل
العاشق
امها. اوه الذا من فيض
الامانة كل عام. كل واحد

علي سالم التأمك

القضايا السياسية

لم نصرته

Félicitation du Président

A l'occasion de la célébration de la fête
de la République du Yémen, le Président Zine
dine Ben Ali a adressé un message de félicité
au Président
Le Chef de l'Etat y émet
poursuivre l'action commune en vue
davantage les relations de fraternité
non unissant les deux pays dans une
à deux peuples frères.