



Bureau
international
du Travail

Genève

Rapport VI

Dialogue social

Discussion récurrente en vertu de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale
pour une mondialisation équitable



**Conférence
internationale
du Travail**

102^e session, 2013

Conférence internationale du Travail, 102^e session, 2013

Rapport VI

Dialogue social

Discussion récurrente en vertu de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable

Sixième question à l'ordre du jour

Bureau international du Travail Genève

ISBN 978-92-2-226869-6 (imprimé)
ISBN 978-92-2-226870-2 (pdf Web)
ISSN 0251-3218

Première édition 2013

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par e-mail: pubvente@ilo.org ou par notre site Web: www.ilo.org/publns.

Table des matières

	<i>Page</i>
Abréviations.....	v
Introduction.....	1
Contexte	1
Structure du rapport.....	2
Etablissement du rapport.....	3
Chapitre 1. Dialogue social: Définitions et mandat de l'OIT	5
1.1. Qu'est-ce que le dialogue social?	5
1.2. Le rôle de l'OIT.....	5
Chapitre 2. Le dialogue social dans un monde en mutation.....	11
2.1. Les acteurs du dialogue social: Des réalités, des objectifs et des stratégies qui évoluent.....	13
2.1.1. Les administrations du travail	13
2.1.2. Les organisations d'employeurs	15
2.1.3. Les organisations de travailleurs	17
2.1.4. Autres acteurs: Les organisations de la société civile	22
2.2. Promouvoir des relations professionnelles équitables, productives et harmonieuses.....	23
2.2.1. La négociation collective	23
2.2.2. La coopération sur le lieu de travail	35
2.2.3. La prévention et le règlement des conflits	38
2.3. Réformes de la législation du travail	42
2.3.1. Evolution globale	42
2.3.2. Tendances régionales	43
2.4. Le dialogue social tripartite au niveau national	47
2.4.1. Le tripartisme, un système bien utilisé face à la crise mondiale en 2008-2010	49
2.4.2. Le tripartisme, une occasion manquée face à la crise de la dette publique en Europe	50
2.4.3. D'autres obstacles pour le tripartisme	52
2.4.4. Le tripartisme et l'élaboration de politiques inclusives.....	53
2.5. Le dialogue social transnational.....	62
2.5.1. Entreprises multinationales et initiatives volontaires	63
2.5.2. Accords bilatéraux et multilatéraux et initiatives d'intégration régionale.....	67

2.6. Dialogue social et performance économique	70
Chapitre 3. Action menée par le BIT en matière de dialogue social: Répondre aux réalités et besoins divers des mandants	75
3.1. Observations générales	75
3.2. Soutien accordé aux acteurs du dialogue social.....	76
3.2.1. Administrations du travail	76
3.2.2. Organisations d'employeurs	77
3.2.3. Organisations de travailleurs	78
3.3. Relations professionnelles équitables, productives et saines	80
3.4. Réformes du droit du travail	82
3.5. Dialogue social tripartite national	83
3.6. Dialogue social transfrontière.....	86
3.7. Intégrer le modèle du dialogue social: Efforts pour favoriser la cohérence entre les différentes organisations internationales.....	88
3.7.1. Organisations multilatérales	88
3.7.2. Organisations et initiatives régionales	91
3.8. Lien entre le dialogue social et les autres objectifs stratégiques de l'OIT.....	93
3.8.1. Dialogue social et promotion et réalisation des principes et droits fondamentaux au travail	94
3.8.2. Dialogue social et protection sociale pour tous	96
3.8.3. Le dialogue social en tant que moyen d'accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents	98
3.8.4. Intégrer le principe de l'égalité entre les sexes et écouter davantage les femmes	101
3.9. Le dialogue social dans les programmes par pays de promotion du travail décent et les projets de coopération technique	101
Chapitre 4. Principales observations, enseignements tirés et voies à suivre	105
Chapitre 5. Points suggérés pour la discussion à la Conférence en vue de l'adoption d'un plan d'action sur le dialogue social	111
Point 1: Le dialogue social dans le contexte de la crise et des transitions.....	111
Point 2: Renforcer le dialogue social et les mécanismes de prévention et de règlement des conflits	112
Point 3: Intégrer davantage de secteurs, d'entreprises et de travailleurs dans les mécanismes de dialogue social.....	112
Point 4: Le dialogue social, la mondialisation et les chaînes d'approvisionnement mondiales.....	112
Point 5: Cohérence des politiques.....	113

Abréviations

ACE	Accord-cadre européen
ACI	Accord-cadre international
AET	Accord d'entreprise transnational
ASEAN	Association des nations de l'Asie du Sud-Est
CE	Commission européenne
CEACR	Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations
CES	Conseil économique et social
CIT	Conférence internationale du Travail
CSI	Confédération syndicale internationale
CTXB	Coopération technique financée par des sources extrabudgétaires
DIALOGUE	Département des relations professionnelles et des relations d'emploi
FSI	Fédération syndicale internationale
IIES	Institut international d'études sociales
ISO	Organisation internationale de normalisation
MERCOSUR	Marché commun du Sud
MNE	Entreprise multinationale
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIE	Organisation internationale des employeurs
ONU	Organisation des Nations Unies
PME	Petites et moyennes entreprises

PNUAD	Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement
PPTD	Programme par pays de promotion du travail décent
PRODIAF	Programme régional de promotion du dialogue social en Afrique
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
SADC	Communauté de développement de l'Afrique australe
SST	Sécurité et santé au travail
ZFE	Zone franche d'exportation

Introduction

Contexte

1. A sa 97^e session, en 2008, la Conférence internationale du Travail (CIT) a adopté la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable¹, les quatre objectifs stratégiques que l'Organisation et ses Membres doivent s'efforcer de réaliser:
 - i) promouvoir l'emploi;
 - ii) prendre et renforcer des mesures de protection sociale;
 - iii) promouvoir le dialogue social et le tripartisme;
 - iv) respecter, promouvoir et mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail.
2. La Déclaration met l'accent sur la nécessité de promouvoir le dialogue social et le tripartisme en tant que méthodes les plus aptes à:
 - i) adapter la mise en œuvre de chacun des quatre objectifs stratégiques aux besoins et circonstances de chaque pays;
 - ii) traduire le développement économique en progrès social et le progrès social en développement économique;
 - iii) faciliter la formation d'un consensus sur les politiques nationales et internationales pertinentes ayant une incidence sur les stratégies et programmes d'emploi et de travail décent;
 - iv) rendre effectives la législation et les institutions du travail, en ce qui concerne notamment la reconnaissance de la relation de travail, la promotion de bonnes relations professionnelles et la mise en place de systèmes d'inspection du travail efficaces².
3. La Déclaration est également l'expression du caractère universel de l'Agenda du travail décent: tous les Membres de l'Organisation doivent mettre en œuvre des politiques fondées sur les quatre objectifs stratégiques. Parallèlement, la Déclaration met l'accent sur une démarche globale et intégrée en reconnaissant que ces objectifs sont «indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement» et elle veille à ce que les normes internationales du travail remplissent bien leur rôle dans la réalisation de l'ensemble de ces objectifs.
4. En mars 2009, le Conseil d'administration a instauré un cycle de discussions récurrentes consacrées aux quatre objectifs stratégiques d'une durée de sept ans et a

¹ BIT: *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Conférence internationale du Travail, 97^e session, Genève, 2008.

² Partie I A iii) de la Déclaration.

décidé que la question du dialogue social serait traitée une fois au cours de ce cycle. Comme pour les discussions récurrentes précédentes, consacrées à l'emploi en 2010, à la protection sociale en 2011 et aux principes et droits fondamentaux au travail en 2012, le Bureau a établi un rapport sur cette question, qui servira de base à la discussion dans le cadre de la Conférence.

5. Le présent rapport vise à favoriser une meilleure compréhension de la situation et des besoins divers des Etats Membres de l'OIT concernant l'objectif stratégique de promotion du dialogue social. Il a été établi conformément aux directives énoncées dans l'annexe à la Déclaration au sujet de ce type de rapports, dont l'objet est d'aider les mandants à:

- i) ... mieux comprendre la situation et les besoins divers [des] Membres [de l'OIT] en rapport avec chacun des objectifs stratégiques, et y répondre de manière plus efficace en utilisant l'ensemble des moyens d'action à [la] disposition [de l'Organisation], y compris l'action normative, la coopération technique et les capacités techniques et de recherche du Bureau, et ajuster en conséquence [les] priorités et programmes d'action [de l'OIT];
- ii) évaluer les résultats des activités de l'OIT afin d'éclairer les décisions concernant les programmes, le budget et autres aspects de la gouvernance³.

6. En mars 2011, le Conseil d'administration a adopté une proposition contenant des orientations en vue d'une discussion récurrente sur l'objectif stratégique relatif au dialogue social en 2013⁴. Cette proposition souligne le caractère opportun d'une telle discussion, compte tenu de l'importance que le dialogue social a revêtu dans les efforts déployés par de nombreux pays pour faire face à la récession économique et qu'il devra conserver à l'avenir aux fins de garantir une reprise riche en emplois. Le Conseil d'administration a rappelé que le Pacte mondial pour l'emploi soulignait l'importance du dialogue social, en particulier en période de fortes tensions sociales⁵. Enfin, il a reconnu que la discussion prévue en 2013 permettrait à la Conférence d'analyser de manière plus approfondie et de mieux définir le rôle du dialogue social et les bénéfices qui peuvent en découler pour les trois autres objectifs stratégiques de l'OIT.

Structure du rapport

7. Le chapitre 1 met en évidence le fait que pour l'OIT le dialogue social et le tripartisme constituent le modèle de gouvernance le plus favorable à la justice sociale, à des relations professionnelles équitables et harmonieuses et au travail décent. Ce modèle repose en effet sur un postulat fondamental selon lequel le dialogue entre des acteurs ayant des intérêts, des perspectives et des avis divergents est le moyen le plus efficace de trouver des règles et des mesures qui fonctionneront dans la pratique, dans l'intérêt général de la société, en temps de crise et au-delà. Le chapitre souligne également que le recours au dialogue social par les mandants dans les Etats Membres a des limites, du fait que plus de la moitié de la population mondiale vit dans des pays qui n'ont ratifié ni la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ni la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949⁶. Enfin, il montre que le défaut de dialogue social s'est aggravé dans certains pays depuis le

³ Partie II B de l'annexe à la Déclaration.

⁴ BIT: *Ordre du jour de la Conférence internationale du Travail*, Conseil d'administration, 310^e session, Genève, mars 2011, document GB.310/2, annexe II.

⁵ BIT: *Surmonter la crise: Un Pacte mondial pour l'emploi*, Conférence internationale du Travail, 98^e session, Genève, 2009.

⁶ BIT: *Principes et droits fondamentaux au travail: Traduire l'engagement en action*, Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève, mai-juin 2012, paragr. 34.

début de la crise financière mondiale même si, dans d'autres régions du monde, d'importants progrès ont été faits sur la voie de l'intégration progressive du dialogue social aux cadres et procédures normatifs et institutionnels.

8. Le chapitre 2 est centré sur les tendances, difficultés et possibilités qui concernent les acteurs et les institutions du dialogue social, dont il décrit la diversité des situations et des besoins dans une économie mondialisée sous différentes perspectives. Il traite également des changements provoqués par la crise et de leur incidence sur les acteurs et les institutions du dialogue social. La question est analysée sous plusieurs angles:

- i) celui des acteurs du dialogue social, en particulier des administrations du travail, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs;
- ii) celui de la promotion de relations professionnelles équitables, productives et harmonieuses, en particulier de la négociation collective, de la coopération sur le lieu de travail, ainsi que de la prévention et du règlement des différends;
- iii) celui des réformes de la législation du travail qui établissent le cadre du dialogue social;
- iv) celui du dialogue social national tripartite;
- v) celui du dialogue social international et transfrontalier;
- vi) celui de l'étude des liens entre dialogue social et résultats économiques.

9. Le chapitre 3 décrit les actions menées par le Bureau aux fins de réaliser l'objectif stratégique du renforcement du tripartisme et du dialogue social en utilisant les principaux moyens d'action à la disposition de l'OIT: renforcement des capacités; formation; services consultatifs; recherche et partage des connaissances; et conception et mise en œuvre de programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et de projets de coopération technique. Ce chapitre contient également une analyse du lien entre le dialogue social et les trois autres objectifs stratégiques de l'OIT. Il décrit en outre l'action de l'OIT en faveur de l'égalité entre hommes et femmes et du renforcement de la participation des femmes aux mécanismes du dialogue social, ainsi que la manière dont l'OIT collabore avec d'autres organisations internationales pour promouvoir l'intégration du dialogue social et du tripartisme dans leurs programmes de travail.

10. Le chapitre 4 récapitule les principales leçons et conclusions tirées de l'analyse effectuée dans les trois premiers chapitres qui serviront de base pour les futures actions à mener.

11. Le chapitre 5 propose des points pour la discussion relative à l'ajustement des priorités et des programmes d'action de l'OIT nécessaire afin de répondre aux besoins des mandants dans le domaine du dialogue social.

Etablissement du rapport

12. Le présent rapport établi en vue de la discussion récurrente s'appuie sur un vaste corpus composé de rapports techniques, de recherches documentaires, de publications et de documents d'orientation du BIT ainsi que de rapports du Conseil d'administration concernant le dialogue social, qui a été constitué au cours des dix années écoulées depuis l'adoption en 2002 de la résolution de l'OIT sur le dialogue social et le tripartisme. Il s'inspire également des travaux de recherche et des publications d'autres organismes et institutions spécialisées, nationaux et internationaux, ainsi que d'universités et d'instituts de recherche.

13. En 2012, le Conseil d'administration a également demandé que soit élaboré un document de travail synthétisant systématiquement les résultats et les enseignements des évaluations indépendantes, des études d'impact et d'autres travaux de recherche portant sur le dialogue social⁷. Ce document de travail, qui complète le présent rapport, est soumis à la présente session de la CIT afin d'illustrer concrètement l'action menée par l'OIT pour promouvoir le dialogue social, les difficultés qu'elle rencontre et les progrès qu'elle a permis de réaliser.

⁷ BIT: *Autres questions: Réponse du Bureau aux suggestions et recommandations figurant dans le rapport d'évaluation annuel 2010-11*, Conseil d'administration, 313^e session, Genève, mars 2012, document GB.313/PFA/7/1.

Chapitre 1

Dialogue social: Définitions et mandat de l'OIT

1.1. Qu'est-ce que le dialogue social?

14. Lorsque les intérêts des différents secteurs de la société divergent, il est généralement admis que les personnes concernées doivent pouvoir exprimer leurs besoins, participer au processus décisionnel et influencer sur son résultat final afin que les gouvernements et les autres décideurs trouvent un moyen terme entre les intérêts de toutes les parties concernées. Ce principe social fondamental s'applique aussi bien à l'ensemble des institutions politiques démocratiques qu'au monde du travail.

15. Le *dialogue social* désigne la participation des travailleurs, des employeurs et des gouvernements aux décisions relatives à l'emploi et à toute question afférente au lieu de travail. Il englobe toutes les formes de négociation, de consultation et d'échange d'informations entre les représentants des trois groupes susmentionnés qui portent sur les politiques économiques et sociales et les politiques du travail. Le dialogue social est à la fois un moyen de réaliser des progrès sociaux et économiques et un objectif en soi puisqu'il donne à la population l'occasion de se faire entendre et d'exercer une influence sur la société et le lieu de travail.

16. Le dialogue social peut être bipartite, c'est-à-dire se dérouler entre les travailleurs et les employeurs (que l'OIT appelle les partenaires sociaux), ou tripartite si le gouvernement y participe également. Le dialogue social bipartite peut prendre la forme d'une négociation collective ou d'autres formes de négociation, de coopération, ou de prévention et de règlement des différends. Le dialogue social tripartite permet aux travailleurs, aux employeurs et au gouvernement de discuter ensemble des politiques publiques, de la législation et d'autres prises de décisions ayant des répercussions sur le lieu de travail ou les intérêts des travailleurs et des employeurs.

1.2. Le rôle de l'OIT

17. Le dialogue social est l'un des principes fondateurs de l'OIT depuis qu'elle a été créée en 1919. La structure et les principales fonctions de l'Organisation reposent sur le dialogue social et prévoient la participation des gouvernements, des travailleurs et des employeurs à l'exécution de son mandat¹. Le dialogue social est l'essence même du

¹ L'OIT a «l'obligation solennelle de seconder la mise en œuvre ... de programmes propres à réaliser ... la collaboration des travailleurs et des employeurs à l'élaboration et à l'application de la politique sociale et économique» (paragr. III). La Déclaration de Philadelphie, adoptée en 1944, fait partie de la Constitution de l'OIT.

modèle de gouvernance de l'OIT visant à promouvoir la justice sociale, des relations professionnelles équitables, le développement durable et la stabilité sociale et politique.

18. Ce fonctionnement tripartite est une particularité de l'OIT qui transparaît dans le fonctionnement de ses principaux organes – la Conférence internationale du Travail (CIT), le Conseil d'administration et le Bureau international du Travail (son secrétariat). Pour le Bureau, le dialogue social, le tripartisme et le bipartisme sont des moyens d'action familiers et constituent l'un des quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent de l'OIT, reconnu au niveau mondial comme un but à atteindre et un moyen d'améliorer les conditions de vie des gens².

19. L'OIT a réaffirmé le dialogue social comme modèle de gouvernance en plusieurs occasions³, la dernière en date étant l'adoption, à la session de 2008 de la CIT, de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable⁴, qui rappelle que le tripartisme et le dialogue social entre les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs sont essentiels pour maintenir la cohésion sociale et traduire le développement économique en progrès social. En 2009, face à l'impact social durable de la crise, les mandants de l'OIT ont adopté le Pacte mondial pour l'emploi, qui souligne que le dialogue social «permet d'asseoir la détermination des employeurs et des travailleurs à mener avec les gouvernements l'action commune requise pour surmonter la crise dans l'optique d'une reprise durable»⁵. Le Pacte insiste sur le fait que la recherche de politiques et de solutions concertées dans un cadre tripartite peut contribuer à empêcher un nivellement par le bas de la protection sociale⁶.

20. Comme cela est expliqué au chapitre 3, le dialogue social contribue à la réalisation des trois autres objectifs stratégiques de l'OIT. Ces objectifs sont interdépendants et se renforcent mutuellement. Le dialogue social est au cœur de l'élaboration et du contenu des PPTD⁷, ainsi que des activités de coopération technique, de recherche et de partage des connaissances de l'OIT, qui sont souvent conçues et mises en œuvre avec le concours des partenaires sociaux.

21. Certaines normes internationales du travail sont particulièrement importantes pour le dialogue social en ce qu'elles en définissent les principaux éléments et modalités, notamment la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, ainsi que la

² Les trois autres objectifs sont: promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail; accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents; et accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous.

³ BIT: *Résolutions (et conclusions) concernant la consultation tripartite au niveau national sur la politique économique et sociale*, Conseil d'administration, 267^e session, Genève, nov. 1996, document GB.267/ESP/3/1; BIT: *Suite à donner aux résolutions adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 90^e session (2002)*, Conseil d'administration, 285^e session, Genève, nov. 2002, document GB.285/7/1; Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation: *Une mondialisation juste: Créer des opportunités pour tous* (Genève, BIT, 2004), p. 55, paragr. 240.

⁴ BIT: *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Conférence internationale du Travail, 97^e session, Genève, 2008.

⁵ BIT: *Surmonter la crise: Un Pacte mondial pour l'emploi*, Conférence internationale du Travail, 98^e session, Genève, 2009.

⁶ BIT: *Plan d'action (2010-2016): Pour une large ratification et une application effective des conventions de gouvernance* (Genève, 2011), p. 7.

⁷ Le principal outil de prestation de services de l'OIT (voir chap. 3).

convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971. En vertu de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail adoptée par la CIT en 1998, l'ensemble des Membres ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser les principes concernant la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective qui sont consacrés par les deux premières conventions susmentionnées, même s'ils n'ont pas ratifié les conventions en question.

22. Ces normes soulignent également que les partenaires sociaux ne doivent faire l'objet d'aucune ingérence, aussi bien entre eux que de la part des gouvernements, quant à leur fonctionnement et à leurs activités, et qu'ils doivent pouvoir élaborer leurs programmes et agir en toute liberté, notamment représenter les intérêts de leurs membres dans le cadre de procédures libres et volontaires de négociation collective.

23. La convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, ont été identifiées dans la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable comme étant les plus importantes du point de vue de la gouvernance. Ces normes, de même que la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978⁸, et d'autres instruments de l'OIT tels que la résolution concernant le tripartisme et le dialogue social, adoptée par la CIT en 2002⁹, font ressortir le rôle essentiel que les administrations du travail ont à jouer dans la promotion du dialogue social et la création d'un environnement favorable à un dialogue social de qualité aux niveaux bipartite et tripartite.

24. Le dialogue social est inscrit dans presque toutes les conventions et recommandations de l'OIT ainsi que dans l'Agenda du travail décent. Ces instruments ne peuvent pas être pleinement mis en œuvre sans véritable dialogue social car un grand nombre de leurs dispositions exigent expressément que des consultations aient lieu avec les partenaires sociaux pour garantir leur bonne application. De nombreuses conventions et recommandations de l'OIT contiennent des directives détaillées concernant les mesures que les gouvernements doivent prendre pour régler les droits et pratiques indispensables au dialogue social et le développer dans des domaines tels que l'emploi, la protection sociale et les ressources humaines.

25. Ces instruments affirment le caractère essentiel des consultations entre les gouvernements et les partenaires sociaux pour garantir les principes et droits fondamentaux au travail, notamment la liberté syndicale et la négociation collective, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale et l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, ainsi que pour lutter contre le travail des enfants et le travail forcé. Ces consultations – le dialogue social – sont également considérées comme le mécanisme le plus efficace pour mener à bien de nombreuses autres activités (encadré 1.1).

⁸ En vertu de la convention n° 150, l'administration du travail est chargée de préparer, de coordonner et d'évaluer la politique nationale du travail, d'offrir ses services aux organisations d'employeurs et de travailleurs, d'établir un cadre pour des consultations, une coopération et des négociations effectives avec celles de ces organisations qui sont le plus représentatives, et d'étendre progressivement ce cadre à l'économie informelle.

⁹ BIT: *Résolution concernant le tripartisme et le dialogue social*, Conférence internationale du Travail, 90^e session, Genève, 2002.

Encadré 1.1
Dialogue social et normes internationales du travail

Les normes internationales du travail recommandent la tenue de consultations tripartites, considérées comme un mécanisme efficace pour discuter un large éventail de questions, notamment en vue:

- ❑ de mettre en œuvre et de réexaminer périodiquement les politiques en faveur du plein emploi productif et librement choisi;
- ❑ de prendre des décisions concernant l'adoption, la ratification, le suivi et la dénonciation des normes internationales du travail;
- ❑ de renforcer les systèmes d'inspection du travail;
- ❑ d'adopter au niveau des entreprises et à l'échelle nationale des politiques relatives à la sécurité et à la santé au travail et de les examiner régulièrement;
- ❑ de mettre en place un système durable et équitable de sécurité sociale et d'encourager les stratégies nationales d'extension de la couverture de la sécurité sociale;
- ❑ de mettre au point des mécanismes de détermination des salaires minima et de garantir le paiement effectif des salaires;
- ❑ de faire en sorte que les travailleurs migrants puissent exercer leur droit à la liberté syndicale et faire ainsi entendre leur voix, et que des politiques de migration axées sur les droits soient élaborées et mises en œuvre conformément aux principes de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances.

26. Il existe encore un autre lien entre le dialogue social et les normes internationales du travail: les conventions et recommandations ratifiées qui contiennent des «clauses de souplesse» prévoient généralement que celles-ci doivent être mises en œuvre en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées. Le dialogue social joue de ce fait un rôle fondamental en ce qu'il permet de conseiller les gouvernements lorsqu'ils élaborent des législations et des politiques nationales visant à donner effet aux normes internationales du travail compte tenu de la situation du pays et des besoins réels des employeurs et des travailleurs. Le contrôle de l'application des normes internationales du travail fait également intervenir le dialogue social, comme il ressort des articles 19, 22 et 23 de la Constitution de l'OIT.

27. Bien que le dialogue social joue un rôle central dans l'application des normes internationales du travail, des obstacles persistent. Ceux-ci tiennent notamment au fait que les conditions fondamentales de la réalisation du droit à la liberté syndicale et du droit de négociation collective ne sont pas réunies; à l'inefficacité des administrations du travail; à des lacunes dans la mise en œuvre de la législation du travail; au manque de confiance réciproque entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs; à l'absence de volonté politique et à la faiblesse des partenaires sociaux.

28. Par exemple, les conclusions de la discussion de la CIT sur les principes et les droits fondamentaux au travail adoptées en 2012 mettent en évidence le nombre relativement faible de ratifications des conventions n^{os} 87 et 98, qui sont pourtant essentielles à l'instauration d'un dialogue social authentique et efficace¹⁰.

29. Les lacunes susmentionnées semblent s'être aggravées depuis que la crise financière mondiale a éclaté, quand bien même certains gouvernements, notamment en

¹⁰ Voir la discussion récurrente de juin 2012 sur les principes et droits fondamentaux au travail en vertu du suivi de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable ainsi que du suivi de la Déclaration de 1998 sur les principes et droits fondamentaux au travail, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_182965.pdf [consulté le 7 novembre 2012].

Asie et en Amérique latine, ont tiré parti de la crise pour renforcer le dialogue social et la prise de décisions tripartite. D'autres gouvernements ont à l'inverse entrepris de vastes réformes sans faire intervenir le dialogue social, dont certaines ont des répercussions négatives sur la liberté syndicale, les politiques de l'emploi, la sécurité sociale, les salaires et l'égalité.

30. Les organes de contrôle de l'OIT ont souligné que «le dialogue social, déjà essentiel en période de stabilité économique, revêt une importance encore plus grande en période de crise économique»¹¹. Ils ont également fait part de leur préoccupation, au regard de la convention n° 98, face à la tendance de certains pays à subordonner la négociation collective à la politique économique du gouvernement, et ont insisté sur la nécessité de préserver l'autonomie des partenaires sociaux (encadré 1.2). En ce qui concerne la sécurité sociale, ils ont fait observer que les droits relatifs au travail et à la sécurité sociale consacrés sur le plan international contribuent à l'avènement d'une culture du dialogue social particulièrement bienvenue en temps de crise. Enfin, ils ont noté que les réformes des systèmes de sécurité sociale (compte tenu de leur ampleur, considérée comme un moyen de répondre à la crise) nécessitaient une approche équilibrée, fondée sur une vision à long terme claire, formulée après consultation de l'ensemble des principales forces politiques et sociales des pays concernés¹².

Encadré 1.2

Le dialogue social et le tripartisme face à la crise financière mondiale

L'OIT a toujours encouragé le recours au dialogue social pour rechercher des solutions à la crise car celui-ci permet d'en partager efficacement et équitablement le poids et d'élaborer des solutions justes, notamment d'assurer une protection aux secteurs les plus fragiles de la société.

Le dialogue social et la négociation collective sont des outils efficaces pour faire face aux problèmes urgents qui se posent en période de crise, par exemple pour prévenir les troubles sociaux, éviter de s'enfoncer dans une spirale déflationniste et maintenir la cohésion sociale. Le *World of Work Report 2012* montre que les mesures permettant d'atténuer les effets des périodes de crise sur l'économie et la population sont celles qui sont élaborées avec les partenaires sociaux et qu'elles sont souvent considérées comme une composante à part entière des solutions.

Source: BIT et Institut international d'études sociales (IIES): *Lutter contre la crise financière et économique par le travail décent*, Genève, 2009, pp. 58-59; IIES, 2012: *World of Work Report 2012: Better jobs for a better economy*, Genève, 2012.

¹¹ En particulier la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) et la Commission de l'application des normes de la Conférence.

¹² BIT: *Etude d'ensemble concernant les instruments relatifs à la sécurité sociale à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Rapport III (1B), Conférence internationale du Travail, 100^e session, Genève, 2011, paragr. 165; des constats similaires ont été faits dans le cadre d'autres recherches effectuées par l'OIT (voir, par exemple, le *World of Work Report 2012*).

Chapitre 2

Le dialogue social dans un monde en mutation

31. Le dialogue social a joué un rôle important dans l'évolution de l'environnement de travail moderne et dans les décisions politiques et économiques qui ont amélioré le niveau de vie de millions de travailleurs, notamment depuis la seconde guerre mondiale. Toutefois, on s'interroge de plus en plus sur la capacité des institutions de dialogue social à infléchir le cours des choses dans une économie mondiale globalisée.

32. Plusieurs facteurs limitent le pouvoir de négociation des associations professionnelles et des mécanismes de négociation collective, notamment: l'intensification de la concurrence dans le contexte de la mondialisation; les réformes du marché du travail; des systèmes fiscaux et sociaux moins redistributifs; l'augmentation du chômage, surtout pendant la crise, et le recul de la part du travail dans le produit intérieur brut (PIB). Parallèlement, la syndicalisation et la couverture conventionnelle tendent à diminuer dans certains pays.

33. Les progrès sur la voie de la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) ont été freinés par les crises financière, économique et de l'emploi¹, ce qui a menacé la stabilité sociopolitique et entraîné un gaspillage du potentiel humain. Des rapports publiés récemment par le BIT ont prédit une «décennie perdue» sur le front de l'emploi, en particulier pour les jeunes, qui sera lourde de conséquences pour le dialogue social – notamment à cause de ses répercussions sur la consommation intérieure, la proportion de salariés pouvant exercer leurs droits syndicaux, et le pouvoir de négociation des partenaires sociaux qui en résulte. Au vu de la crise de la zone euro et du ralentissement de la croissance dans d'autres régions du monde, il y a tout lieu de croire que les travailleurs, les employeurs et les gouvernements auront encore des défis à relever sur les lieux de travail ainsi que des difficultés à trouver des solutions satisfaisantes pour tous aux niveaux national et mondial.

34. La division croissante des marchés du travail en segments distincts – avec leurs caractéristiques et leurs règles propres – complique encore la tâche des institutions de dialogue social. Cette segmentation s'accompagne d'une plus grande complexité au niveau des contrats (par exemple les emplois dits «réguliers» par opposition aux emplois «atypiques»), de leur application (dans le cas des emplois informels) et des catégories de travailleurs concernés (tels que les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques ou les intérimaires).

¹ Organisation des Nations Unies (ONU): *Résolution adoptée par l'Assemblée générale, Tenir les promesses: unis pour atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement*, Assemblée générale sur les objectifs du Millénaire pour le développement, 65^e session (New York, 2010), A/RES/65/1, paragr. 6. Disponible à l'adresse: http://www.un.org/french/documents/view_doc.asp?symbol=A/RES/65/1 [consulté le 6 novembre 2012].

35. Par ailleurs, le dialogue social lui-même subit des changements: sa portée, sa teneur et ses acteurs évoluent. Si certains changements sont justifiés dans un contexte en pleine mutation, d'autres peuvent compromettre l'existence même du dialogue social à une époque où il est pourtant particulièrement nécessaire. Au niveau bipartite, la négociation collective sectorielle et nationale semble perdre du terrain au profit de la négociation au sein de l'entreprise.

36. Au niveau transfrontalier, des initiatives bipartites ont vu le jour sous forme d'accords d'entreprise transnationaux volontaires conclus avec les fédérations syndicales internationales (FSI), sur fond de pressions concurrentielles exercées par la mondialisation et les chaînes d'approvisionnement mondiales. Ces initiatives comprennent des accords-cadres internationaux qui visent à créer un «espace» pour le dialogue social et à promouvoir les droits fondamentaux au travail et d'autres normes internationales du travail d'un bout à l'autre des chaînes d'approvisionnement des entreprises multinationales signataires.

37. L'expansion du dialogue social par-delà les frontières découle d'une multitude d'initiatives volontaires prises par les acteurs économiques régionaux et mondiaux afin de rétablir le lien entre la portée de leurs actions, de plus en plus internationale, et la portée de la réglementation du travail, qui demeure nationale.

38. De nombreux Etats ont délégué des aspects de leur souveraineté économique et politique à des organisations multilatérales et à des entités chargées de l'intégration régionale. Dans bien des cas, ces transferts de souveraineté n'ont pas donné naissance à de nouvelles institutions ni à de nouveaux mécanismes de dialogue social, d'où un vide en termes de débat démocratique sur les questions de politique générale. Néanmoins, il est de plus en plus fréquent que des accords de libre-échange, des initiatives d'intégration régionale, telles que l'Union européenne (UE), la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest, l'Union économique et monétaire ouest-africaine, le *Mercado Común del Sur* (Marché commun du Sud – MERCOSUR), la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC), et des accords commerciaux préférentiels intègrent des dispositions relatives au dialogue social transfrontalier.

39. Le dialogue social a aussi évolué pour englober de nouveaux acteurs. Le dialogue social dit «tripartite élargi» peut associer d'autres organisations de la société civile, telles que les organisations non gouvernementales (ONG). C'est une possibilité qu'envisage la résolution de l'OIT concernant le tripartisme et le dialogue social, adoptée en 2002, tout en appelant l'attention sur l'importance de la représentativité de ces organisations. Les organisations d'employeurs et de travailleurs se distinguent des autres groupes de la société civile, en ce qu'elles représentent des acteurs de l'économie réelle clairement identifiables et qu'elles tiennent leur légitimité des membres qu'elles représentent. En dépit de la multiplication des organisations de la société civile ces dernières décennies et du recul de la syndicalisation, les organisations de travailleurs demeurent le plus grand groupement social dans la plupart des pays et à l'échelle mondiale, puisqu'elles comptent plus de 200 millions de membres. Les organisations d'employeurs et les associations professionnelles continuent de considérer les organisations de travailleurs comme leurs interlocuteurs privilégiés au sein de la société civile.

40. L'emploi de plus en plus répandu du terme «dialogue social» par d'autres entités – notamment les organisations de la société civile, les entreprises multinationales et les organisations multilatérales, telles que l'Union européenne – représente à la fois une ouverture et une difficulté pour l'OIT. Il a donné lieu à de multiples interprétations et à une certaine confusion, s'agissant par exemple des termes «tripartisme plus» ou

«tripartisme élargi», «dialogue civil», «consultations avec les parties prenantes» et «gouvernance participative».

41. Si ces termes désignent tous des mécanismes nés d'un désir de participation et de contribution des mandants, l'existence de mécanismes non représentatifs pose problème. Néanmoins, le fait que d'autres organes considèrent le dialogue social comme un modèle de gouvernance adéquat et efficace offre à l'OIT des possibilités de promouvoir ses objectifs et ses valeurs.

42. Alors que des éléments semblent indiquer un recul du dialogue social dans certains pays sous la pression des marchés financiers, plusieurs économies émergentes ont renforcé la négociation collective ces dernières années. Ces tendances laissent entrevoir un «nivellement vers le milieu»: les pays industrialisés affaiblissent des systèmes de dialogue social bien établis tandis que les pays en développement renforcent progressivement leurs structures dans ce domaine.

43. Plus que jamais, par conséquent, les acteurs du dialogue social – les administrations du travail et les organisations d'employeurs et de travailleurs² – se doivent de s'attaquer plus efficacement aux problèmes. Les administrations du travail ont besoin d'une meilleure gouvernance pour mieux remplir leurs fonctions essentielles, à savoir la prévention et le règlement de conflits, l'application de la législation du travail et l'inspection du travail. Les organisations d'employeurs doivent constamment adapter leurs services et leurs stratégies à un environnement qui évolue de plus en plus rapidement, sur les plans économique et politique. Les organisations de travailleurs doivent, quant à elles, continuer de rechercher des stratégies pour donner un nouvel élan à la négociation collective – notamment en faveur des catégories de travailleurs vulnérables³ – et pour créer de nouveaux espaces de dialogue social.

2.1. Les acteurs du dialogue social: Des réalités, des objectifs et des stratégies qui évoluent

2.1.1. Les administrations du travail⁴

44. Un dialogue social fructueux passe nécessairement par des administrations du travail efficaces. Pourtant, le fonctionnement de ces administrations est souvent entravé par des problèmes de gouvernance, principalement en raison d'un financement

² Aux fins du présent rapport, les termes «syndicat» et «organisation de travailleurs» sont utilisés indifféremment. L'expression «représentants des travailleurs» – conformément à la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971 – désigne «des personnes reconnues comme telles par la législation ou la pratique nationales, qu'elles soient: des représentants syndicaux, à savoir des représentants nommés ou élus par des syndicats ou par les membres de syndicats»; ou «des représentants élus, à savoir des représentants librement élus par les travailleurs de l'entreprise, conformément aux dispositions de la législation nationale ou de conventions collectives, et dont les fonctions ne s'étendent pas à des activités qui sont reconnues, dans les pays intéressés, comme relevant des prérogatives exclusives des syndicats».

³ Les catégories de travailleurs vulnérables sont notamment les suivantes: travailleurs migrants, travailleurs handicapés, minorités ethniques, peuples indigènes et tribaux, travailleurs ruraux et agricoles, travailleurs domestiques, travailleurs des zones franches d'exportation, travailleurs de l'économie informelle et travailleurs occupant un emploi atypique.

⁴ Conformément à la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978, et à la recommandation (n° 158) sur l'administration du travail, 1978, l'administration du travail désigne toutes les activités menées par les organes de l'administration publique pour aider l'Etat dans le cadre de la préparation, de la mise en œuvre, du contrôle et de l'évaluation des politiques du travail. Il s'agit des administrations ministérielles et des institutions publiques établies par la législation ou la pratique nationales pour traiter les questions de travail, ainsi que des structures institutionnelles établies en vue de coordonner les activités de ces organes et d'assurer la consultation des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations dans le cadre de l'élaboration des politiques du travail.

insuffisant (surtout dans les pays en développement mais récemment aussi dans les pays européens frappés par la crise). Si certaines régions offrent des perspectives d'avenir, la plupart des gouvernements doivent renforcer le mandat de leur ministère du Travail en perte de vitesse, améliorer la gestion des institutions nationales de l'administration du travail, et resserrer la coordination avec les organismes publics relevant de leur compétence ainsi qu'entre des entités géographiques ou hiérarchiques.

45. La promotion du dialogue social est l'une des responsabilités premières des ministères du travail (ou d'institutions spécialisées dans certains pays). L'efficacité du dialogue social et la solidité des relations professionnelles reposent sur la capacité des gouvernements à remplir les rôles de décideur, d'administrateur et, dans le cas du tripartisme, de partie prenante.

46. Les conventions et les recommandations de l'OIT contiennent des dispositions et des lignes directrices détaillées sur la façon dont les gouvernements devraient procéder pour réglementer les aspects les plus souvent associés aux relations professionnelles (tels que la liberté syndicale et le droit de négociation collective) et pour établir un dialogue social dans des domaines d'action prioritaires (comme l'emploi, la protection sociale et les ressources humaines)⁵.

47. Dans la pratique, les ministères du travail et les services d'inspection du travail connaissent souvent des problèmes de gouvernance qui les empêchent de remplir efficacement les fonctions susmentionnées. Les évaluations des systèmes d'administration et d'inspection du travail conduites par le BIT en 2006-2012 ont révélé que les obstacles majeurs résident dans la gestion des ministères du travail, dans leurs capacités en matière d'élaboration de politiques, de planification et d'évaluation, ainsi que dans le manque de fonds et la gestion inefficace des ressources humaines. Ces problèmes sont souvent liés à la faiblesse des ministères du travail par rapport à d'autres ministères (des finances, de l'économie ou du commerce par exemple), ce qui, à son tour, peut traduire un manque d'intérêt pour les questions de travail et de société.

48. Il est ressorti de la discussion générale sur l'administration du travail et l'inspection du travail, tenue à la 100^e session de la Conférence internationale du Travail en 2011, que le rôle des ministères du travail reste marginal dans bien des pays et que les budgets dont ils disposent sont rarement adéquats, notamment en Afrique et en Amérique centrale. Même si les administrations du travail dans de nombreuses régions du monde sont souvent structurées sur le modèle de ministères du travail qui fonctionnent bien dans d'autres régions, il n'est pas rare que leur capacité n'existe qu'en théorie et qu'elles fournissent des services publics de qualité médiocre.

49. Sous l'effet des politiques d'austérité adoptées dans les pays touchés par la crise, notamment en Europe, les compressions budgétaires ont rarement épargné les ministères du travail et les agences de l'emploi, qui ont donc dû limiter leurs programmes pour l'emploi et réduire leurs effectifs.

50. Pourtant, comme on a pu le constater dans de nombreux pays au début de la crise financière en 2008, des administrations du travail solides peuvent jouer un rôle crucial s'agissant d'atténuer les conséquences de la contraction de l'économie. La discussion générale de 2011 a souligné que l'administration du travail est essentielle pour limiter les effets de la récession économique sur l'emploi et a mis en évidence «l'urgente nécessité

⁵ Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947; recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947; Protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947; convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969; recommandation (n° 133) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969; convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978; recommandation (n° 158) sur l'administration du travail, 1978.

de bâtir, consolider et préserver des systèmes d'administration et d'inspection du travail solides, malgré la crise financière et économique»⁶.

51. Les facteurs mentionnés ci-dessus ont de graves répercussions sur les services en rapport avec le dialogue social et les politiques que les administrations du travail sont appelées à appliquer au titre de la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978. Les pays dont les administrations du travail sont fragiles et où l'application de la législation du travail est insuffisante sont généralement ceux où les acteurs et les institutions du dialogue social ont le plus de mal à structurer leurs activités et jouer leur rôle de partenaires sociaux. Par exemple, il n'est pas logique qu'un gouvernement adopte des lois sur le travail et encourage la négociation collective s'il ne parvient pas à mettre en place les mécanismes nécessaires – notamment en matière de justice du travail et de règlement de conflits du travail – pour garantir le respect de ces lois et des conventions collectives, ou pour informer les travailleurs et les employeurs sur les moyens leur permettant de s'y conformer et sur les avantages qui en découlent.

52. Lorsque les systèmes d'inspection du travail sont défaillants, le non-respect des législations régissant les relations entre travailleurs et employeurs risque de perdurer. Cette situation peut empêcher les partenaires sociaux de bénéficier de services de conseil essentiels et de conditions fiables et équitables et entraîner des conflits sur les lieux de travail.

53. Des ministères du travail solidement établis sont en mesure de collaborer avec les partenaires sociaux pour traiter les questions qui concernent de près les travailleurs et les employeurs. Par exemple, la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006⁷, indique que les Etats Membres devraient adopter une politique nationale sur les relations de travail qui comporterait des mesures visant à orienter les parties sur la façon de déterminer l'existence d'une telle relation, de combattre les relations de travail déguisées, et d'élaborer et appliquer des normes précisant qui est chargé de garantir la protection qu'elles prévoient.

54. Les services d'inspection du travail se voient souvent confier un rôle central. En Europe particulièrement, plusieurs pays tels que le Danemark, l'Estonie, la Finlande, la France, la Hongrie, l'Irlande, la Norvège, le Royaume-Uni, la République tchèque et la Slovénie ont, avant la crise, renforcé la coordination des activités d'inspection du travail et d'application de la législation du travail, notamment dans les secteurs où la proportion de travail non déclaré est la plus grande, comme la construction, l'hôtellerie et la restauration et l'agriculture⁸.

2.1.2. Les organisations d'employeurs

55. Dans la conjoncture économique mondiale actuelle, les organisations d'employeurs font face à une série de défis, qui se caractérisent par les éléments suivants: évolution rapide des technologies; transformations du marché du travail; évolution des systèmes de production structurés en chaînes d'approvisionnement mondiales; obligation pour les

⁶ BIT: *Rapport de la Commission sur l'administration du travail*, Conférence internationale du Travail, 100^e session, Genève, 2011, pp. 98-104.

⁷ BIT: *Le champ de la relation de travail*, Rapport V, Conférence internationale du Travail, 91^e session, Genève, 2003; BIT: *La relation de travail*, Rapport V(1), Conférence internationale du Travail, 95^e session, Genève, 2006; G. Casale: «The employment relationship: A general introduction», dans l'ouvrage publié sous la direction de G. Casale: *The employment relationship: A comparative overview* (Genève/Oxford, BIT/Hart Publishing, 2011), pp. 1-33.

⁸ J. Heyes (dir. de publication): *Tackling unregistered work through social dialogue: Final report of the 2005-2007 EU-ILO project*, DIALOGUE, document de travail n° 14 (Genève, BIT, 2007).

entreprises d'améliorer leur compétitivité et leur productivité, et intensification de la concurrence pour attirer des capitaux et des investissements. En conséquence, il est donc devenu plus complexe, pour ces organisations, de représenter des membres et de répondre à leurs attentes, ce qui les oblige à réétudier leurs stratégies, les services qu'elles offrent et leurs propres structures.

56. Dans les pays disposant de mécanismes de négociation collective élaborés, les organisations d'employeurs ont traditionnellement pour objectif principal de représenter les intérêts de leurs membres dans ces processus de négociation. Par exemple, aux Etats-Unis, où les négociations ont lieu au niveau de l'entreprise, les organisations d'employeurs participent aux instances politiques et législatives mais n'interviennent pas dans les négociations collectives. Au Japon, la Fédération des entreprises ne prend pas part aux négociations mais donne des directives aux employeurs en la matière. En Allemagne, où les négociations se situent à l'échelon du secteur, les organisations d'employeurs participent aux travaux d'organes tripartites dans le cadre de consultations.

57. Le rôle des organisations d'employeurs a changé, même dans les pays où elles ont toujours eu une influence importante dans les négociations collectives. A mesure que l'intégration économique mondiale progresse, le temps consacré aux relations professionnelles diminue. L'accent est davantage mis sur l'action gouvernementale et les services consultatifs visant à renforcer la compétitivité des membres. Cela a conduit de nombreuses organisations à revoir leur gamme de services, à investir dans de nouvelles capacités et à établir de nouveaux partenariats et de nouvelles alliances stratégiques. D'autres ont dû envisager d'élargir leur mandat pour traiter des questions commerciales et économiques ou de fusionner avec d'autres organisations (encadré 2.1).

Encadré 2.1
Organisations d'employeurs:
Elargir les mandats et renforcer la représentation

La Confédération des employeurs des Bahamas et la Chambre de commerce des Bahamas, établies depuis longtemps dans le secteur privé, ont fusionné en janvier 2011 pour former la Chambre de commerce et la Confédération des employeurs des Bahamas. L'objectif était de regrouper les services chargés des questions sociales et du travail et ceux chargés des affaires commerciales et économiques pour mieux répondre aux besoins des employeurs du pays.

La Fédération des employeurs et Chambre de commerce du Swaziland est née en 2003 de l'association de la Chambre de commerce et d'industrie du Swaziland et de la Fédération des employeurs du Swaziland.

D'autres fusions ont eu lieu en Afrique du Sud, en Finlande, en Irlande, au Nigéria, en Norvège, en Ouganda et en Suède.

58. Les organisations d'employeurs connaissent deux grandes tendances structurelles. La première est la régionalisation, comme en attestent les organisations d'employeurs panafricaine, de l'Asie et du Pacifique et de l'Union européenne. La seconde est la fusion d'organisations commerciales et économiques avec les chambres de commerce, dans le but de mieux faire entendre la voix des employeurs. Cela s'est produit récemment par exemple en Finlande, en Irlande, en Norvège et en Suède, où des employeurs ont intégré des fédérations syndicales. D'autres fusions analogues ont eu lieu en Afrique du Sud, aux Bahamas, au Nigéria, en Ouganda et au Swaziland.

59. Contrairement aux organisations de travailleurs, comme les FSI ou les fédérations syndicales européennes, qui se sont souvent formées aux niveaux mondial et régional par branche d'activité, cette structure est peu fréquente dans le cas des organisations

d'employeurs – citons en contre-exemple le secteur maritime, avec le Comité maritime international des employeurs. L'une des conséquences est que les FSI tissent des relations professionnelles transfrontalières avec des entreprises multinationales plutôt qu'avec les organisations d'employeurs⁹. A quelques exceptions près, la représentation collective des employeurs par branche d'activité existe surtout au niveau européen. A mesure que, de plus en plus souvent, les décisions sont prises au niveau supranational, les organisations d'employeurs font face à des problèmes de représentation au niveau mondial.

60. Une autre différence entre organisations d'employeurs et organisations de travailleurs réside dans la collecte de données (encadré 2.2). Contrairement aux données sur le taux de syndicalisation des travailleurs, il n'y a pas eu de collecte systématique de données sur les tendances mondiales concernant le taux d'affiliation à des organisations d'employeurs (nombre de membres effectifs rapporté au nombre total d'employeurs) depuis la mi-2005.

Encadré 2.2
La représentation des employeurs

D'après des données relatives à 20 pays industrialisés membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), le taux de représentation des employeurs est demeuré relativement stable entre 2000 et 2005, en conséquence de quoi les employeurs sont restés bien organisés dans ces pays. Parallèlement, il existait d'importantes différences entre les petites et moyennes entreprises (PME), d'une part, et les entreprises multinationales, d'autre part, ainsi qu'entre différents secteurs et industries.

Dans les pays européens (pour lesquels la collecte de données est plus systématique), rien n'indiquait une tendance générale à une diminution du taux de syndicalisation. Dans la plupart des Etats membres de l'Union européenne, le nombre de membres semblait plutôt stable sur la période, avec un taux de syndicalisation en légère augmentation dans certains Etats (notamment les nouveaux Etats membres) et en diminution dans d'autres.

Source: D'après une analyse de données de certains pays membres de l'OCDE réalisée par Bernd Brandl (recherche documentaire non publiée).

2.1.3. Les organisations de travailleurs

61. Des difficultés liées à l'environnement économique mondial et aux violations répétées des droits des travailleurs ont considérablement porté atteinte aux travailleurs et à leurs syndicats. Les efforts déployés par ces organisations pour renforcer leur assise et leur pouvoir de négociation sont entravés par différents facteurs: le non-respect de la liberté syndicale et du droit de négociation collective; la tendance à négocier les conditions de travail au niveau de l'entreprise (même dans les pays ayant une longue tradition du dialogue social de branche et interprofessionnel) dans un contexte de segmentation croissante du marché du travail; des obstacles à l'accès des travailleurs aux droits syndicaux (en particulier dans le cas des relations de travail atypiques, comme les contrats de travail intérimaire, de sous-traitance ou de durée déterminée), et la montée du chômage dans plusieurs pays, surtout chez les jeunes.

62. Dans les pays industrialisés, des syndicats se sont élevés contre la détérioration des droits et la diminution des revenus des travailleurs. Dans le cadre des politiques

⁹ Notamment en signant avec ces entreprises des accords-cadres internationaux (ACI) couvrant toute une série de questions sur les relations travailleurs-employeurs ou fixant des principes directeurs généraux applicables à l'ensemble du réseau de filiales de l'entreprise à travers le monde.

d'austérité et d'ajustement structurel, plusieurs pays touchés par la crise en Europe ont adopté des mesures qui restreignent la négociation collective ou qui pèsent de façon disproportionnée sur les travailleurs et les retraités.

63. La crise financière mondiale a été lourde de conséquences pour les travailleurs, avec 197 millions de chômeurs recensés dans le monde en 2012. Plusieurs pays, y compris des pays industrialisés (tels que l'Espagne et la Grèce), sont aux prises avec un taux de chômage supérieur à 25 pour cent, voire de plus de 50 pour cent pour les jeunes.

64. Dans les pays qui doivent combler un déficit budgétaire intenable, ce sont souvent les travailleurs qui ont fait les frais des mesures d'austérité¹⁰. Dans de nombreux pays, les réformes des politiques ont fragilisé les structures de négociation collective, déprécié les retraites et les salaires minima et affaibli les lois sur la protection de l'emploi, sans pour autant améliorer la croissance ou créer davantage d'emplois¹¹.

65. A la demande des organisations de travailleurs, l'attention des organes de contrôle de l'OIT a été appelée sur les conséquences des mesures d'austérité en termes d'application des conventions ratifiées (section 2.4.2).

66. Dans les pays en développement, les syndicats sont tenus d'accorder plus d'attention à des millions de travailleurs non syndiqués dans le secteur de l'agriculture, la fonction publique et les zones franches d'exportation, ainsi qu'aux travailleurs domestiques, aux migrants et aux travailleuses¹². Même si les conventions collectives peuvent grandement contribuer à promouvoir l'égalité hommes-femmes et la non-discrimination sur le lieu de travail, les organisations de travailleurs n'ignorent pas que les processus de négociation collective et de dialogue social eux-mêmes peuvent aussi être empreints de stéréotypes et de préjugés sexistes, les empêchant ainsi de lutter efficacement contre la discrimination fondée sur le sexe et de conduire des actions qui permettent d'en finir avec ce type de considérations.

67. Généralement, les travailleurs de l'économie informelle sont d'office privés de la protection conférée par la législation du travail, et ils sont souvent victimes de graves violations de leurs droits fondamentaux. Dans certains pays, les organisations de travailleurs soutiennent les travailleurs indépendants de l'économie informelle en leur permettant d'adhérer à leurs structures déjà en place ou en les aidant à créer leur propre association (encadré 2.3).

68. Durant le Printemps arabe, fin 2010-début 2011, des syndicats indépendants ont vu le jour dans certains Etats arabes tandis que, dans d'autres, les organisations de travailleurs ont joué un rôle central au cours des manifestations, notamment à Bahreïn, en Egypte et en Tunisie. Dans les pays où les organisations de travailleurs sont victimes d'une répression sévère, le dialogue social est fortement entravé, sinon impossible à établir: en effet, le respect des libertés civiles fondamentales en est une condition préalable indispensable.

¹⁰ IIES: *World of Work Report 2012: Better jobs for a better economy* (Genève, IIES, 2012).

¹¹ Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC): *Stimulating sustainable growth, creating jobs and reducing inequality*, déclaration de la TUAC à la réunion du Conseil de l'OCDE au niveau des ministres (Paris, 2012).

¹² Les contributions importantes de syndicats du monde entier aux travaux préparatoires de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, sont une illustration de cette nouvelle tendance.

Encadré 2.3

Les organisations de travailleurs et l'économie informelle

En Inde, ces dix dernières années, les syndicats ont permis aux travailleurs ruraux de l'économie informelle de se constituer en syndicats de travailleurs ruraux, qui comptaient 172 270 membres en 2011. Ces syndicats ont établi 14 centres d'information, qui ont aidé plus de 83 800 travailleurs de l'économie informelle à accéder à un régime de sécurité sociale.

En Indonésie, la Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) a créé le Syndicat des travailleurs du bâtiment et des travaux publics (SPBPU) et le Syndicat des travailleurs du transport. La plupart des membres de ces deux organismes travaillent dans l'économie informelle. Les membres du SPBPU deviennent automatiquement membres de la coopérative de ce syndicat et de ses associations professionnelles, ce qui leur confère une protection sur les plans économique et professionnel.

Au Nicaragua, la Confederación de Trabajadores por Cuenta Propia (CTCP) a élaboré, en 2009, une stratégie pour aider les travailleurs indépendants à développer leur activité par un dialogue social avec certains employeurs et gouvernements locaux. Cette stratégie a été communiquée à des organismes similaires dans d'autres pays de la sous-région (<http://www.csa-csi.org>).

Au Ghana, où 87 pour cent environ de la main-d'œuvre relèvent de l'économie informelle, différents syndicats sectoriels ont organisé les travailleurs au fil des années, et certains ont rejoint le Ghana Trades Union Congress (Congrès des syndicats du Ghana). Fondée en 1989, la Ghana Union of Traders' Associations (Association des syndicats de commerçants du Ghana) fédère 15 associations nationales et régionales de commerçants indépendants du secteur informel.

Au Sénégal, la Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS) offre, en collaboration avec la banque MESCO, des services financiers aux femmes qui, après avoir été licenciées, dirigent une petite entreprise informelle, par exemple dans le commerce, l'industrie alimentaire ou la restauration (<http://www.cnts.sn/>).

En Inde, la Self Employed Women's Association (SEWA) protège les femmes pauvres exerçant une activité indépendante ou dirigeant une petite entreprise dans l'économie informelle. La SEWA propose à ses membres une gamme de services allant de l'épargne et du crédit à l'assurance-maladie et aux soins aux enfants (<http://www.sewa.org/>). Des initiatives similaires à l'intention des travailleuses pauvres, notamment les femmes dans l'économie informelle, sont lancées par le réseau Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (<http://wiego.org/>).

69. Les zones franches d'exportation et les zones apparentées, qui font l'objet d'une réglementation spéciale – notamment celles où les entreprises bénéficient de mesures fiscales avantageuses et où les démarches administratives sont simplifiées pour attirer les investissements étrangers directs et faciliter l'exportation –, sont une source de préoccupation pour les organisations de travailleurs du monde entier. Si les salaires y sont généralement plus élevés, la liberté syndicale et le droit de négociation collective sont en revanche grandement limités dans bon nombre d'entre elles¹³. Les services d'inspection du travail et les partenaires sociaux ont parfois des difficultés à y accéder, ce qui les empêche de veiller à l'application de la législation du travail et à l'exercice effectif des droits syndicaux. La main-d'œuvre des zones franches d'exportation se compose majoritairement de femmes¹⁴, souvent des travailleuses migrantes qui ne connaissent pas leurs droits, exercent des emplois peu qualifiés et sont donc plus

¹³ BIT: *Donner un visage humain à la mondialisation* (étude d'ensemble sur les conventions fondamentales), Rapport III (Partie 1B), Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève, 2012, parag. 74.

¹⁴ T. Farole et A. Gokhan: *Special economic zones: Progress, emerging challenges and future directions* (Washington, Banque mondiale, 2011).

susceptibles d'être exploitées ¹⁵. Plusieurs pays ont pris des mesures pour régler ce problème.

70. Les partenaires sociaux peuvent jouer un rôle essentiel s'agissant de promouvoir et d'établir une collaboration et un dialogue à l'échelle internationale sur la migration (encadré 2.4 et section 2.4.4, paragraphe «Travailleurs migrants»). La signature d'au moins 20 accords syndicaux bilatéraux depuis 2009 montre que la coopération syndicale entre pays de destination et d'origine s'est accrue ces dernières années, ce qui renforce la capacité des syndicats à protéger les travailleurs migrants aux deux extrémités des couloirs migratoires et à nouer un dialogue sur les politiques aux niveaux national, régional et international.

Encadré 2.4
Le dialogue social et les travailleurs migrants

Aujourd'hui comme hier, les migrations internationales sont essentiellement le fait de personnes qui quittent leur pays pour un autre, en quête d'un travail et d'une vie meilleurs pour elles-mêmes et leur famille. Toutefois, les débats sur la migration, aux niveaux national et international, font trop souvent abstraction des avis et des préoccupations des partenaires sociaux.

La coopération transfrontalière qui associe les partenaires sociaux peut améliorer la situation tant pour les travailleurs migrants et leur famille que pour la société. Le forum de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) sur les travailleurs migrants, qui représente un moyen de coopération entre les organisations de travailleurs et d'employeurs et les pouvoirs publics, en est une bonne illustration, de même que l'élaboration du plan d'action sur la migration dans le cadre du programme de promotion du travail décent dans la SADC. Le dialogue social pourrait aussi favoriser la cohérence des politiques au sein du système des Nations Unies, grâce à une prise en compte accrue des aspects des migrations liés à l'emploi et aux droits au travail. Le deuxième Dialogue de haut niveau sur les migrations internationales et le développement, qui se déroulera dans le cadre de l'Assemblée générale des Nations Unies, en 2013, sera une occasion d'aller dans ce sens.

71. Conscientes que le tripartisme au niveau national n'est plus suffisant, étant donné que de nombreuses décisions touchant les travailleurs sont maintenant prises à un niveau supranational, les organisations de travailleurs s'emploient à conférer au dialogue social des dimensions mondiales inédites. Elles préconisent de créer des cadres solides de dialogue social au niveau supranational – et revendiquent le droit d'y participer – afin d'être en mesure d'influer sur les politiques relatives aux droits et aux intérêts des travailleurs. Le regroupement de certaines fédérations syndicales mondiales en est une conséquence (encadré 2.5).

¹⁵ BIT: *Rapport de la Commission de l'égalité*, Conférence internationale du Travail, 98^e session, Genève, 2009, paragr. 24 et 53 (Conclusions).

Encadré 2.5**Le regroupement des fédérations syndicales mondiales**

En 2006, la Confédération internationale des syndicats libres et la Confédération mondiale du travail ont fusionné pour former la Confédération syndicale internationale (CSI), le plus grand groupement de fédérations syndicales mondiales.

En 2012, la confédération sectorielle IndustriALL est née de la fusion de la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie, de la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM) et de la Fédération internationale des travailleurs des industries du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC), qui représentent les travailleurs de trois secteurs au niveau mondial. La nouvelle entité, de loin la plus grande FSI, représente 50 millions de travailleurs dans 140 pays.

72. D'autres organisations de travailleurs exercent leurs activités au niveau supranational. Ce sont notamment des syndicats régionaux (tels que les fédérations syndicales européennes), des alliances de syndicats de différents pays et des syndicats d'employés de multinationales.

73. Le mouvement syndical international s'efforce de faire progresser la cause des travailleurs au sein d'institutions internationales telles que le Fonds monétaire international (FMI), l'Organisation des Nations Unies (ONU), la Banque mondiale et l'Organisation mondiale du commerce (OMC), en plaidant en faveur d'un nouveau modèle de développement mondial qui garantirait le respect universel des droits de l'homme et des droits au travail. Les syndicats insistent en particulier sur le fait que le respect plein et entier des normes fondamentales du travail doit être un élément central du système des échanges commerciaux défini par l'OMC.

74. Dans chaque secteur au niveau mondial, les FSI cherchent à établir des cadres internationaux pour le dialogue social et la négociation collective. Les accords d'entreprise transnationaux conclus dans les secteurs du transport, des produits chimiques, des métaux, des services, du bois, de l'alimentation, du tourisme et du textile visent à créer les conditions propices au dialogue avec la direction des entreprises multinationales à différents niveaux, en favorisant l'application des principes de l'OIT en matière de relations professionnelles et de conditions de travail, notamment la liberté syndicale et le droit de négociation collective, ainsi que d'autres normes internationales du travail dans l'ensemble des domaines d'activité des multinationales (voir aussi section 2.5)¹⁶.

75. A l'inverse, les organisations internationales de travailleurs font généralement preuve d'un certain scepticisme à l'égard des initiatives volontaires non contraignantes prises au niveau de la direction des entreprises et schématiquement considérées comme relevant de la responsabilité sociale des entreprises (RSE), telles que les codes de conduite. Elles ne voient pas en quoi des codes non contraignants élaborés unilatéralement peuvent améliorer la capacité des travailleurs d'exercer leurs droits fondamentaux au travail, en particulier la liberté syndicale, et elles craignent au contraire que de telles initiatives ne soient utilisées pour redéfinir ou réinterpréter des droits au travail déjà acquis. En revanche, la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales) et les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises*

¹⁶ I. Schömann: «The impact of transnational framework agreements on social dialogue in the European Union», dans K. Papadakis (dir. de publication): *Shaping global industrial relations: The impact of international framework agreements* (New York/Genève, Palgrave Macmillan/BIT, 2011), pp. 21-37.

multinationales sont des instruments à même de garantir un ensemble de droits au travail dans le cadre des différentes activités des entreprises multinationales dans le monde.

2.1.4. Autres acteurs: Les organisations de la société civile

76. Le terme «société civile» est devenu un terme générique qui a facilité la participation de divers groupes d'intérêt à l'élaboration de politiques¹⁷. Le recours accru aux thèmes chers à la société civile va de pair avec une mutation des identités politiques, qui abandonnent progressivement leurs rôles économiques au profit d'identités communautaires¹⁸.

77. Des travaux de recherche effectués par le BIT et des universitaires sur la participation des organisations de la société civile aux processus d'élaboration des politiques ont révélé que ces organisations peuvent avoir une action efficace dans le cadre de campagnes de sensibilisation et d'information motivées par des préoccupations liées aux droits de l'homme¹⁹. Les travaux de recherche soulignent que, dans les processus formels, les organisations de la société civile risquent de se faire assimiler par des acteurs plus puissants car elles ne bénéficient pas des garanties classiques qu'offrent la représentativité, la légitimité et des mandats clairs. Elles peuvent être plus facilement intimidées, réduites au silence ou absorbées, le risque étant que la société civile confère une légitimité de façade aux objectifs d'une élite. Ce sont généralement des organisations qui se consacrent à une seule cause et qui, de ce fait, n'ont pas toujours la capacité requise pour arbitrer des conflits d'intérêt.

78. Les organisations d'employeurs et de travailleurs mettent souvent en question les processus de dialogue ouverts à la société civile, qu'il s'agisse du dialogue «tripartite élargi», «multipartite» ou du «dialogue civil». Elles estiment en effet qu'un dialogue social authentique et efficace dépend de la représentativité des organisations qui traitent avec le gouvernement et entre elles, représentativité qu'elles devraient tirer du soutien d'une véritable base de membres.

79. Bien que la plupart des organisations de la société civile ne remplissent pas les critères de représentativité auxquels satisfont les partenaires sociaux traditionnels, elles peuvent être des alliées précieuses pour les organisations d'employeurs et de travailleurs, surtout lorsque le taux de syndicalisation et l'implantation des organisations d'employeurs sont faibles. En effet, elles peuvent faciliter l'accès à des groupes ciblés par les partenaires sociaux à des fins syndicalisation (comme les travailleurs domestiques, les travailleurs migrants ou les chômeurs) ou ouvrir de nouveaux champs d'action qui dépassent le cadre traditionnel des relations travailleurs-patronat et des politiques socio-économiques (section 2.4.4).

80. L'OIT a apporté une réponse au débat sur le rôle des organisations de la société civile et du dialogue avec la société civile dans le contexte de la gouvernance participative et des processus de tripartisme élargi dans la résolution concernant le tripartisme et le dialogue social, adoptée en 2002. Il y est précisé que les partenaires

¹⁷ P. Nanz et S. Smismans: «Conceptualizing civil society and responsiveness in the EU», dans C. Ruzza et V. della Sala (dir. de publication): *Governance and civil society: Theoretical and empirical perspectives* (Manchester, Manchester University Press, 2005).

¹⁸ M. J. Piore: *Second thoughts: On economics, sociology, neoliberalism, Polanyi's double movement and intellectual vacuums*, IPC Working Papers (Cambridge, Massachusetts, Industrial Performance Centre, 2008), pp. 8 et 16.

¹⁹ K. Papadakis: «Bridging social dialogue and civil dialogue», dans J. De Munck et coll. (dir. de publication): *A new path toward democratic deliberation: Social and civil dialogue in Europe* (Londres/Bruxelles, Peter Lang, 2012), pp. 129-132.

tripartites peuvent choisir de nouer un dialogue social avec d'autres groupes de la société civile qui partagent les mêmes valeurs et objectifs – transformant ainsi les processus classiques en processus «tripartites élargis» – afin de se placer dans une perspective plus large et de rechercher un vaste consensus sur des questions concrètes dépassant le cadre du monde du travail. On mentionnera l'exemple de l'Afrique du Sud où, dans cette logique, la société civile est devenue une quatrième partie prenante aux côtés des partenaires sociaux tripartites dans l'instance nationale officielle de négociation collective, le *National Economic Development and Labour Council* (NEDLAC).

2.2. Promouvoir des relations professionnelles équitables, productives et harmonieuses

81. Le dialogue social bipartite et la négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs, les travailleurs et les organisations chargées de les représenter restent les modes opératoires les plus appropriés pour régler les conditions de travail, les conditions d'emploi et les relations d'emploi, alors même qu'elles évoluent et s'adaptent à des situations nouvelles. Il existe d'autres mécanismes pour concilier les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, notamment la coopération sur le lieu de travail ainsi que la prévention et le règlement des conflits.

2.2.1. La négociation collective

Structure et couverture

82. Dans de nombreux pays, la négociation collective joue un rôle important dans la réglementation des relations d'emploi, la fixation des salaires et des conditions de travail, le maintien d'un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs et les décisions concernant la répartition des gains de productivité²⁰.

83. La négociation collective se déroule à plusieurs niveaux: au niveau national interprofessionnel (intersectoriel), au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise. La forme la plus courante est celle qui associe ces trois niveaux (avec des variantes selon les pays). Le tableau 2.1 offre un aperçu de la négociation collective sur les salaires à différents niveaux, dans des pays pour lesquels des données sont disponibles.

Tableau 2.1. Négociation collective sur les salaires

	Niveau intersectoriel	Niveau sectoriel	Niveau de l'entreprise		Niveau intersectoriel	Niveau sectoriel	Niveau de l'entreprise
Australie	-	XXX	X	Lettonie	-	-	XXX
Autriche	-	XXX	X	Lituanie	-	-	XXX
Belgique	XXX	X	X	Luxembourg	-	XX	XX
Brésil	-	XXX	X	Malaisie	-	-	XXX
Bulgarie	-	XXX	X	Malte	-	-	XXX
Canada	-		XXX	Mexique	XX	XX	XXX
Chili	-		XXX	Pays-Bas	-	XXX	X
Chine	-	X	XXX	Nouvelle-Zélande	-	-	XXX
Chypre	-	XXX	X	Norvège	XX	XX	X

²⁰ D'autres formes de gouvernance comprennent la réglementation par voie législative, les décisions unilatérales des employeurs et la réglementation résultant de dispositions contractuelles.

	Niveau intersectoriel	Niveau sectoriel	Niveau de l'entreprise		Niveau intersectoriel	Niveau sectoriel	Niveau de l'entreprise
Rép. tchèque	-	XXX	X	Philippines	-	-	XXX
Danemark	XX	XX	X	Pologne	-	-	XXX
Estonie	-	-	XXX	Portugal	-	XXX	X
Finlande	XX	XX	X	Roumanie	-	XXX	X
France	X	X	XXX	Féd. de Russie	X	XX	X
Allemagne	-	XXX	X	Singapour	-	-	XXX
Grèce	X	XXX	X	Slovaquie	-	-	XXX
Hongrie	-	XXX	X	Slovénie	X	XXX	-
Inde	-	XX	XXX	Afrique du Sud	-	XXX	X
Indonésie	-	-	XXX	Espagne	-	XXX	X
Irlande	XXX	X	X	Suède	-	XXX	X
Israël	-	XXX	X	Suisse	-	XXX	X
Italie	-	XXX	X	Turquie	-	-	XXX
Japon	-	-	XXX	Royaume-Uni	-	X	XXX
Rép. de Corée	-	X	XXX	Etats-Unis	-	-	XXX

X = niveau de la négociation salariale; XX = niveau auquel les salaires sont généralement mais pas exclusivement négociés; XXX = niveau auquel les salaires sont négociés le plus souvent.

Source: S. Cazes et coll.: *Employment protection and collective bargaining: Beyond the deregulation agenda*, document de travail de l'emploi n° 133 (Genève, BIT, 2012), p. 6 (actualisé et adapté aux fins du présent rapport).

84. La négociation collective concerne moins de 20 pour cent des travailleurs exerçant un emploi rémunéré dans 60 pour cent environ des Etats Membres de l'OIT²¹. La couverture conventionnelle varie d'une région géographique à l'autre et dans le temps. Ces dix dernières années, elle est restée relativement stable dans plusieurs pays d'Europe (par exemple l'Autriche, la Belgique et la France) et s'est élargie dans quelques pays d'Amérique latine (par exemple l'Argentine et l'Uruguay). En 2010, l'Argentine a atteint un record historique de 2 038 conventions collectives, ce qui a porté le nombre de travailleurs du secteur privé (hormis l'agriculture) couverts par ce type de conventions à 5 millions, contre 3 millions en 2003²². La négociation collective semble être en hausse dans certains pays d'Asie en développement (Cambodge, Chine et Indonésie). Toutefois, on observe dans plusieurs pays une baisse de la proportion de salariés couverts par des conventions collectives. Cette tendance fait parfois suite à la déréglementation des conventions collectives, la décentralisation des structures de négociation et la suppression de mesures d'appui à la négociation collective. Elle peut également se produire en période de restructuration économique ou lorsque l'Etat se retire de certaines activités économiques, en particulier lors de la privatisation d'entreprises publiques.

85. Dans les pays où le marché du travail est très segmenté et où un grand nombre de travailleurs ne sont pas visés par sa réglementation, la négociation collective peut couvrir de très nombreux salariés de l'économie formelle mais pas, en revanche, les travailleurs de l'économie informelle (encadré 2.6). Le déficit de négociation collective et la faible étendue de la couverture conventionnelle dans ces pays font obligation à l'Etat, ainsi qu'à des institutions publiques aux ressources limitées, d'élargir cette couverture et

²¹ *Taux de syndicalisation et taux de couverture de la négociation collective*, données de DIALOGUE, BIT: <http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/dialogue-data/lang--fr/index.htm> [consulté le 7 novembre 2012].

²² http://www.oit.org.ar/WDMS/bib/publ/libros/notas_oit_negociacion_colectiva.pdf [consulté le 6 novembre 2012].

d'exercer un contrôle sur les salaires et les conditions de travail dans l'économie informelle.

Encadré 2.6
Le poids de l'économie informelle

Les données sur l'emploi dans l'économie informelle sont généralement rares car leur collecte et leur publication n'ont pas cours dans tous les Etats Membres.

Pour autant, on estime que, dans de nombreux pays d'Afrique subsaharienne, l'économie informelle englobe 60 à 80 pour cent des travailleurs non agricoles et la plupart des secteurs de l'économie. (A l'exception de la fonction publique, des emplois hautement qualifiés et des services financiers et de santé.) Une très faible proportion de ces travailleurs sont couverts par une convention collective. Au Malawi, par exemple, où plus de 80 pour cent des travailleurs du secteur agricole occupent des emplois informels, seuls 20,8 pour cent des salariés bénéficient d'une convention collective, soit 2,7 pour cent seulement de la population active occupée.

En Asie, de nombreux travailleurs du secteur informel se trouvent tout en bas des chaînes de production.

En Amérique latine, l'informalité est surtout un phénomène urbain. Les emplois informels représentent plus de 70 pour cent de l'ensemble des emplois des secteurs non agricoles dans l'Etat plurinational de Bolivie, au Honduras, en Inde, au Lesotho, à Madagascar, au Mali, en Ouganda, au Paraguay, au Pérou, aux Philippines, en République-Unie de Tanzanie et en Zambie.

Source: BIT: *Statistical update on employment in the informal economy* (Genève, juin 2012).

Les effets de la crise mondiale

86. Les pays qui ont adopté de vastes mesures d'austérité ont aussi prévu des réformes pour faciliter l'ajustement des salaires et faire en sorte que les négociations salariales tiennent compte des différences de productivité selon les régions et les entreprises (c'est le cas du Portugal par exemple)²³. En vertu de réformes menées dans certains pays, les accords d'entreprise peuvent déroger aux normes qui leur sont supérieures et même aux dispositions légales – par exemple en Grèce (loi 3899, 2010) et en Espagne (*Real Decreto ley de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva*, 10 juin 2011). D'autres pays ont réformé les dispositions relatives à l'extension des conventions collectives, notamment la Slovaquie (loi n° 557 de 2010 portant amendement de la loi consolidée n° 2 de 1991 sur la négociation collective, décembre 2010) et l'Italie (*Accordo interconfederale fra Confindustria e CGIL, CISL e UIL*, 28 juin 2011). Plusieurs gouvernements ont pris des mesures pour revoir les critères de représentativité des partenaires sociaux, et quelques-uns ont relevé les seuils à atteindre dans le cadre des procédures de reconnaissance syndicale, par exemple l'Espagne, la Grèce, la Hongrie, l'Italie, le Portugal, la Roumanie et la Slovaquie (section 2.3).

87. Ces mesures contrastent avec les expériences récentes de certains pays dotés de mécanismes de négociation collective bien établis, où les travailleurs et les employeurs ont trouvé des solutions mutuellement avantageuses et ont contribué à faciliter les ajustements et à atténuer les effets de la crise sur les travailleurs et les entreprises. Dans ces cas, les partenaires sociaux ont négocié des trains de mesures pour faire face à l'incertitude économique, pour servir les intérêts à la fois des employeurs qui souhaitaient réduire les coûts et des travailleurs qui voulaient éviter les licenciements et

²³ C. Allard et L. Everaert: *Lifting euro area growth: Priorities for structural reforms and governance*, Fonds monétaire international, Staff Discussion Note 19 (Washington, 2010); F. Holm-Hadulla et coll.: *Public wages in the euro area: Towards securing stability and competitiveness*, ECB Occasional Paper Series 112 (Francfort, Banque centrale européenne, 2010).

protéger leurs revenus et pour limiter les effets de la crise sur les inégalités en matière d'emploi ²⁴.

88. La sécurité de l'emploi était la priorité absolue des négociations à l'heure où des compromis étaient régulièrement consentis sur les salaires (augmentations flexibles/progressives, modération salariale, gel ou réduction des salaires) et sur le temps de travail (comme les emplois de durée déterminée, le recours accru aux mesures d'aménagement du temps de travail et/ou les départs volontaires ou licenciements temporaires). Parmi les accords les plus novateurs, certains préconisaient d'exploiter les périodes d'inactivité pour perfectionner les compétences des travailleurs ²⁵. Dans plusieurs pays, notamment en Argentine et en Autriche, la négociation collective a joué un rôle important qui a contribué à limiter les effets de la crise sur l'emploi et à préserver les salaires réels et le pouvoir d'achat, ce qui a permis ensuite de maintenir la consommation des ménages et d'atténuer la contraction du PIB ²⁶.

89. Les mécanismes tripartites nationaux ont apporté un soutien essentiel à ces initiatives. Certains accords comprenaient des clauses de force majeure que les entreprises rencontrant des difficultés économiques particulièrement importantes pouvaient invoquer pour recourir à des dérogations (telles que celles qui sont prévues dans les conventions collectives en Afrique du Sud), ainsi que des clauses dites d'ouverture ou de sauvegarde (comme en Allemagne, en Argentine et en Autriche) ²⁷. Plusieurs accords comprenaient aussi des clauses «de retour à meilleure fortune» garantissant le recouvrement des salaires quand la conjoncture économique se serait améliorée ²⁸.

90. Toute la question est de savoir si, au moment de la reprise, la négociation collective sera utilisée pour distribuer les gains de productivité ou pour continuer à modérer les salaires. Il est de plus en plus à craindre que le recul du taux de syndicalisation et l'affaiblissement de la négociation collective soient en partie responsables de la stagnation des salaires, de l'accroissement des inégalités de revenus et de la diminution de la part salariale dans le PIB de nombreux pays ²⁹. Le renforcement de la négociation collective est une condition essentielle d'une reprise équitable. Il sera nécessaire à cette fin que les gouvernements prennent des mesures pour faire connaître et renforcer le rôle que joue la négociation collective dans la fixation des salaires et dans l'établissement d'un rapport plus étroit entre les salaires et la croissance de la productivité (section 2.6).

²⁴ D. Vaughan-Whitehead: *Work inequalities in the crisis: Evidence from Europe* (Cheltenham/Genève, Edward Elgar/BIT, 2012).

²⁵ V. Glassner et M. Keune: *Negotiating the crisis? Collective bargaining in Europe during the economic downturn*, DIALOGUE, document de travail n° 10 (Genève, BIT, 2010); K. Papadakis: *Restructuring enterprises through social dialogue: Socially responsible practices in times of crisis*, DIALOGUE, document de travail n° 19 (Genève, BIT, 2010).

²⁶ C. Hermann: *Collective bargaining and balanced recovery: The case of Austria*, DIALOGUE, document de travail n° 23 (Genève, BIT, 2011).

²⁷ R. Grawitzky: *Collective bargaining in times of crisis: A case study of South Africa*, DIALOGUE, document de travail n° 32 (Genève, BIT, 2011); C. Hermann: *Collective bargaining and balanced recovery: The case of Austria*, DIALOGUE, document de travail n° 23 (Genève, BIT, 2011).

²⁸ W. Roche et coll.: *Human resources in the recession: Managing and representing people at work in Ireland* (Dublin, Labour Relations Commission/Chartered Institute of Personnel and Development, 2011).

²⁹ BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2012/13: Salaires et croissance équitable* (Genève, 2013); S. Tilford: *Economic recovery requires a better deal for labour* (Londres, Centre for European Reform, 2012).

Les formes d'emploi atypiques

91. Les formes d'emploi atypiques représentent un défi supplémentaire pour les relations professionnelles³⁰. Elles recouvrent plusieurs types de relations d'emploi: ceux où les travailleurs sont employés non pas directement par l'entreprise utilisatrice mais par un sous-traitant ou une agence d'emploi temporaire; ceux où les travailleurs sont employés directement mais au bénéfice de divers types de contrats de durée déterminée, et enfin le travail à temps partiel et le travail à domicile³¹.

92. Les travailleurs occupant un emploi atypique n'ont souvent qu'une capacité restreinte de se syndiquer, de participer à des négociations collectives et d'accéder aux institutions et aux mécanismes de dialogue social. Dans les relations d'emploi indirectes ou «triangulaires», il arrive que les travailleurs recrutés par exemple par une agence ne puissent pas faire partie d'unités de négociation³².

93. Dans de nombreux pays, la proportion de travailleurs occupant un emploi atypique ne cesse de croître³³. Le nombre de travailleurs à temps partiel, par exemple, a considérablement augmenté ces dernières décennies dans les économies développées. La proportion de travailleurs des 27 Etats membres de l'Union européenne indiquant occuper principalement un emploi à temps partiel est passée de 16,2 pour cent en 2001 à 19,5 pour cent en 2011. Au Japon, la part des travailleurs occupant un emploi atypique (temps partiel, travail intérimaire, contrats de durée déterminée et autres contrats temporaires) atteignait 34 pour cent en 2008³⁴ contre 23,6 pour cent en 1998. Si, dans certains cas, les formes d'emploi non conventionnelles offrent davantage de possibilités et permettent une flexibilité mutuellement consentie, elles ont aussi aggravé la situation de précarité et de vulnérabilité de bon nombre des travailleurs – toujours plus nombreux – qui se trouvent dans ce type de relation de travail non par choix mais par nécessité³⁵.

94. L'essor des formes d'emploi atypiques, lorsqu'elles ne sont pas suffisamment réglementées par les législations nationales, suscite des interrogations quant à leur compatibilité avec les principes et droits fondamentaux au travail. Les jeunes et les femmes sont particulièrement concernés³⁶.

95. Des avancées en faveur des travailleurs occupant un emploi atypique ont pu être obtenues dans plusieurs pays grâce à la négociation collective. En matière d'égalité dans l'emploi, les négociations ont permis d'exiger l'application du principe «à travail égal,

³⁰ Les formes d'emploi atypiques diffèrent du modèle «type» d'emploi, à savoir un emploi de durée indéterminée, à temps plein au service d'un seul employeur clairement identifié – étant entendu que ce modèle n'est plus la «norme» dans de nombreux pays. Selon le contexte national, l'emploi atypique est également qualifié de «non conventionnel», de «non régulier» et d'«occasionnel».

³¹ BIT: *Principes et droits fondamentaux au travail: Traduire l'engagement en action*, Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève, 2012, ILC.101/VI.

³² BIT: *Politiques et réglementation visant à lutter contre l'emploi précaire*, document de travail pour le Colloque international des travailleurs sur les politiques et réglementations visant à lutter contre le travail précaire (Genève, 4-7 oct. 2011).

³³ OCDE: StatExtracts: *Employment by permanency of the job*, <http://stats.oecd.org/> [consulté le 11 décembre 2012].

³⁴ K. Hamaguchi et N. Ogino: *Non-regular work: Trends, labour law policy and industrial relations development: The case of Japan*, DIALOGUE, document de travail n° 29 (Genève, BIT, 2011), p. 2.

³⁵ BIT: *Politiques et réglementation visant à lutter contre l'emploi précaire*, document de travail pour le Colloque international des travailleurs sur les politiques et réglementations visant à lutter contre le travail précaire (Genève, 4-7 oct. 2011).

³⁶ BIT: *Principes et droits fondamentaux au travail: Traduire l'engagement en action*, Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève, 2012, ILC.101/VI.

salaires égaux», indépendamment du type de contrat de travail (en Allemagne et en France), de faciliter la transition vers un emploi stable (par exemple en Afrique du Sud, en Allemagne, en France, en Inde et au Japon), ou d'empêcher que la segmentation de l'emploi ne s'accroisse encore en négociant par exemple une durée maximale pendant laquelle un travailleur peut être employé à titre temporaire (par exemple en Afrique du Sud, en Belgique, en France et en Suède) ou des quotas de travailleurs temporaires pouvant être embauchés (Etats-Unis).

96. La négociation collective a également donné lieu à des accords visant à répondre aux besoins spécifiques des travailleurs occupant un emploi atypique, y compris les possibilités de perfectionnement professionnel (en Afrique du Sud, en Indonésie, en Italie et au Japon) et l'accès équitable à la formation ³⁷.

97. Les mécanismes de négociation multiemployeurs, qui étendent les dispositions des conventions collectives à tous les salariés d'une même branche, semblent être particulièrement efficaces pour protéger les travailleurs occupant un emploi atypique et faciliter l'égalité dans l'emploi (comme on a pu le voir en Afrique du Sud, en Allemagne, en Hongrie, au Luxembourg et aux Pays-Bas). En Afrique du Sud, des mécanismes de négociation multipatronale permettent de prendre des dispositions pour réglementer les conditions de travail de tous les travailleurs ³⁸. Ces mécanismes visent à établir des conditions de travail équitables et s'appliquent à plusieurs catégories de travailleurs occupant un emploi atypique. Ils ont également joué un rôle important dans la négociation des conditions de travail des travailleurs recrutés par des agences d'emploi temporaire (encadré 2.7).

Encadré 2.7

Les négociations avec les agences d'emploi temporaire

Les organisations d'employeurs et de travailleurs négocient de plus en plus les conditions de travail des travailleurs recrutés par des agences d'emploi temporaire.

Des conventions collectives nationales entre les organisations de travailleurs et des représentants d'agences ont été signées par exemple en Allemagne, en Autriche, en Belgique, au Brésil, en Espagne, en Finlande, en France, en Italie, au Luxembourg, au Mexique, en Norvège, aux Pays-Bas, au Portugal, en Suède et en Suisse.

La Confédération européenne des agences d'emploi privées (European Confederation of Private Employment Agencies) et UNI Europa participent au dialogue social sectoriel à l'échelle européenne depuis 2000 dans le cadre du traité sur l'Union européenne et ont organisé des tables rondes nationales pour encourager le dialogue social sur le travail intérimaire, notamment en Bulgarie, en Hongrie, en Pologne et en Turquie.

Les diversités régionales

98. La négociation collective évolue très différemment selon les régions. En Afrique, elle reste globalement fragile malgré certaines avancées législatives. Des institutions tripartites ont été établies dans plusieurs pays, comme le Ghana et le Sénégal, pour participer à la fixation de conditions minimales et redynamiser la négociation collective.

³⁷ M. Ebisui: *Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining*, DIALOGUE, document de travail n° 36 (Genève, BIT, 2012).

³⁸ En Afrique du Sud, sous réserve du respect des critères de représentativité, les accords conclus par les conseils de négociation peuvent s'appliquer à tous les salariés de la branche, y compris dans l'économie informelle. Plusieurs conseils de négociation exigent l'enregistrement des services d'emploi temporaire auprès du conseil de négociation (et l'application de la convention collective).

99. Une légère évolution a été observée dans certains pays d'Afrique francophone: la réglementation collective des relations de travail et des conditions d'emploi tend à devenir plus sectorielle qu'interprofessionnelle. Au Burkina Faso, par exemple, des accords collectifs dans les secteurs des transports et des services financiers sont devenus des conventions collectives en 2011. Au Niger, des accords collectifs ont été conclus dans les secteurs de la banque, des transports et de l'accueil.

100. En République-Unie de Tanzanie, la négociation collective est centralisée dans le secteur public mais a lieu majoritairement au niveau de l'entreprise dans le secteur privé. Au Nigéria, les associations d'employeurs et un ou plusieurs syndicats négocient des accords de branche, qui peuvent ensuite être améliorés ou complétés par des éléments ayant fait l'objet de négociations au niveau de l'entreprise. En Afrique du Sud, la négociation collective au niveau sectoriel a lieu dans le cadre des conseils de négociation ou d'instances de négociation non officielles. Cette structure sectorielle établie dans certaines branches d'activité coexiste avec une longue tradition de négociation au niveau de l'entreprise dans d'autres secteurs, comme le commerce de détail³⁹.

101. En Asie et dans le Pacifique, les cadres institutionnels régissant les relations professionnelles sont à des stades de développement très différents d'un pays à l'autre. Dans certains – l'Australie, le Japon, la Nouvelle-Zélande et Singapour par exemple –, les relations de travail sont bien établies. Dans d'autres, comme le Cambodge, la Chine, la Mongolie, le Népal et le Viet Nam, le cadre juridique de la négociation collective a considérablement évolué et la pratique est en train de se développer.

102. Dans la plupart des pays de la région, les négociations collectives ont principalement lieu au niveau de l'entreprise. Les exceptions notables sont les accords sectoriels dans les secteurs du textile et de l'habillement au Cambodge, dans les secteurs de la banque, de la santé et de la métallurgie en République de Corée et dans les plantations à Sri Lanka⁴⁰. Au Japon, les organisations de travailleurs relancent le mécanisme du *Shunto* – accords coordonnés sur les salaires – pour réduire les inégalités salariales entre les travailleurs des grandes entreprises et ceux des petites et moyennes entreprises (PME), et entre les travailleurs fixes recrutés au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée et ceux qui occupent un emploi atypique.

103. La Chine a connu de nombreux changements ces dix dernières années. Le gouvernement et les partenaires sociaux se sont employés à promouvoir la négociation collective en tant qu'objectif d'une politique socio-économique plus générale visant à stimuler la consommation des ménages – et donc les revenus des travailleurs – et à instaurer des relations professionnelles harmonieuses. La qualité des négociations et des conventions semble s'améliorer⁴¹. Les négociations aux niveaux régional et sectoriel connaissent également une progression régulière, ce qui marque une évolution par rapport au schéma traditionnel de relations professionnelles reposant exclusivement sur l'entreprise.

³⁹ D. Bundlender: *Industrial relations and collective bargaining: Trends and developments in South Africa*, document de travail n° 2 (Genève, BIT, 2009); S. Hayter et coll.: *The role of collective bargaining in the global economy* (Genève, BIT, 2011).

⁴⁰ F. Amerasinghe: *The current status and evolution of industrial relations in Sri Lanka*, document de travail pour l'Asie et le Pacifique (Genève, 2009); Y. Yoon: *A comparative study on industrial relations and collective bargaining in East Asian countries*, document de travail n° 8 (Genève, BIT, 2009).

⁴¹ C. H. Lee: *Industrial relations and collective bargaining in China*, document de travail n° 7 (Genève, BIT, 2009).

104. L'Europe a elle aussi connu des changements de grande ampleur. De nombreux pays d'Europe centrale et orientale ont renforcé les fondements juridiques de la négociation collective dans les années quatre-vingt-dix, mais celle-ci reste encore peu développée dans la pratique. Dans certains pays d'Europe occidentale, la négociation collective s'est nettement décentralisée – passant de conventions multipatronales conclues à l'échelon national ou de la branche à des négociations au niveau de l'entreprise –, du fait des mesures d'austérité et des réformes structurelles adoptées, par exemple, en Espagne, en Grèce, en Irlande et en Roumanie⁴². (Voir également section 2.3.)

105. Dans les pays dotés de structures de négociation collective multiemployeurs solides (notamment l'Allemagne, l'Autriche, le Danemark, la France, l'Italie, les Pays-Bas et la Suède), le dialogue social continue de se dérouler essentiellement au niveau de la branche. Les exceptions sont la Belgique, où le cadre général des salaires et des conditions de travail est fixé en vertu d'un accord interprofessionnel, et la Finlande, où un accord tripartite historique sur les salaires et les conditions de travail signé en 2011 a marqué le retour à un système plus centralisé. Ces accords conclus à un niveau plus élevé définissent souvent les paramètres ou les cadres des futures négociations d'entreprise.

106. La négociation au niveau de l'entreprise reste l'approche la plus courante dans les pays du continent américain, notamment en Amérique centrale et dans la sous-région andine. Cela tient principalement à des obstacles législatifs qui entravent le processus de négociation au niveau des branches professionnelles. Les exceptions sont l'Argentine et l'Uruguay, dotés de mécanismes beaucoup plus efficaces au niveau sectoriel. Au Brésil, la négociation collective a lieu essentiellement au niveau provincial ou municipal, ce qui rend difficile la coordination des efforts et pourrait en atténuer l'impact⁴³. En Colombie, le gouvernement a pris des mesures en 2011 pour réglementer la pratique des employeurs consistant à passer des accords directs avec des travailleurs non syndiqués⁴⁴. Dans de nombreux pays des Caraïbes, la négociation collective est une obligation légale et reste au niveau de l'entreprise – la Barbade étant une exception puisque la négociation y a aussi lieu au niveau intersectoriel. En Amérique du Nord, la négociation collective se déroule principalement au niveau de l'entreprise, mais des négociations multipatronales ont toujours été pratiquées dans certaines branches professionnelles, et des négociations collectives à l'échelle municipale ou régionale ont lieu dans certaines activités de services.

La négociation dans le secteur public

107. Aux Etats-Unis et en Europe, la crise financière, économique et budgétaire a affaibli la négociation collective dans le secteur public, alors que celle-ci y était relativement bien implantée auparavant⁴⁵. Aux Etats-Unis, où la majorité des négociations se déroulent aux niveaux des collectivités locales, des comtés et des Etats,

⁴² M. Keune: *Clauses dérogatoires sur les salaires dans les conventions collectives sectorielles dans sept pays de l'UE*, Eurofound, 2010, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/87/fr/1/EF1087FR.pdf> [consulté le 1^{er} novembre 2012].

⁴³ A. Cardoso et J. Gindin: *Industrial relations and collective bargaining: Argentina, Brazil and Mexico compared*, DIALOGUE, document de travail n° 5 (Genève, BIT, 2009).

⁴⁴ BIT: *Donner un visage humain à la mondialisation* (étude d'ensemble sur les conventions fondamentales), Rapport III (Partie 1B), Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève, 2012.

⁴⁵ BIT: *La dimension sectorielle des activités de l'OIT: Actualisation des aspects sectoriels au regard de la récession économique mondiale: administration publique*, Conseil d'administration, 309^e session, document GB.309/STM/1/1, Genève, nov. 2010.

plusieurs juridictions ont modifié les avantages sociaux ou les conditions de travail sans que cela ait été négocié. Les Etats du Wisconsin et de l'Ohio, par exemple, ont adopté des lois visant à limiter la portée de la négociation collective. Le *Wisconsin Budget Repair Bill* (projet de loi d'assainissement budgétaire du Wisconsin) restreignait les négociations aux questions salariales, limitait la durée des accords à un an et exigeait que la représentativité des syndicats membres des unités de négociation soit vérifiée tous les ans⁴⁶. Toutefois, en septembre 2012, un tribunal de circuit ayant compétence pour l'Etat du Wisconsin a invalidé des dispositions essentielles de cette loi au motif qu'elles étaient contraires à la Constitution des Etats-Unis et à celle du Wisconsin. Il a ordonné le rétablissement du droit de négociation collective pour les agents municipaux et les fonctionnaires des comtés et du secteur de l'éducation au niveau des districts mais a maintenu les restrictions applicables aux fonctionnaires de l'Etat et de l'Université du Wisconsin⁴⁷. L'Etat a fait part de son intention de faire appel de cette décision et a demandé que la loi reste en vigueur en attendant un jugement définitif. S'agissant de l'Ohio, les amendements présentés par le Parlement ont été rejetés par un vote populaire en novembre 2011.

108. En Europe, de nombreux pays ont effectué d'importantes réductions d'effectifs, de salaires et de dépenses dans le secteur public. Les restrictions ont été particulièrement sévères dans les pays fortement endettés (par exemple en Espagne, en Grèce, au Portugal et en Roumanie) mais n'ont pas non plus épargné les Etats baltes, la Hongrie et le Royaume-Uni, entre autres pays. Elles ont entraîné une dégradation rapide des salaires et des conditions de travail dans la fonction publique, notamment dans l'éducation, la santé et l'administration. Un phénomène de bas salaires commence à se faire jour dans le secteur public. Des données préliminaires mettent également en évidence les retombées négatives que ces réductions ne manqueront pas d'avoir sur la qualité des services publics dans ces domaines d'activité⁴⁸.

109. Dans certains pays, comme en Grèce, les décisions relatives aux coupes budgétaires n'ont pas fait l'objet d'un véritable dialogue social⁴⁹. Dans d'autres, les accords tripartites initiaux n'ont pas été respectés. En Espagne, un accord prévoyant le maintien des niveaux de rémunération pour 2010 a été rompu par le gouvernement, qui a pris la décision unilatérale d'imposer une réduction de 5 pour cent. A l'inverse, les partenaires sociaux irlandais sont parvenus en 2010 à un accord sur les services publics (*Croke Park Agreement, 2010-2014*) qui prévoit l'absence de toute réduction supplémentaire des traitements des fonctionnaires en échange de la paix sociale, d'une réforme du régime des primes, d'un gel des embauches dans la santé et l'éducation, et de nouvelles conditions salariales et de travail pour les nouveaux fonctionnaires. Fait important, la majorité des réductions de coûts dans le secteur public, destinées à réduire la masse salariale, se font sur la base de départs volontaires⁵⁰.

⁴⁶ Egalement connu sous le nom de «2011 Wisconsin Act 10»: *Senate Bill 11*, Etat du Wisconsin, législature 2011-12, session spéciale de janvier 2011, <http://legis.wisconsin.gov/2011/data/JR1SB-11.pdf> [consulté le 1^{er} novembre 2012].

⁴⁷ M. Elk: «Wisconsin anti-union law struck down», dans *Truth-out news*, 15 sept. 2012, <http://truth-out.org/news/item/11558-wisconsin-anti-union-law-struck-down?tmpl=component&print=1> [consulté le 6 novembre 2012].

⁴⁸ D. Vaughan-Whitehead (dir. de publication): *Public sector shock: The impact of policy retrenchment in Europe* (Cheltenham/Genève, Edward Elgar/BIT) (à paraître prochainement).

⁴⁹ BIT: *Rapport du Comité de la liberté syndicale*, Conseil d'administration, 316^e session, nov. 2012, document GB.316/INS/9/1, paragr. 784-1003.

⁵⁰ A. Regan: *The impact of the Eurozone crisis on Irish social partnership: A political economic analysis*, article présenté à l'atelier de recherche UE-OIT-Centre de Turin sur le thème «La gouvernance des réformes politiques

110. Certains pays ont aussi restreint la portée des mécanismes de négociation collective existants. En Lettonie, la crise a entraîné un affaiblissement des règles relatives à la négociation collective. En Croatie, des mesures tendant à limiter la portée des conventions collectives ont suscité la mobilisation des syndicats, à la suite de quoi les modifications proposées ont été retirées. En Roumanie, une nouvelle loi sur le dialogue social a supprimé la possibilité de conclure des conventions collectives au niveau national et annulé l'extension automatique des conventions collectives de branche, ce qui dans les faits restreint la portée de la négociation collective. Par ailleurs, la loi prévoit des critères de représentativité plus stricts qu'auparavant, rendant ainsi plus difficile l'action syndicale.

111. Certaines mesures visant à réduire les salaires, les avantages sociaux ou la portée de la négociation collective s'inscrivaient dans des plans d'austérité plus généraux négociés avec la Banque centrale européenne (BCE), la Commission européenne (CE) et le FMI. D'autres mesures portaient sur la modification de l'âge du départ à la retraite et des droits en matière de pension. Dans certains cas, ces réformes ont suscité l'opposition de la population et ont été accueillies par des grèves. Les changements de gouvernements survenus par la suite dans certains pays ont été attribués, au moins en partie, au rejet de ces mesures par la population et les syndicats.

112. Dans d'autres régions du monde, plusieurs pays ont renforcé les mécanismes de consultation et de négociation. Depuis 2006, le Brésil, El Salvador, le Gabon, la Slovaquie et la Slovénie ont ratifié la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978. Depuis 2008, l'Afrique du Sud, le Botswana, le Mozambique, la Turquie et l'Uruguay ont adopté des mesures pour établir des structures de négociation collective dans la fonction publique. La République de Corée, le Costa Rica et la République dominicaine ont adopté d'autres mécanismes de consultation. Les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) du Bénin, de la Bosnie-Herzégovine, du Lesotho, de Madagascar et de la Namibie font de la ratification de la convention n° 151 une priorité. Les PPTD du Cambodge, de la République démocratique populaire lao, de la République de Moldova, du Mozambique et de l'Ukraine prévoient notamment un appui à la négociation collective dans le service public. Le soutien à la négociation collective figure aussi parmi les priorités dans le plan philippin pour le travail et l'emploi 2011-2016 et la résolution de 2011 des ministres du Travail de la SADC. La Colombie a publié un décret pour engager des négociations dans le secteur public en mai 2012.

Les petites et moyennes entreprises

113. Les PME comptent l'essentiel de l'emploi dans le monde (67 pour cent de la totalité des emplois de durée indéterminée). Il apparaît aussi relativement clair que ce sont elles qui créent le plus d'emplois à l'échelle mondiale (86 pour cent) et qui enregistrent les taux les plus élevés de croissance de l'emploi. C'est néanmoins aussi dans leurs effectifs que les suppressions de postes sont les plus nombreuses. Les petites entreprises sont à l'origine d'une grande partie des emplois dans les pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire⁵¹.

en Europe: acteurs et institutions du dialogue social en période de récession économique et d'austérité» (Genève, 28-29 mai 2012).

⁵¹ A. Ayyagari et coll.: *Small vs young firms across the world: Contribution to employment, job creation, and growth*, document de travail de la Banque mondiale consacré à la recherche sur les politiques n° 5631 (Washington, Banque mondiale, 2011); Banque mondiale: *Rapport sur le développement dans le monde 2013: Emplois* (Washington, 2012).

114. Pourtant, le dialogue social formel n'est pas pratique courante dans les PME, où la syndicalisation et la représentation collective sont très faibles⁵². Certains voient là une conséquence de la proximité entre l'employeur et les travailleurs, peu propice à l'instauration de mécanismes officiels de dialogue social. Les PME sont souvent des entreprises familiales n'ayant aucune tradition de représentation des salariés. Dans les pays où la majorité des PME font partie de l'économie informelle, la situation se prête encore moins à la négociation collective.

Elargissement du champ d'application des conventions collectives

115. Il n'en reste pas moins que la négociation collective aborde des thématiques de plus en plus vastes dans de nombreuses régions du monde. Outre les questions salariales, les sujets fréquemment traités sont l'organisation du travail, la formation professionnelle, l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, le perfectionnement professionnel et la performance de l'entreprise.

116. Cet élargissement a permis aux partenaires sociaux de trouver des compromis et de négocier des accords prenant en compte l'intérêt des parties, qui conjuguent les besoins des entreprises en matière d'accroissement de la flexibilité et ceux des travailleurs en matière de sécurité de l'emploi et du revenu – une démarche qui contribue à un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle⁵³. Dans les pays où les structures de négociation collective sont bien établies et où la couverture conventionnelle est étendue, les négociations ne portent plus, par exemple, sur la durée hebdomadaire du travail mais sur des régimes d'aménagement du temps de travail. Cela permet de fixer un cadre général au niveau des branches, qui peut être affiné ensuite au niveau de l'entreprise. Des accords novateurs parviennent à concilier les intérêts de l'entreprise avec ceux des travailleurs⁵⁴.

117. Dans le même ordre d'idées que la gestion du temps, il convient de noter que la négociation collective s'élargit aux questions d'égalité entre hommes et femmes, comme le congé de maternité payé et les politiques en faveur de l'égalité. En Australie et en Nouvelle-Zélande par exemple, les efforts déployés pour aborder les questions d'égalité entre les sexes dans le cadre des négociations ont entraîné une forte augmentation du taux de syndicalisation des femmes⁵⁵.

118. Les femmes restent toutefois sous-représentées dans la plupart des structures de négociation, et les questions qui les touchent reçoivent encore trop peu d'attention⁵⁶. Si certains pays, comme la Finlande, ont lancé des évaluations de l'impact des conventions collectives par sexe, les données sur l'égalité hommes-femmes dans la négociation collective sont peu nombreuses. Dans une étude à paraître prochainement sur la façon dont les questions d'égalité entre les sexes sont prises en compte dans 210 conventions

⁵² *SMEs in the crisis: Employment, industrial relations and local partnership*, Eurofound, 2011, www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn1010039s/tn1010039s.pdf [consulté le 1^{er} novembre 2012].

⁵³ S. Hayter et coll.: «Collective bargaining for the 21st century», dans *Journal of Industrial Relations*, vol. 53, n° 2, avril 2011, pp. 225-247.

⁵⁴ S. Lee et D. McCann: «Negotiating working time in fragmented labour markets: Realizing the promise of 'regulated flexibility'», dans S. Hayter (dir. de publication): *The role of collective bargaining in the global economy* (Genève, BIT, 2011), pp. 55-56.

⁵⁵ J. Parker et coll.: *Comparative study on social dialogue and gender equality in New Zealand, Australia and Fiji*, DIALOGUE, document de travail n° 22 (Genève, BIT, 2011).

⁵⁶ L. Briskin et A. Muller: *Promoting gender equality through social dialogue: Global trends and persistent obstacles*, document de travail n° 34 (Genève, BIT, 2012).

collectives en Amérique centrale et en République dominicaine, le BIT conclut que la plupart (84 pour cent) des mesures prévues en la matière dans ces conventions collectives sont novatrices et vont même au-delà de ce qui est prescrit par la loi. Plusieurs pays ont désormais recours à la négociation collective pour combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes et obtenir des augmentations de salaires dans les branches employant une main-d'œuvre largement féminine, telles que le commerce de détail, l'hôtellerie et la restauration, et les entreprises de nettoyage (en Suède, par exemple) ainsi qu'au niveau des entreprises. Les accords des partenaires sociaux sur les salaires minima peuvent jouer un rôle important en faveur de l'égalité de rémunération lorsque les femmes sont surreprésentées dans des emplois faiblement rémunérés. La tenue de ces négociations est souvent prévue par la loi, notamment en Australie, en Chine et en France.

119. La négociation collective sur l'emploi des jeunes est elle aussi rare et elle ne dépasse guère les frontières de l'Europe. Un récent bilan de la négociation collective (avec un ou plusieurs employeurs) sur cette question a révélé que certaines conventions prévoyaient des politiques et des mesures visant à encourager le recrutement de jeunes travailleurs: par exemple, offre de stages et de places d'apprentissage (France et Allemagne); stabilisation de l'emploi pour les travailleurs vulnérables, dont les jeunes (Allemagne, Italie et Pologne); amélioration des modalités et conditions d'emploi des jeunes travailleurs – notamment, suppression d'un barème de rémunération spécifique inférieur aux salaires minima et augmentation de la rémunération et des indemnités (Australie, Canada et Danemark) –, et formation (Suède)⁵⁷.

120. Il est de plus en plus fréquent, en Europe, que les conventions collectives comportent des dispositions sur le perfectionnement professionnel (encadré 2.8)⁵⁸. De même, on assiste à la conclusion de partenariats novateurs entre travailleurs et employeurs, qui pourraient faire évoluer des relations professionnelles conflictuelles vers des rapports constructifs pour traiter des questions comme la qualité, les objectifs de production et le partage des gains de productivité⁵⁹.

121. Des études montrent que, lorsque les modifications de l'organisation du travail sont négociées avec les représentants des travailleurs, l'entreprise peut gagner en efficacité⁶⁰.

Encadré 2.8

Le dialogue social au service du développement des compétences

Pour que les politiques et les systèmes de développement des compétences portent leurs fruits, il faut créer des passerelles entre l'enseignement et la formation, d'une part, et le monde du travail, d'autre part, de sorte à améliorer l'employabilité des travailleurs, augmenter la productivité et la compétitivité des entreprises, et renforcer le caractère inclusif de la croissance économique. Le dialogue social peut contribuer à ce que ces passerelles soient construites.

⁵⁷ BIT: *La crise de l'emploi des jeunes: Il est temps d'agir*, Rapport V, Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève, 2012.

⁵⁸ J. Heyes et H. Rainbird: «Bargaining for training: Converging or diverging interests?», dans S. Hayter (dir. de publication): *The role of collective bargaining in the global economy* (Genève, BIT, 2011), pp. 55-56.

⁵⁹ R. McKersie et coll.: *Negotiating in partnership: A case study of the 2005 national negotiations at Kaiser Permanente* (Cambridge, MA, MIT Sloan School of Management, 2006).

⁶⁰ F. Fakhfakh et coll.: «Workplace change and productivity: Does employee voice make a difference?», dans S. Hayter (dir. de publication): *The role of collective bargaining in the global economy* (Genève, BIT, 2011), pp. 107-135.

En Allemagne, l'accès à la formation et à l'enseignement professionnels est l'affaire de tous les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise et constitue un thème de dialogue social. Le système allemand de formation en alternance – qui combine un enseignement théorique avec une expérience pratique en entreprise – suppose une participation active des entreprises, des organisations de travailleurs, des ministères et des organes compétents. Il est la garantie d'un dialogue social sur le développement des compétences.

En Australie, des mécanismes consultatifs sur les compétences recherchées dans les différentes branches d'activité contribuent à l'identification des besoins et à l'évaluation du système de qualification ainsi qu'à la délivrance de certifications et d'accréditations. Au niveau des Etats ou des territoires, des conseils consultatifs sectoriels collaborent avec les services chargés de la formation pour superviser la réglementation, les orientations, l'exécution et le financement des programmes d'enseignement. Ils sont appuyés par des comités consultatifs sectoriels de formation, composés de représentants des entreprises et des travailleurs. Des conseils sectoriels de promotion des compétences élaborent des modules de formation en fonction des qualifications et des résultats professionnels recherchés dans 11 secteurs.

Au Costa Rica, le dialogue social sur l'apprentissage en milieu professionnel dans le cadre de la négociation de conventions collectives au niveau de l'entreprise a montré dans quelle mesure le perfectionnement professionnel peut améliorer la productivité des travailleurs et être intégré à un régime global de rémunération visant à leur offrir des possibilités d'augmenter leur revenu.

Le Système de qualification professionnelle de Singapour tire son succès de consultations tripartites bien coordonnées, qui sont menées dans le cadre du dialogue social au sein de conseils sectoriels de promotion des compétences et de la formation.

2.2.2. La coopération sur le lieu de travail

122. Les pratiques et les instances favorables à la coopération entre employeurs et travailleurs sur le lieu de travail facilitent le partage de l'information, la consultation et même la prise de décision conjointe ⁶¹. L'objectif est d'instaurer des relations professionnelles et des relations de travail stables et de créer des environnements de travail productifs grâce au dialogue et à la coopération, même si les modalités de cette collaboration varient grandement selon les entreprises, les pays et les époques. Les questions traitées sont elles aussi très variables. Dans certains pays, la coopération est volontaire; dans d'autres, elle est soit prévue par la loi, soit encouragée par l'Etat dans le cadre de politiques du travail qui proposent des mesures incitatives ou encouragent les bonnes pratiques.

123. Conformément aux normes pertinentes de l'OIT, les diverses formes de coopération sur le lieu de travail doivent venir en complément de la négociation collective, étant entendu qu'il faut clairement distinguer la négociation collective, d'une part, et la coopération et la consultation, d'autre part ⁶². La coopération sur le lieu de travail ne doit pas fragiliser les mécanismes et les pratiques de négociation collective existants ni affaiblir le rôle des syndicats de travailleurs.

124. Un dialogue et une coopération efficaces sur le lieu de travail facilitent les consultations avec les travailleurs et leurs représentants, ce qui peut jouer un rôle majeur

⁶¹ G. Arrigo et G. Casale: *Une analyse comparative sur la notion de participation des travailleurs* (Genève, BIT, 2010).

⁶² Art. 1, recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952; art. 2, recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960; et art. 15 (3), recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967; BIT: *Donner un visage humain à la mondialisation* (étude d'ensemble sur les conventions fondamentales), Rapport III (Partie 1B), Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève, 2012.

s'agissant de résoudre les problèmes liés au travail ou à la production, de prévenir les conflits et de faire appliquer les décisions ⁶³.

125. Le dialogue et la coopération se sont avérés particulièrement importants en cas de restructuration d'entreprise durant la crise financière mondiale. Des entreprises ont mis en place des mécanismes formels de coopération travailleurs-direction pour anticiper et gérer les restructurations dans certaines usines; parfois, des multinationales se sont dotées de ce type de mécanisme pour toutes leurs activités, aux fins d'accords d'entreprise transnationaux ⁶⁴. Toutefois, même lorsque la loi prévoit des cadres de consultation avant et pendant le processus de restructuration, leur mise en œuvre laisse clairement à désirer ⁶⁵.

126. La coopération sur le lieu de travail est un principe essentiel de la sécurité et santé au travail (SST). D'après l'étude d'ensemble du BIT sur la sécurité et la santé des travailleurs (2009), la plupart des Etats Membres de l'OIT ont établi des structures de coopération sur les questions de SST entre les employeurs, les travailleurs et leurs représentants. Dans les périodes de ralentissement économique en particulier et dans les pays où les services d'inspection du travail sont insuffisants dans ce domaine, les partenaires sociaux jouent un rôle de premier plan dans la mesure où ils contribuent à la recherche de mécanismes de consultation et de coopération appropriés et, en définitive, au maintien de la protection des travailleurs.

127. Une coopération de cette nature est particulièrement importante pour les pays dotés de systèmes de SST moins élaborés car le coût des accidents du travail et des maladies professionnelles représente une part plus élevée de leur PIB. Des données indiquent que la présence de syndicats et l'existence d'un dialogue social sur les questions de SST au sein de l'entreprise s'accompagnent d'une baisse des lésions professionnelles et accidents du travail ⁶⁶. Les entreprises qui peuvent se prévaloir de bons résultats en matière d'hygiène et de sécurité ont une meilleure productivité et sont plus compétitives ⁶⁷. Elles subissent en outre moins de pertes de travailleurs qualifiés dues à des accidents du travail et des maladies professionnelles et réalisent des économies sur les primes d'assurance et les indemnités.

Tendances régionales en matière de coopération

128. Comme dans le cas des structures de négociation collective, les mécanismes régionaux de coopération sur le lieu de travail sont très divers. L'Europe a connu des changements institutionnels importants ces dix dernières années, à la suite de l'adoption de la directive 2002/14/CE de l'Union européenne relative à l'information et la consultation des travailleurs (2002). La directive vise à établir un cadre général pour le partage de l'information et la consultation des employés afin que ceux-ci prennent part aux décisions qui les concernent. En 2009, un tiers environ des entreprises employant au

⁶³ M. Weiss: «Re-inventing labour law?», dans G. Davidow et B. Langille (dir. de publication): *The idea of labour law* (Oxford, Oxford University Press, 2011).

⁶⁴ K. Papadakis: *Restructuring enterprises through social dialogue: Socially responsible practices in times of crisis*, DIALOGUE, document de travail n° 19 (Genève, BIT, 2010).

⁶⁵ A. Dornelas et coll.: *Comparative overview analysis of the ways in which the restructuring phenomenon is dealt with worldwide* (Bruxelles, CE/BIT, 2011).

⁶⁶ Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail: *Worker representation and consultation on health and safety: An analysis of the findings of the European survey of enterprises on new and emerging risks* (Luxembourg, 2012).

⁶⁷ BIT: *Sécurité et santé au travail: Synergies entre sécurité et productivité*, Conseil d'administration, 295^e session, Genève, mars 2006, document GB.295/ESP/3.

moins dix salariés dans les Etats membres de l'Union européenne et les pays candidats étaient dotées de structures syndicales ou d'organes du type comité d'entreprise pour le dialogue social, avec des variations allant de plus de 55 pour cent au Danemark, en Finlande et en Suède à moins de 20 pour cent en Grèce et au Portugal⁶⁸. Certains pays veillent à ce que la représentation des travailleurs respecte le principe d'égalité entre les sexes (Allemagne) et soit équilibrée sur le plan générationnel (Belgique et Luxembourg, pour les jeunes)⁶⁹. Environ 77 pour cent des représentants de travailleurs sont informés au moins une fois par an de la situation économique et de la situation de l'emploi de leur entreprise. Les travailleurs sont généralement mieux représentés sur leur lieu de travail dans les pays où la négociation se déroule principalement au niveau national ou sectoriel et où il existe une base législative plus importante en la matière ainsi que dans les grandes entreprises⁷⁰. Les différences de mise en œuvre dans le cadre de l'Union européenne sont en grande partie le reflet des systèmes nationaux de relations professionnelles et du niveau auquel la négociation collective a généralement lieu⁷¹.

129. En Asie, la coopération sur le lieu de travail varie selon les pays. Au Japon, le système des relations professionnelles comprend depuis longtemps des comités paritaires de consultation volontaire entre travailleurs et employeurs pour créer des environnements de travail fondés sur la confiance mutuelle et la performance. La République de Corée est dotée d'une institution similaire mais imposée par la loi. Dans les deux pays, on trouve plutôt ce type de comités dans les entreprises syndicalisées et dans les grandes entreprises⁷², et ils sont nettement plus nombreux en République de Corée qu'au Japon. En Indonésie et aux Philippines, la coopération sur le lieu de travail est un des objectifs visés par les politiques nationales.

130. En Chine et au Viet Nam, le système du Congrès des représentants de travailleurs était influent dans le passé, mais la libéralisation des marchés a remis en cause sa représentativité insuffisante et son formalisme. Le gouvernement chinois s'efforce néanmoins d'étendre ce système à des entreprises qui ne sont pas des entreprises d'Etat et d'en améliorer le fonctionnement en tant qu'élément fondamental des relations sur le lieu de travail⁷³. En Inde, les gouvernements successifs ont essayé d'introduire des systèmes de participation des travailleurs, mais cette initiative a rencontré peu de succès, principalement à cause du morcellement du mouvement syndical et de la réticence des employeurs à partager le pouvoir de décision⁷⁴.

⁶⁸ A. Bryson et coll.: *Workplace employee representation in Europe: An analysis of the European company survey 2009* (Dublin, Eurofound, 2012).

⁶⁹ *Représentation sur le lieu de travail*, Institut syndical européen, 2012, <http://fr.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Belgium/Workplace-Representation> [consulté le 10 décembre 2012]; G. Arrigo et G. Casale: *Une analyse comparative sur la notion de participation des travailleurs* (Genève, BIT, 2010).

⁷⁰ A. Bryson et coll.: *Workplace employee representation in Europe: An analysis of the European company survey 2009* (Dublin, Eurofound, 2012).

⁷¹ *Représentation des salariés sur le lieu de travail*, Institut syndical européen, 2012, <http://fr.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Workplace-Representation2> [consulté le 10 décembre 2012].

⁷² Ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales: *Survey on labour-management communications* (Tokyo, ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales, 2009); K.S. Bae: «Industrial democracy through the Labor-Management Council in non-union firms in South Korea», dans R. Traub-Merz et K. Ngok (dir. de publication): *Industrial democracy in China: With additional studies on Germany, South Korea and Viet Nam* (Beijing, China Social Sciences Press, 2012).

⁷³ Q.C. Do: *Employee participation in Viet Nam*, DIALOGUE, document de travail n° 42 (Genève, BIT, 2012).

⁷⁴ R. Sen: *Employee participation in India*, DIALOGUE, document de travail n° 40 (Genève, BIT, 2012).

131. En Argentine, des dispositions réglementaires octroient exclusivement aux associations de travailleurs reconnues le droit d'être informées de certains aspects de l'activité de l'entreprise liés à la formation professionnelle et à toutes les questions dont il faut avoir connaissance pour engager des négociations collectives fructueuses. Au Brésil, il existe des commissions de conciliation préliminaire (*Comissões de Conciliação Prévia*), qui peuvent être constituées sur une base volontaire au niveau de l'entreprise à titre de mécanisme extrajudiciaire de règlement des conflits et des litiges individuels entre employeurs et travailleurs ⁷⁵.

2.2.3. La prévention et le règlement des conflits

132. Les conflits – individuels ou collectifs – sont un aspect inévitable des relations professionnelles et de la relation de travail. C'est pourquoi il est nécessaire de disposer de mécanismes pour les prévenir, les gérer et les résoudre afin de promouvoir des relations professionnelles harmonieuses, saines et productives. Ces mécanismes sont notamment la facilitation, la médiation, la conciliation et l'arbitrage volontaire, autant de procédures qui peuvent aussi contribuer à promouvoir la négociation collective.

133. De fait que la méthode d'évaluation des conflits du travail diffère entre certains Etats Membres, il n'est pas facile d'effectuer des analyses comparées – sur le plan historique ou géographique – de l'incidence ou de l'issue de ces conflits. Les différences les plus marquées concernent notamment la collecte de données (types de conflits pris en compte, secteurs considérés et fréquence), ainsi que la classification des conflits au moment de la collecte, sans compter l'absence totale de données pour certains pays et/ou certaines années ⁷⁶. On s'est efforcé dans les paragraphes qui suivent de dégager des tendances générales, bien que de nombreuses données ne soient pas totalement comparables.

Conflits individuels

134. Le nombre de conflits individuels du travail a augmenté partout dans le monde: en Afrique (notamment en Afrique du Sud et en République-Unie de Tanzanie), dans les Amériques (Brésil et Etats-Unis), en Asie et dans le Pacifique (Chine ⁷⁷, Japon, Indonésie, Malaisie et Philippines) et en Europe (Espagne, France, Royaume-Uni). En cause, notamment la baisse du taux de syndicalisation, la détérioration des environnements de travail et la hausse du chômage ⁷⁸ (encadré 2.9).

⁷⁵ Baker & McKenzie: *The global employer: Focus on trade unions and works councils* (2012); G. Arrigo et G. Casale: *Une analyse comparative sur la notion de participation des travailleurs* (Genève, BIT, 2010).

⁷⁶ L.J. Perry et P.J. Wilson: *Trends in work stoppages: A global perspective*, document de travail n° 47 (Genève, BIT, 2004); G. Gall: «Quiescence continued? Recent strike activity in nine Western European economies», dans *Economic and Industrial Democracy*, en ligne: <http://eid.sagepub.com/content/early/2012/08/30/0143831X12453956>, août 2012, p. 15; A. Chan: «Strikes in China's export industries in comparative perspective», dans *The China Journal* (n° 65, janv. 2001), p. 30; T. Ackson: *Draft report of a study on preventing and resolving labour disputes in Tanzania*, document de travail (Genève, BIT, à paraître prochainement).

⁷⁷ F. Cai et M. Wang: *Labour market changes, labour disputes and social cohesion in China*, document de travail n° 307 (Paris, OCDE, 2012), <http://www.oecd.org/china/Working%20Paper%20307.pdf> [consulté le 10 décembre 2012].

⁷⁸ S. Jefferys: «Collective and individual conflicts in five European countries», dans *Employee Relations*, vol. 33, n° 6, 2011, pp. 670-687.

Encadré 2.9 Conflits individuels

Sur le continent africain, l'Afrique du Sud fait état d'une augmentation constante de ce type de conflits, le nombre de plaintes pour licenciement abusif étant passé de 82 411 en 2002-03 à 123 458 en 2011-12, soit une hausse de près de 50 pour cent¹. En République-Unie de Tanzanie, la Commission de médiation et d'arbitrage a croulé sous les cas de conflits individuels ces dernières années; le nombre de plaintes est passé de 1 977 en 2006-07 à 12 075 en 2009-10, avant de retomber à 6 449 en 2011-12².

Dans les Amériques, le nombre de plaintes pour discrimination a connu une forte hausse aux Etats-Unis³; au Brésil, il a été fait état de nombreuses reprises, ces dix dernières années, d'une augmentation importante et régulière du nombre des conflits individuels et des conflits collectifs portés devant les juridictions du travail⁴.

En Asie et dans le Pacifique, le Japon et les Philippines ont enregistré une augmentation rapide du nombre de conflits individuels ces vingt dernières années⁵.

En Europe, plusieurs pays, dont l'Espagne, la France et le Royaume-Uni, ont connu une hausse du nombre de plaintes individuelles, consécutives pour la plupart à un licenciement⁶.

¹ P. Benjamin et R. Hulme: *Assessing South Africa's Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration (CCMA)*, document de travail (Genève, BIT, à paraître).

² T. Ackson: *Draft report of a study on preventing and resolving labour disputes in Tanzania*, document de travail (Genève, BIT, à paraître).

³ P. Salvatore, R. Meisburg, D. Omstein et Y. Tarasewicz: *International trends in employment dispute resolution: Counsel's perspectives*, rapport de la Conférence Worlds of Work, Proskauer, organisée par la Faculté de droit de l'Université St John's et le Fitzwilliam College (Université de Cambridge, 21 juillet 2011), pp. 36-37.

⁴ Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do Tribunal Superior do Trabalho: *Dados Demonstrativos: Justiça do Trabalho*, 2011, <http://www.tst.jus.br/documents/10157/190d5bbd-d905-4fc2-81f6-1e92aa89e11e> [consulté le 10 décembre 2012]; F.O. de Labor: «Formas alternativas de solução dos conflitos individuais e coletivos de trabalho», dans *Revista Symposium* (Ano 4, n° 1, janv.-juin 2000), pp. 78-86.

⁵ H. Nakakubo: «Feature articles: Labor dispute resolution system», dans *Japan Labor Review*, vol. 3, n° 1, hiver 2006, p. 2; B.E.R. Bitonio Jr: *Industrial relations and collective bargaining in the Philippines*, document de travail n° 41 (Genève, BIT, 2012).

⁶ Proskauer: *International trends in employment dispute resolution: Counsel's perspectives*, rapport de la Conférence Worlds of Work, organisée par la Faculté de droit de l'Université St John's et le Fitzwilliam College (Université de Cambridge, 21 juillet 2011), pp. 36-37, www.proskauer.com/worlds-of-work-employment-dispute-resolution-systems-across-the-globe-07-21-2011/ [consulté le 17 décembre 2012].

Conflits collectifs

135. Les actions revendicatives récentes ont eu principalement pour motifs la transition économique rapide (par exemple au Viet Nam)⁷⁹, les fortes inégalités (en Afrique du Sud)⁸⁰ et la récession économique (en Grèce)⁸¹. Des facteurs cycliques, comme les cycles de négociations collectives, peuvent aussi avoir une incidence sur le nombre de grèves au cours d'une année donnée, sans expliquer pour autant l'augmentation de ces actions dans de nombreux pays⁸².

⁷⁹ A. Chan: «Strikes in China's export industries in comparative perspective», dans *The China Journal* (n° 65, janv. 2001), p. 30.

⁸⁰ G. Hartford: *The mining industry strike wage: What are the causes and what are the solutions?*, 2012, <http://groundup.org.za/content/mining-industry-strike-wave-what-are-causes-and-what-are-solutions> [consulté le 10 décembre 2012].

⁸¹ CSI: *Rapport annuel des violations des droits syndicaux: Syrie 2012*, 2012, <http://survey.ituc-csi.org/Syria.html?lang=fr#tabs-4> [consulté le 10 décembre 2012].

⁸² Voir par exemple le cas de l'Australie, où la négociation collective n'est pas centralisée mais a lieu au niveau des entreprises et à des moments différents.

136. L'absence de reconnaissance juridique du droit de grève (comme en Chine et dans le secteur public au Koweït)⁸³ où les restrictions légales imposées à l'exercice de ce droit (en Australie et au Viet Nam)⁸⁴ n'ont pas empêché le nombre des mouvements de grève d'augmenter dans ces pays.

137. Si le nombre moyen de journées de travail perdues pour cause de grève est bien plus faible aujourd'hui qu'il y a trente ans⁸⁵, le nombre de conflits collectifs, lui, est en forte hausse (encadré 2.10).

Encadré 2.10 Conflits collectifs

Le nombre de conflits a augmenté dans certains pays, comme l'Afrique du Sud, le Cambodge et le Viet Nam, ainsi que dans plusieurs pays européens appliquant des politiques d'austérité. Les motifs des actions collectives sont complexes et varient selon les régions, les Etats et les secteurs si bien qu'il est difficile de dégager des raisons structurelles.

En Afrique, le Maroc a indiqué que 300 000 journées de travail avaient été perdues pour cause de grève en 2011, soit trois fois plus que l'année précédente¹. En Afrique du Sud, ce chiffre a atteint 20,6 millions en 2010, en nette augmentation par rapport au taux moyen annuel de 3,3 millions de journées perdues en 2004-2009, mais il est retombé à 2,8 millions en 2011².

Dans les Amériques, 411 grèves ont eu lieu au Brésil en 2008, ce qui représente une augmentation par rapport à la moyenne annuelle de 312 grèves pour les six années précédentes. Au Chili, le nombre a progressé de 50 pour cent, passant de 108 en 1999 à 159 en 2008³.

Dans les Etats arabes, la Jordanie et le Koweït ont connu un nombre sans précédent de manifestations liées à des revendications professionnelles et d'arrêts de travail en 2011⁴.

En Asie et dans le Pacifique, le nombre de journées de travail perdues pour cause de grève en Australie a augmenté de 83 pour cent entre l'année se terminant en juin 2011 (159 800 journées de travail perdues) et l'année se terminant en juin 2012 (293 100 journées de travail perdues)⁵. La Chine ne publie aucune statistique officielle mais les grèves semblent toutefois être plus fréquentes dans le pays, généralement sans être organisées à l'initiative de syndicats⁶. Au Viet Nam, le nombre officiel de grèves recensées est passé en moyenne de 111,8 grèves par an pour la période 2000-2005 à 567 grèves par an pour la période 2006-2011⁷. En République de Corée, le nombre de grèves est monté en flèche dans les secteurs de la finance, de la métallurgie et des transports en 2012⁸.

⁸³ A. Chan: «Strikes in China's export industries in comparative perspective», dans *The China Journal* (n° 65, janv. 2001), p. 30; CSI: *Rapport annuel des violations des droits syndicaux: Koweït 2012*, 2012, <http://survey.ituc-csi.org/Kuwait.html?lang=fr#tabs-4> [consulté le 10 décembre 2012]; CSI: *Rapport annuel des violations des droits syndicaux: Syrie 2012*, 2012, <http://survey.ituc-csi.org/Syria.html?lang=fr#tabs-4> [consulté le 10 décembre 2012].

⁸⁴ Loi de 2009 sur le travail équitable en Australie (Fair Work Act); A. Chan: «Strikes in China's export industries in comparative perspective», dans *The China Journal* (n° 65, janv. 2001), p. 30.

⁸⁵ S. Jefferys: «Collective and individual conflicts in five European countries», dans *Employee Relations* (vol. 33, n° 6, 2011), pp. 670-687; G. Gall: «Quiescence continued? Recent strike activity in nine Western European economies», dans *Economic and Industrial Democracy*, publié en ligne à l'adresse: <http://eid.sagepub.com/content/early/2012/08/30/0143831X12453956>, août 2012, p. 15; OCDE: «Grèves», dans *Panorama de la société 2006: Les indicateurs de l'OCDE* (Paris, 2007); B.E.R. Bitonio Jr: *Labour dispute resolution systems in the Asia-Pacific region: A nine country comparison* (Bangkok, BIT, 2008).

En Europe, le nombre de journées de travail perdues pour cause de grève pour 1 000 travailleurs a aussi fortement augmenté au cours de la période 2005-2009 en Espagne, en Irlande et à Malte⁹. Le Royaume-Uni a enregistré une perte de 53 journées de travail pour 1 000 travailleurs en 2011, contre une moyenne de 25 journées sur les cinq années précédentes¹⁰. Par ailleurs, outre les grèves largement médiatisées contre les mesures d'austérité qui ont eu lieu en Espagne, en Grèce, en Italie et au Portugal depuis 2010, on observe une augmentation marquée du nombre de grèves générales en Grèce, en Italie et au Portugal depuis le milieu des années quatre-vingt. Plus précisément, la fréquence des grèves générales et des grèves de l'ensemble du secteur public est passée de 14 pour la période 1986-1996 à 22 pour la période 1997-2008 en Grèce, et de respectivement 7 à 18 en Italie, et 4 à 12 au Portugal pour les mêmes périodes¹¹.

¹ S. Karam: *Strike law tests Moroccan Government reforms*, Reuters (Rabat, 18 avril 2012), <http://www.reuters.com/article/2012/04/18/morocco-strike-idUSL6E8FH3U820120418> [consulté le 29 octobre 2012]; Emarrakech: *Maroc: Augmentation de 77 pour cent du nombre de grèves au premier trimestre 2011*, 30 juin 2011, http://www.emarrakech.info/Maroc-augmentation-de-77-du-nombre-de-graves-au-premier-trimestre-2011_a57061.html [consulté le 10 décembre 2012].

² J. Hofmeyr: *Transformation audit 2011: From inequality to inclusive growth* (Stellenbosch, African Minds, 2012), p. 28; ministère du Travail: *Media statement for the Director-General on Industrial Action Report* (Pretoria, Afrique du Sud, 2011); T. Mkalipi: *Industrial Action 2008 Annual Report* (Pretoria, ministère du Travail, Afrique du Sud, 2011), https://www.labour.gov.za/downloads/documents/annual-reports/industrial-action-annual-report/2008/industrialaction08_preface.pdf [consulté le 10 décembre 2012].

³ LABORSTA: *Grèves et lock-out – 9A Grèves et lock-out, par activité économique*, BIT, http://laborsta.ilo.org/data_topic_F.html [consulté le 10 décembre 2012].

⁴ CSI: *Rapport CSI 2012: Violations des droits syndicaux dans le monde en 2011* (Bruxelles, 2012), <http://survey.ituc-csi.org/?lang=fr> [consulté le 10 décembre 2012].

⁵ Australian Bureau of Statistics: *Industrial Disputes* (Australie, juin 2012), <http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/Lookup/6321.0.55.001Main+Features1Jun%202012?OpenDocument> [consulté le 10 décembre 2012].

⁶ A. Chan: «Strikes in China's export industries in comparative perspective», dans *The China Journal* (n° 65, janv. 2001), p. 44; F. Cai et M. Wang: *Labour market changes, labour disputes and social cohesion in China*, document de travail n° 307 (Paris, OCDE, 2012), <http://www.oecd.org/china/Working%20Paper%20307.pdf> [consulté le 10 décembre 2012].

⁷ *Ibid.*, p. 29; A. Chan et K. Siu: *Strikes and living standards in Viet Nam: The impact of global supply chain and macroeconomic policy*, exposé présenté à un congrès international (Nuremberg, 8-9 oct. 2012).

⁸ H. Jin et J. Lee: *S. Korea's finance workers plan first strike in 12 years*, Reuters, 13 juillet 2012, <http://in.reuters.com/article/2012/07/13/korea-strike-idINL3E8ID0LG20120713>; S. Mundy et J. Song: «Strikes reflect shift in S. Korea politics», dans *Financial Times*, 10 sept. 2012, <http://www.ft.com/intl/cms/s/0/411fcc06-fb34-11e1-a983-00144feabdc0.html#axzz2Ao8xAdCA> [consulté le 10 décembre 2012].

⁹ Eurofound: *Developments in industrial action 2005-2009* (Dublin, 2010).

¹⁰ Office for National Statistics: *Labour disputes, Annual Article 2011, 2012*, <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/bus-register/labour-disputes/annual-article-2011/art---labour-disputes--annual-article-2011.html> [consulté le 10 décembre 2012].

¹¹ G. Gall: «Quiescence continued? Recent strike activity in nine Western European economies», dans *Economic and Industrial Democracy*, publié en ligne, *op. cit.*, août 2012, p. 15.

Les systèmes de règlement des conflits

138. Les mécanismes de règlement des conflits pâtissent souvent d'un certain nombre de défauts: manque d'indépendance et de transparence; coûts élevés et retards dus à un déficit de ressources des administrations et juridictions du travail; lourdeur des procédures et, parfois, inefficacité des solutions, impuissantes à protéger correctement les droits fondamentaux au travail.

139. Ces problèmes ont incité un grand nombre d'Etats Membres à revoir le fonctionnement de ces systèmes au cours de ces dernières décennies. Les grandes tendances observées dans le domaine de la résolution de conflits du travail sont notamment⁸⁶: la création et le renforcement de tribunaux et/ou de juridictions spécialisés

⁸⁶ Les différences qui existent d'un système à l'autre s'expliquent notamment par la source de la réglementation (par exemple convention collective, législation, ou les deux) et les éventuelles distinctions établies entre les conflits aux fins de la réglementation (par exemple conflits individuels par opposition aux conflits collectifs,

ayant compétence en matière de conflits individuels et/ou collectifs (Danemark, Japon et plusieurs pays d'Amérique latine); la conciliation, la médiation et l'arbitrage volontaire pour régler les conflits collectifs (Brésil, Cambodge, Canada, Espagne, Hongrie, Indonésie, Jordanie, Namibie, Philippines et République tchèque); l'établissement de procédures et de voies de recours spéciales pour renforcer la protection judiciaire de la liberté syndicale et du droit de négociation collective (Espagne, Pérou, Uruguay), et la fixation de délais ainsi que d'autres mesures visant à accélérer les procédures et résoudre les différends (Afrique du Sud, Chine, Ghana, Japon et République-Unie de Tanzanie, ainsi que six pays d'Amérique du Sud)⁸⁷.

140. Certaines innovations méritent d'être citées: la création de services consultatifs publics afin de prévenir le durcissement des conflits collectifs (Canada, Espagne et Royaume-Uni); le renforcement du rôle des représentants de l'administration du travail dans la conciliation et/ou la médiation des conflits (Japon, Jordanie, Monténégro et Zimbabwe); l'importance croissante accordée au renforcement des capacités des personnes exerçant des fonctions liées à la conciliation, la médiation et l'arbitrage (Afrique du Sud, Bahamas, Grenade, Haïti, Sainte-Lucie, Saint-Kitts-et-Nevis, Saint-Vincent-et-les Grenadines et Zimbabwe); le recours à la conciliation, à la médiation et/ou à l'arbitrage pour régler les conflits individuels, en particulier dans les cas de licenciement (Afrique du Sud, Australie, Chine, Indonésie, Irlande, Japon); l'autorisation de formuler des demandes et de présenter des preuves oralement dans les procédures de règlement des conflits (Chine et plusieurs pays d'Amérique latine)⁸⁸; l'introduction de dispositions réglementaires à l'effet de rendre obligatoire l'échange d'informations durant les négociations collectives, soit en vertu de l'obligation d'agir de bonne foi, soit en tant qu'obligation distincte (Argentine, Australie, Finlande, Kenya, République-Unie de Tanzanie et Uruguay); la mise en œuvre de mesures spécialement conçues pour faciliter l'accès des travailleurs vulnérables (Australie); la «fusion» des procédures de conciliation et d'arbitrage qui, si les parties sont d'accord, peuvent être menées à bien par la même tierce partie en une journée (Afrique du Sud); et l'établissement de systèmes de suivi des affaires pour collecter, analyser puis diffuser des informations sur les conflits du travail et leur issue (Afrique du Sud et République-Unie de Tanzanie).

2.3. Réformes de la législation du travail

2.3.1. Evolution globale

141. Une étude réalisée par le BIT sur certains aspects des réformes de la législation du travail durant la période 2008-2012 montre que 76 pays sur 144 ont réformé soit leur législation sur les institutions et les mécanismes de dialogue social, soit leur législation sur la protection de l'emploi, voire les deux⁸⁹. Une analyse de 40 cadres nationaux de développement réalisée en 2012 a révélé que dans 25 pays la réforme de la législation du

conflits sur les droits par opposition aux conflits d'intérêts, et différentes catégories de conflits sur les droits et de conflits d'intérêts).

⁸⁷ Chili, Colombie, Equateur, Pérou, Uruguay et République bolivarienne du Venezuela. Deux pays d'Amérique centrale, le Costa Rica et le Nicaragua, ont entrepris des réformes similaires. A. Ciudad Reynaud: «Las reformas procesales emprendidas en América Latina», dans *Revista de Derecho Procesal* (n^{os} 3-4, 2010).

⁸⁸ A. Ciudad Reynaud: «Las reformas procesales emprendidas en América Latina», dans *Revista de Derecho Procesal* (n^{os} 3-4, 2010).

⁸⁹ BIT: «Employment protection and industrial relations: Recent trends and labour market impact», dans *World of Work Report 2012: Better jobs for a better economy (Rapport sur le travail dans le monde 2012: De meilleurs emplois pour une économie meilleure)* (Genève, IIES, 2012), pp. 35-57.

travail était à l'ordre du jour en vue de soutenir le développement du secteur privé ou de favoriser une bonne gouvernance. Toutes les régions et sous-régions du monde ont connu des réformes de la législation du travail. C'est en Asie centrale et en Europe que se trouvent le plus grand nombre de pays engagés sur cette voie.

142. Dans certaines régions, en particulier dans les pays en développement, les réformes ont plutôt amélioré le cadre du dialogue social. Dans d'autres, principalement dans les pays industrialisés, certaines réformes ont réduit la portée du dialogue social, le droit de négociation collective des travailleurs et l'autonomie des parties à la négociation. Les réformes motivées par des politiques d'ajustement structurel ou d'austérité ont parfois décentralisé les relations professionnelles, notamment dans les pays à forte tradition de négociation aux niveaux national et sectoriel.

2.3.2. Tendances régionales

143. Il est ressorti de la discussion récurrente de 2012 sur les principes et droits fondamentaux au travail que le respect universel des principes fondamentaux de la liberté syndicale et de la négociation collective n'était pas encore devenu effectif⁹⁰ malgré les progrès constatés dans certains domaines et l'amélioration de diverses tendances régionales. Certains Etats Membres ont toutefois amendé leur Constitution pour mieux protéger les principes et les droits relatifs à la liberté syndicale.

Afrique

144. Les réformes qui ont eu lieu en Afrique ces cinq dernières années visaient pour la plupart à promouvoir les institutions et les mécanismes de dialogue social. Neuf des 40 pays africains sur lesquels portait l'étude ont modifié leur législation en la matière. Quelques pays ont adopté des amendements à l'effet de promouvoir un système national de dialogue tripartite (en particulier le Cap-Vert et Djibouti). D'autres ont modifié les textes réglementant les droits des syndicats (comme le Kenya et le Sénégal), le processus de la négociation collective (Maurice, Rwanda et Swaziland) et la résolution des différends par des mécanismes favorisant le dialogue social bipartite (Mozambique). En revanche, la République démocratique du Congo a mis à mal son engagement en faveur du dialogue social lorsque, pour des raisons d'ordre budgétaire, elle a dissous par décret l'institution nationale tripartite qui en était chargée.

Amériques

145. Dans le prolongement des politiques d'ajustement structurel des années quatre-vingt-dix et deux mille, les réformes de la législation du travail en cours dans bon nombre de pays d'Amérique latine semblent désormais mettre l'accent sur la promotion du dialogue social. Au cours des cinq dernières années, plusieurs pays – principalement en Amérique du Sud – ont modifié leurs lois.

146. Certaines réformes menées en Amérique du Sud ont consacré la protection du droit syndical et du droit de négociation collective dans les constitutions nationales. La plupart des modifications ont amélioré le cadre juridique sur lequel fonder la promotion de la négociation collective (par exemple dans le cas de l'Etat plurinational de Bolivie). D'autres pays (comme le Brésil et l'Uruguay) ont renforcé le rôle des fédérations centrales dans les structures tripartites et leur droit de représenter les travailleurs lorsque aucun autre mécanisme de représentation n'est prévu pour eux. Des Etats Membres ont aussi revu la réglementation du droit de négociation collective, y compris les règles

⁹⁰ BIT: *Principes et droits fondamentaux au travail: Traduire l'engagement en action*, Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève, 2012.

relatives à la représentativité des syndicats (notamment El Salvador et l'Equateur) ou ont renforcé le rôle des syndicats dûment constitués dans la négociation des conventions collectives (par exemple le Panama et la République bolivarienne du Venezuela). Certains pays ont amélioré leurs systèmes de règlement des différends du travail (comme l'Equateur et le Pérou) ou modifié leurs lois sur le règlement des conflits par voie judiciaire afin de faciliter l'accès aux tribunaux du travail et de garantir leur efficacité (notamment le Nicaragua et l'Uruguay).

147. En Amérique du Nord, d'une manière générale, les lois n'ont pas renforcé la négociation collective. Aux Etats-Unis, les initiatives visant à renforcer la reconnaissance des syndicats et les droits de négociation ont été ébranlées lorsque le Congrès a rejeté le projet de loi sur le libre choix des salariés (*Employee Free Choice Act*)⁹¹. Dans deux Etats, la négociation collective dans le secteur public a été affaiblie par la loi même si, par la suite, les réformes concernées ont été annulées ou limitées dans leurs effets par une décision de justice ou un vote populaire (voir la partie «La fonction publique» dans la section 2.2.1). Au Canada, une décision de la Cour suprême de 2007 a accordé une protection constitutionnelle au processus de négociation collective⁹². Toutefois, le Saskatchewan a introduit des amendements qui limitent l'accès à la négociation collective, interdisant les grèves dans tout service jugé essentiel par l'employeur à moins que ce dernier n'en décide autrement par la négociation. Il a aussi durci les critères exigés des syndicats pour accéder à la négociation.

Etats arabes

148. Dans les Etats arabes, seuls deux pays ont modifié leur législation sur le dialogue social. En Jordanie, le droit de constituer un syndicat officiel a été précisé, et le droit d'adhérer à des syndicats a été étendu pour la première fois aux travailleurs étrangers. Au Koweït, le droit de constituer un syndicat s'applique désormais aux travailleurs du secteur privé et un pluralisme syndical limité a été instauré au niveau local. Les deux pays, en revanche, continuent à n'autoriser qu'une fédération syndicale unique, à laquelle tous les syndicats sont tenus de s'affilier. Dans les pays du Golfe, les travailleurs migrants ne jouissent toujours pas des droits syndicaux fondamentaux et n'ont pas accès aux mécanismes de dialogue social.

Asie et Pacifique

149. Les cadres institutionnels régissant les relations professionnelles sont à des stades de développement très inégaux (section 2.2.1), comme le montrent les différents types d'amendements apportés à la législation. Les pays qui sont passés à une gouvernance plus démocratique, comme l'Indonésie, se sont employés à renforcer le droit d'organisation et à instituer des procédures de reconnaissance de la négociation. Plusieurs pays en transition, tels que la Mongolie et le Viet Nam, ont engagé des initiatives législatives (et institutionnelles) visant à établir de nouveaux systèmes de relations professionnelles.

150. Parmi les pays qui ont procédé à des réformes globales durant les cinq dernières années figurent la Chine (2009)⁹³, la République démocratique populaire lao (2008)⁹⁴,

⁹¹ Projet de loi déposé devant les deux chambres du Congrès américain le 10 mars 2009. Voir *Employee Free Choice Act* (H.R. 1409 et S. 560) du 10 mars 2009.

⁹² Dans «*Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Association v. British Columbia*», la Cour suprême a décidé que la Charte des droits et libertés du Canada accordait aussi une protection au droit de négociation collective des syndicats.

⁹³ Loi sur le contrat de travail, loi sur la promotion de l'emploi et loi sur la médiation et l'arbitrage.

⁹⁴ Loi révisée sur le travail (2006) et loi révisée sur les syndicats (2008).

la République des Maldives (2008, 2009)⁹⁵ et le Viet Nam (2012)⁹⁶. Durant la période 2008-2012, les lois sur le dialogue social ont été amendées dans huit des 27 pays inclus dans l'étude. La plupart des changements visaient à améliorer et à promouvoir les institutions et les mécanismes de dialogue social.

151. Plusieurs pays ont pris des mesures pour renforcer les droits syndicaux (Viet Nam) ou pour promouvoir ou améliorer les mécanismes de négociation collective (République des Maldives). Avec l'aide de l'OIT, le Myanmar a adopté une loi visant à faciliter la constitution de syndicats. Ailleurs, les amendements apportés aux lois consistaient notamment en de nouvelles dispositions tendant à faciliter la négociation, aussi bien dans des contextes plurisyndicaux (comme en République de Corée) qu'au profit de catégories spécifiques de travailleurs (comme les travailleurs faiblement rémunérés en Australie). D'autres pays ont institué des réformes visant à promouvoir des systèmes efficaces de règlement des différends du travail (par exemple la Chine, avec ses règles sur la consultation et la médiation des conflits du travail dans l'entreprise, et l'Indonésie, avec son guide sur le règlement des différends du travail par la négociation bipartite).

152. Les Fidji ont pris une autre direction: un décret de 2011 prévoit la participation du gouvernement à l'élection des représentants syndicaux et permet aux employeurs d'annuler des conditions d'emploi négociées collectivement.

Europe

153. Plusieurs pays européens ont modifié les modèles de négociation collective en vigueur pour favoriser les ajustements de salaires qui prennent en compte les différences de productivité entre les régions et entre les entreprises. D'une manière générale, les réformes ont mis l'accent sur la négociation au niveau de l'entreprise plutôt qu'au niveau sectoriel ou national, ont revu le principe du traitement le plus favorable⁹⁷ (en donnant la priorité aux accords conclus au niveau de l'entreprise, même lorsque leurs dispositions s'écartent de celles des conventions sectorielles ou de la législation nationale), et ont mis un terme à l'extension des conventions collectives⁹⁸.

154. En Grèce, par exemple, les modifications apportées à la législation prévoient que le salaire minimum national ne sera plus fixé par une convention collective générale de portée nationale mais par le gouvernement. Selon les nouvelles dispositions, les conventions collectives conclues au niveau des entreprises peuvent prévaloir sur les conventions sectorielles, même lorsque celles-ci sont plus favorables aux travailleurs. Les modifications apportées ont aussi supprimé l'extension des conventions pour une durée déterminée. D'autres réformes ont autorisé les employeurs à conclure des accords collectifs avec des associations de personnes, et ce malgré les objections exprimées par

⁹⁵ Les droits d'organisation et de grève des travailleurs ont été reconnus pour la première fois dans une nouvelle Constitution adoptée en 2008. Une nouvelle loi sur l'emploi a été adoptée en 2009.

⁹⁶ Loi révisée sur les syndicats (2012).

⁹⁷ En vertu de ce principe, les conventions collectives conclues aux niveaux sectoriel, de l'entreprise ou de la branche professionnelle ne peuvent pas prévoir de conditions de travail qui soient moins favorables aux travailleurs que celles fixées par les conventions collectives générales de portée nationale. Ce principe vise depuis toujours à éviter l'affaiblissement du système de négociation collective par des clauses d'exemption ou autres clauses dérogoires.

⁹⁸ Par exemple, en Slovaquie, la loi n° 557 (2010) et, en Italie, l'*Accordo interconfederale fra Confindustria e CGIL, CISL e UIL* du 28 juin 2011.

les syndicats au motif que ces associations ne jouissent pas des mêmes garanties d'indépendance que les syndicats⁹⁹.

155. L'Espagne a aussi adopté des mesures qui privilégient les conventions collectives conclues au niveau de l'entreprise et excluant temporairement, pour des raisons économiques, techniques, organisationnelles ou liées à la production, des conditions de travail antérieurement établies par convention collective¹⁰⁰. L'Italie a adopté des mesures prévoyant qu'une convention d'entreprise pourra déroger aux dispositions conventionnelles et légales, y compris celles qui régissent les licenciements¹⁰¹. En Roumanie, la loi sur le dialogue social (2011) a mis fin à la négociation collective au niveau national et remplacé l'application universelle systématique des accords sectoriels par un système exigeant la présentation d'une requête au gouvernement pour toute extension d'une convention ainsi que l'agrément du Conseil national tripartite pour le dialogue social¹⁰².

156. Dans certains pays, les comités d'entreprise ont été habilités à conclure des accords et à assumer des fonctions auparavant réservées aux syndicats. La Hongrie a accordé à d'autres organes de représentation des travailleurs certains droits qui étaient jusqu'alors la prérogative des syndicats. Les comités d'entreprise sont désormais les seuls, dans ce pays, à pouvoir être consultés sur certaines questions (notamment les transferts d'entreprise et les licenciements collectifs). En outre, les conventions collectives peuvent maintenant déroger à certaines dispositions du Code du travail, même lorsque cela pénalise les travailleurs. D'autres pays ont adopté de nouvelles procédures pour établir la représentativité d'un syndicat aux fins de la négociation collective. En Roumanie, la loi sur le dialogue social (2011) a relevé le nombre minimum d'employés d'une entreprise devant être affiliés à un syndicat pour que celui-ci soit considéré comme représentatif et autorisé à négocier une convention collective avec un employeur unique: ce seuil doit désormais être d'au moins la moitié des employés plus un (contre un tiers auparavant)¹⁰³.

157. Ces politiques traduisent, d'une part, les effets de la crise financière mondiale et, plus récemment, de la crise de la zone euro et, d'autre part, l'influence des institutions européennes et du FMI dans les pays sollicitant une aide financière pour gérer la crise de la dette souveraine. Au début de la crise mondiale, la participation des partenaires sociaux à l'élaboration de politiques économiques et sociales a permis à certains pays européens de convenir, au sein d'une structure tripartite, de trains de mesures en réponse à la crise du marché de l'emploi (section 2.4). Mais, à mesure que la crise s'aggravait et se transformait en crise de la dette souveraine, avec des taux d'intérêt hautement volatils, les gouvernements ont préféré agir unilatéralement ou les syndicats n'ont plus été prêts à accepter de nouvelles mesures d'austérité.

⁹⁹ Loi n° 3845 (2010); loi n° 3899 (2010); loi n° 3986 (2011); loi n° 4024 (2011); BIT: *Report on the High-Level Mission to Greece* (Athènes, 19-23 sept. 2011); BIT, Comité de la liberté syndicale: *365^e rapport du Comité de la liberté syndicale*, cas n° 2820, Conseil d'administration, 316^e session, nov. 2012, document GB.316/INS/9/1, paragr. 784-1003.

¹⁰⁰ Décret-loi royal n° 7 (2011).

¹⁰¹ Art. 8 du décret n° 138 du 12 août 2011.

¹⁰² Pour qu'une convention collective soit juridiquement contraignante au niveau sectoriel, plus de 50 pour cent des employés du secteur doivent travailler pour des entreprises qui sont membres des organisations d'employeurs signataires. Sinon, la convention peut être enregistrée mais elle ne sera en vigueur qu'au niveau des «groupes d'unités». C. Ciutacu: *National unique collective agreement ended by law*, Eurofound, 2011, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2011/07/articles/ro1107029i.htm> [consulté le 10 décembre 2012].

¹⁰³ C. Ciutacu, *op. cit.*

158. Les réformes de la législation du travail qui se multiplient en Europe marquent une rupture avec la longue tradition de dialogue social, qui avait jusque-là privilégié le consensus¹⁰⁴. Or, s'il est vrai que la réglementation du travail doit tenir compte du contexte économique et social de chaque pays et n'a pas à suivre un modèle unique, les réformes devraient néanmoins reposer sur le dialogue social. Les crises ne devraient pas affaiblir des institutions de grande valeur – que l'on a mis des générations à édifier – au profit d'avantages économiques ou budgétaires à court terme réels ou supposés. (Voir aussi les sections 2.4.1. et 2.4.2.)

2.4. Le dialogue social tripartite au niveau national

159. Dans des sociétés de plus en plus complexes, le dialogue social tripartite est indispensable à des relations professionnelles harmonieuses et à une croissance économique continue. Il est souvent appelé à jouer un rôle crucial s'agissant de créer le consensus, de promouvoir l'équité et de maintenir la cohésion sociale lors de l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques économiques et sociales – lesquelles peuvent ensuite s'articuler avec d'autres échelons du dialogue social, notamment la négociation collective aux niveaux de la branche et de l'entreprise.

160. Le dialogue social tripartite national peut prendre des formes différentes selon les traditions du pays, et ses institutions peuvent avoir différentes appellations, comme «conseil économique et social» (encadré 2.11) ou «conseil tripartite du travail». Outre qu'il permet de parvenir au consensus et à des propositions négociées de politiques économiques et sociales, le dialogue social a toujours visé à faciliter les situations de transition à la suite de crises et de bouleversements tels que la fin de régimes autoritaires, l'abandon d'une économie planifiée, les ajustements structurels et les situations de tensions professionnelles et économiques particulièrement graves – notamment les grèves de longue durée et l'application de politiques d'austérité¹⁰⁵.

Encadré 2.11 Les conseils économiques et sociaux

Ces conseils sont des institutions conçues pour assurer la participation démocratique des partenaires sociaux, et parfois d'autres groupes de la société civile, à la gouvernance des affaires publiques.

Nombre d'entre eux sont membres de l'Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires (AICESIS). Sur les 95 membres de l'association, 27 viennent d'Afrique, 20 d'Asie, 18 d'Amérique latine et 30 d'Europe.

En dépit de leur nombre croissant, ces conseils ne sont pas très connus du grand public. Beaucoup manquent de solidité et ne jouent qu'un rôle marginal dans l'élaboration des politiques. Leur mandat et leurs compétences sont souvent mal définis, et ils disposent pour la plupart de peu de ressources. Ces conseils doivent faire connaître leur action afin d'être plus visibles et de renforcer leur influence sur les processus d'élaboration de politiques et les processus législatifs.

Source: Partenariat AICESIS-UNDESA: «Global knowledge base on economic and social councils and similar institutions», document de travail de l'AICESIS, juillet 2011.

¹⁰⁴ Les experts du BIT et des organes conventionnels régionaux ont fait savoir que des aspects fondamentaux des institutions du marché du travail et de la législation du travail avaient été mis à mal dans plusieurs pays européens. BIT: *365^e rapport du Comité de la liberté syndicale*, Conseil d'administration, 316^e session, nov. 2012, document GB.316/INS/9/1, paragr. 784-1003; Organisation des Nations Unies: *Allocution du président du Comité des droits économiques, sociaux et culturels*, Assemblée générale des Nations Unies, 67^e session, New York, oct. 2012.

¹⁰⁵ T. Fashoyin: «Coopération tripartite, dialogue social et développement national», dans *Revue internationale du Travail* (vol. 143, n^o 4, déc. 2004), pp. 371-403.

161. Des mécanismes de dialogue social tripartite au niveau national ont été établis et sont utilisés dans 80 pour cent environ des Etats Membres de l'OIT, quoique avec une efficacité inégale. Là où elles fonctionnent bien, les institutions aident les partenaires tripartites à traiter des problèmes économiques et sociaux au niveau central, ce qui garantit un certain degré de coordination et de solidarité qui ne peut pas être facilement atteint à des niveaux décisionnels inférieurs. Dans certains cas, des organes tripartites sont établis spécifiquement pour promouvoir l'Agenda du travail décent de l'OIT (encadré 2.12).

Encadré 2.12

Dialogue social et politiques économiques et sociales au Brésil

Au Brésil, le dialogue social est présent à toutes les étapes de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques économiques et sociales, et la notion de travail décent est un élément central du programme d'action des pouvoirs publics.

Ces dix dernières années, le pays a créé, maintenu en activité et renforcé des conseils, commissions et autres organes nationaux de concertation dans pratiquement tous les domaines des politiques sociales, économiques et du travail, avec la participation active des partenaires sociaux. Les domaines d'action concernés sont: l'égalité entre les sexes et entre les races, le salaire minimum, l'immigration, les relations internationales, les conditions de travail dans le secteur portuaire, la prévention et l'élimination du travail des enfants et du travail forcé, la sécurité sociale, la sécurité et la santé des travailleurs, les politiques économiques et sociales de la présidence du Brésil, les conditions de travail dans le secteur de la canne à sucre, les conditions de travail dans le bâtiment et la construction, l'emploi des jeunes et les relations professionnelles en général.

Non seulement ces conseils, commissions et autres instances favorisent la discussion entre les partenaires sociaux mais ils élaborent aussi des propositions concrètes pour orienter la législation, la réglementation et les mesures qui seront adoptées.

Par ailleurs, le Brésil s'est doté d'un groupe de travail tripartite pour l'Agenda national du travail décent (GTT-ANTD) qui s'emploie à intégrer la notion de travail décent à tous les niveaux de l'action des pouvoirs publics. Un sous-comité de ce groupe de travail a élaboré un agenda national du travail décent en faveur des jeunes.

162. La promotion et la ratification de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, qui était ratifiée par 133 pays en novembre 2012, semblent avoir lancé une dynamique de multiplication des mécanismes de dialogue social tripartite au niveau national (encadré 2.13).

Encadré 2.13

Les effets de la convention n° 144 sur les consultations tripartites

De nouveaux organes chargés d'assurer la tenue de consultations tripartites ont été constitués ces cinq dernières années dans plusieurs pays, notamment le Bangladesh, la Colombie, la Jordanie, le Kenya et le Koweït.

Ces organes traitent de questions en lien avec les salaires minima et les principes et droits fondamentaux au travail. Dans les pays où des organes tripartites étaient déjà établis, la convention n° 144 a contribué à améliorer l'efficacité des procédures de dialogue social. Elle a notamment incité les partenaires sociaux à formuler des observations sur les rapports établis par le BIT (comme en Arménie, au Japon et en République tchèque); permis aux représentants des partenaires sociaux de participer aux processus de décision dès leur tout premiers stades (Afrique du Sud); suscité la création, au sein des ministères du travail, de nouvelles unités et commissions chargées

de préparer les consultations tripartites sur les normes internationales du travail (Togo), ou encouragé les échanges de vues sur des questions spécifiques touchant le marché du travail au niveau national, comme un salaire minimum et les mesures à prendre face à la crise mondiale (Inde, Indonésie, Pérou et Turquie).

Les consultations tripartites ont permis à plusieurs pays, notamment l'Albanie, le Bénin, les Etats-Unis et la Slovaquie, de faire enregistrer la ratification ou de ratifier d'autres conventions de l'OIT, ou de préparer le terrain en vue de leur ratification.

Source: BIT: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Rapport III (Partie 1A), Conférence internationale du Travail, 100^e session, Genève, 2011; BIT: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Rapport III (Partie 1A), Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève, 2012.

163. Ces dix dernières années, les programmes d'action de ces mécanismes et les thèmes traités ont pris de l'ampleur. Les accords tripartites nationaux, souvent sous la forme de «pactes sociaux»¹⁰⁶, ont été utilisés pour faire face aux crises et autres bouleversements de la société¹⁰⁷. Les questions traitées portaient notamment sur la fixation des salaires et la définition d'objectifs en matière d'inflation; la sécurité sociale (en particulier l'assurance-chômage); la formation professionnelle et les politiques actives du marché du travail; la protection de l'emploi; l'économie informelle; la protection des groupes vulnérables, et la gestion de la réforme des retraites¹⁰⁸.

164. Certains mécanismes portaient aussi sur les questions macroéconomiques, les politiques commerciales et d'investissement, et les politiques industrielles¹⁰⁹. Dans certains cas, des organes tripartites spécialisés ont été créés, comme dans le domaine de la SST ou de l'inspection du travail (section 2.4.4). La crise économique mondiale de 2008-09 a remis l'accent sur le rôle du dialogue social comme élément clé des stratégies de relance.

2.4.1. Le tripartisme, un système bien utilisé face à la crise mondiale en 2008-2010

165. Des travaux de recherche effectués par le BIT montrent que, dans 51 des 131 pays (39 pour cent) pour lesquels des données étaient disponibles, les principales mesures prises face à la crise ont été arrêtées en consultation avec les partenaires sociaux. Les pays où la tradition de partenariat social n'est pas fermement ancrée y ont moins eu recours: 22 pour cent des pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord, 30 pour cent des pays d'Europe centrale et du Sud-Est, 35 pour cent des pays d'Afrique subsaharienne et la moitié des économies avancées¹¹⁰.

166. Entre 2008 et 2010, les pays dotés des systèmes de relations professionnelles les plus développés et institutionnalisés ont réagi plus rapidement et dans un plus grand

¹⁰⁶ P. Pochet et coll. (dir. de publication): *After the euro and enlargement: Social pacts in the EU* (Bruxelles, ETUI et Observatoire social européen, 2010), p. 413.

¹⁰⁷ L. Baccaro et S.H. Lim: «Social pacts as coalitions of “weak” and “moderate”»: Ireland, Italy and South Korea in comparative perspective», dans *European Journal of Industrial Relations*, vol. 13, n° 1, mars 2007, pp. 27-46.

¹⁰⁸ H. Sarfati et Y. Ghellab: *The political economy of pension reforms in times of global crisis: State unilateralism or social dialogue?*, DIALOGUE, document de travail n° 37 (Genève, BIT, 2012), p. 29.

¹⁰⁹ BIT: *Concrétiser le travail décent en Europe et en Asie centrale*, Rapport du Directeur général, vol. I, Partie 1, huitième Réunion régionale européenne de l'OIT, Lisbonne, Portugal, 9-13 fév. 2009 (Genève, 2009), p. 110.

¹¹⁰ BIT: «Employment protection and industrial relations: Recent trends and labour market impact», dans *World of Work Report 2012 (Rapport sur le travail dans le monde 2012)* (Genève, IIES, 2012), pp. 35-57.

souci de prévention ¹¹¹: les gouvernements ont pris des dispositions pour coopérer avec les partenaires sociaux dès le début de la crise ¹¹².

167. Les mesures de lutte contre la crise décidées par des organes tripartites contenaient un large éventail de mesures visant, par exemple, à encourager le partage du travail, à accroître les possibilités de formation et à renforcer la protection sociale ou à fournir un soutien financier pour assurer la viabilité des entreprises, ou encore à créer des emplois grâce à des programmes de développement des infrastructures publiques. L'objectif principal était le plus souvent de sauvegarder les emplois tout en assurant la viabilité des entreprises. Pour que les travailleurs ne perdent pas leur emploi, il a fallu un panachage de mesures publiques et de mesures relevant des entreprises.

168. Certaines mesures tripartites résultaient directement de l'adoption du Pacte mondial pour l'emploi par la Conférence internationale du Travail en juin 2009, comme cela a été le cas en Afrique du Sud, en Bulgarie et en Indonésie. Dans plusieurs pays, par exemple en Belgique, au Chili et en Pologne, les accords tripartites ont été appuyés par un instrument législatif. En revanche, les efforts de consultation n'ont pas permis d'aboutir à des résultats concrets dans de nombreux autres pays, soit parce qu'il n'y pas eu de consensus entre le gouvernement et les partenaires sociaux (par exemple au Cambodge, en Lettonie, en Roumanie et en Serbie), soit parce qu'une partie s'est retirée des négociations (République de Corée) ¹¹³.

2.4.2. Le tripartisme, une occasion manquée face à la crise de la dette publique en Europe ¹¹⁴

169. Après avoir connu des expériences positives en matière de dialogue social tripartite au niveau national au tout début de la crise financière, quelques pays européens soumis à des pressions concernant leur dette publique ont adopté des politiques d'austérité, le plus souvent sans avoir recours au dialogue social.

170. En Grèce, en Irlande, en Lettonie, au Portugal, en Roumanie et au Royaume-Uni, les mesures d'austérité visaient à réduire rapidement le déficit budgétaire en diminuant les dépenses publiques, en supprimant diverses subventions, en augmentant le prix de l'électricité et la taxe sur la valeur ajoutée, en gelant les salaires dans la fonction publique, en plafonnant le montant des retraites et en réduisant le montant ou en retardant le versement des prestations sociales. La plupart de ces Etats ont décrété que l'austérité était non négociable, court-circuitant tout dialogue social. Quand les gouvernements ont consulté les partenaires sociaux sur le contenu des plans, comme en Irlande, ils ont fait des concessions et les syndicats ont approuvé les mesures.

171. Dans certains pays (par exemple l'Espagne, la Grèce et la Roumanie), les politiques d'austérité ont été accompagnées de mesures visant à restreindre la portée des négociations collectives et des consultations tripartites (section 2.2).

¹¹¹ L. Baccaro et S. Heeb: *Social dialogue during the financial and economic crisis: Results from the ILO-World Bank inventory using a Boolean analysis on 44 countries*, DIALOGUE, document de travail n° 31 (Genève, BIT, 2011).

¹¹² L. Rychly: *Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions*, DIALOGUE, document de travail n° 1 (Genève, BIT, 2009), pp. 12-15.

¹¹³ L. Baccaro et S. Heeb: *Social dialogue during the financial and economic crisis: results from the ILO-World Bank inventory using a Boolean analysis on 44 countries*, DIALOGUE, document de travail n° 31 (Genève, BIT, 2011).

¹¹⁴ Y. Ghellab et K. Papadakis: «The politics of economic adjustment in Europe: State unilateralism or social dialogue», dans *The global crisis: Causes, responses and challenges* (Genève, BIT, 2011), pp. 81-91.

172. L'adoption de mesures d'austérité dans un contexte de récession a été contestée et a sérieusement mis à mal le dialogue social dans les pays concernés. Les partenaires sociaux ont souvent eu des positions divergentes sur la question. La majorité des syndicats s'y sont opposés en faisant valoir que cela allait réduire la demande globale, ce qui entraînerait un effet de récession. Ils ont aussi fortement critiqué le fait que le dialogue social ait été exclu lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des réformes des politiques, ainsi que la précipitation avec laquelle ces réformes ont eu lieu et le caractère permanent des mesures. Certaines organisations d'employeurs ont soutenu les gouvernements dans leur démarche d'assainissement budgétaire, mais souvent en émettant des réserves au sujet de mesures spécifiques. Il est aussi arrivé qu'elles se distancient des politiques d'austérité en raison de leur effet négatif sur la demande globale et, par conséquent, sur la rentabilité et la viabilité des entreprises, en particulier des PME.

173. En Lettonie, en Roumanie et au Royaume-Uni, certains syndicats n'ayant pas accès au dialogue social tripartite ont fait appel devant les tribunaux des décisions prises par les gouvernements. Des syndicats grecs et espagnols ont soumis leurs observations aux organes de contrôle de l'OIT pour violations présumées de conventions ratifiées. S'agissant de la Grèce, une mission de haut niveau de l'OIT s'est rendue dans le pays¹¹⁵ à la demande de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR)¹¹⁶ et de la Commission de l'application des normes de la Conférence en 2011¹¹⁷. En se fondant sur les conclusions de la mission de haut niveau, la CEACR a formulé des observations sur l'application de 11 conventions, notamment la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Le Comité de la liberté syndicale¹¹⁸ a formulé des conclusions et des recommandations sur le cas n° 2820 concernant des allégations de violations des normes et des principes de liberté syndicale en Grèce en novembre 2012. Il a relevé un déficit important de dialogue social et la modification du cadre institutionnel des droits fondamentaux de liberté syndicale et de négociation collective (encadré 2.14). Le Comité européen des droits sociaux a également rendu des décisions critiquant ces mesures quand il a examiné celles-ci à la lumière des obligations souscrites au titre de la Charte sociale européenne en 2012¹¹⁹.

¹¹⁵ BIT: *Report on the High-Level Mission to Greece* (Athènes, 19-23 sept. 2011).

¹¹⁶ BIT: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations* (art. 19, 22 et 35 de la Constitution), Rapport III (Partie 1A), Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève, 2012.

¹¹⁷ La mission de haut niveau s'est rendue dans le pays du 19 au 23 septembre 2011. Des réunions ont ensuite eu lieu avec l'Union européenne et le FMI à Bruxelles et Washington afin d'aider la mission à comprendre la situation sur la base de la proposition formulée par la Commission de l'application des normes.

¹¹⁸ BIT: *365^e rapport du Comité de la liberté syndicale*, Conseil d'administration, 316^e session, nov. 2012, document GB.316/INS/9/1, paragr. 784-1003.

¹¹⁹ Comité européen des droits sociaux (CEDS): *Fédération générale des employés des compagnies publiques d'électricité (GENOP-DEI) et Confédération des syndicats des fonctionnaires publics (ADEDY) c. Grèce*, réclamations n^{os} 65/2011 et 66/2011.

Encadré 2.14

Les relations professionnelles en Grèce pendant la période d'austérité

Le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a examiné la plainte déposée initialement en octobre 2010 par la Confédération générale grecque du travail, la Confédération des fonctionnaires, la Fédération générale des employés de la compagnie nationale d'électricité et la Fédération grecque des employés du secteur privé, et appuyée par la Confédération syndicale internationale, concernant une série de mesures d'austérité prises en Grèce au cours des deux années précédentes dans le cadre du mécanisme international de renflouement de l'économie grecque convenu avec la «troïka»¹.

Tout en étant pleinement conscient du fait que ces mesures avaient été prises dans des circonstances qualifiées de graves et d'exceptionnelles provoquées par une crise financière et économique, le comité a constaté des actes caractérisés et répétés d'ingérence de l'Etat dans des négociations collectives libres et volontaires et un déficit important de dialogue social. Il a mis en évidence la nécessité de promouvoir et de renforcer le cadre institutionnel régissant ces droits fondamentaux.

Le comité a demandé qu'un dialogue social permanent et approfondi soit établi sur toutes les questions soulevées dans la plainte et les conclusions y afférentes afin d'élaborer une vision globale commune des relations professionnelles dans le pays, en pleine conformité avec les principes établis concernant la liberté syndicale et la reconnaissance effective de la négociation collective ainsi qu'avec les conventions pertinentes de l'OIT que la Grèce avait ratifiées. Il a exprimé le vœu que les partenaires sociaux soient pleinement associés, dans le cadre des accords conclus avec la troïka, à toute modification future touchant les aspects fondamentaux des droits humains que sont la liberté syndicale et la négociation collective, qui constituent l'essence même de la démocratie et de la paix sociale.

Le comité a souligné la nécessité et la possibilité effective de faire appel à l'assistance technique du BIT pour réaliser ces objectifs.

¹ Le terme «troïka» fait référence aux équipes de travail de la Commission européenne, de la Banque centrale européenne et du FMI.

Source: http://www.ilo.org/brussels/press/press-releases/WCMS_193435/lang--fr/index.htm [consulté le 15 novembre 2012].

174. Des inquiétudes au sujet de l'impact des mesures d'austérité sur les droits économiques, sociaux et culturels ont aussi été exprimées par le président du Comité des droits économiques, sociaux et culturels dans une allocution prononcée à l'Assemblée générale des Nations Unies le 23 octobre 2012, ainsi que par le Haut Commissariat aux droits de l'homme¹²⁰.

175. Quelques pays européens frappés par la crise de la dette ont continué de recourir au dialogue social pour tenter de régler les problèmes. Ainsi, en 2012, le nouveau gouvernement français a cherché à créer un consensus sur les mesures de relance de l'économie qu'il prévoyait de prendre. En novembre 2011, les partenaires sociaux de la Finlande ont conclu avec l'appui du gouvernement un accord-cadre visant à assurer la compétitivité des entreprises et la protection de l'emploi.

2.4.3. D'autres obstacles pour le tripartisme

176. De nombreux pays ont encore du mal à exploiter tout le potentiel du tripartisme. Selon l'expérience de l'OIT, dans de nombreux pays les institutions tripartites jouent, au mieux, un rôle marginal dans l'élaboration des politiques, disposent de peu de ressources et ne sont sollicitées que sporadiquement. En outre, il arrive fréquemment que les

¹²⁰ *Austerity measures may violate human rights*, Haut Commissariat aux droits de l'homme, oct. 2012, <http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/AusterityMeasures.aspx> [consulté le 7 novembre 2012].

gouvernements ne tiennent pas compte de leurs conclusions lors de la conception des politiques économiques et sociales.

177. Le manque de confiance dans le dialogue et le tripartisme peut être le signe d'un engagement frileux des gouvernements envers ce dernier et d'un déficit de réelle coopération avec les partenaires sociaux pour l'élaboration des stratégies nationales de développement. Le dialogue social national ne peut pas donner sa pleine mesure si les droits de liberté syndicale et de négociation collective ne sont pas respectés et si les partenaires sociaux sont faibles ou présentent un front désuni. Des budgets serrés ou inexistantes peuvent aussi empêcher les institutions tripartites de bien fonctionner. Pour être efficaces, ces institutions doivent pouvoir s'appuyer sur la volonté politique des gouvernements et des partenaires sociaux. Il est également indispensable qu'elles disposent de capacités techniques et qu'un climat de confiance mutuelle s'établisse entre les protagonistes et envers le mécanisme lui-même.

178. Il peut aussi arriver que les gouvernements considèrent le dialogue social comme un processus lent, retardant des décisions qui devraient être mises en œuvre rapidement. L'expérience montre pourtant que le temps consacré à ce dialogue pour parvenir à un consensus est un bon investissement quand il permet de rallier un large appui social et politique aux réformes et aux mesures qui s'imposent. En effet, les gains de temps réalisés si l'on parvient à appliquer les réformes rapidement et sans heurts peuvent procurer des avantages économiques et concurrentiels non négligeables ¹²¹.

179. Les acteurs et les institutions du dialogue social peuvent aussi avoir une marge de manœuvre réduite pour des délibérations démocratiques sur les politiques nationales économiques et sociales, en raison des contraintes liées à l'intégration économique – dans le cadre, notamment, de l'Union européenne, du MERCOSUR, de l'ASEAN et de la SADC. Cette intégration, en effet, transfère la prise de décisions sur certaines questions essentielles à des instances supranationales où la représentation des partenaires sociaux peut être minime, voire inexistante. Les acteurs et les institutions du dialogue social commencent néanmoins à se faire entendre aux niveaux régional ou sous-régional pour contribuer qu'un meilleur équilibre s'instaure entre les objectifs économiques et sociaux (section 2.5).

2.4.4. Le tripartisme et l'élaboration de politiques inclusives

180. En dépit des obstacles qui ont été évoqués plus haut, le dialogue social tripartite au niveau national a offert des possibilités de consensus et orienté les politiques économiques et sociales ces dix dernières années. Il a permis d'établir une coopération entre les partenaires sociaux, ce qui a empêché les Etats de prendre des mesures réglementaires unilatéralement. Il a en outre atténué les effets négatifs des politiques axées sur le marché, contribuant ainsi au maintien de l'équité et de la cohésion sociale et à l'élaboration de politiques fondées sur le consensus. Les exemples de négociations, de consultations ou de simples échanges d'informations exposés ci-après illustrent les mesures prises conformément aux dispositions des instruments de l'OIT pour promouvoir le dialogue social tripartite et l'application des normes de l'Organisation.

¹²¹ Y. Ghellab et coll.: «Dialogue social et gouvernance de la sécurité sociale: Un thème d'actualité pour l'OIT», dans *Revue internationale de sécurité sociale*, vol. 64, n° 4, oct.-déc. 2011, pp. 43-61.

*Politiques industrielles et transformation productive*¹²²

181. Les institutions nationales de dialogue social ont joué un rôle central dans le développement industriel et économique de certains pays, en coordonnant, en organisant et en soutenant les processus associés à la transformation des systèmes de production, ainsi qu'à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques industrielles¹²³. En Irlande par exemple, de 1987 à 2008, le gouvernement et les partenaires sociaux ont concentré leurs efforts sur un développement «de rattrapage» basé sur une forte productivité. Le partenariat social a contribué à coordonner les politiques de développement industriel et d'investissement avec les politiques relatives à l'acquisition de compétences professionnelles, à l'éducation, à la recherche-développement et au marché du travail dans le contexte des stratégies nationales de développement, ce qui a permis d'augmenter le nombre d'emplois dans les secteurs manufacturiers de moyenne et haute technologie, ainsi que les revenus et les salaires¹²⁴.

182. En Asie, pour faire face à la crise de 1997, le gouvernement de la République de Corée avait institué une commission tripartite qui, en 2007, avait conclu des accords qui devaient permettre de passer du système traditionnel de l'emploi à vie et de l'attribution des postes sur la base de l'ancienneté à un système fondé sur le mérite – ce qui encourageait la mobilité des travailleurs au sein des entreprises et d'une entreprise à l'autre, la redistribution du travail et la transformation productive¹²⁵. En Uruguay, le gouvernement a mis en place en 2008 un «*Gabinete productivo*» chargé de créer des institutions nationales de dialogue social aux fins d'une transformation économique et d'une justice sociale durables. En 2010, des conseils tripartites de production avaient été établis dans six secteurs et jouaient un rôle essentiel dans la définition, la mise en œuvre et l'évaluation des plans de développement industriel et des politiques industrielles¹²⁶.

Politique de l'emploi

183. Conformément aux dispositions de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, ratifiée par 106 pays, et aux orientations fournies par le Pacte mondial pour l'emploi, plusieurs pays se sont appuyés sur des organes tripartites pour élaborer et mettre en œuvre des politiques nationales visant au plein emploi et s'inscrivant dans le cadre des politiques actives du marché du travail, et en suivre l'application. La CEACR a noté que plusieurs gouvernements avaient associé les partenaires sociaux à la formulation et à l'adoption de politiques de l'emploi ces cinq dernières années (encadré 2.15). Certaines de ces politiques étaient temporaires, comme en France et en Italie, tandis que d'autres devaient contribuer à des réformes structurelles de longue haleine, comme dans le cas des Pays-Bas.

¹²² L'expression «transformation productive» s'entend d'un processus de changements structurels dans l'économie – tendant à des activités et des emplois à plus forte valeur ajoutée – et d'augmentation de la productivité dans des secteurs précis, principalement grâce aux progrès technologiques et à l'amélioration des compétences du capital humain. Pour être durables, les efforts de transformation productive doivent être accompagnés d'un processus de transformations sociales et de développement institutionnel.

¹²³ I. Nübler: *Capabilities, productive transformation and development* (Genève, BIT, à paraître prochainement).

¹²⁴ BIT: *Améliorer les aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement*, Rapport V, Conférence internationale du Travail, 97^e session, Genève, 2008.

¹²⁵ W. Lee et J. Lee: *Will the model of uncoordinated decentralization persist? Changes in Korean industrial relations after the financial crisis*, article présenté à la conférence organisée sur le thème «The Changing nature of the structure of collective bargaining: Is "coordinated decentralization" the answer?» (Université de Cornell-ILR, 5-7 oct. 2001).

¹²⁶ S. Torres: *Industrial policy in Uruguay* (Genève, BIT, à paraître prochainement).

Encadré 2.15**Le dialogue social et les politiques de l'emploi**

En Chine, le gouvernement a lancé en 2009 un train de mesures de stimulation centrées sur les infrastructures, les travaux publics, le développement rural et le soutien – notamment sous forme d'investissements – aux secteurs à forte intensité de main-d'œuvre, en particulier aux PME et au secteur des services. Les entreprises ont été autorisées à différer ou à réduire leurs paiements de contributions sociales et certaines ont également bénéficié de subventions. Le dialogue social a été recommandé comme instrument de réponse à la crise. Le mécanisme tripartite national a publié des lignes directrices sur les moyens de faire face à la conjoncture économique, qui encouragent et guident les entreprises et les travailleurs dans un sens visant à stabiliser les emplois et à éviter, dans la mesure du possible, le recours aux licenciements. Il a recommandé que des mesures telles que les ajustements de salaire et la flexibilisation du temps de travail soient prises dans le cadre de consultations.

En Nouvelle-Zélande, 20 initiatives ayant pour objectif de réduire les pertes d'emplois ont été mises en place dans le prolongement d'un sommet sur l'emploi organisé en 2009, auquel participaient les représentants de groupes maoris et d'organismes publics locaux.

Aux Pays-Bas, la crise a entraîné une réforme du système de retraite. Le gouvernement et les partenaires sociaux sont parvenus à un accord visant à relever l'âge légal de la retraite à 67 ans, tout en améliorant les conditions de travail des seniors.

Dans d'autres pays, le dialogue social sur les politiques de l'emploi a permis d'augmenter le nombre d'emplois pour les groupes défavorisés, tels que les migrants, les travailleurs âgés ou les jeunes. Au Canada, par exemple, un comité spécial pour la reconnaissance des qualifications étrangères a été établi en 2009 à l'issue de consultations entre le gouvernement et les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes. En Autriche, le dialogue social tripartite a abouti à une réforme du train de mesures de 2008 sur l'emploi des jeunes, qui inclut désormais des programmes de formation destinés aux jeunes. En Lituanie, des programmes de formation similaires ont été mis en place, et la réforme a été complétée par des mesures incitatives en faveur des employeurs qui embauchent des jeunes.

C'est grâce au dialogue social tripartite que le Brésil s'est doté en 2011 d'un Agenda national du travail décent en faveur des jeunes. Ce programme d'action traite la question de l'emploi des jeunes selon une approche globale, prenant en considération l'éducation, l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, l'emploi et le dialogue social.

Source: BIT: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Rapport III (Partie 1A), Conférence internationale du Travail, 100^e session, Genève, 2011; BIT: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Rapport III (Partie 1A), 101^e session, Genève, 2012.

184. Pourtant, comme cela ressort de la discussion générale de 2012 sur la crise de l'emploi des jeunes, moins de la moitié des pays qui ont adopté des politiques en la matière ont associé les partenaires sociaux – ou les représentants des jeunes – à la discussion et à la rédaction de ces politiques. La situation est plus positive en ce qui concerne l'intégration de la question de l'emploi des jeunes dans les politiques nationales de l'emploi: parmi les pays qui se sont dotés de politiques exhaustives en la matière et ont placé l'emploi des jeunes au centre de leurs préoccupations, plus des trois quarts ont consulté les partenaires sociaux¹²⁷. On peut notamment citer l'exemple de la Serbie, où une politique assortie d'un plan d'action pour l'emploi des jeunes a été élaborée dans le cadre d'un processus participatif associant plusieurs ministères et

¹²⁷ BIT: *La crise de l'emploi des jeunes: Il est temps d'agir*, Rapport V, Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève, 2012, p. 97.

institutions ainsi que les partenaires sociaux et adoptée par le gouvernement en septembre 2009.

185. Au niveau national, les partenaires sociaux favorisent aussi l'emploi des jeunes indirectement, notamment par la conception et la gestion de systèmes d'apprentissage et de formation et d'enseignement professionnels, ainsi que la constitution de fonds de financement de la formation. A l'échelle mondiale, plusieurs initiatives témoignent des efforts déployés par les syndicats pour améliorer la syndicalisation des jeunes, notamment la campagne de «recrutement» ciblant les jeunes travailleurs que la Confédération syndicale internationale (CSI) a lancée en 2010.

186. Dans certains pays d'Europe et d'Amérique latine, des représentants des jeunes participent à la gouvernance des systèmes nationaux de formation. Dans plusieurs pays d'Asie et d'Afrique, une structure tripartite est en place au sein des conseils consultatifs nationaux sur les ressources humaines. Le tripartisme est très présent dans la conception des systèmes nationaux de certification des compétences dans les Etats membres de la Communauté des Caraïbes, en Afrique du Sud, au Chili, en Malaisie, à Maurice, à Singapour, à Sri Lanka, en Tunisie, en Turquie et dans nombre d'Etats européens.

187. Un projet de recherche international sur les cadres de qualification nationaux dans 16 pays a toutefois montré que l'absence de dialogue avec les partenaires sociaux sur la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de ces cadres avait un effet négatif sur la participation desdits partenaires dans 15 des pays (l'exception étant l'Australie)¹²⁸.

Salaires

188. Conformément aux conventions et recommandations sur les salaires minima¹²⁹, les organisations d'employeurs et de travailleurs sont consultées et participent pleinement aux processus politiques d'établissement et d'ajustement des salaires minima dans quelques pays. Le dialogue social national vise à garantir à la fois des salaires minima décentes qui reflètent les réalités socio-économiques et la révision et l'ajustement périodiques de ces salaires¹³⁰.

189. Au Costa Rica, un conseil national tripartite sur les salaires est chargé de fixer par décret exécutif des salaires minima pour chaque secteur et chaque activité professionnelle. La Slovénie recourt à son conseil économique et social pour fixer les salaires dans un cadre tripartite depuis le milieu des années quatre-vingt-dix afin de diminuer l'inflation et de limiter la dispersion des salaires.

190. On trouve une forme de tripartisme relativement solide dans les systèmes de fixation des salaires minima de quelques pays d'Asie du Sud-Est et du Pacifique. Le Conseil national tripartite des salaires de Singapour (établi en 1972) préconise des augmentations modérées et la flexibilité des salaires, en fonction notamment de la croissance de la productivité et de la croissance prévue du PIB. Il a aussi aidé l'économie du pays à s'engager dans des secteurs à plus forte valeur ajoutée et à faire face aux chocs extérieurs. Le Cambodge, l'Indonésie, la République démocratique populaire lao, la Malaisie, les Philippines et la Thaïlande ont tous recours, dans une certaine mesure, aux

¹²⁸ BIT: *The implementation and impact of national qualification frameworks: Report of a study in 16 countries* (Genève, 2010).

¹²⁹ Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928; convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951; convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970.

¹³⁰ F. Eyraud et C. Saget: «The revival of minimum wage setting institutions», dans J. Berg et D. Kucera (dir. de publication): *In defence of labour market institutions* (Basingstoke, Palgrave Macmillan, 2008), pp. 100-118.

consultations tripartites et à la prise de décisions dans un cadre tripartite. Des craintes ont été exprimées quant au risque que la fixation de salaires minima ne prenne le pas sur la fixation des salaires par convention collective dans certains de ces pays. Toutefois, comme l'indique le *Rapport mondial sur les salaires* du BIT, un marché du travail sain bénéficiera à la fois de la fixation de salaires légaux et de la négociation collective (section 2.6). En Uruguay, le gouvernement joue un rôle de coordination et de facilitation, et les partenaires sociaux peuvent conduire des négociations dans les secteurs et les entreprises où ils sont le plus puissants.

Egalité entre hommes et femmes

191. Le dialogue social tripartite et la négociation collective sont des instruments essentiels pour faire progresser l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail, notamment pour parvenir à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Plusieurs instruments de l'OIT mettent l'accent sur l'importance cruciale du dialogue social s'agissant de promouvoir l'égalité de rémunération et la non-discrimination¹³¹ et demandent aux organisations d'employeurs et de travailleurs de participer à la conception et à la mise en œuvre des cadres juridiques et cadres d'action nécessaires au niveau national¹³².

192. Ces dernières années, plusieurs législations du travail ont été réformées de façon à accorder certains droits aux travailleurs ayant des responsabilités familiales. Par ailleurs, entre 2008 et 2010, 56 pays sur 77 ont adopté de nouvelles mesures pour réduire les importantes disparités entre hommes et femmes en matière de taux d'activité et d'emploi¹³³. Dans plusieurs cas, le dialogue social a été utilisé pour s'attaquer au problème de ces disparités et, par exemple, des institutions tripartites ont participé à la rédaction des lois promouvant l'égalité.

Sécurité et santé au travail

193. Pour mettre en place des systèmes nationaux de sécurité et de santé solides et des mesures de prévention efficaces sur le lieu de travail, il est indispensable de pouvoir compter sur le dialogue social tripartite. L'étude d'ensemble de 2009 sur la SST¹³⁴ dans 123 pays a montré qu'une majorité d'Etats Membres de l'OIT s'attachent de plus en plus à mettre en œuvre les dispositions de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et de la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, qui exigent des consultations tripartites. Si les mécanismes de participation des partenaires sociaux à la gestion de la SST varient d'un pays à l'autre, ils jouent un rôle consultatif et décisionnel essentiel lorsqu'il s'agit d'élaborer des politiques nationales, de rédiger des lois et d'établir des systèmes nationaux en matière de sécurité et de santé au travail.

¹³¹ Selon l'article 1 (1) de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la discrimination comprend «toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale» [et] «toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession».

¹³² En particulier la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951.

¹³³ BIT: *Global employment trends for women 2012* (Genève, 2012).

¹³⁴ BIT: *Etude d'ensemble relative à la convention (n° 155), à la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et au protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé au travail, 1981*, Rapport III (Partie 1B), Conférence internationale du Travail, 98^e session, Genève, 2009.

VIH et sida

194. La recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, met l'accent sur le dialogue social et prévoit sa promotion au sens de la convention n° 144. A ce jour, plusieurs Etats Membres de l'OIT ont établi un organe chargé des questions relatives au VIH et au sida (généralement au ministère de la Santé ou dans un département ministériel apparenté), et certains ont créé une instance spécifique – souvent appelée «commission nationale de lutte contre le sida», «conseil national de lutte contre le sida» ou «programme national de lutte contre le sida»¹³⁵. Les partenaires sociaux siègent dans certains de ces organes, où les représentants des employeurs sont plus souvent présents que ceux des syndicats.

Sécurité sociale et réforme des pensions

195. Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont un grand rôle à jouer en matière de systèmes de sécurité sociale et de pensions¹³⁶. De nombreux Etats Membres ont consulté les partenaires sociaux sur les grandes réformes des systèmes de sécurité sociale et la rédaction des lois correspondantes, ou les ont tenus informés. Des consultations ont eu lieu au Belize, à Cuba, en République dominicaine et au Pérou, par exemple, pour informer les partenaires sociaux de la nécessité de procéder à une réforme des systèmes de sécurité sociale et connaître l'opinion du public sur les changements prévus.

196. Dans de nombreux pays, pourtant, les institutions centrales chargées du dialogue social n'ont été associées aux délibérations sur la réforme des pensions que dans une faible mesure. Une enquête effectuée récemment par le BIT¹³⁷ sur les dix dernières années montre qu'à de rares exceptions près, comme le Canada et la Finlande, le dialogue social a joué un rôle minime. Dans la plupart des cas, en l'absence de ce dialogue, les partenaires sociaux ont rejeté les réformes, qu'il a ensuite été très difficile de mettre en œuvre. La crise récente et les mesures d'austérité auxquelles elle a donné lieu mettent à rude épreuve les systèmes de sécurité sociale et de retraite, surtout en Europe (section 2.4.2). La charge que fait peser sur les systèmes traditionnels de sécurité sociale le vieillissement de la population constitue une autre préoccupation croissante qui appelle un dialogue social¹³⁸.

Inspection du travail

197. La convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, prévoient que le dialogue social doit contribuer à l'adoption de politiques d'inspection du travail visant à faire appliquer la législation pertinente et à réduire au minimum les risques sur le lieu de travail. Les approches utilisées pour assurer la consultation tripartite dans ce cadre sont très diverses. Elles font l'objet d'une analyse approfondie dans le rapport de la Conférence

¹³⁵ Le site Internet *UNESCO HIV and AIDS Education Clearinghouse* dresse la liste des commissions nationales de lutte contre le sida, <http://hivaidsclearinghouse.unesco.org/fr/liens-associes/commissions-nationales-pour-le-sida.html> [consulté le 5 novembre 2012].

¹³⁶ BIT: *Etude d'ensemble concernant les instruments relatifs à la sécurité sociale à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Rapport III (Partie 1B), Conférence internationale du Travail, 100^e session, Genève, 2011, pp. 235-253.

¹³⁷ En Chine, en Espagne, en France, en Grèce, en Jordanie, à Maurice, aux Pays-Bas, en Slovénie, en Suède et en Uruguay; H. Sarfati et Y. Ghellab: *The political economy of pension reforms in times of global crisis: State unilateralism or social dialogue?*, DIALOGUE, document de travail n° 37 (Genève, BIT, 2012).

¹³⁸ BIT: *L'emploi et la protection sociale dans le nouveau contexte démographique*, Rapport IV, Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, 2013.

internationale du Travail (CIT) de 2011 sur l'administration du travail et l'inspection du travail ¹³⁹.

198. Dans certains pays, la collaboration entre les services d'inspection du travail et les partenaires sociaux est une composante essentielle des politiques adoptées pour lutter contre le travail précaire et non déclaré. Au Brésil, par exemple, le pacte tripartite signé en 2009 par l'Etat de São Paulo pour lutter contre le travail précaire, parvenir au plein emploi et mettre en place les conditions du travail décent associe toutes les administrations concernées et les partenaires sociaux à l'action entreprise par l'inspection du travail contre le travail non déclaré et le travail forcé dans le secteur du textile et le secteur maritime ¹⁴⁰. Au Mexique, des protocoles sectoriels d'inspection du travail (par exemple pour les industries minière et sucrière) ont été élaborés dans le cadre de consultations tripartites.

Economie informelle

199. Dans plusieurs pays (par exemple la Hongrie et l'Irlande), les partenaires sociaux ont été associés aux débats politiques nationaux sur différents aspects de l'économie informelle, comme le travail non déclaré. Des initiatives locales similaires sont en place à Durban (Afrique du Sud), où des mesures ont été prises pour soutenir les travailleurs et opérateurs du secteur informel, notamment un dialogue régulier avec les représentants de l'économie informelle et le renforcement des capacités des organisations qui en relèvent. Ailleurs, des consultations tripartites peuvent associer des interventions nationales et locales. Au Ghana, des institutions locales ont été établies dans deux districts pour instaurer un dialogue social entre l'administration locale, des députés et des représentants des PME et de la société civile. Le projet a amélioré l'accès des PME au crédit et étendu la protection sociale et le système de retraite aux travailleurs du secteur informel. En Turquie, en 2004-2007, un projet conjoint Union européenne/OIT en faveur des discussions tripartites visait à collaborer avec les médias pour sensibiliser le public aux risques que comporte l'économie informelle et encourageait les entreprises à déclarer les emplois en élaborant à leur intention des guides sur le sujet et en créant des liens qui leur permettent de connaître les dispositions municipales pertinentes ¹⁴¹.

200. Le dialogue social peut aussi porter sur certains secteurs très largement informels, comme le travail domestique (encadré 2.16). Un pacte tripartite a été signé au Brésil en 2009 pour lutter contre le travail précaire et le travail forcé dans le secteur du textile ¹⁴². Dès 1992, le Pérou s'est doté de lois autorisant les travailleurs du secteur informel à se syndiquer, ce qui a contribué à la création, en 2006, d'une fédération nationale représentant les travailleurs informels et ambulants (FENTRIAAP).

¹³⁹ BIT: *Administration du travail et inspection du travail*, Rapport V, Conférence internationale du Travail, 100^e session, Genève, paragr. 221, p. 77.

¹⁴⁰ BIT: *Administration du travail et inspection du travail*, Rapport V, Conférence internationale du Travail, 100^e session, Genève, paragr. 225, p. 78.

¹⁴¹ J. Hayes: *Tackling unregistered work through social dialogue: The Turkish and European experience* (Genève, BIT, 2007).

¹⁴² *Pacto Contra a Precarização e pelo Emprego e Trabalho Decentes em São Paulo – Cadeia Produtiva das Confecções* [Pacte de lutte contre le travail précaire et pour le travail décent à São Paulo – Chaînes de production textile], *Reporter Brasil*, 24 juillet 2009, http://www.reporterbrasil.org.br/box.php?id_box=348 [consulté le 12 décembre 2012].

Encadré 2.16
Cadres institutionnels régissant le dialogue social
dans l'économie informelle: Cas de l'Uruguay et des Philippines

L'Uruguay et les Philippines sont dotés de cadres institutionnels régissant le dialogue social sur le travail domestique, qui ont encouragé l'organisation et la représentation collectives et ont permis d'obtenir des résultats tangibles en matière de réglementation du travail par consensus dans l'économie informelle.

En Uruguay, la loi sur les travailleurs domestiques (2006) a incorporé le secteur du travail domestique dans le Conseil tripartite des salaires. Cette mesure a permis d'identifier un organisme représentant les employeurs, qui a conclu en 2008 et 2010 deux conventions collectives avec le Syndicat national des travailleurs domestiques.

Aux Philippines, le gouvernement, les syndicats, les associations de travailleurs domestiques et les organisations d'employeurs ont constitué un groupe de travail technique sur le travail domestique, qui examine et préconise des mesures visant à améliorer les conditions d'emploi des travailleurs concernés, tant dans le pays qu'à l'étranger. Cadre de dialogue où sont analysés les besoins en matière de réformes législatives, ce groupe a contribué à la rédaction d'une loi sur le travail domestique dont l'examen par le Congrès uruguayen est en très bonne voie.

En 2012, ces deux pays ont été les premiers à ratifier la convention (n° 189) de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

Formes d'emploi atypiques

201. Compte tenu des difficultés que présente l'extension de la négociation collective aux travailleurs occupant un emploi atypique (section 2.2.1), le dialogue tripartite national reste d'une importance cruciale si l'on veut que ces travailleurs puissent protéger leurs droits et que leur situation s'améliore. A titre d'exemples, on citera l'Argentine, où un accord national tripartite pour la promotion du dialogue social dans le secteur de la construction a été signé en décembre 2010¹⁴³; Singapour, où une recommandation tripartite pour des pratiques d'externalisation responsables a été élaborée; et le Japon, où, en 2008, un consensus tripartite a été atteint en faveur d'une révision à la hausse des salaires minima moyens au niveau national, qui avaient pâti de l'augmentation du nombre de travailleurs occupant un emploi atypique.

Economie rurale

202. Donner aux travailleurs ruraux (qui représentent près de la moitié de la population active de la planète) et à leurs employeurs les moyens de faire réellement entendre leur voix est un axe essentiel de l'action menée pour améliorer leurs conditions de vie et de travail. Il n'est toutefois pas facile de créer et de développer des organisations volontaires solides et indépendantes de travailleurs et employeurs ruraux, et ce pour les raisons suivantes: les caractéristiques particulières des économies rurales (telles que le caractère familial des exploitations et l'absence de relation d'emploi); le manque de capacités des administrations locales et des organisations d'employeurs et de travailleurs; le «biais urbain» des partenaires sociaux dans certains pays, et l'impuissance des services d'inspection du travail à faire appliquer la législation du travail.

203. Le système mis en place en Argentine est un exemple positif d'institution tripartite – le Registre national des travailleurs et employeurs de l'agriculture (RENATEA) –

¹⁴³ Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois: *Argentina: Se firma acuerdo nacional de promoción del diálogo social en la industria de la construcción* (Argentine, MERCOSUR, 2010), <http://www.bwint.org/default.asp?index=3214&Language=ES> [consulté le 10 décembre 2012].

comprenant un mécanisme de dialogue social pour l'enregistrement des travailleurs et des employeurs du secteur agricole qui contribue à réduire l'informalité.

204. Pour les travailleurs et les employeurs ruraux, les coopératives constituent un moyen de nouer un dialogue social¹⁴⁴. De fait, la majorité des 750 000 coopératives et 800 millions de coopérateurs que compte la planète sont en zone rurale¹⁴⁵. Les coopératives peuvent fournir des services aux travailleurs ruraux et les représenter: les coopératives d'épargne et de crédit leur offrent un meilleur accès aux institutions financières¹⁴⁶ et assurent la représentation de ceux qui réalisent des opérations avec elles¹⁴⁷.

Travailleurs migrants

205. Selon les estimations, il y aurait dans le monde 214 millions de migrants internationaux, dont 105,4 millions de travailleurs¹⁴⁸. En tant que problématique liée à l'emploi, la migration devrait être gérée dans un contexte de dialogue social. Or la question est souvent traitée avant tout sous l'angle de la sécurité. Dans de nombreux pays – tant d'origine que de destination –, les acteurs les plus engagés sur le marché du travail, à savoir les organisations de travailleurs et d'employeurs, ne sont pas associés à l'élaboration des politiques relatives à la migration¹⁴⁹. La migration de main-d'œuvre est souvent propre à un secteur particulier (surtout l'agriculture, les soins de santé, l'accueil, le commerce de détail ou la construction), ce qui a des incidences particulières sur les droits des travailleurs, la protection sociale et, surtout, l'organisation des travailleurs et le dialogue social.

206. Ces dernières années, plusieurs pays ont établi des politiques nationales en matière de migration de main-d'œuvre dans le cadre d'un dialogue social tripartite et «tripartite élargi». De telles politiques – souvent élaborées avec l'assistance du BIT – peuvent être en adéquation avec les stratégies de développement et les politiques de l'emploi des pays, tout en étant conformes aux normes internationales du travail. A Sri Lanka, par exemple, le gouvernement a adopté en 2009 une politique nationale sur la migration de main-d'œuvre qui avait fait l'objet de consultations tripartites.

207. Des initiatives similaires visant à renforcer le dialogue social en faveur des politiques de migration de main-d'œuvre ont vu le jour dans trois pays: en Arménie où, en décembre 2010, le gouvernement a adopté une stratégie et un plan d'action en matière de migration qui tenaient compte des sexes et avaient obtenu l'aval des partenaires sociaux et de tous les acteurs gouvernementaux concernés; en Géorgie, où une commission d'Etat interministérielle sur la migration, comprenant un groupe de

¹⁴⁴ BIT: *Travail décent et économie informelle*, Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 90^e session, Genève, 2002.

¹⁴⁵ BIT: *Promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté*, Rapport IV, Conférence internationale du Travail, 97^e session, Genève, 2008.

¹⁴⁶ CGAP et Banque mondiale: *Financial access 2010: The state of financial inclusion through the crisis* (Washington, 2010).

¹⁴⁷ On trouve des coopératives actives au Kenya, au Rwanda et en République-Unie de Tanzanie; S. Smith: *Let's organize!: A SYNDICOOP handbook for trade unions and cooperatives about organizing workers in the informal economy* (Genève, BIT, ACI et CISL, 2006).

¹⁴⁸ BIT: *International labour migration: A rights-based approach* (Genève, 2010).

¹⁴⁹ Il convient de noter que la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, dans sa disposition sur l'égalité de traitement, fait référence aux avantages offerts par les conventions collectives, et que la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, prévoit la consultation des partenaires sociaux (art. 7) au sujet des politiques de migration.

travail dans lequel siègent des partenaires sociaux, a été instituée en novembre 2010; et au Costa Rica, qui s'emploie à concevoir une politique de migration de main-d'œuvre tenant compte des sexes et spécificités, en consultation avec les partenaires sociaux.

Ecologisation de l'économie

208. La transition vers une économie plus écologique induit de profonds changements dans les processus et les techniques de production, qui entraîneront la création, la destruction et la réorganisation d'emplois. Pour une transition durable du point de vue environnemental, économique et social, il est indispensable que les pouvoirs publics et les partenaires sociaux coopèrent étroitement à tous les niveaux¹⁵⁰. Le concept de «transition juste» est de plus en plus utilisé dans les cercles politiques nationaux et internationaux; il signifie que la transition vers une économie plus verte doit associer toutes les parties prenantes, notamment celles à qui elle porte préjudice, et que les coûts qui en résultent inévitablement dans le domaine social et en matière d'emploi doivent être partagés par l'ensemble de la société et ne pas peser uniquement sur les personnes directement touchées.

209. Ces dix dernières années, plusieurs pays ont pris des initiatives multipartites faisant intervenir les partenaires sociaux, des gouvernements provinciaux, des organismes techniques, des universités et d'autres acteurs de la société civile et visant à définir des stratégies de transition vers une économie à faible émission de dioxyde de carbone ainsi que des stratégies de développement des compétences. (Il s'agit de l'Afrique du Sud, de l'Argentine, du Brésil, de la France, de l'Inde, de l'Indonésie et de la République tchèque.) Le MERCOSUR participe à une initiative régionale qui poursuit les mêmes objectifs. D'autres initiatives nationales contribuent à sensibiliser l'opinion et à trouver des solutions aux problèmes que cette transition pose aux travailleurs et aux entreprises (surtout aux PME).

2.5. Le dialogue social transnational

210. Les quelque 50 000 multinationales et leurs 450 000 filiales étrangères, qui emploient plus de 200 millions de salariés dans le monde, jouent un rôle capital dans les flux d'investissements directs étrangers à destination des pays en développement ainsi que dans le changement de configuration de la production et de l'emploi¹⁵¹. Leur impact se fait sentir dans pratiquement chaque aspect de l'activité économique mondiale – qu'il s'agisse de l'industrie, du commerce, des services ou du monde de l'entreprise. Mais, comme l'a relevé la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation en 2004, l'absence de règles multilatérales équilibrées pour encadrer ces activités fait de plus en plus craindre que la concurrence entre les pays ne les incite à revoir à la baisse leur réglementation, leur fiscalité, leurs mesures de protection de l'environnement et leurs normes du travail créant ainsi un «nivellement par le bas»¹⁵².

211. C'est en partie pour répondre aux inquiétudes de l'opinion publique qu'un ensemble hétérogène d'accords bilatéraux et multilatéraux a été négocié dans les domaines des échanges commerciaux, des investissements et de la coopération

¹⁵⁰ IIES: *Working towards sustainable development: Opportunities for decent work and social inclusion in a green economy* (Genève, BIT, 2012); BIT: *Développement durable, travail décent et emplois verts*, Rapport V, Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, 2013.

¹⁵¹ *Multinational enterprises*, BIT, Genève, <http://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/multinational-enterprises/lang-en/index.htm> [consulté le 11 décembre 2012].

¹⁵² Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation: *Une mondialisation juste: Créer des opportunités pour tous* (Genève, BIT, 2004), p. 96.

économique – des accords qui font une part au dialogue social, souvent dans le cadre d’engagements de bonne gouvernance. Pour autant, un cadre multilatéral global continue à faire défaut, et les accords existants sont d’une efficacité inégale pour trouver des solutions aux problèmes sous-jacents.

212. Pour combler le vide dû à cette absence de cadre multilatéral, de nombreuses initiatives privées ont été prises dans le but de prévenir les abus ou de promouvoir une autoréglementation au niveau transnational. De plus en plus souvent, les politiques et les activités relevant de pratiques volontaires privées, telles que la RSE et les accords-cadres internationaux (ACI), comprennent un volet «dialogue social», d’où l’émergence d’un certain nombre d’acteurs et d’institutions dans le domaine du dialogue social transnational. Ces initiatives privées bénéficient parfois du soutien de partenariats public-privé ou d’organisations internationales. Des partenariats tels que le programme Better Work (encadré 2.17 et section 3.5) s’appuient sur le dialogue social et contribuent à le promouvoir.

Encadré 2.17
Le programme Better Work

Le programme Better Work, fruit d’un partenariat original entre le BIT et la Société financière internationale, a pour double objectif de mieux faire respecter les principes et droits fondamentaux au travail et la législation nationale du travail dans les chaînes d’approvisionnement mondiales de l’industrie du vêtement, et d’accroître la compétitivité de ce secteur dans les pays en développement.

Au niveau mondial, le programme Better Work a institué une commission consultative, au sein de laquelle l’Organisation internationale des employeurs et la Confédération syndicale internationale jouent un rôle clé.

Aux niveaux national et sectoriel, le dialogue social se déroule dans le cadre de commissions tripartites, qui fournissent des orientations au programme et contribuent à renforcer les relations de travail entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs.

A l’échelon de l’usine, Better Work s’assure que la législation est dûment appliquée et propose des évaluations, des services consultatifs et des services de formation. En cas de problèmes, la recherche de solutions se fait de manière participative dans le cadre de comités d’entreprise bipartites, où travailleurs et dirigeants de l’usine s’efforcent d’améliorer les conditions de travail et le respect des normes du travail.

Les services proposés par le programme Better Work au Cambodge (dans le prolongement d’un programme antérieur, *Better Factories Cambodia*), en Haïti, en Jordanie, au Lesotho, en Indonésie, au Nicaragua et au Viet Nam ont contribué de manière décisive à l’instauration de conditions propices à l’amélioration des relations professionnelles. Il faudra toutefois, pour que les progrès soient durables, que les organisations d’employeurs et de travailleurs bénéficient encore d’une aide importante afin de tirer le meilleur parti des possibilités qu’offre le programme de consolider les institutions.

2.5.1. Entreprises multinationales et initiatives volontaires

213. Certaines multinationales se sont volontairement associées à plusieurs initiatives visant à faire mieux respecter les normes du travail par leurs fournisseurs et leurs filiales. Ces initiatives peuvent être regroupées en plusieurs grandes catégories (encadré 2.18).

Encadré 2.18
Initiatives volontaires auxquelles participent
des entreprises multinationales

D'une manière générale, ces initiatives entrent dans l'une des grandes catégories suivantes:

- a) les codes de conduite et déclarations sur l'éthique commerciale adoptés sous l'impulsion des dirigeants d'entreprise;
- b) les normes édictées au niveau sectoriel, comme celles de l'*Electronic Industry Citizenship Coalition* (Coalition citoyenne de l'industrie électronique) ou du *Global Social Compliance Programme* (Programme mondial de responsabilité sociale);
- c) les initiatives multipartites auxquelles peuvent participer des entreprises, des syndicats, des ONG et d'autres organisations de la société civile, telles que le Pacte mondial des Nations Unies et l'Initiative d'éthique commerciale;
- d) les normes commerciales, telles que la norme sur la responsabilité sociétale (ISO 26000) de l'Organisation internationale de normalisation (ISO);
- e) les initiatives de partenariat public-privé telles que le programme Better Work;
- f) les accords de portée transnationale négociés entre dirigeants d'entreprise et salariés, ou «accords d'entreprise transnationaux» (AET), tels que les accords-cadres internationaux (ACI), les accords-cadres européens (ACE) et, parfois, les accords-cadres de portée régionale conclus au niveau de l'entreprise.

Les accords d'entreprise transnationaux

214. Les accords d'entreprise transnationaux sont des instruments négociés sur une base volontaire entre des entreprises multinationales et des fédérations syndicales internationales représentant des travailleurs sur le plan mondial, par secteur d'activités. Ces accords encouragent le respect d'un niveau minimum en matière de normes du travail et établissent un cadre de relations professionnelles commun pour l'ensemble des activités des multinationales dans le monde. D'une manière similaire, les accords-cadres européens (ACE) se concluent entre la direction centrale européenne des multinationales et divers acteurs représentant leurs salariés – comités d'entreprise européens, fédérations industrielles européennes, organisations syndicales nationales et structures de représentation des salariés au niveau de l'entreprise, par exemple.

215. Les accords-cadres internationaux présentent un intérêt tout particulier, dans la mesure où ils sont le fruit du dialogue social et où la grande majorité d'entre eux font référence aux normes internationales du travail. S'ils diffèrent par leur contenu, ces accords ont en commun d'accorder une place importante aux principes et droits fondamentaux au travail¹⁵³, notamment la liberté d'association et la négociation collective – convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, – et de mettre souvent l'accent sur la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971¹⁵⁴. Certains ACI vont même plus loin en interdisant toute discrimination au sein de l'entreprise contre les représentants élus des travailleurs et en consacrant le droit de ces derniers d'accéder à l'ensemble des lieux de travail, ainsi que

¹⁵³ Les ACI prévoient également des interdictions et moyens de lutte à grande échelle contre le travail des enfants; BIT: *Intensifier la lutte contre le travail des enfants*, Rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 99^e session, Genève, 2010, paragr. 151-155.

¹⁵⁴ Certains ACI reconnaissent expressément la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, relative à l'élimination du travail des enfants.

l'obligation de respecter la clause de neutralité pendant les campagnes de syndicalisation.

216. On dénombrait en octobre 2012 plus de 80 accords-cadres internationaux en vigueur dans le monde, couvrant environ 6,3 millions de travailleurs, à l'exclusion des fournisseurs et des sous-traitants; 14 d'entre eux ont été conclus avec des entreprises ayant leur siège dans les pays suivants: Afrique du Sud, Australie, Brésil, Canada, Etats-Unis, Indonésie, Japon, Malaisie, Nouvelle-Zélande et Fédération de Russie (on trouvera une analyse qualitative dans l'encadré 2.19). A la fin du premier semestre 2011, environ 120 accords-cadres européens étaient en vigueur ¹⁵⁵. Ensemble, les ACI et les ACE couvrent plus de 8 millions de travailleurs dans le monde.

217. Les spécialistes et les praticiens des relations professionnelles considèrent de plus en plus les accords d'entreprise transnationaux (AET) comme les instruments de portée transnationale qui se rapprochent le plus d'une conception traditionnelle du dialogue social – c'est-à-dire un processus de négociation, de concertation ou, simplement, d'échange d'informations entre les employeurs et les travailleurs – et qui intègrent le mieux les notions de négociation collective, de prévention et de règlement des différends et de respect de la législation du travail.

218. Les accords d'entreprise transnationaux tendent à également à promouvoir la valeur du partenariat social au-delà des frontières nationales. Ils encouragent la prévention et le règlement pacifique des conflits du travail chez tous les fournisseurs et dans l'ensemble des filiales (et autres sociétés affiliées) des entreprises multinationales et contribuent à la syndicalisation des travailleurs au sein de ces dernières.

219. Du point de vue des syndicats, les accords d'entreprise transnationaux devraient mener à des relations professionnelles plus démocratiques et, par voie de conséquence, à une amélioration des conditions de travail dans les chaînes de valeur mondiales. Ils peuvent élargir la couverture syndicale, permettre de régler les conflits du travail ¹⁵⁶, promouvoir la liberté syndicale et la négociation collective et contribuer à l'organisation des salariés des filiales et des fournisseurs des multinationales, principalement dans les pays en développement. Les syndicats attachent également un grand prix à la coordination intersyndicale à travers les frontières et entre les niveaux local et mondial, ce qui est indispensable pour faire aboutir les AET. Du point de vue des dirigeants d'entreprise, ces accords peuvent contribuer à prévenir les conflits, renforcer la confiance dans les relations patronat-salariés et à accroître la crédibilité de l'entreprise aux yeux des actionnaires et autres investisseurs.

¹⁵⁵ Base de données sur les accords d'entreprise transnationaux, CE, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en> [consulté le 17 décembre 2012.]

¹⁵⁶ Papadakis (dir. de publication): *Shaping global industrial relations: The impact of international framework agreements* (Genève, BIT, et New York, Palgrave Macmillan, 2011), pp. 295-296.

Encadré 2.19 Les ACI: Quel bilan?

Dans de nombreux pays, les ACI restent encore largement méconnus, tant des dirigeants des filiales des multinationales que des fournisseurs et des syndicats locaux. Les acteurs locaux qui en connaissent l'existence sont peu nombreux à bien comprendre leur rôle.

Les problèmes rencontrés sont de divers ordres: important déficit de participation des acteurs locaux à la négociation des ACI; mauvaise communication des résultats de ces négociations, engendrant un manque d'appropriation de ces accords; absence partielle ou totale de relation entre les syndicats locaux et les FSI qui signent les accords.

Des succès ont toutefois été enregistrés dans des cas précis. Au Brésil, par exemple, dans les chaînes d'approvisionnement d'un constructeur automobile renommé, des ACI signés par la Fédération internationale des travailleurs de la métallurgie ont permis aux syndicats locaux d'obtenir la réintégration de représentants qui avaient été licenciés et de négocier de nouveaux contrats qui ont amélioré les conditions de travail des salariés. En Inde, un accord-cadre conclu entre UNI Global Union et une multinationale dans le domaine de la sécurité a entraîné une hausse du taux de syndicalisation au niveau local et a abouti à la signature d'une convention collective couvrant près de 200 000 travailleurs. Aux Etats-Unis, les ACI signés par de grands constructeurs automobiles et des multinationales de l'ameublement ont permis la réussite de campagnes de reconnaissance des syndicats et incité la direction à respecter la clause de neutralité pendant les campagnes de syndicalisation menées dans les filiales et chez fournisseurs des multinationales.

Source: M. Fichter, 2012: *Global Union strategy: The arena of global production networks, global framework agreements and trade union network*, document présenté dans le cadre de la conférence organisée les 17 et 18 octobre 2012 à Francfort-sur-le-Main par IndustriALL sur le thème: Faire le bilan des acquis et préparer l'avenir.

220. Malgré l'augmentation du nombre des accords-cadres internationaux, les difficultés d'adoption et de mise en œuvre persistent¹⁵⁷. Tant les ACI que les ACE ont eu du mal à s'imposer dans les chaînes d'approvisionnement mondiales «axées sur l'acheteur», notamment dans les secteurs du textile, du vêtement, de l'habillement et de l'électronique, qui sous-traitent dans une mesure importante à des fournisseurs multiples dans des pays en développement.

221. Les initiatives de responsabilisation sociale des entreprises et les accords-cadres internationaux se recoupent parfois car ces derniers peuvent faire référence à des codes de conduite d'entreprise, à des initiatives multipartites ou à des normes d'organisations intergouvernementales.

La responsabilité sociale des entreprises

222. Il ressort d'une étude sur la responsabilité sociale des entreprises en tant que priorité de leurs dirigeants, publiée par le BIT en 2011, que les initiatives volontaires prises dans ce domaine tendent à accorder de plus en plus d'importance au dialogue social¹⁵⁸. L'intérêt des entreprises pour le dialogue social est en outre attesté par les questions relatives au dialogue social que reçoit le service d'assistance aux entreprises sur les normes internationales du travail mis en place par le BIT¹⁵⁹. Depuis son

¹⁵⁷ K. Papadakis (dir. de publication): *Shaping global industrial relations: The impact of international framework agreements* (Genève, BIT, et New York, Palgrave Macmillan, 2011), pp. 1-5.

¹⁵⁸ E. Umlas: *Recent trends in CSR initiatives and their impact on the fundamental principles and rights at work* (Genève, BIT, à paraître).

¹⁵⁹ Helpdesk du BIT: Assistance aux entreprises sur les normes internationales du travail, <http://www.ilo.org/business> [consulté le 5 novembre 2012].

lancement en mars 2009, ce service s'est en effet vu adresser 21 questions sur la liberté d'association, 19 sur la négociation collective et 11 sur des aspects plus généraux du dialogue social; en outre, les pages Web du Helpdesk sur la liberté syndicale, la négociation collective et le dialogue social ont été consultées 7 000 fois.

223. Parmi les tendances qui méritent d'être relevées dans les domaines de la responsabilité sociale des entreprises et du dialogue social figure notamment le fait que les codes de conduite et les systèmes de normes établis volontairement par des acteurs privés font de plus en plus souvent référence aux normes internationales du travail. On constate également que les codes de RSE tendent désormais moins à «faire régner l'ordre» et à surveiller les fournisseurs et s'orientent davantage vers une analyse de fond et le renforcement des capacités, ce qui passe par un dialogue entre dirigeants d'entreprise et salariés ainsi qu'entre fournisseurs et acheteurs.

224. Cependant, du fait de la rareté des informations fournies par les entreprises et d'un déficit de recherche dans ce domaine, il est généralement très difficile d'évaluer l'incidence qu'ont sur le dialogue social les activités menées au titre de la RSE sous l'impulsion des dirigeants d'entreprise¹⁶⁰. L'absence de dialogue social tout au long de la chaîne de valeur des entreprises multinationales qui s'engagent activement dans la RSE limite considérablement l'efficacité de cette dernière¹⁶¹.

225. Depuis son adoption en 1977, la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales promeut le dialogue social, considéré comme un moyen essentiel pour l'Organisation de réaliser son principal objectif, qui est «d'encourager les entreprises multinationales à contribuer positivement au progrès économique et social, ainsi qu'à minimiser et à résoudre les difficultés que leurs diverses opérations peuvent soulever». La Déclaration de l'OIT, qui a servi de cadre de référence pour stimuler le dialogue entre les acteurs publics et les entreprises multinationales, est aujourd'hui utilisée par des pays tels que l'Argentine, l'Azerbaïdjan, le Brésil, le Chili, la Côte d'Ivoire, l'Indonésie, le Libéria, Maurice, le Paraguay, la Sierra Leone et l'Uruguay. Dans sa communication sur la RSE de 2011, la CE encourageait les Etats Membres et les entreprises multinationales à se doter de politiques en matière de RSE ainsi qu'à tenir compte des principaux instruments pertinents, et notamment à respecter la Déclaration sur les entreprises multinationales. Cependant, d'une manière générale, il semble que cette dernière soit peu connue des mandants tripartites¹⁶².

2.5.2. Accords bilatéraux et multilatéraux et initiatives d'intégration régionale

226. Les accords commerciaux bilatéraux et multilatéraux comportent de plus en plus souvent des clauses sociales sous la forme de dispositions relatives aux normes du travail et au dialogue social¹⁶³.

¹⁶⁰ P.L. Fall et M.M. Zahran: *Partenariats de l'ONU avec le secteur privé: Rôle et fonctionnement du Pacte mondial*, BIT, Corps commun d'inspection des Nations Unies, rapport 9 (Nations Unies, Genève, 2010).

¹⁶¹ R. Locke et coll.: «Virtue out of necessity? Compliance, commitment, and the improvement of labor conditions in global supply chains», dans *Politics & Society*, 2009, vol. 37, n° 3, sept., p. 346.

¹⁶² Ce constat repose sur les premières recherches du BIT sur les politiques gouvernementales menées dans le domaine de la RSE dans 40 Etats Membres.

¹⁶³ IIES: *World of Work Report 2009: The global jobs crisis* (Genève, BIT, 2009); F.C. Ebert et A. Posthuma: *Labour provisions in trade arrangements: Current trends and perspectives*, document de travail de l'IIES n° 205 (Genève, BIT, 2011).

227. Certains accords commerciaux, en particulier ceux qui ont été conclus par le Canada et les Etats-Unis, prévoient l'organisation de consultations avec les organisations patronales et syndicales nationales sur la mise en œuvre des dispositions des accords relatives au travail. La plupart des accords commerciaux conclus par le Canada et les Etats-Unis permettent à toute entité concernée, notamment aux organisations d'employeurs et de travailleurs, de signaler tout manquement des signataires des accords aux obligations contractées dans le domaine du travail. Certains accords commerciaux établis récemment par l'Union européenne prévoient la création, avec les partenaires sociaux concernés, de comités consultatifs chargés d'examiner les aspects économiques, sociaux et environnementaux.

228. Dans le cadre de l'Accord de libre-échange sud-américain (ALENA), le Canada, les Etats-Unis et le Mexique ont signé en 1993 un accord parallèle de coopération dans le monde du travail – premier accord commercial prévoyant la création d'une commission ministérielle pour la coopération dans le domaine du travail et de comités consultatifs nationaux chargés de donner des orientations sur la mise en œuvre de l'accord, avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs, des milieux universitaires et de la société civile. Le Costa Rica, la République dominicaine, El Salvador, les Etats-Unis, le Guatemala, le Honduras et le Nicaragua adoptent des approches similaires dans le cadre de l'accord de libre-échange entre l'Amérique centrale, les Etats-Unis d'Amérique et la République dominicaine. On les retrouve également dans les accords parallèles sur le travail qui accompagnent les accords commerciaux conclus par le Canada avec le Chili, la Colombie et le Pérou.

229. La Communauté andine des nations a institué un cadre pour le dialogue social en mettant en place un conseil consultatif pour les employeurs et un conseil consultatif pour les travailleurs, qui participent à l'établissement de ses actes juridiques¹⁶⁴.

230. Les pays du MERCOSUR ont créé une commission tripartite sur les questions sociales et du travail ainsi qu'un forum consultatif tripartite économique et social pour l'élaboration des politiques¹⁶⁵. Un organe tripartite sur le travail des enfants a également été mis en place, qui a organisé diverses activités de coopération, notamment une campagne d'information contre le travail des enfants dans les régions frontalières du MERCOSUR.

231. L'Organisation des Etats américains accueille chaque année la Conférence interaméricaine des ministres du travail, à laquelle le Comité consultatif des affaires techniques sur les questions de travail et le Conseil syndical de consultation technique participent en qualité d'organes consultatifs pour y représenter les employeurs et les travailleurs des Amériques, avec l'assistance du BIT.

232. L'Union économique et monétaire ouest-africaine s'est dotée en mars 2009 d'un conseil tripartite pour le travail et le dialogue social qui est chargé, avec la participation de la société civile, de formuler des avis à propos des réformes qui ont eu des répercussions sociales dans les Etats Membres. En 2011, un forum de dialogue social a été établi afin de promouvoir ce dialogue dans la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest et d'harmoniser les législations du travail des Etats Membres.

233. Entre 2011 et la mi-2012, les ministres de la SADC et les partenaires sociaux ont travaillé à l'élaboration d'un projet de programme de la SADC sur la promotion du travail décent, rédigé le protocole sur l'emploi et le travail et décidé de promouvoir la

¹⁶⁴ Art. 44 de l'Accord de Carthagène. Par la suite, les fonctions et compétences institutionnelles de ces organes ont été réglementées par des actes juridiques secondaires.

¹⁶⁵ Peu après l'adoption de la déclaration du MERCOSUR relative aux questions sociales et de travail, un ACI a été signé entre la multinationale Volkswagen et des syndicats d'Etats membres du MERCOSUR.

ratification des conventions de gouvernance relatives à l'inspection du travail, à la politique de l'emploi et aux consultations tripartites. Un programme de promotion du travail décent pour les pays d'Afrique de l'Est pour 2011-2015 a été adopté en novembre 2009, dans le cadre du processus de dialogue tripartite engagé au sein de la Communauté de l'Afrique orientale. L'Organisation des employeurs d'Afrique de l'Est, qui a vu le jour en avril 2012, est le pendant de la Confédération syndicale de l'Afrique de l'Est créée en 1988. Lors de sa réunion de 2009, le mécanisme de coordination régionale pour l'Afrique a recommandé d'intégrer les questions de l'emploi et du travail décent dans les travaux de ses groupes thématiques.

234. L'intégration économique entre les pays de l'ASEAN – échanges commerciaux, investissements, libre circulation de la main-d'œuvre qualifiée – devrait être effective à l'horizon 2015 mais ne prévoit aucun mécanisme institutionnel de dialogue ou de consultation tripartite. Les syndicats ont institué un conseil syndical régional, qui s'est vu reconnaître depuis le statut d'observateur dans la zone de libre-échange des pays de l'ASEAN, et six fédérations nationales d'employeurs de l'ASEAN ont créé la Confédération des employeurs de l'ASEAN. Le renforcement du dialogue social tripartite est expressément mentionné dans le programme des travaux des ministres du Travail de l'ASEAN pour la période 2010-2015.

235. En vertu de l'accord de libre-échange conclu entre l'Union européenne et la République de Corée, en vigueur depuis 2011, les deux parties se sont expressément engagées à respecter les normes du travail et les normes environnementales. L'accord prévoit l'établissement des structures institutionnelles nécessaires pour assurer la mise en œuvre et le suivi de ces engagements, notamment par l'intermédiaire de la société civile. Dans le domaine du travail, l'accord préconise la ratification et l'application de toutes les conventions de l'OIT à jour (et non pas uniquement des seules normes fondamentales du travail). Il prévoit la création de «mécanismes de surveillance» – comprenant des groupes consultatifs de la société civile chargés de représenter également des organisations syndicales et patronales – ainsi que le recours aux services consultatifs des organisations internationales compétentes, telles que l'OIT.

236. De tous les dispositifs économiques multilatéraux existants, c'est sans aucun doute l'Union européenne qui possède l'expérience la plus approfondie du dialogue social. Le Comité économique et social européen créé 1958, qui regroupe organisations d'employeurs, syndicats et représentants d'autres intérêts, est l'une des institutions phares du dialogue social au sein de l'Union. Le Traité de Lisbonne adopté par l'Union européenne en 2007 est encore plus ambitieux: il consacre l'engagement de l'UE à promouvoir le rôle des partenaires sociaux, reconnaît leur autonomie et établit un sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi qui réunit les hauts responsables des partenaires sociaux de l'UE et des institutions européennes avant les sessions du Conseil européen. La stratégie Europe 2020 adoptée par le Conseil européen en 2010 et la législation de l'UE établie en 2011 afin de renforcer la gouvernance économique prévoient la mise en place d'un «semestre européen», cycle annuel de coordination des politiques macroéconomiques, budgétaires et structurelles, incluant des procédures de consultation des partenaires sociaux. A sa session de décembre 2012, le Conseil européen a décidé que la feuille de route pour l'achèvement de l'Union économique et monétaire européenne devrait également comporter une dimension sociale, notamment en matière de dialogue social.

237. A l'échelon européen, le dialogue bipartite entre les employeurs et les syndicats européens se déroule au niveau interprofessionnel et au niveau des branches. Il prévoit une procédure qui combine la consultation des partenaires sociaux par la CE et la possibilité de pourvoir à la réglementation sociale par la voie d'accords bipartites

conclus entre le patronat et les travailleurs organisés à l'échelon européen. Les partenaires sociaux européens peuvent également, de leur propre initiative, participer au dialogue social, y compris à la négociation d'accords.

238. Les partenaires sociaux européens n'ont toutefois guère fait usage de leurs droits, en raison essentiellement des difficultés qu'il y a à concilier tous les intérêts lors de l'établissement des accords. S'ils ont pu trouver un terrain d'entente dans certains domaines (congé parental, travail à temps partiel, contrats de durée déterminée, télétravail, stress au travail, harcèlement et violence, marchés du travail inclusifs), les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à des accords sur d'autres questions (notamment l'information et la consultation des travailleurs, le travail intérimaire et la *refonte de la directive sur les comités d'entreprise européens*)¹⁶⁶. Enfin, l'UE a mis en place 41 comités de dialogue social sectoriel qui concernent plus des trois quarts de la population active de l'UE et de nombreuses entreprises, dont une majorité de PME. Au début de 2010, le dialogue social sectoriel avait produit plus de 500 textes, aux statuts juridiques divers – depuis des avis conjoints jusqu'aux accords mis en œuvre en tant que législation européenne en passant par les réponses aux consultations¹⁶⁷.

239. La directive sur les comités d'entreprise européens, qui a été adoptée en 1994 et fait l'objet d'une «refonte» en 2008, prévoit par ailleurs la mise en place d'organes permanents aux fins de l'information et de la consultation des travailleurs sur les entreprises et groupes d'entreprises opérant à l'échelon de l'UE. Selon les données de 2012 fournies par Eurofound, 931 entreprises multinationales sont dotées d'un comité d'entreprise européen actif¹⁶⁸.

240. Plusieurs modèles de traités bilatéraux d'investissement (TBI) proscrirent toute dérogation aux normes du travail – notamment en ce qui concerne les droits d'association, d'organisation et de négociation collective – dans le but d'intéresser, d'attirer ou de retenir un investisseur. On retrouve ces clauses de non-dérogation dans les TBI types de la Belgique (2002), des Etats-Unis (2004), de l'Autriche (2008) et dans le projet de modèle de 2007 de la Norvège, le traité type de la Belgique faisant expressément mention des normes de l'OIT¹⁶⁹.

2.6. Dialogue social et performance économique

241. La question de l'incidence du dialogue social sur les performances économiques et la croissance a été étudiée de très près par des chercheurs. Toute évaluation de cet impact suppose de décomposer les effets du dialogue social en tenant compte des différents biais par lesquels ils peuvent influencer les résultats économiques. L'incidence de l'action syndicale et de la négociation collective a été examinée à cet égard avec une attention particulière.

242. Selon les théories économiques néoclassiques, l'existence de syndicats et de la négociation collective peut fausser le fonctionnement du marché du travail et pénaliser l'économie. Les défenseurs de cette thèse attribuent principalement cette distorsion à des situations monopolistiques favorisées par les syndicats et à une segmentation du marché

¹⁶⁶ *European social partners*, Eurofound, 2011, <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/EUROPEANSOCIALPARTNERS.htm> [consulté le 11 décembre 2012].

¹⁶⁷ *Social affairs: Commission report on the sectoral social dialogue at European level*, Europe, 2010, http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-10-354_en.htm?locale=en [consulté le 7 décembre 2012].

¹⁶⁸ *European works councils*, Eurofound, 2011, <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/europeanworkscouncils.htm> [consulté le 18 décembre 2012].

¹⁶⁹ B. Boie: *Labour related provisions in international investment agreements*, document de travail n° 126 (Genève, BIT, 2012).

du travail. D'une manière générale, ils mettent l'accent sur les différentiels de salaires entre travailleurs syndiqués et travailleurs non syndiqués et en déduisent par conséquent que la négociation collective, en amenant les salaires au-dessus du seuil d'équilibre du marché, a pour effet de générer du chômage, de faire basculer une partie des travailleurs dans le secteur non syndiqué et de créer des groupes de travailleurs faiblement rémunérés.

243. Ces arguments sous-tendent la théorie dite des «insiders-outsiders», ainsi que celle dénonçant l'émergence, dans les pays en développement, d'une «élite salariale» qui prospère aux dépens d'une économie informelle de plus en plus étendue. L'un des arguments les plus fréquemment avancés par les tenants de ces théories est que les acteurs économiques seraient mieux en mesure de s'adapter à l'évolution des marchés de produits en l'absence de négociation collective ou de législation du travail assurant la protection des travailleurs. Il convient pourtant de relever que leur approche repose sur un postulat qui ne se vérifie pratiquement jamais dans la réalité, à savoir que les marchés fonctionnent dans une situation de concurrence parfaite, dépourvue de toute entrave à la mobilité de la main-d'œuvre et sans la moindre asymétrie d'information.

244. A l'opposé, les défenseurs du modèle keynésien et des théories économiques institutionnelles estiment que la réduction des asymétries d'information et des rapports de force est économiquement souhaitable. Les organisations syndicales et la négociation collective jouent selon eux un rôle positif, tant par leur fonction d'information et de revendication que par l'effet d'entraînement qu'exercent les revenus sur la demande globale. En réduisant les asymétries d'information, les syndicats améliorent la qualité des décisions des dirigeants, qui sont prises en toute connaissance de cause et qui auront davantage de chances d'être appliquées. Autre point mis en avant, l'existence de divers facteurs susceptibles de contribuer à la hausse de la productivité (stabilité accrue des relations professionnelles, taux de rotation des effectifs plus faible, amélioration des pratiques propres à l'entreprise, notamment au niveau de la formation interne)¹⁷⁰.

245. S'agissant de l'incidence du dialogue social sur les résultats économiques, la plupart des observateurs s'accordent sur deux constats généraux. Premièrement, la négociation collective influence en principe les salaires de deux manières: elle les porte à un niveau supérieur à celui du marché et elle réduit les inégalités salariales. Deuxièmement, s'il est vrai que, au niveau microéconomique, ils constituent un coût pour les employeurs, au niveau macroéconomique les salaires et le pouvoir d'achat qui en découle représentent en revanche le principal moteur de la demande globale dans la plupart des pays et fournissent ainsi à l'entreprise durable son indispensable assise économique.

246. Le contexte économique dans lequel se déroule le dialogue social s'est transformé de façon spectaculaire au cours des dernières décennies: la mondialisation financière et commerciale a ouvert de nouveaux débouchés à l'investissement, matériel ou financier, et favorisé sa diversification géographique. L'ouverture des échanges commerciaux et la libéralisation des comptes de capitaux ont accru la mobilité du capital, ce qui a entraîné une diminution du pouvoir de négociation des travailleurs; cette perte d'influence a été aggravée par une gouvernance d'entreprise axée sur la croissance maximale des dividendes des actionnaires, mais également par divers autres facteurs – âpreté de la concurrence sur fond de mondialisation, réformes du marché du travail, affaiblissement de la fonction redistributive des régimes fiscaux et sociaux, augmentation du chômage

¹⁷⁰ R.B. Freeman et J. Medoff: *What do unions do?* (New York, Basic Books, 1984). F. Fakhfakh et coll.: «Workplace change and productivity: Does employee voice make a difference?», dans S. Hayter (dir. de publication): *The role of collective bargaining in the global economy* (Genève, BIT, 2011), pp. 107-135.

(en particulier pendant la crise) et diminution dans certains pays des taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle ¹⁷¹.

247. Depuis une trentaine d'années, on constate un peu partout dans le monde que le rythme de croissance des salaires est inférieur à la progression de la productivité, ce qui explique la forte chute de la part des salaires, traitements et prestations diverses dans le revenu national total. Cette diminution de la part du travail dans la richesse nationale se vérifie dans près des trois quarts des 69 pays disposant de données ¹⁷². Aux Etats-Unis, par exemple, la rémunération horaire du travail avant prélèvement fiscal n'a progressé que de 35 pour cent depuis 1980 alors que la productivité horaire réelle du travail a augmenté d'environ 85 pour cent dans le secteur non agricole. En Allemagne, les salaires mensuels réels stagnent depuis une vingtaine d'années alors que la productivité du travail a augmenté de près d'un quart. Cette diminution de la part du travail s'observe jusque dans certains pays émergents qui ont enregistré une croissance des salaires. Même en Chine – où les salaires ont quasiment triplé en dix ans –, le PIB a augmenté plus rapidement que la masse salariale totale, si bien que la part du travail a reculé ¹⁷³.

248. Le *Rapport mondial sur les salaires 2012/13* du BIT montre que la diminution de la part du travail dans le PIB risque à long terme d'être préjudiciable à la croissance économique, dans la mesure où elle pénalise la consommation des ménages, affaiblit une demande globale déjà insuffisante et sape la confiance des consommateurs. Autant de facteurs qui inquiètent à leur tour les entreprises et pèsent de ce fait lourdement sur leurs décisions d'investissement. Outre ces préoccupations économiques, certains craignent que la baisse de la part du travail et l'érosion du pouvoir de négociation des travailleurs ne portent atteinte à la confiance du public dans les gouvernements et l'économie de marché. Le niveau très élevé et la progression rapide des rémunérations de certains hauts dirigeants dans le secteur de l'entreprise et le secteur financier n'ont fait qu'ajouter à ces craintes ¹⁷⁴.

249. Si certains pays parviennent à compenser la faiblesse de la demande globale en augmentant leurs exportations nettes, tous les pays ne peuvent pas dégager en même temps une balance courante excédentaire; certains doivent importer plus qu'ils n'exportent, ce qui ampute d'autant le PIB national. Dès lors, la stratégie consistant à réduire le coût unitaire du travail par le biais de la déréglementation et de l'affaiblissement ou de la décentralisation de la négociation collective – recommandation que se voient fréquemment adresser les pays touchés par la crise et qui a servi de fondement à l'élaboration de nombreuses politiques d'austérité ¹⁷⁵ – risque d'enclencher une spirale protectionniste fatale pour les revenus du travail, la demande globale et la croissance du PIB.

250. Même dans les pays dont les exportations sont en hausse, cette augmentation risque d'être impuissante à compenser l'effet dépressif que le tassement de l'emploi, des

¹⁷¹ OCDE: *Perspectives de l'emploi 2012* (Paris, 2012); S. Tilford: *Economic recovery requires a better deal for labour* (Londres, Centre for European Reform, 2012).

¹⁷² IIES: *World of Work Report 2011: Making markets work for jobs* (Genève, 2011); IIES: *Rapport sur le travail dans le monde 2008: Les inégalités de revenu à l'heure de la mondialisation financière* (Genève, 2008).

¹⁷³ BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2012/13: Salaires et croissance équitable*.

¹⁷⁴ BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2012/13: Salaires et croissance équitable* (Genève, 2012).

¹⁷⁵ Notamment dans les économies occidentales où la double tendance à la déréglementation de la législation sur la protection sociale et à la décentralisation de la négociation collective est associée à une augmentation globale des inégalités salariales; S. Cazes et coll.: *Employment protection and collective bargaining: Beyond the deregulation agenda*, document de travail sur l'emploi n° 133 (Genève, BIT, 2012), p. 8.

salaires et de la part du travail fait peser sur la consommation intérieure et, par voie de conséquence, à réduire la dette et le déficit de la balance courante.

251. Cette baisse tendancielle de la part du travail dans le revenu national de nombreux pays se conjugue avec un creusement des inégalités intranationales¹⁷⁶ dû à la concentration des fruits de la croissance au sommet de l'échelle des revenus. Lorsque l'on soustrait de la part globale du travail dans le revenu national les salaires du 1 pour cent de la population active percevant les rémunérations les plus élevées dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) où les données pertinentes sont disponibles, le recul de la part salariale est encore plus marqué pour la plupart des salariés, allant presque jusqu'à doubler dans des pays comme le Canada et les Etats-Unis¹⁷⁷. D'un point de vue strictement économique, l'inégalité est un facteur important, dans la mesure où elle constitue, en elle-même, un obstacle à la croissance¹⁷⁸. En outre, plus les inégalités sont marquées, plus il faut de croissance pour réduire la pauvreté. L'inégalité est aussi, de l'avis même des personnes concernées, une cause économique majeure de détérioration du bien-être perçu¹⁷⁹, dont les effets préjudiciables sur la santé tant physique que psychique ne sont surpassés que par les conséquences du chômage¹⁸⁰.

252. Des travaux de recherche effectués par le BIT mettent en évidence une corrélation inverse entre le taux de couverture conventionnelle et les inégalités (plus le taux de négociation collective est élevé, moins il y a d'inégalités)¹⁸¹.

253. Il ressort de la recherche consacrée à ce sujet que la dispersion des salaires et les inégalités sont généralement moins fortes dans les pays qui disposent de mécanismes de négociation collective coordonnés et qui affichent des taux de syndicalisation élevés¹⁸². Les travaux de l'OCDE mettent en évidence une corrélation entre la progression de la couverture conventionnelle et le recul du chômage¹⁸³. Qui plus est, le taux de syndicalisation n'a pas d'incidence – ou n'a qu'une incidence limitée – sur la performance globale de l'économie mesurée par la croissance du PIB et n'a pas pour effet d'accroître l'économie informelle. Au contraire, une analyse de 1 000 études consacrées à l'impact des syndicats et de la négociation collective sur l'économie, effectuée en 2008, conclut que le taux d'emploi formel est plus élevé dans les pays où les droits syndicaux sont solidement établis¹⁸⁴.

¹⁷⁶ Baisse de la part salariale et hausse de la part des profits (inégalité fonctionnelle), et écart croissant entre le premier et le dixième décile de l'échelle des revenus des salariés (inégalité entre les personnes).

¹⁷⁷ OCDE: *Perspectives de l'emploi 2012* (Paris, 2012).

¹⁷⁸ A.G. Berg and J.D. Ostry: «Equality and efficiency: Is there a trade-off between the two or do they go hand-in-hand?», dans *Finance & Development* (2011, vol. 48, n° 3, sept.).

¹⁷⁹ IIES: *World of Work Report 2012* (Genève, 2012).

¹⁸⁰ D. Campbell: *Well-being and the non-material dimension of work*, Secteur de l'emploi, document de travail n° 125 (Genève, 2012).

¹⁸¹ Mesurée par le ratio D9/D1, qui met en évidence sur l'échelle des revenus l'écart entre le décile supérieur et le décile inférieur; S. Hayter et B. Weinberg: «Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality», dans S. Hayter (dir. de publication): *The role of collective bargaining in the global economy* (Genève, BIT, 2011), pp. 136-186.

¹⁸² BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2010/11: Politiques salariales en temps de crise* (Genève, 2010), pp. 64-65.

¹⁸³ A. Bassanini et R. Duval: *Employment patterns in OECD countries: Reassessing the role of policies and institutions*, OCDE, document de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations n° 35 (Paris, 2006).

¹⁸⁴ J. Berg et D. Kucera (dir. de publication): *In defence of labour market institutions* (Basingstoke, Palgrave Macmillan, 2008).

Chapitre 3

Action menée par le BIT en matière de dialogue social: Répondre aux réalités et besoins divers des mandants

254. Le présent chapitre fait état de l'action menée par le BIT pour relever les défis et exploiter les possibilités en matière de dialogue social. Parmi les activités spécifiques réalisées à cet effet, il y a lieu de citer les études, les conseils pour l'élaboration de politiques, la coopération technique, le renforcement des capacités et la promotion des normes internationales du travail. Le Bureau entreprend ces activités au titre du Cadre stratégique pour 2010-2015, notamment des résultats 9 à 13¹. Le chapitre 3 analyse ensuite le lien entre le dialogue social et les trois autres objectifs stratégiques de l'OIT, passe en revue les modalités de la collaboration que l'OIT a instaurée avec d'autres organisations internationales pour tenter d'intégrer le dialogue social et le tripartisme dans leurs programmes de travail respectifs et s'achève par un examen des moyens d'action employés par le BIT pour mener à bien ses activités.

255. Comme indiqué dans l'introduction, l'Unité d'évaluation du BIT a établi un document de travail analytique ainsi que le Conseil d'administration l'a demandé en 2012². Ce document fait la synthèse des résultats et enseignements dégagés à l'issue d'évaluations indépendantes des programmes de coopération technique du BIT dans le domaine du dialogue social et passe en revue d'autres études relatives au dialogue social. Le but est de renforcer les moyens dont dispose le BIT pour prendre des décisions fondées sur des données concrètes en s'appuyant sur les résultats des évaluations et pour contribuer à la discussion récurrente sur le dialogue social.

3.1. Observations générales

256. La promotion du dialogue social tripartite, de bonnes relations professionnelles, de mécanismes de négociation collective solides et du respect de la législation du travail est assurée par le biais d'études, d'activités de sensibilisation, de conseils pour l'élaboration des politiques, de réformes législatives et d'un renforcement des capacités. Le Bureau prête son appui aux administrations du travail et aux organisations de travailleurs et d'employeurs. Au cours des dernières années, les activités du BIT se sont concentrées sur le renforcement des capacités par le biais de cours de formation, de séminaires et de manuels destinés aux partenaires sociaux et aux gouvernements. Le soutien accordé par le BIT comprend aussi des conseils techniques sur les politiques à suivre, la législation,

¹ BIT: *Cadre stratégique pour 2010-2015: Faire du travail décent une réalité*, Conseil d'administration, 304^e session, Genève, mars 2009, document GB.304/PFA/2(Rev.).

² BIT: *Exécution du programme de l'OIT en 2010-11*, Conseil d'administration, 313^e session, Genève, mars 2012, document GB.313/PFA/1.

les règlements et les procédures, le développement des institutions et l'échange de bonnes pratiques. Aux niveaux mondial et régional, les réunions sectorielles et d'autres activités ont aidé les mandants à promouvoir le dialogue social dans des secteurs économiques précis.

257. Les conditions différentes dans lesquelles les institutions de dialogue social tripartites fonctionnent et les cadres politique, institutionnel et social dans lesquels s'inscrivent le dialogue et la négociation collective dans chaque pays ont largement déterminé la manière dont l'action du BIT peut favoriser le dialogue social.

3.2. Soutien accordé aux acteurs du dialogue social

258. Le soutien et le renforcement des capacités des mandants tripartites font partie des principales activités du BIT. Une sensibilisation accrue des mandants aux avantages qui découlent du dialogue social en tant qu'instrument de gouvernance, l'amélioration de leur capacité de participer au dialogue social et à l'élaboration des politiques, la consolidation des structures organisationnelles et du système de gouvernance interne ainsi que le renforcement des capacités en matière de négociation collective et de respect du droit du travail constituent des objectifs essentiels. C'est pourquoi le renforcement des capacités des partenaires sociaux occupe une place centrale dans de nombreux programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et projets de coopération technique, principaux outils de la prestation de services assurée par le BIT au niveau des pays (section 3.8).

3.2.1. Administrations du travail

259. Les services consultatifs techniques fournis par le BIT en vue d'aider les administrations et services d'inspection du travail sont essentiellement fondés sur les résultats des évaluations des besoins nationaux entreprises par le Bureau à la demande des gouvernements. Les recommandations formulées à la lumière de ces évaluations offrent une base pour définir l'ordre de priorité des mesures que les pouvoirs publics sont appelés à adopter mais aussi pour planifier l'assistance technique du BIT. Depuis 2011, des évaluations de cette nature portant soit sur l'ensemble du système d'administration du travail, soit sur certaines institutions ont été réalisées par exemple en Arabie saoudite, en Bosnie-Herzégovine, au Cambodge, au Cameroun, au Costa Rica, en Egypte, au Gabon, en Grèce, en Jordanie, au Liban, en Namibie, en Ouganda, à Sri Lanka, en Tunisie, en Ukraine et au Viet Nam, ou vont l'être prochainement dans d'autres pays (Botswana, Lesotho et République démocratique du Congo).

260. Les évaluations antérieures ont contribué à lancer un dialogue inclusif sur les politiques nationales en matière d'inspection du travail, notamment en ce qui concerne la santé et sécurité au travail (SST), par exemple en Chine, dans la République des Maldives et à Sri Lanka; la coordination et la planification internes (Costa Rica, République dominicaine, Guatemala, Honduras, Indonésie et Ukraine); la gestion des performances des ministères (Afrique du Sud); et la formation spécialisée des administrateurs et inspecteurs du travail (Afrique du Sud, République des Maldives, Namibie, Sri Lanka, Swaziland et Ukraine). Les évaluations ont souvent été suivies de l'élaboration de plans d'action en accord avec les mandants nationaux, puis de l'application de ces plans étayée par une coopération technique privilégiant aussi des stratégies tripartites.

261. La rapidité d'action s'est révélée cruciale durant les périodes de transition et les crises. Le Printemps arabe a poussé le BIT à se mobiliser rapidement de manière à répondre à l'intérêt nouveau que manifestent les mandants nationaux de la région pour le

dialogue social, notamment la modernisation de l'administration et des services d'inspection du travail. En Grèce, une évaluation des besoins du système d'inspection du travail a été effectuée en octobre 2012 pour répondre sans tarder à une demande du gouvernement grec. En Chine, le Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin) a entrepris en 2010 un projet faisant suite à l'examen global de la politique d'inspection du travail réalisé en 2009.

262. Des séminaires de renforcement des capacités ont été organisés afin d'aider les administrations du travail à garantir la conformité des lieux de travail. Par exemple, l'académie de l'administration et l'inspection du travail tenue en 2011 au Centre de Turin, qui a rassemblé plus de 77 participants originaires de 38 pays, a comporté une série de cours sur l'administration et les services d'inspection du travail, y compris le dialogue social. Des ateliers régionaux sont organisés en Amérique latine et dans les Etats arabes sur le modèle de l'académie mais en mettant l'accent sur les questions et politiques régionales.

263. Depuis le débat de la Conférence internationale du Travail (CIT) sur l'inspection du travail en 2011, le BIT a mis au point à titre expérimental une méthode type de collecte de données sur l'inspection du travail afin d'améliorer la comparabilité des données au niveau international et les critères de comparaison. Ce projet a été mis en œuvre en Afrique du Sud, au Costa Rica, en Oman, à Sri Lanka et en Ukraine. Le BIT a élaboré plusieurs publications et bon nombre d'instruments dans ce domaine.

264. En 2012, le Bureau a organisé un colloque expérimental d'experts réunissant des hauts fonctionnaires des services d'inspection du travail originaires des pays suivants: Afrique du Sud, Belgique, Brésil, Colombie, Chine, Danemark, Etats-Unis, Inde, Fédération de Russie et Viet Nam. Les buts de ce colloque étaient l'échange de données d'expérience sur la mise en place de services d'inspection du travail efficaces à différents stades du développement économique et le partage de stratégies novatrices pour parvenir à appliquer les normes face aux nouveaux défis du marché du travail. Compte tenu du succès de cette expérience, il conviendrait de la reproduire à l'avenir.

3.2.2. Organisations d'employeurs

265. Dans de nombreux pays, les organisations d'employeurs ont obtenu des résultats tangibles dans le domaine socio-économique grâce à l'assistance technique du BIT. Ces résultats vont de l'amélioration de la réglementation en matière de sécurité sociale au Cambodge à l'adoption de politiques plus favorables aux petites et moyennes entreprises (PME) en Jordanie.

266. Un instrument d'évaluation conçu par le BIT intitulé «Un environnement propice aux entreprises durables, y compris les coopératives»³ a pour objet de permettre aux organisations d'employeurs et d'entreprises d'évaluer l'environnement dans lequel les entreprises sont créées et se développent. Il attribue une place centrale aux partenaires sociaux dans la promotion d'entreprises durables (conformément au débat général tenu à la CIT de 2007)⁴. Cet instrument aide aussi les employeurs à repérer les obstacles qui entravent la durabilité des entreprises ainsi qu'à formuler des propositions de réforme des politiques qu'ils pourront soumettre aux gouvernements dans le cadre du dialogue

³ *Un environnement propice aux entreprises durables, y compris les coopératives*, BIT, Département de la création d'emplois et du développement de l'entreprise (EMP/ENTERPRISE), <http://www.ilo.org/eese> [consulté le 9 novembre 2012].

⁴ BIT: *La promotion d'entreprises durables*, Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 96^e session, Genève, 2007.

social et des efforts de sensibilisation. L'instrument en question a été utilisé à titre expérimental au Botswana, en Mongolie, en Oman et au Swaziland.

267. Le Bureau a aidé les organisations d'employeurs de toutes les régions à mettre au point et fournir des services et instruments destinés à recruter de nouveaux adhérents et à fidéliser les membres actuels. Par exemple, grâce à l'aide que lui a accordée le BIT en 2010-11, la Confédération des employeurs des Philippines (ECOP) a pu fournir des services nouveaux pour améliorer la compétitivité de ses membres et promouvoir la responsabilité sociale des entreprises.

268. Dans un contexte qui devient sans cesse plus exigeant pour les entreprises et les travailleurs, depuis le début de la crise, le BIT a procuré une assistance en vue d'un renforcement des compétences en matière de négociation entre les syndicats et la direction en Afrique du Sud, en Arménie, au Botswana, au Cap-Vert, au Kazakhstan, au Maroc, au Swaziland et au Tadjikistan, entre autres. Une formation à la conciliation et la médiation a été dispensée au Botswana, au Cap-Vert, en Egypte, à la Grenade, en Indonésie, en République-Unie de Tanzanie, en Serbie, au Swaziland, en Tunisie et au Zimbabwe.

269. Le Bureau a accordé son soutien à la Fédération cambodgienne des associations d'employeurs et d'entreprises sous la forme d'activités de renforcement des capacités, d'ateliers techniques ainsi que d'une amélioration de la couverture médiatique et de l'image de cet organe et de l'Association des fabricants de vêtements du Cambodge.

270. Les organisations d'employeurs du Botswana, du Rwanda, du Swaziland et du Zimbabwe ont bénéficié de l'aide du BIT pour instaurer des relations bipartites avec les organisations de travailleurs et entreprendre des activités communes de sensibilisation pour assurer le développement durable des entreprises, la création d'emplois et la sécurité de l'emploi. De l'autre côté de l'Atlantique, le BIT a aidé le Conseil hondurien de l'entreprise privée à communiquer à ses membres des informations et analyses sur les questions sociales et du travail, pour lui permettre de participer aux travaux de la Commission nationale du personnel des entreprises. Sur un autre continent, le Bureau a fourni des conseils et une assistance techniques à la Confédération des employeurs des Philippines aux fins de l'élaboration de ses politiques et de son programme législatif à moyen terme, ainsi que du renforcement de ses capacités de sensibilisation et de lobbying.

271. Avec les organisations d'employeurs de l'Albanie, de la Bosnie-Herzégovine, de la République de Moldova et de la Serbie, le BIT a conçu des enquêtes qui ont été menées auprès des membres de ces organisations, analysé les données ainsi recueillies, publié les résultats et mis au point une stratégie de communication et de lobbying pour que les vues des membres puissent être prises en considération dans le cadre du dialogue social national, sectoriel et régional.

272. Pour mieux comprendre les facteurs déterminant les changements qui affectent les organisations d'employeurs, un symposium international sur la fonction de représentant des employeurs a été organisé en septembre 2011 par le Bureau des activités pour les employeurs. Il a rassemblé des dirigeants d'organisations d'employeurs et d'associations professionnelles et d'entreprises ainsi que des universitaires en vue d'échanger des données d'expérience et de débattre de la marche à suivre.

3.2.3. Organisations de travailleurs

273. Au cours des dernières années, les services consultatifs techniques et les activités de renforcement des capacités destinées à soutenir les organisations de travailleurs et les

syndicats ont porté principalement sur la promotion des normes internationales du travail en période de crise et de transition. En Egypte, en mars 2011, le BIT a aidé un nouveau syndicat indépendant à développer ses capacités. Un forum syndical arabe démocratique a été établi en septembre de la même année à l'échelon régional et un projet régional tendant à renforcer la capacité des organisations dans le domaine des questions socio-économiques et juridiques a été entrepris dans les Etats arabes à la fin de l'année. Les services consultatifs techniques du Bureau ont aidé les organisations de travailleurs à participer aux mécanismes tripartites et bipartites renforcés de dialogue social au Cambodge, au Cap-Vert et en Jordanie, et ont contribué à remédier à la fragmentation des syndicats en mettant en place des plates-formes syndicales inclusives au Cambodge, en Inde et au Népal.

274. En réponse aux besoins exprimés par les organisations de travailleurs, le renforcement des capacités réalisé avec le soutien du BIT a dynamisé l'activité syndicale dans plusieurs domaines, notamment la législation du travail, les réformes de la sécurité sociale, la SST ainsi que la lutte contre le VIH/sida. Le BIT a contribué à consolider les éléments énumérés ci-après dans les pays mentionnés entre parenthèses: le dialogue bipartite entre les syndicats et les ministères du Travail (Arménie, Bangladesh, Bénin, Chine, République dominicaine, Ethiopie, Grenade, Inde, Mexique, Namibie, Népal et Philippines); l'approche, fondée sur les droits, des migrations de main-d'œuvre (Etat plurinational de Bolivie, Népal, Philippines et Thaïlande); l'égalité des sexes et l'emploi des jeunes (Arménie et Kazakhstan); ainsi que le travail domestique et l'économie informelle (Brésil, Cambodge, Cameroun, Cap-Vert, Croatie, Kazakhstan, Malaisie, Mongolie, Mozambique, Népal, Pakistan, Pérou et Philippines). Des ressources et des matériels de formation ont été mis au point en ce qui concerne le rôle des syndicats dans les PPTD, la non-discrimination et la Déclaration sur les entreprises multinationales de l'OIT. Les programmes de formation destinés aux syndicalistes des pays d'origine et de destination des travailleurs migrants ont donné lieu à la conclusion d'accords de coopération syndicale bilatérale.

275. Le Bureau des activités pour les travailleurs a contribué à mobiliser les travailleurs pour qu'ils apportent leur soutien à l'adoption de la convention (n° 189) concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, en organisant des réunions mondiales et régionales à cette fin. Les activités de renforcement des capacités ont débuté, avant l'adoption de la convention, par un soutien aux efforts de syndicalisation en Inde et à Hong-kong (Chine). En 2010-11, divers outils et des manuels syndicaux ont été mis au point sur le travail décent pour les travailleurs domestiques; la liberté syndicale et la négociation collective; les salaires; le VIH/sida; la SST; le développement durable; les compétences en économie; le travail des enfants; les zones franches d'exportation (ZFE); ainsi que la prévention et le règlement des conflits dans les pays touchés par la crise.

276. Plus de 100 diplômés ont été formés depuis 2010 au titre du programme de maîtrise de l'Université ouvrière mondiale destiné aux syndicalistes dans le cadre de la coopération Sud-Sud et triangulaire entre l'Afrique du Sud, l'Allemagne, le Brésil et l'Inde.

277. Des colloques de haut niveau, auxquels ont participé des universitaires et des praticiens, se sont tenus pour diffuser les résultats de la recherche et pour définir des priorités en matière de recherche et d'élaboration des politiques dans des domaines comme le travail précaire, le travail et la crise mondiale ainsi que les changements climatiques et l'économie verte. Le *Journal international de recherche syndicale* du BIT offre un cadre d'échange entre les syndicats et les universitaires, notamment pour l'examen de solutions à la crise.

3.3. Relations professionnelles équitables, productives et saines

278. Le BIT a procédé à une analyse comparée des tendances et innovations dans le domaine des relations professionnelles et des relations d'emploi, y compris d'un point de vue sectoriel. Des études nationales ont été réalisées récemment – parfois en collaboration avec d'autres institutions⁵ – pour analyser le rôle que la négociation collective et le dialogue social tripartite jouent dans la recherche de solutions à la crise, l'instauration de politiques salariales équitables et le règlement des questions intéressant les travailleurs qui exercent un emploi atypique. L'analyse en question a mis en lumière la crise financière, qui a accentué la nécessité d'introduire des ajustements dans le monde des entreprises, tout en accélérant ces changements. Eu égard à l'impact profond que de tels ajustements constants risquent d'avoir sur la main-d'œuvre, les entreprises et la société en général, les études se sont concentrées sur les démarches visant à y associer des formes appropriées de dialogue social, à tous les niveaux, en insistant sur la recherche de solutions efficaces aux problèmes soulevés par ces pressions extérieures. Le BIT étudie aussi l'évolution des relations professionnelles, particulièrement en Afrique (2010-11) et dans la région de l'Asie et du Pacifique (2012-13). Les résultats de ces recherches sont publiés dans des documents de travail et des ouvrages⁶.

279. Depuis 2008, le Bureau a mis en place une base de données contenant des indicateurs sur le dialogue social⁷. Cette base de données présente un aperçu général des syndicats dans les Etats Membres de l'OIT, y compris les dernières données en date sur les adhérents (pour 82 pays), le taux de syndicalisation (85) et la couverture conventionnelle (69).

280. Le Centre de Turin a conçu des instruments didactiques et dispensé une formation dans des domaines comme la prévention et le règlement des différends. De 2007 à 2011, il a mené à bien 83 activités de formation directement liées au dialogue social, au droit du travail et à l'administration/l'inspection du travail; 2 093 personnes y ont pris part.

281. Les mandants tripartites ont reçu une formation spécialisée relative à la SST, au niveau sectoriel, principalement axée sur les secteurs les plus dangereux de l'agriculture, du bâtiment, de la pêche et des industries extractives. Durant l'exercice biennal en cours, une formation en matière de SST a été dispensée aux travailleurs et employeurs de l'Azerbaïdjan, du Kenya et du Paraguay. Dans le secteur des industries extractives, des ateliers régionaux et infrarégionaux tripartites ont été organisés pour certains pays d'Asie (Mongolie, 2009), pour les pays d'Amérique latine (Pérou, 2011) et pour les pays d'Afrique subsaharienne (République-Unie de Tanzanie, 2012).

282. Pendant l'exercice biennal 2010-2012, des programmes de formation sur la négociation collective et le règlement des différends ont été menés à bien aux niveaux régional et national. Au Cambodge, une formation à la négociation collective et des améliorations introduites avec l'aide du BIT pour déterminer quel était le syndicat le plus représentatif et donc le mieux à même de mener des négociations se sont traduites par une forte augmentation du nombre de conventions collectives dans l'industrie du

⁵ BIT et Banque mondiale: *Inventory of policy responses to the financial and economic crisis: A joint synthesis report* (Genève/Washington, 2012).

⁶ Publications de DIALOGUE, BIT, <http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/lang--fr/index.htm> [consultées le 8 novembre 2012].

⁷ Données de DIALOGUE, BIT, <http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/dialogue-data/lang--fr/index.htm>, [consultées le 8 novembre 2012].

vêtement en 2009-10. Il en a également résulté un mémorandum d'accord qui a pris effet une première fois en 2011, puis a été reconduit d'octobre 2012 à octobre 2014 et a contribué à une baisse spectaculaire des grèves dans ce secteur.

283. Une formation analogue a été assurée sur la prévention du VIH et du sida, la promotion de la SST et la mise en application des mesures d'inspection du travail dans les secteurs du bâtiment, de l'enseignement, des services de santé, des chemins de fer et des transports ainsi que des industries extractives. Le Bureau a dispensé une formation aux mandants bipartites publics de Bosnie-Herzégovine, du Botswana, de l'ex-République yougoslave de Macédoine et des Philippines en faisant fond sur le *Manuel du BIT sur la négociation collective et le règlement des différends dans le service public* (2011). Depuis 2010, des guides pratiques, des manuels et des modules de formation ont été mis au point au sujet de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981; des systèmes de règlement des différends; des mécanismes de dialogue social national tripartite; des activités de formation à la négociation organisées à l'intention des dirigeants syndicaux et des employeurs; et des compétences en matière de conciliation et de médiation.

284. Grâce, notamment, à des services consultatifs techniques, des systèmes de règlement des différends ont été créés ou renforcés dans plusieurs pays, notamment en Bosnie-Herzégovine, au Cambodge, en Colombie (encadré 3.1), en République démocratique du Congo, en République-Unie de Tanzanie et au Swaziland. Au Zimbabwe, les mécanismes de négociation collective du service public ont fait l'objet d'une réforme entreprise avec le soutien du BIT, dans le but d'instaurer un conseil de négociation collective pour les services publics créé en 2009. Une assistance technique a été accordée en 2010 afin de rédiger les statuts du conseil et d'assurer la mise en œuvre de réformes législatives destinées à harmoniser le système public et privé de relations du travail⁸. A Madagascar et au Togo, le Bureau a soutenu le développement de la négociation collective dans les zones de libre-échange, par le biais de services consultatifs techniques et d'un renforcement des capacités.

285. Une formation a été dispensée à la police royale du Swaziland dans le pays lui-même sur les principes du dialogue social, de la liberté syndicale et de la négociation collective. Cette formation a débouché sur l'élaboration d'un projet de code de conduite sur le rôle de la police et des partenaires sociaux durant les conflits du travail et les actions revendicatives. En Bosnie-Herzégovine, après le renforcement des capacités réalisé à l'échelon sous-régional avec l'aide du BIT, un projet de loi sur le règlement pacifique des conflits du travail a été adopté par le Parlement de la République Srpska, et des cours de formation ont été organisés à l'intention du personnel de l'Agence pour le règlement pacifique des conflits du travail, créée en 2010, pour étoffer ses connaissances des normes internationales du travail et des techniques de médiation. Les capacités de gestion individualisée de l'agence ont été renforcées et, bien que le nombre de cas qu'elle a eu à traiter ait doublé, son taux de réussite⁹ est passé de 25 pour cent en 2010 à 47 pour cent en 2011. Des résultats tout aussi positifs ont été obtenus au Monténégro, où le BIT a fourni une assistance technique pour le règlement à l'amiable des conflits du travail.

⁸ Activités entreprises en août 2010 comme suite aux conclusions de la Commission d'enquête sur l'application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

⁹ Nombre de cas réglés avec l'aide de l'agence par rapport au nombre total de cas traités.

Encadré 3.1
Médiation tripartite des conflits du travail
relatifs aux droits à la liberté syndicale en Colombie

Créée en 2000, la Commission spéciale du traitement des conflits déferés à l'OIT (CETC-OIT) est un organe tripartite chargé de traiter les conflits du travail mettant en jeu les droits à la liberté syndicale en Colombie. Elle a été saisie d'allégations de graves violations des droits syndicaux.

En 2008, le BIT a entamé sa collaboration avec la CETC-OIT en vue de renforcer ses capacités opérationnelles. Le Bureau a commencé par évaluer la capacité institutionnelle de la CETC-OIT, puis a facilité la conclusion d'accords tripartites en vue de l'adoption de mesures pratiques visant à améliorer le fonctionnement et l'impact de la CETC-OIT. Un accord tripartite a été conclu aux fins de la désignation d'un ancien juge et du président du Tribunal constitutionnel de la Colombie comme médiateurs et de l'adoption de modalités de fonctionnement et de conditions de recevabilité claires s'appliquant aux conflits portés à l'attention de la CETC-OIT.

L'impact positif de ces mesures s'est fait rapidement sentir avec le règlement en moins d'un mois de trois conflits importants qui perduraient depuis des années. En 2012, une évaluation indépendante du projet a conclu que l'appui fourni à la CETC-OIT était l'un des points forts du projet en raison de la contribution qu'il apportait au développement de la confiance et du dialogue tripartite dans le pays. En novembre 2012, le Conseil d'administration du BIT a mis en relief les résultats du projet qui faisait partie intégrante de l'Accord tripartite pour la liberté d'association et la démocratie en Colombie.

3.4. Réformes du droit du travail

286. Le Bureau a répondu aux demandes émanant de gouvernements et parfois d'organisations d'employeurs et de travailleurs qui avaient sollicité une aide pour l'introduction de réformes du droit du travail. Selon la nature des demandes, l'ampleur des réformes envisagées, l'urgence et la capacité de l'Etat intéressé, l'assistance du BIT a pris des formes diverses, à savoir.

Observations sur les projets de législation et de réglementation

287. Le BIT a fourni des services consultatifs pour faire en sorte que la réforme envisagée atteigne son objectif, soit conforme aux normes internationales du travail (en particulier les normes fondamentales du travail et celles que l'Etat a ratifiées) et reflètent les pratiques actuelles en matière d'élaboration de politiques et de textes législatifs. Au cours des dernières années, le Bureau a constaté une augmentation de la demande de services consultatifs. Il apporte son concours aux processus de rédaction et de réforme engagés au Cambodge, au Libéria, au Népal, en Fédération de Russie, au Soudan du Sud, en Ukraine et au Viet Nam, et a adressé des observations sur des projets de législation et dispensé d'autres conseils techniques à 59 pays. Il a également participé aux débats de fond et présenté un mémorandum technique regroupant ses observations.

Assistance aux fins de l'établissement et de la gestion du processus de réforme législative

288. Cette forme d'assistance visait à faciliter, entre autres, la définition d'un mandat et d'enjeux stratégiques clés, les modalités de consultation et participation des partenaires sociaux, la procédure de rédaction et d'adoption de textes juridiques et de textes de lois. Durant l'exercice en cours, le Bureau fournit toute une gamme de services juridiques relatifs au droit du travail à 12 pays (Afghanistan, Haïti, Kiribati, République démocratique populaire lao, République des Maldives, Mongolie, Népal, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Samoa, Vanuatu, Viet Nam et Zambie).

289. Le BIT a affiné la démarche qu'il suit pour favoriser la réforme du droit du travail dans les pays les moins avancés et les Etats en transition, en particulier ceux qui émergent de la guerre civile ou de la crise. Dans ce genre de situation, le BIT privilégie désormais le renforcement des capacités de tous les mandants et soutient l'action entreprise par les pouvoirs publics en vue de consulter les partenaires sociaux. Par ailleurs, le Bureau a demandé aux pays où il a entrepris un travail de longue haleine de se faire représenter au cours annuel de formation sur l'élaboration participative des lois du travail au Centre de Turin.

Autres domaines

290. Le Bureau gère la base de données sur la législation relative à la protection de l'emploi (EPLex). Celle-ci contient des informations portant sur les lois applicables à la cessation d'emploi de quelque 95 pays et couvrant les questions clés à partir de l'évaluation de plus d'une cinquantaine de variables¹⁰. Les données stockées dans l'EPLex sont mises à profit pour donner aux Etats Membres des conseils fondés sur une comparaison des législations du travail et fournir la matière première des recherches réalisées par le BIT et d'autres organisations telles que l'Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE). La base de données est régulièrement actualisée. Le Bureau s'attache actuellement à mettre au point une méthode d'analyse quantitative des données de l'EPLex, de manière à compléter les recherches qualitatives existantes.

291. Le BIT a entrepris des recherches sur la contribution du droit du travail à l'atténuation de la pauvreté dans les pays à faible et moyen revenu en collaboration avec le *Centre for Business Research* de l'Université de Cambridge (Royaume-Uni) et l'Université Monash (Australie). Il s'agira notamment de tester une version préliminaire d'un modèle analytique destiné à déterminer si un projet de réforme du droit du travail est adapté à la situation nationale. La version définitive offrira un cadre d'analyse qualitatif et pourrait servir de base pour concevoir des outils opérationnels qui permettront au Bureau de fournir de meilleurs services aux fins de la réforme du droit du travail.

292. Le Bureau se livre également à des recherches sur le droit comparé et la pratique en ce qui concerne l'emploi atypique, le travail temporaire et les agences d'emploi privées. Les mandants sollicitent de plus en plus le soutien du BIT dans ces domaines, ce qui témoigne à la fois de la multiplication constante de ce genre d'emplois et d'agences, ainsi que des complications qu'elle soulève, notamment en matière de réglementation des relations d'emploi.

3.5. Dialogue social tripartite national

293. Le BIT aide les mandants à renforcer les institutions et mécanismes du dialogue social, conformément aux normes internationales du travail, notamment la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. Les principales activités incluent des conseils techniques, un renforcement des capacités et le partage des connaissances.

294. Depuis 2008, le Bureau a fourni des services de renforcement des capacités et de conseil visant à établir, faire mieux fonctionner ou redynamiser les institutions et mécanismes tripartites dans les Etats Membres, à améliorer les services offerts aux

¹⁰ Base de données sur les législations de protection de l'emploi (EPLex), BIT, DIALOGUE, http://www.ilo.org/dyn/eplcx/termmain.home?p_lang=fr [consultée le 9 novembre 2012].

Membres (y compris en concevant des mesures de riposte à la crise) ainsi qu'à mettre en place des politiques nationales sur l'emploi et la réforme des retraites. Les pays et territoires suivants sont notamment concernés: Afrique du Sud, Arménie, Chine, El Salvador, ex-République yougoslave de Macédoine, Grenade, République démocratique populaire lao, Maroc, Ouganda, République démocratique du Congo, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Serbie, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Tchad, Territoire palestinien occupé et Zimbabwe.

295. A la suite du Printemps arabe, le Bureau a entamé diverses activités pour aider l'Égypte, le Maroc, l'Oman et la Tunisie à renforcer leurs institutions du dialogue social tripartite en vue de réduire les conflits et de relever les défis socio-économiques engendrés par les transitions politiques. Un contrat social tripartite tunisien a été signé le 14 janvier 2013, un soutien technique ayant été fourni par le BIT dans ce sens. Cette signature a coïncidé avec le deuxième anniversaire du déclenchement du Printemps arabe.

296. Des services de conseil technique ont également facilité la ratification de la convention n° 144 par le Honduras et la République démocratique populaire lao.

297. Un projet de grande envergure, le Programme régional de promotion du dialogue social en Afrique francophone (PRODIAF), a été mis en œuvre en Afrique de 1996 à 2010. Il a aidé à promouvoir le dialogue social entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs et à empêcher des conflits sociaux dans plus de 20 pays. Ce projet a permis d'examiner les systèmes de dialogue social et de coopération tripartite afin de les améliorer, les modifier ou les approfondir, dans les cas où cela s'est révélé nécessaire. Le PRODIAF était aussi axé sur les aspects institutionnels et organisationnels des mécanismes de consultation et de négociation tripartite, le renforcement des activités de recherche et la création d'un réseau de praticiens et d'experts africains du dialogue social. Le projet a donné un élan supplémentaire à une tendance, qui se dessinait sur l'ensemble du continent, à négocier des «pactes sociaux» ou des «accords de partenariat» tripartites.

298. Les services de conseil du BIT se sont aussi efforcés d'encourager le tripartisme dans les administrations du travail, conformément à la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978. A titre d'exemple, en Afghanistan, en Afrique du Sud, en Namibie et à Sri Lanka, le Bureau a contribué à engager des débats sur les meilleurs moyens d'institutionnaliser le dialogue tripartite pour faire respecter les normes du travail. En Afrique du Sud, à Aruba, au Belize, en ex-République yougoslave de Macédoine (encadré 3.2), en Inde, en Indonésie, en République de Moldova et en Ukraine, les services consultatifs du BIT ont aidé à resserrer la collaboration entre l'administration du travail et les partenaires sociaux. En Indonésie, le BIT a favorisé l'organisation de consultations entre le ministère du Travail et les partenaires sociaux ainsi que les organismes publics impliqués dans l'inspection du travail. En Jordanie, la politique d'inspection du travail et la stratégie d'exécution nationales ont été révisées et mises à jour, en consultation, entre autres, avec les partenaires sociaux. Dans certains cas, l'action menée prenait en considération la dimension sectorielle (encadré 3.3).

Encadré 3.2
Redynamiser le tripartisme
en ex-République yougoslave de Macédoine

En août 2010, la composition du Conseil économique et social (CES) a été renouvelée, tout comme le règlement régissant ses travaux. L'assistance technique du BIT a contribué de façon déterminante à ces deux innovations.

Comme suite aux efforts de sensibilisation consentis et aux services consultatifs fournis par le BIT, la loi sur les relations d'emploi a été modifiée en 2009 afin d'y inclure de nouveaux critères de représentativité des partenaires sociaux ainsi qu'une procédure de certification transparente. Dans le cadre d'un projet de coopération technique, le BIT a dispensé des conseils techniques qui ont permis de faire reconnaître deux syndicats représentatifs et une organisation d'employeurs. La nouvelle composition du CES est plus conforme aux relations professionnelles actuelles.

Le BIT a facilité les négociations sur le nouvel accord tripartite régissant l'organisation et le fonctionnement du CES et y a également contribué par ses conseils juridiques. L'accord, qui a été signé en 2010 par le Premier ministre et les présidents des organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives au niveau national, élargit le rôle du CES, conformément aux normes internationales du travail. En vertu de l'accord, le gouvernement est également tenu de solliciter l'avis du CES sur un large éventail de questions liées au travail, à l'emploi et au développement socio-économique, ainsi que de rendre compte de la suite donnée aux avis, recommandations et propositions du CES.

Depuis août 2010, le CES s'est réuni régulièrement, tous les deux mois. En septembre 2011, il s'est mis d'accord sur un salaire minimum national qui a été adopté sous forme de loi par le Parlement pour la première fois en vingt ans.

Encadré 3.3
Dialogue social sectoriel

Le BIT aide les mandants tripartites à relever les défis rencontrés dans des secteurs particuliers aux niveaux mondial, régional et national. Le Bureau répond à la nécessité d'instaurer de nouvelles formes de dialogue social, centré sur un secteur donné, et de procéder à des interventions innovantes propres aux secteurs concernés, compte tenu des changements rapides que la mondialisation de l'économie induit dans l'organisation du travail et les relations professionnelles.

Les interventions mettent l'accent, entre autres, sur l'élaboration de mécanismes de dialogue social sectoriel, la promotion de l'emploi et le développement des compétences, l'amélioration des conditions de travail, de la sécurité et de la santé, ainsi que la promotion de l'égalité et de l'ouverture. Le dialogue social sectoriel supranational a récemment permis d'aborder des questions émergentes telles que les nouvelles formes d'emploi et modalités de travail, le rôle croissant des multinationales et la réorganisation de la production par le biais des chaînes d'approvisionnement mondiales, l'anticipation des compétences nécessaires et l'impact de la crise.

Dans le cadre des réunions sectorielles du BIT, les mandants s'attachent à formuler et promouvoir conjointement des recommandations adaptées aux différents secteurs et applicables à l'échelle mondiale, qui doivent servir de base à la définition de politiques et de mesures. Le BIT a convoqué 15 réunions sectorielles qui se sont penchées sur les besoins prioritaires répertoriés par les mandants pour leurs secteurs respectifs. Au cours de la même période, six nouveaux outils sectoriels, y compris des principes directeurs, des recueils de directives pratiques et des manuels, ont été adoptés par des experts tripartites ou bipartites issus des secteurs concernés afin de fournir des orientations pratiques pour l'Agenda du travail décent dans ces secteurs.

Bon nombre de ces outils complètent un large ensemble de conventions et recommandations sectorielles de l'OIT. De 2008 à 2011, 47 Etats Membres ont ratifié 19 conventions sectorielles. A l'échelle régionale et nationale, le BIT encourage la ratification et la mise en œuvre de normes sectorielles, fournit une assistance technique pour aligner les dispositions nationales sur les normes et donne suite aux recommandations sectorielles formulées par les conférences ou d'autres réunions.

3.6. Dialogue social transfrontière

299. Le dialogue social commence à s'engager à l'échelon international sur la base d'une série d'instruments et d'initiatives qui contribuent à la promotion des normes internationales du travail ¹¹. Ils constituent le socle d'un dialogue social transfrontalier qui est en train de s'instaurer et offrent, dans certains cas, un cadre pour les relations professionnelles.

300. Le BIT coopère avec les entreprises multinationales (MNE) et les fédérations syndicales internationales (FSI) par l'intermédiaire des organes consultatifs sectoriels, qui sont composés de membres de la Confédération syndicale internationale (CSI), de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et des FSI compétentes ainsi que de partenaires sectoriels de l'OIE et de coordinateurs gouvernementaux régionaux. Les représentants des MNE sont de plus en plus impliqués dans les réunions et discussions sectorielles car le dialogue social mené à l'échelon sectoriel mondial parvient à maturité dans certains secteurs, notamment celui du pétrole et du gaz et celui des produits chimiques. Cette implication croissante des MNE s'explique aussi par le renforcement de la relation entre l'OIE (qui représente généralement les principales associations nationales d'employeurs) et les MNE. En dehors des réunions sectorielles, le Bureau coopère de plus en plus avec les FSI qui font appel à ses services consultatifs techniques, ainsi qu'à son concours pour renforcer les capacités de ses affiliés, à savoir les principaux syndicats sectoriels nationaux.

301. Le Conseil d'administration a récemment décidé de mettre à disposition les locaux du BIT pour l'organisation de consultations entre employeurs et travailleurs, en vertu de la Déclaration sur les entreprises multinationales. Cette décision témoigne de l'implication croissante des MNE et des FSI dans les activités du BIT ¹².

302. Le programme «Better Work» – l'un des plus grands projets de coopération technique de l'OIT – se fonde sur le dialogue social pour traiter des conditions de travail et de la productivité dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (chapitre 2, encadré 2.17). Ce programme met en relation les acheteurs internationaux et les usines locales et fait appel à la participation des pouvoirs publics, des travailleurs et des employeurs aux niveaux des pays et des entreprises. Des évaluations visent à déterminer si les usines respectent la législation du travail et les principes et droits fondamentaux au travail en vigueur au niveau national. Les résultats sont présentés de manière transparente et accessible. Sur la base de ces évaluations, les acheteurs peuvent coopérer avec les fournisseurs pour remédier aux manquements ou, si les violations se poursuivent, rediriger leurs commandes vers d'autres usines qui respectent la loi et les normes. Dans le cadre du programme «Better Work», le BIT travaille avec les usines et

¹¹ Par exemple, des ACI, des systèmes de certification inclus dans les accords commerciaux, le Pacte mondial des Nations Unies, les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et les normes ISO 26000.

¹² BIT: *Rapport du Groupe de travail tripartite ad hoc sur le mécanisme de suivi de la Déclaration sur les entreprises multinationales*, Conseil d'administration, 313^e session, Genève, mars 2012, document GB.313/POL/9(Rev.).

les travailleurs pour élaborer des plans d'introduction d'améliorations puis assure une surveillance continue pour en contrôler l'application. Il propose aussi des formations au personnel de direction et d'encadrement ainsi qu'aux travailleurs sur des questions les intéressant. Ces activités impliquent une action coordonnée de la part de différentes équipes du Bureau (encadré 3.4).

Encadré 3.4
Action coordonnée de l'OIT sur le dialogue social au Viet Nam

L'équipe du BIT chargée du droit du travail a soutenu les réformes aux aspects multiples portant sur le droit du travail, qui sont actuellement menées au Viet Nam. Elle a bénéficié des apports de différentes unités administratives du Bureau pour veiller à ce que la nouvelle législation du pays soit conforme aux normes internationales du travail, tout en offrant un cadre solide pour la protection des travailleurs, des relations professionnelles harmonieuses et une administration du travail efficace en période de croissance rapide et d'investissement dans le pays.

Dans le cadre de ces réformes du droit du travail, l'équipe du BIT responsable de l'administration du travail a évalué les besoins du système d'inspection du travail vietnamien, en tant qu'institution centrale chargée d'assurer une surveillance adaptée et de faire respecter la loi. Le Bureau est en train d'élaborer un programme de travail en collaboration avec le gouvernement vietnamien pour tenir compte de certaines recommandations issues de cette évaluation et améliorer constamment le système d'inspection du travail, l'objectif étant de fournir des services efficaces aux mandants et de défendre la primauté du droit sur le lieu de travail.

En complément des travaux du système public d'inspection du travail, le programme «Better Work», mis en œuvre depuis juin 2009 dans le secteur de l'habillement au Viet Nam, vise à améliorer les conditions de travail dans les entreprises qui fournissent des articles d'habillement à des acheteurs internationaux. Ce programme permet de renforcer la coopération entre les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les acheteurs internationaux, notamment en soutenant l'inspection publique du travail par le biais d'activités conjointes de planification et de formation destinées aux inspecteurs du travail et du partage d'informations concernant les pratiques sur le lieu de travail. «Better Work» aide également les partenaires sociaux à plaider plus efficacement en faveur d'une amélioration des conditions de travail et de la productivité au sein d'entreprises précises et du secteur dans son ensemble. La formation dispensée dans les usines aux représentants syndicaux dans des domaines tels que le règlement des conflits et les capacités de négociation constitue un élément important de ces travaux. Grâce à l'expérience acquise dans le cadre du programme «Better Work», le BIT dispose à présent d'études de cas utilisées aux fins du processus de réforme du droit du travail.

Le renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs a été crucial pour permettre aux partenaires sociaux du pays de remplir pleinement leurs fonctions. Le Bureau des activités pour les employeurs, le Bureau des activités pour les travailleurs et l'équipe du BIT chargée des relations professionnelles coopèrent avec les mandants vietnamiens pour améliorer les compétences en matière de négociation collective, les connaissances du droit du travail, la gestion de leurs organisations respectives ainsi que le dialogue social et le processus de consultation en général.

303. A la mi-2012, 700 usines employant plus de 750 000 travailleurs participaient au programme «Better Work». Au cours des trois dernières années, plus de 1 600 visites d'évaluation d'usines ont été effectuées. En moyenne, 70 pour cent des usines appliquent des plans «Better Work» dont le but est d'accroître le respect des normes de travail et la compétitivité. Des améliorations notables ont été relevées dans les pays qui ont fait l'objet de plusieurs évaluations. En Jordanie, par exemple, en comparant les données de référence et les derniers rapports d'évaluation, on a constaté que la conformité aux normes fondamentales du travail avait progressé de 38 pour cent s'agissant du recours à

la coercition, de 47 pour cent pour ce qui est de la discipline et des différends et de 19 pour cent en matière de paiement d'un salaire minimum. En Haïti, la conformité s'est accrue de 25 pour cent en ce qui concerne la réduction de la discrimination en raison d'opinions religieuses et politiques et de 45 pour cent dans le cas des activités syndicales.

304. Ces dix dernières années, le BIT a acquis des compétences en termes de soutien apporté aux mandants au titre des accords d'entreprise transnationaux (AET), notamment sous forme de recherches, de collecte de données et d'interactions avec les signataires. Il a aussi rédigé plusieurs documents de travail et ouvrages¹³; établi des réseaux solides avec des universitaires et des chercheurs d'institutions de premier plan comme Eurofound; coopéré avec la Commission européenne (CE) pour créer une base de données sur les AET¹⁴; et participé à des réunions d'experts tripartites de l'Union européenne¹⁵, ainsi qu'à des ateliers de recherche et de renforcement des capacités destinés aux entreprises qui commencent à conclure des AET¹⁶.

3.7. Intégrer le modèle du dialogue social: Efforts pour favoriser la cohérence entre les différentes organisations internationales

3.7.1. Organisations multilatérales

305. L'OIT est l'instance mondiale de dialogue social la plus perfectionnée et institutionnalisée et offre une plate-forme privilégiée pour la coopération tripartite. Les autres organisations internationales la reconnaissent comme unique source et garant légitime des normes internationales du travail. Compte tenu des efforts déployés ces dernières années pour parvenir à une meilleure cohérence à l'échelle du système des Nations Unies, l'OIT a eu davantage l'occasion d'intégrer les notions de dialogue social et de tripartisme dans les activités d'autres organismes des Nations Unies, en particulier à l'échelon national. Cela passe habituellement par la négociation et l'exécution de plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD), qui définissent des cadres stratégiques et mettent en lumière les progrès, résultats et objectifs des pays. Les PNUAD accordent une place sans cesse croissante aux quatre objectifs stratégiques de l'OIT, à l'Agenda du travail décent et à l'élément transversal qu'est l'égalité entre les sexes.

306. Une analyse des 25 PNUAD signés en 2011 montre que 97 pour cent d'entre eux ont pris en compte au moins trois des objectifs stratégiques de l'OIT, contre 75 pour cent en 2010. Près de 60 pour cent des derniers PNUAD incluent les quatre objectifs stratégiques de l'OIT.

307. Le BIT a fourni une assistance technique pour impliquer les partenaires sociaux dans les consultations portant sur le PNUAD et accroître le rôle qu'ils jouent dans l'élaboration des cadres et plans nationaux de développement, avec lesquels les programmes des Nations Unies devront être harmonisés. Le Bureau a préparé des

¹³ K. Papadakis (dir. de publication): *Shaping global industrial relations: The impact of international framework agreements* (Genève/New York, BIT/Palgrave Macmillan, 2011).

¹⁴ Base de données sur les accords d'entreprise transnationaux, CE, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=fr> [consultée le 12 décembre 2012].

¹⁵ CE: Quatrième Réunion du Groupe d'experts sur les accords d'entreprise transnationaux (Bruxelles, 2010), <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=214> [consulté le 12 décembre 2012].

¹⁶ Learning Employers Network, Centre de Turin, <http://lempnet.itcilo.org/en/tcas> [consulté le 9 novembre 2012].

matériels de formation concernant la réforme des Nations Unies, à l'intention des organisations de travailleurs et d'employeurs¹⁷, et organisé des activités de formation se rapportant aux programmes de renforcement des capacités au niveau régional¹⁸. Les équipes de pays des Nations Unies sont soutenues dans l'application des Outils des Nations Unies pour l'intégration de l'emploi et du travail décent (adoptés par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies en 2008). Ces outils sont un point de départ déterminant pour les partenaires sociaux car ils reconnaissent le rôle spécifique des organisations de travailleurs et d'employeurs dans les travaux d'analyse et de programmation des organismes des Nations Unies.

308. L'OIT a encouragé d'autres organisations internationales à nouer un dialogue avec les partenaires sociaux, dans le contexte de son action de portée générale visant à promouvoir la cohérence des politiques entre organisations internationales. Une réponse à cet appel au dialogue est donnée, par exemple, par les Nations Unies dans le cadre du Groupe de travail du Pacte mondial des Nations Unies chargé des principes du travail, qui est présidé par l'OIE et la CSI, et la table ronde interinstitutionnelle sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE), à laquelle participent l'OIE et la CSI. Récemment, le bureau du Pacte mondial a prié tous ses réseaux locaux d'entrer en contact avec les organisations nationales de travailleurs afin de stimuler le dialogue entre les membres de réseaux locaux, notamment sur les principes du Pacte mondial relatifs au travail.

309. Le BIT s'est attaché à réaliser les objectifs du Millénaire pour le développement, en particulier le premier objectif qui consiste à éradiquer l'extrême pauvreté et la faim d'ici à 2015. Au niveau politique, le Bureau a joué un rôle très important dans la mise au premier plan du travail décent, qui constitue un élément central des politiques de développement. Par conséquent, en 2008, une nouvelle cible a été ajoutée au premier objectif afin de mesurer les progrès accomplis pour assurer le plein emploi et la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif.

310. Avec l'initiative pour un socle de protection sociale, notamment l'adoption par la CIT de la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, l'OIT apporte une contribution majeure en appelant les pays à investir dans la lutte contre la pauvreté, l'inclusion et l'aide destinée à permettre aux ménages et aux groupes vulnérables de gérer les risques auxquels ils sont confrontés pour contribuer à un développement socialement durable.

311. La crise financière mondiale a donné l'occasion à l'OIT de coopérer avec les institutions financières internationales et d'autres institutions économiques afin de parvenir à une plus grande cohérence des politiques en matière de dialogue social, le plus souvent dans le cadre du G20¹⁹. A titre d'exemple, lors du Sommet de Londres (avril 2009), le G20 a invité l'OIT à «travailler avec d'autres organisations concernées

¹⁷ *UN reform and workers' organizations*, Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et Département des partenariats et de la coopération au développement (PARDEV), BIT, 2009, www.ilo.org/actrav/what/pubs/WCMS_113742/lang--en/index.htm [consulté le 11 décembre 2012]; *United Nations reform and the International Labour Organization*, BIT, PARDEV, 2009, http://www.ilo.org/pardev/partnerships-and-relations/un-system/WCMS_173313/lang--en/index.htm [consulté le 9 novembre 2012].

¹⁸ BIT: *ILO capacity-building programme: Working with UN workers and employers contribution to achieving decent work in a changing regional environment*, atelier (Colombo, 2011), http://www.ilo.org/colombo/whatwedo/events/WCMS_164577/lang--en/index.htm [consulté le 9 novembre 2012].

¹⁹ G. Köhler: *The challenges of Delivering as One: Overcoming fragmentation and moving towards policy coherence* (Genève, BIT, 2011).

pour évaluer les actions qui ont été menées et celles qui seront nécessaires dans l'avenir» en vue de lutter contre les répercussions de la crise financière sur l'emploi. Comme suite à cette demande, le BIT et la Banque mondiale ont étudié les mesures prises par les gouvernements des pays membres du G20 pour faire face à la crise. Cette étude, fondée sur la structure du Pacte mondial pour l'emploi, dressait une liste des interventions des gouvernements pendant la crise, y compris celles axées sur le dialogue social ²⁰.

312. Le G20 a également demandé à l'OIT de mettre en place et de lui soumettre pour examen une stratégie de formation, en partenariat avec d'autres organisations et en collaboration avec des représentants des employeurs et des travailleurs. La stratégie de formation du G20 ²¹ qui en est issue explique qu'un partenariat étroit entre les pouvoirs publics, les employeurs et les travailleurs est essentiel pour établir des passerelles efficaces et durables entre les mondes de l'apprentissage et du travail. Cette stratégie insiste en outre sur la participation des représentants des employeurs et des travailleurs à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques de développement des compétences. Les gouvernements du Bangladesh, du Bénin, d'Haïti et du Malawi ont accepté de servir de pays pilotes pour l'expérimentation de la stratégie. L'accent sera essentiellement mis sur la participation des partenaires sociaux.

313. Le BIT accueille avec satisfaction la publication du *Rapport sur le développement dans le monde 2013* de la Banque mondiale intitulé «Emplois» ²², qui actualise l'analyse de cette institution concernant l'emploi et le développement, de même que ses recommandations sur les politiques à suivre en la matière. Dans ce rapport, la Banque mondiale prend note de diverses contributions d'experts du BIT.

314. En définissant les emplois comme des «activités qui génèrent des revenus ... sans enfreindre les droits de l'homme» (*Rapport sur le développement dans le monde*, p. 5), le rapport se fonde sur le socle établi par les principes et droits fondamentaux au travail, y compris ceux qui aident les travailleurs à se faire entendre et à participer. A partir d'un examen équilibré des données sur la législation et les politiques du marché du travail, ce rapport va bien au-delà des positions exprimées jusqu'ici par la Banque mondiale au sujet de la flexibilité du marché du travail (*Rapport sur le développement dans le monde*, chapitre 8, en particulier). Il fait état d'un «effet plateau» qui accorde aux pouvoirs publics et aux sociétés une grande marge de manœuvre pour déterminer le niveau souhaité de protection et de réglementation en matière d'emploi. Il souligne aussi que la cohésion sociale est un objectif de développement important. Les considérations émises par la Banque mondiale dans ce rapport ouvrent la voie à son alignement sur l'Agenda du travail décent de l'OIT, renforçant de ce fait la cohérence des politiques. En revanche, le rapport ne semble pas aborder de manière suffisamment approfondie la liberté syndicale et le rôle des travailleurs et des employeurs dans le dialogue social national, notamment la question de leur participation aux choix politiques en temps de crise qui permettrait d'assurer une stratégie juste et bannissant l'exclusion, tout en garantissant la cohésion sociale et la stabilité lorsque des décisions économiques et sociales difficiles doivent être prises ²³.

²⁰ BIT et Banque mondiale: *Inventory of policy responses to the financial and economic crisis: A joint synthesis report* (Genève/Washington, 2012).

²¹ BIT: *Une main-d'œuvre qualifiée pour une croissance forte, durable et équilibrée: Stratégie de formation du G20* (Genève, 2010).

²² Banque mondiale: *Rapport sur le développement dans le monde 2013: Emplois* (Washington, 2012).

²³ ILO (Office) comments on the World Bank's *World Development Report 2013: Jobs*, 2 nov. 2012, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ed_emp_msu/documents/statement/wcms_192350.pdf [consulté le 9 novembre 2012]; une évolution semblable des politiques a été constatée au sein de l'OCDE. Dans ses

315. Si les efforts susmentionnés pour assurer la cohérence politique sont louables, ils ne se traduisent pas toujours par une cohérence des politiques sur le terrain. En Roumanie, par exemple, l'OIT et le Fonds monétaire international ne sont pas parvenus à se mettre d'accord sur une plate-forme commune de recommandations se rapportant à la loi sur la protection du travail, aux salaires minima et au rôle du dialogue social et de la négociation collective en période d'austérité. Les organes de contrôle de l'OIT ont émis des réserves quant à l'impact, sur un certain nombre de conventions de l'OIT ratifiées par la Grèce, des mesures d'austérité adoptées par ce pays pour satisfaire les conditions requises par la «troïka» (voir chapitre 2, section 2.4.2).

316. En 2005, une évaluation indépendante de la stratégie de l'OIT sur le dialogue social, le droit du travail et les services de l'administration du travail a montré que, si l'OIT était considérée comme l'organisation internationale compétente et faisant autorité en matière de dialogue social, elle rencontrait une «concurrence accrue» d'autres organisations internationales s'agissant de la réforme du droit du travail et dans des domaines comme la négociation collective et les relations professionnelles²⁴. Bien que des progrès aient été réalisés depuis lors, ces préoccupations conservent leur actualité.

317. La création d'un conseil de sécurité économique et social interinstitutionnel, qui jouirait d'une certaine autorité sur l'ensemble des organismes des Nations Unies, les institutions de Bretton Woods et l'Organisation mondiale du commerce, a parfois été encouragée dans le but d'améliorer la cohérence et d'empêcher des crises graves²⁵. Une telle autorité mondiale a été envisagée comme un nouvel organisme économique décisionnel qui aurait, en ce qui concerne les questions économiques et sociales mondiales, une influence semblable à celle du Conseil de sécurité des Nations Unies en matière de paix et de sécurité.

3.7.2. Organisations et initiatives régionales

318. La collaboration entre l'OIT et les organes régionaux a été considérablement élargie ces dernières années avec la multiplication et, dans certains cas, l'approfondissement des initiatives d'intégration régionale²⁶.

319. L'Union européenne et l'OIT ont intensifié leur collaboration sur le dialogue social en organisant des réunions de haut niveau annuelles entre la CE, le Service européen pour l'action extérieure et l'OIT. D'importants efforts ont été déployés pour renforcer les capacités des partenaires sociaux issus des pays en phase de préadhésion à l'Union européenne et des Etats membres qui ont adhéré à l'UE en 2004 et en 2007 afin qu'ils puissent participer au dialogue social au sein de l'Union. A cette fin, le Centre de Turin a dispensé des formations; des travaux de recherche et d'analyse ont été menés sur des

Perspectives de l'emploi 2012, l'OCDE s'est déclarée en faveur d'institutions de négociation salariale coordonnées, qui «peuvent contribuer à la fois à une bonne performance structurelle et à la résilience du marché du travail», sans compter que «la coordination semble fortement contribuer à la faiblesse du chômage structurel et l'atténuation de l'effet direct des chocs sur l'emploi parce qu'elle facilite l'ajustement des salaires et/ou du temps de travail»; OCDE: *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012* (Paris, 2012), http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2012-fr [consulté le 9 novembre 2012].

²⁴ BIT: *Evaluation du Programme focal sur le dialogue social, la législation du travail et l'administration du travail*, Conseil d'administration, 294^e session, nov. 2005, document GB.294/PFA/8/1.

²⁵ Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation: *Une mondialisation juste: Créer des opportunités pour tous* (Genève, BIT, 2004), paragr. 530; CSI: *Décisions adoptées par le deuxième Congrès mondial de la CSI – Vancouver, 21-25 juin 2010* (Bruxelles, 2010), http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/CONGRESS_Decisions_FR.pdf [consulté le 17 décembre 2012].

²⁶ BIT: *The ILO and the EU, partners for decent work and social justice: Impact of ten years of cooperation* (Bruxelles, 2012).

questions telles que les conditions de travail et les salaires dans les secteurs privé et public; et un bilan du dialogue social national a été établi dans les nouveaux Etats membres.

320. L'OIT est régulièrement représentée aux réunions du Comité européen de dialogue sectoriel, tandis que la CE assiste aux réunions sectorielles de l'OIT.

321. En 2012, la CE a commencé à financer un projet triennal du Centre de Turin consacré à l'impact de la crise et de l'austérité sur le droit du travail, les relations professionnelles et le dialogue social dans neuf Etats membres de l'Union européenne (Bulgarie, Espagne, Grèce, Irlande, Italie, Pologne, Portugal, Slovaquie et République tchèque).

322. Depuis 2012, à l'invitation de la *Task force* pour la Grèce de la CE, l'OIT a pris part à des réunions de consultation de haut niveau qui se tiennent régulièrement à Bruxelles. Cette *Task force* a pour but d'aider la Grèce à utiliser les fonds structurels de l'Union européenne pour promouvoir l'emploi et l'investissement ainsi que pour améliorer la gouvernance.

323. L'OIT intervient également dans des initiatives de dialogue social dans le cadre de la dimension externe des politiques sociales et de l'emploi de l'Union européenne. L'OIT coopère avec le Comité économique et social européen, les groupes de travailleurs et d'employeurs qui collaborent avec ce comité et les partenaires sociaux de l'Union européenne pour instituer des conseils nationaux du travail ou des conseils économiques et sociaux en Afrique du Nord et au Moyen-Orient.

324. La collaboration entre l'OIT et l'Organisation des Etats américains s'est intensifiée depuis 2005, suite à la signature d'un protocole d'accord visant à ce que ces deux organisations agissent de concert pour promouvoir le travail décent à l'échelle régionale et nationale. Le BIT fournit une assistance technique à la Conférence interaméricaine des ministres du travail à laquelle participent le Comité consultatif des affaires techniques sur les questions de travail et le Conseil syndical de consultation technique, en tant qu'organes consultatifs représentant les employeurs et les travailleurs des Amériques. Ceci a permis d'aboutir, en 2011, à une déclaration commune sur l'emploi des jeunes, qui a été considérée comme un tremplin vers l'élaboration de politiques par la Conférence des ministres du travail et le Sommet des Amériques.

325. Des efforts ont été consentis pour promouvoir le dialogue social et renforcer les forums et institutions tripartites aux niveaux régional et sous-régional en Amérique latine. Des programmes ont été mis en place en Amérique centrale et en République dominicaine (2008-2012); en Argentine, au Chili, en Equateur, au Guatemala, au Panama et au Pérou (2009-2012); et auparavant en Argentine, dans l'Etat plurinational de Bolivie, au Brésil, en Equateur, au Mexique et au Pérou (2004-2007).

326. Des réunions tripartites rassemblant les gouvernements et les partenaires sociaux des pays de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) ont été organisées sous les auspices de l'OIT, notamment pour débattre de l'évolution récente des relations professionnelles à l'échelle de l'ASEAN.

327. Le BIT a appuyé plusieurs efforts visant à développer les structures infrarégionales du dialogue social en Afrique, comme le Forum du dialogue social de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest et le Comité tripartite sous-régional du dialogue social au sein de la Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale. Depuis 1996, les activités du PRODIAF (section 3.4) ont contribué de manière décisive à ces efforts. Le Bureau a aussi soutenu l'adoption de plans d'action axés sur la promotion de l'Agenda du travail décent et la ratification des conventions de l'OIT

relatives à la gouvernance, par exemple au sein de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) et de la Communauté d'Afrique de l'Est. Le BIT a apporté un soutien technique et financier aussi bien aux secrétariats de ces structures qu'à leurs Etats membres. Avec l'aide du BIT, l'Union africaine a lancé un processus d'adoption de Lignes directrices pour promouvoir et renforcer le dialogue social en Afrique et d'un agenda pour la productivité en Afrique fondé sur le dialogue social.

328. Un programme régional de promotion du dialogue social dans les Etats arabes a été lancé au cours du Forum arabe de l'emploi, organisé au Liban par l'Organisation arabe du travail et le BIT en octobre 2009. A l'occasion du forum sur le thème «Un pacte sur l'emploi pour la relance et la croissance», les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs issus de l'ensemble des 22 Etats membres de la Ligue arabe ont été convoqués pour prendre des mesures de lutte contre la crise économique et financière par le travail décent. Un plan d'action arabe pour l'emploi, s'appuyant sur le Pacte mondial pour l'emploi de l'OIT (juin 2009) et les résolutions du Sommet économique, social et de développement arabe (janvier 2009), a été adopté au terme de ce forum. Une conférence régionale de suivi sur le dialogue social dans les Etats arabes s'est tenue au Maroc en décembre 2010. Tous ces événements – qui sont antérieurs au Printemps arabe – ont mis en exergue la nécessité de promouvoir la liberté syndicale et la négociation collective ainsi que l'existence d'organisations d'employeurs et de travailleurs indépendantes, démocratiques et transparentes dans les Etats arabes.

3.8. Lien entre le dialogue social et les autres objectifs stratégiques de l'OIT

329. L'objectif de l'OIT concernant la promotion du tripartisme et du dialogue social est tant une fin en soi qu'un moyen d'atteindre les trois autres objectifs stratégiques, à savoir promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail; accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents; et accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous.

Encadré 3.5 **Activités normatives de l'OIT et dialogue social**

Les activités normatives jouent un rôle précieux en matière de promotion du dialogue social car, comme nous l'avons vu au chapitre 1, le dialogue social fait partie de toutes les normes internationales du travail.

Les instruments les plus récents qui revêtent un intérêt particulier pour le dialogue social sont la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007, la convention n° 189 et leurs recommandations correspondantes, ainsi que la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002, la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, et la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012.

Depuis 2008, 13 projets (y compris deux de portée mondiale) sont en cours pour promouvoir la liberté syndicale et le droit de négociation collective (au Bangladesh, en Egypte, en Géorgie, en Jordanie, dans la République des Maldives, au Maroc, au Myanmar, aux Philippines, à Sri Lanka et en Ukraine) et deux projets ont été menés à bien (en Colombie et en République-Unie de Tanzanie).

Des campagnes mondiales sont actuellement entreprises pour promouvoir la ratification et l'application des huit conventions fondamentales, des quatre conventions relatives à la gouvernance, des conventions relatives à la SST, à savoir la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, ainsi que de la MLC, 2006, et de la convention n° 188.

3.8.1. Dialogue social et promotion et réalisation des principes et droits fondamentaux au travail

Supprimer les obstacles à la liberté syndicale dans les zones franches d'exportation

330. Depuis 2008, le BIT s'attache à développer des activités de recherche, de renforcement des capacités, de partage des connaissances et de coopération technique axées sur les ZFE qui accordent une large place au dialogue social (encadré 3.6)²⁷. Les travaux de recherche visent à rassembler des données quantitatives et qualitatives sur les pratiques en matière de relations professionnelles dans les ZFE. Par le biais de ses activités de coopération technique, le Bureau s'est attaché principalement à promouvoir le droit d'organisation dans les ZFE.

331. S'agissant des ZFE, un manuel sur la liberté syndicale des femmes, qui représentent la majorité des travailleurs dans ces zones, a été élaboré pour informer les syndicats des droits des femmes et les impliquer dans des activités de promotion de la liberté syndicale et d'organisation des travailleurs en tant que moyens essentiels de renforcer les droits et d'améliorer les conditions de travail des femmes²⁸. Des lignes directrices sur la liberté syndicale et le droit de négociation collective dans les ZFE, conçues pour améliorer le cadre juridique et institutionnel aux fins de la concrétisation de ces droits et pour permettre aux mandants tripartites de mieux les appliquer, sont actuellement élaborées et testées. Le Bureau de la bibliothèque et des services d'information du BIT a mis en ligne et tient à jour un guide des ressources qui rassemble des informations essentielles sur les ZFE²⁹.

Encadré 3.6

Dialogue social et droits des travailleurs dans les ZFE sri-lankaises

A Sri Lanka, près de 130 000 personnes sont employées par plus de 280 entreprises situées dans des ZFE. Le Conseil d'investissement gère 12 ZFE qui sont dotées des infrastructures nécessaires au fonctionnement des industries modernes.

En 2009, le BIT a lancé un projet de coopération technique sur la promotion des principes et droits fondamentaux au travail à Sri Lanka. Grâce à ce projet, les mandants tripartites ont véritablement progressé vers un meilleur respect de la législation du travail dans les ZFE.

²⁷ BIT: *Ordre du jour de la Conférence internationale du Travail – Propositions pour l'ordre du jour de la 102^e session (2013) de la Conférence*, Conseil d'administration, 309^e session, nov. 2012, document GB.309/2/2, annexe II.

²⁸ A. Sukthankar et R. Gopalakrishnan: *Freedom of association for women workers in EPZs: A manual*, document de travail (Genève, BIT, 2012).

²⁹ *Guide de ressources sur les zones franches d'exportation (ZFE)*, BIT, INFORM, <http://www.ilo.org/public/french/support/lib/resource/subject/epz.htm> [consulté le 9 novembre 2012].

Dans le cadre de la première étape du projet, 4 200 membres du personnel de direction et travailleurs ont suivi une formation sur les droits fondamentaux au travail et un soutien a été accordé à l'organisation des travailleurs aux fins de la mise en place d'un réseau ressources humaines, qui a rassemblé 400 membres en moins d'un an. L'assistance technique prévue par le projet a aussi permis aux mandants tripartites d'adopter un ensemble de mesures juridiques et pratiques afin d'assurer le respect effectif des droits fondamentaux au travail, notamment la liberté syndicale. Ces initiatives ont conduit à la création, dans les ZFE, de centres syndicaux de facilitation, au sein desquels les travailleurs et leurs représentants peuvent se rencontrer et mener leurs activités. Ces centres se trouvent dans les trois plus grandes zones du pays, où se concentrent 61 pour cent de la main-d'œuvre, principalement composée de jeunes femmes.

Un accord tripartite a été conclu pour augmenter le montant des amendes sanctionnant les pratiques de travail déloyales, et le ministère du Travail a publié une circulaire pour améliorer la mise en œuvre de la loi sur la tenue de référendums. Le projet a également aidé le ministère à renforcer ses services d'inspection du travail et de contrôle de l'application des normes.

Suite à l'adoption de la première politique du pays en matière d'inspection du travail et la mise au point d'un système moderne d'inspection du travail informatisé englobant toutes les provinces, les services d'inspection du travail ont été restructurés. Des outils modernes d'inspection, de surveillance et de communication des constatations ont également été conçus. En outre, 120 fonctionnaires de l'administration du travail ont suivi une formation destinée à leur inculquer les techniques et compétences efficaces pour réaliser une inspection. D'après le gouvernement, les services compétents ont effectué 194 inspections avec préavis et 535 inspections inopinées en 2011, recensant ainsi 338 violations. Le premier rapport annuel d'inspection sri-lankais, qui sera publié en 2013, fera état de l'impact de toutes ces mesures.

Travail des enfants

332. Le BIT s'est efforcé d'intégrer le dialogue social et une meilleure compréhension des relations professionnelles dans ses politiques et activités sur le travail des enfants, par exemple dans des projets de coopération technique en Afrique du Sud, en Angola, en Argentine, au Chili, en Inde, en Indonésie, au Malawi, au Panama, en Zambie et au Zimbabwe. Des projets «nouvelle génération» ont été élaborés avec les partenaires sociaux ou prévoient une participation active de ces partenaires pour accroître l'adhésion nationale aux projets et assurer la durabilité de ces derniers. Parmi les exemples, citons des projets visant à éliminer le travail des enfants dans le secteur du cacao en Côte d'Ivoire et au Ghana ou à instituer des comités de coordination intersyndicaux pour combattre le travail des enfants au Cambodge. Plusieurs manuels de formation et activités de renforcement des capacités ciblant les partenaires sociaux ont été élaborés en collaboration avec l'OIE et la CSI.

Promouvoir l'égalité pour les peuples indigènes grâce au dialogue social

333. La convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, a été ratifiée par 22 pays. Les organes de contrôle de l'OIT ont suivi et orienté la mise en œuvre de la convention par différents moyens, y compris l'examen régulier de rapports par les gouvernements concernés. A cette fin, un certain nombre de mandants de l'OIT ont aidé des organisations de peuples indigènes et tribaux à attirer l'attention des organes de contrôle de l'OIT sur des problèmes particuliers. L'un des programmes³⁰ fournit une assistance technique à toutes les parties prenantes en vue de combler les lacunes dans la

³⁰ Programme de promotion de la convention n° 169 de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux (PRO 169), boîte à outils de formation, <http://pro169.org/> [consulté le 16 décembre 2012].

mise en œuvre grâce à des instruments de renforcement de capacités et de sensibilisation tels qu'un guide, publié en 2009³¹. S'inspirant des expériences, des bonnes pratiques et des leçons retenues, ce guide constitue un outil concret en matière de respect des droits des peuples indigènes à l'usage des gouvernements, des peuples indigènes et tribaux ainsi que des organisations de travailleurs et d'employeurs. Le site Web PRO 169 donne accès à une «boîte à outils» qui permet aux formateurs d'organiser des séminaires sur les droits des peuples indigènes et tribaux à l'intention des militants locaux et responsables de collectivités locales.

3.8.2. Dialogue social et protection sociale pour tous

334. La recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, reflète fortement les liens entre la protection sociale et le dialogue social. En effet, son adoption a été précédée d'un processus tripartite et participatif. De plus, des formes continues de dialogue social seront indispensables pour instaurer des systèmes de prestations sociales. Le concept de socle de protection sociale met non seulement en exergue l'importance d'une stratégie fondée sur le cycle de vie pour lutter contre la pauvreté et la vulnérabilité, mais souligne aussi que cette stratégie devrait être fixée à l'échelon national. Dans ces deux domaines, il convient d'impliquer dans le dialogue social les partenaires sociaux traditionnels, qui doivent rester au cœur de la stratégie, mais également les autres parties prenantes comme les ONG, les coopératives et les microassureurs.

Travail et famille

335. Le BIT a continué de mener des activités au titre de la recommandation (n° 156) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977, dont l'un des éléments clés est la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs à la conception et la mise en œuvre de politiques concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Une étude approfondie du BIT relative aux solutions de garde d'enfants sur le lieu de travail ainsi qu'un rapport conjoint du BIT et du PNUD³² présentent différents exemples et bonnes pratiques issus du dialogue social et de la négociation collective³³. Avec l'assistance du BIT, des syndicats indiens, indonésiens, malaisiens, de la République dominicaine et thaïlandais ont soumis des propositions à leurs gouvernements sur la manière d'améliorer la protection de la maternité et ont lancé des campagnes de ratification de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000.

Temps de travail

336. Le BIT conseille les pays en matière de promotion du dialogue social sur les ajustements à apporter au temps de travail pour faire face à la crise, par exemple au Chili. Il fournit aussi des connaissances et des conseils techniques aux mandants pour les aider à élaborer des accords innovants sur le temps de travail au niveau de l'entreprise, en Bulgarie ou en ex-République yougoslave de Macédoine, notamment. En outre, conformément aux conclusions de la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail, des travaux sont actuellement menés pour enrichir la base de connaissances sur la structure et les incidences de l'aménagement du temps du travail

³¹ BIT: *Les droits des peuples autochtones et tribaux dans la pratique. Un guide sur la convention n° 169 de l'OIT* (Genève, 2009), http://pro169.org/res/materials/fr/general_resources/Droits%20de%20PA%20dans%20la%20pratique.pdf [consulté le 16 décembre 2012].

³² BIT/PNUD: *Work and family: Towards new forms of reconciliation with social co-responsibility* (Santiago, 2009) [en anglais et espagnol seulement].

³³ C. Hein et N. Cassirer: *Workplace solutions for childcare* (Genève, BIT, 2010).

dans différents secteurs, l'accent étant mis sur les services de santé. L'objectif est de fournir des orientations pratiques aux mandants sur l'élaboration de projets d'aménagement du temps de travail qui permettent de trouver un équilibre entre les besoins familiaux des travailleurs et les performances professionnelles requises.

Salaires minima

337. Dans de nombreux pays, la fixation de salaires minima représente l'un des principaux sujets du dialogue social. Le BIT a fourni aux organes tripartites spécialisés une assistance pour le renforcement de leurs capacités en matière de fixation de salaires minima. Dans le contexte d'un projet plus large visant à intensifier le dialogue social en Amérique centrale et en République dominicaine, le BIT a mis à la disposition des mandants du Costa Rica, y compris les membres du *Consejo Nacional de Salarios* (Conseil national des salaires), organe tripartite chargé d'établir les salaires minima par secteur et par métier, des services qui leur permettent de renforcer leurs capacités de négocier des salaires minima. Un renforcement des capacités du même ordre a été entrepris en 2012 au profit du Conseil consultatif sur les salaires au Lesotho et de la Commission sur les salaires des travailleurs domestiques en Namibie. Des travaux intensifs sur la réforme des salaires minima ont été réalisés aux Philippines et au Viet Nam.

Sécurité et santé au travail

338. Le BIT continue de promouvoir le dialogue social en tant que partie intégrante de l'élaboration de cadres juridiques et de programmes et systèmes nationaux en matière de SST, notamment grâce à l'instauration de profils nationaux de la SST, la création d'organes nationaux tripartites³⁴ (une pratique bien établie dans bon nombre de pays industrialisés), l'adoption ou la modification des lois nationales relatives à la SST et l'adoption de programmes nationaux en matière de SST. Les progrès réalisés dans le domaine de la SST, comme la ratification et l'application de la convention n° 187 de l'OIT, ont également permis de renforcer le dialogue social tripartite et bipartite. Par exemple, le Brésil et l'Uruguay ont soutenu les commissions sectorielles tripartites abordant des questions liées à la SST dans des branches d'activité telles que la construction, les produits chimiques, l'habillement, la métallurgie, le pétrole et le gaz, ainsi que dans les secteurs rural et sanitaire.

VIH et sida

339. La recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, s'est largement inspirée du dialogue social, que ce soit pour son processus d'adoption ou pour sa mise en œuvre à l'échelon national. Les activités du BIT dans ce domaine ont été fondées sur une approche multisectorielle visant à impliquer les partenaires sociaux et d'autres acteurs concernés tels que des organisations de la société civile qui représentent les personnes vivant avec le VIH/sida. Le BIT a fourni des services consultatifs techniques et de renforcement des capacités au niveau des pays pour assurer la participation active des partenaires sociaux aux activités des organes chargés de coordonner la lutte contre le VIH/sida afin que les mesures prises dans le monde du travail fassent partie intégrante de la riposte nationale à l'épidémie de VIH. En 2011, le BIT a appuyé la participation aux mécanismes de coordination nationaux, établis par le Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme, des ministères du travail dans 43 Etats Membres, des

³⁴ 2009-2012: Albanie, Azerbaïdjan, Bangladesh, Brésil, Cambodge, Cameroun, République dominicaine, Egypte, Fidji, Indonésie, Iraq, Liban, Malawi, Maurice, Nicaragua, Seychelles, Sierra Leone, Tadjikistan et Zambie; avant 2009: Croatie, El Salvador, Estonie, Indonésie, Malaisie, Mongolie, Pakistan, Panama, Thaïlande, Uruguay et Viet Nam.

organisations d'employeurs dans 40 Etats et des organisations de travailleurs dans 21 Etats.

Travailleurs domestiques

340. La convention n° 189 et la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, qui l'accompagne, favorisent le dialogue social à deux égards. Premièrement, elles défendent la liberté syndicale et le droit de négociation collective des travailleurs domestiques. Deuxièmement, elles mettent l'accent sur la nécessité de tenir des consultations avec les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs en ce qui concerne la mise en pratique des principales dispositions de l'instrument. Le BIT aide les pays à appliquer la convention n° 189. Ainsi, il a notamment apporté son soutien à l'Uruguay et aux Philippines, les deux premiers Etats à avoir ratifié la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011³⁵. Il a également contribué à l'établissement de cadres institutionnels pour le dialogue social sur le travail domestique, qui ont encouragé l'organisation et la représentation collectives dans le secteur (voir chapitre 2, encadré 2.17).

Travailleurs migrants

341. Le BIT prône l'usage du dialogue social afin d'aider les pays à élaborer leurs politiques et lois nationales en matière de migrations de main-d'œuvre par le biais de méthodes participatives globales. Le but est de parvenir à une gestion plus efficace des migrations de main-d'œuvre et à une meilleure réglementation du processus de recrutement et de la protection des travailleurs migrants. L'Afrique du Sud, l'Arménie, l'Azerbaïdjan, le Cambodge et la Géorgie comptent parmi les pays ayant bénéficié d'une assistance. Le Bureau apporte un appui similaire aux communautés d'intégration régionale, notamment pour améliorer et mettre en œuvre des protocoles régionaux sur les migrations de main-d'œuvre et pour définir des politiques sur les mesures à prendre au niveau infrarégional en vue d'assurer la couverture sociale des travailleurs migrants. Parmi les bénéficiaires de cet appui, il y a lieu de citer le Comité économique et social européen, le Forum tripartite de l'ASEAN sur les travailleurs migrants, la Communauté de l'Afrique orientale et la SADC. Le programme sur le travail décent de la SADC traite plus particulièrement les migrations de main-d'œuvre en tant que question régionale et tend à mettre au point un plan d'action régional sur les migrations.

3.8.3. Le dialogue social en tant que moyen d'accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents

Politiques de l'emploi

342. Le BIT s'attache à promouvoir le dialogue social dans le contexte de l'élaboration de politiques économiques, conformément à la convention n° 122. Il soutient le dialogue social comme moyen d'intégrer l'Agenda du travail décent dans les stratégies nationales de réduction de la pauvreté et les cadres de développement nationaux, en favorisant la participation des travailleurs et des employeurs à l'élaboration de politiques sociales et économiques, notamment au Bénin, au Burkina Faso, au Cameroun, au Mali et au Togo, y compris par l'intermédiaire du projet d'appui à la promotion de l'emploi et la réduction de la pauvreté (APERP). Le dialogue social est en outre un élément crucial de l'aide accordée par le BIT à l'élaboration des politiques nationales de l'emploi.

³⁵ Au moment de la rédaction du présent document, trois pays avaient ratifié la convention n° 189 (Maurice, Philippines et Uruguay).

343. Le BIT a contribué au renforcement des capacités des comités interministériels et tripartites afin que le dialogue social fasse partie intégrante de chaque étape de la formulation des politiques nationales de l'emploi, depuis l'analyse de la situation menant aux décisions politiques jusqu'à la validation de la mise en œuvre des mesures décidées et l'évaluation de leur application. Il s'efforce d'assurer un dialogue social allant au-delà des ministères du travail et impliquant aussi les ministères de l'économie et de la planification ainsi que les ministères sectoriels, qui jouent un rôle essentiel dans la création d'emplois.

Entreprises multinationales

344. La Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale prône le dialogue social en tant que moyen clé de réaliser son principal objectif «encourager les entreprises multinationales à contribuer positivement au progrès économique et social, ainsi qu'à minimiser et à résoudre les difficultés que leurs diverses opérations peuvent soulever». Les activités du BIT liées à cette Déclaration incitent les entreprises à consulter les pouvoirs publics et les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs pour stimuler le dialogue visant à optimiser l'impact des investissements étrangers directs sur l'emploi, en particulier celui des jeunes (comme c'est le cas en Argentine, en Azerbaïdjan, en Côte d'Ivoire et au Libéria).

Petites et moyennes entreprises

345. Le programme de formation SCORE de l'OIT, qui a aidé les PME à augmenter leur productivité et leur compétitivité tout en améliorant leurs conditions de travail et pratiques environnementales, est fondé sur un dialogue social se tenant sur le lieu de travail, dans le cadre d'équipes conjointes d'amélioration constituées par les entreprises.

346. Le Système de mesure et d'amélioration de la productivité (SIMAPRO) de l'OIT vise à renforcer l'efficacité, la qualité et les conditions de travail, grâce à la participation et l'engagement du personnel d'exploitation ainsi que des cadres moyens et supérieurs. Le dialogue social a conduit à la mise au point d'indicateurs de performance intégrés qui se rapportent aux procédés et conditions de travail. Au Mexique, le SIMAPRO a été spécifiquement inclus dans les conventions collectives au niveau sectoriel. Depuis la signature de l'accord sur la modernisation du travail dans l'industrie sucrière par les partenaires sociaux en 2007, des réunions de réseaux tripartites bimensuelles, organisées pour partager les enseignements tirés de l'application de cet accord, ont permis d'éviter des conflits dans ce secteur où des grèves avaient éclaté, chaque année, au cours des précédentes décennies. Le SIMAPRO a également été intégré avec succès à des conventions collectives à l'échelle des Etats (y compris au sein de plusieurs secteurs dans l'Etat de Sonora) et des entreprises (tourisme à Nuevo Vallarta).

Emplois verts

347. En 2007, l'OIT a mis en place l'Initiative «Emplois verts» en partenariat avec le Programme des Nations Unies pour l'environnement, la CSI et l'OIE. D'après le premier rapport du PNUE sur cette initiative ³⁶, le dialogue social constitue un moyen fondamental de prendre en compte les conséquences sociales dans les politiques et programmes environnementaux. A l'occasion de la Conférence des Nations Unies sur le développement durable de 2012 (Rio+20), le BIT a insisté sur l'importance du dialogue social au titre du cadre pour une transition juste et incluant les dimensions sociales vers des économies à faible émission de gaz à effet de serre. Le Bureau a soutenu des

³⁶ Programme des Nations Unies pour l'environnement: *Emplois verts: Pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone* (Nairobi, 2008).

initiatives gouvernementales portant sur la création d'emplois verts et la lutte contre le changement climatique grâce au dialogue social, notamment la mise en place de l'équipe spéciale multipartite sur les emplois verts et le changement climatique (Inde, 2009).

Economie rurale

348. Suite à la discussion générale sur l'emploi rural lors de la Conférence internationale du Travail de 2008³⁷ et au débat sur une stratégie rurale pendant la session de mars 2011 du Conseil d'administration, le BIT a entrepris des activités de renforcement des capacités afin de promouvoir le dialogue social dans les zones rurales. A titre d'exemple, un projet mené au Tamil Nadu (Inde) a permis au syndicat des travailleurs ruraux de recruter plus de 170 000 travailleurs ces dernières années (voir chapitre 2, encadré 2.4). L'approche de l'OIT axée sur le développement économique local, appliquée depuis la fin des années quatre-vingt-dix dans plus de 36 pays, favorise l'instauration de forums auxquels participent les autorités locales, des sections locales de syndicats, des associations d'employeurs et d'autres organisations de travailleurs telles que des coopératives, des associations de petites entreprises et des groupes féminins. Il s'agit d'élaborer et de mettre en œuvre conjointement une stratégie commune de développement pour les zones locales. Le dialogue social est également une composante du projet PROMER II, qui soutient la création de micro et petites entreprises dans le cadre d'une approche intégrée du travail décent dans huit régions rurales du Sénégal. Ce projet aide les organisations à renforcer leurs capacités de fournir des services aux fins de la création de micro et petites entreprises (ce qui leur procure de nouveaux adhérents) et à intensifier leur dialogue avec les autorités locales. De plus, il donne de l'élan à l'action syndicale, notamment en matière de droits au travail et de conditions de travail. Enfin, il a permis de créer des cadres tripartites de consultation dans 15 chaînes de valeur. D'autres travaux ont abouti à la mise en place d'outils pour lutter contre la pauvreté en développant le tourisme dans les zones rurales³⁸ et pour garantir la liberté syndicale des travailleuses rurales³⁹.

Coopératives

349. De nombreux projets de coopération technique de l'OIT menés en Afrique et en Amérique latine ont montré que les organisations sociales et d'économie solidaire ainsi que les coopératives pouvaient jouer un rôle important dans les stratégies de développement local, conformément à la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002. Il ressort du projet SYNDICOOP, entrepris par l'OIT en Afrique (notamment en Afrique du Sud, au Kenya, en Ouganda, en République-Unie de Tanzanie et au Rwanda), que les syndicats et coopératives participants ont tiré parti de leur alliance stratégique. En effet, elle leur a permis d'avoir plus de poids, de proposer des services élargis à leurs membres et de parler d'une seule voix dans le cadre d'importants processus de dialogue social comme l'élaboration de stratégies de réduction de la pauvreté. Le BIT a publié, à l'intention des syndicats et des coopératives, un manuel intitulé «Let's organize!» qui traite de l'organisation des travailleurs dans l'économie informelle⁴⁰. Le Bureau prend part à des manifestations communes avec

³⁷ BIT: *Promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté*, Rapport IV, Conférence internationale du Travail, 97^e session, Genève, 2008.

³⁸ BIT: *Outils sur la réduction de la pauvreté par le tourisme*, 2011, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/instructionalmaterial/wcms_171731.pdf [consulté le 11 décembre 2012].

³⁹ R. Gopalakrishnan et A. Sukthakar: *Freedom of association for women rural workers: A manual* (Genève, BIT, 2012).

⁴⁰ S. Smith: *Let's organize!: A SYNDICOOP handbook for trade unions and cooperatives about organizing workers in the informal economy* (Genève, BIT, ACI et CISL, 2006).

d'autres institutions du système des Nations Unies (comme l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture) pour mener des activités de sensibilisation et créer des environnements propices au développement de coopératives et d'organisations d'agriculteurs.

3.8.4. Intégrer le principe de l'égalité entre les sexes et écouter davantage les femmes

350. Conformément à la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes ⁴¹, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa session de 2009, le BIT a répondu aux demandes appelant à faire progresser l'égalité femmes-hommes dans le monde du travail par plusieurs formes d'action: renforcement des capacités, services consultatifs techniques et recherche. Les mesures prises visaient à renforcer l'engagement et la voix des femmes en organisant ces dernières dans les ZFE et les zones rurales; à impliquer plus de femmes dans les institutions de dialogue social; à aider les femmes à peser davantage dans la prise de décisions au sein des syndicats; à permettre aux femmes d'assumer un rôle plus important lors des négociations collectives; à combler les disparités de rémunération entre les femmes et les hommes; à faire en sorte que les responsabilités professionnelles et familiales soient plus faciles à concilier; à combattre la violence sexiste sur le lieu de travail; et à offrir de meilleures perspectives économiques aux femmes. Le BIT a aussi examiné les textes législatifs pour améliorer l'application des normes internationales du travail et donner plus de poids à l'égalité femmes-hommes dans la législation du travail et les cadres d'application ⁴².

351. Les récentes activités de renforcement des capacités ont notamment consisté à organiser des modules de formation sur l'inspection du travail et l'égalité femmes-hommes ainsi qu'un atelier destiné aux juges du travail sur la mise en œuvre des conventions de l'OIT relatives à l'égalité entre les sexes. Les juges étaient originaires d'Afrique du Sud, du Botswana, du Malawi, du Nigéria et de Zambie.

352. La promotion de l'égalité femmes-hommes, l'autonomisation économique des femmes et la représentation des femmes sur le lieu de travail ont été intégrées dans des projets visant à développer la liberté syndicale (Afrique du Sud, El Salvador, Indonésie, Jordanie et Philippines); à améliorer les capacités des services d'inspection du travail (Afrique du Sud, Indonésie, Jordanie, Liban, Oman et Ukraine); à renforcer les capacités des organisations de travailleurs et d'employeurs (Bangladesh, Bénin, Etat plurinational de Bolivie, Cambodge, Colombie, Mali, Maroc, Népal, Niger, Pakistan, Philippines, Sénégal, Togo, Zambie et pays d'Europe centrale); et à élaborer des indicateurs du travail décent (Indonésie) ⁴³.

3.9. Le dialogue social dans les programmes par pays de promotion du travail décent et les projets de coopération technique

353. Le BIT soutient principalement le dialogue social par le biais de PPTD et de projets de coopération technique. L'encadré 3.7 présente une vue d'ensemble des types de financement d'activités relatives au dialogue social.

⁴¹ BIT: *Résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent*, Conférence internationale du Travail, 98^e session, Genève, 2009.

⁴² BIT: *Gender equality and social dialogue: An annotated bibliography* (Genève, 2012).

⁴³ BIT: *Nouvelles de l'OIT sur l'égalité*, n° 19 (Genève, BIT, nov. 2012).

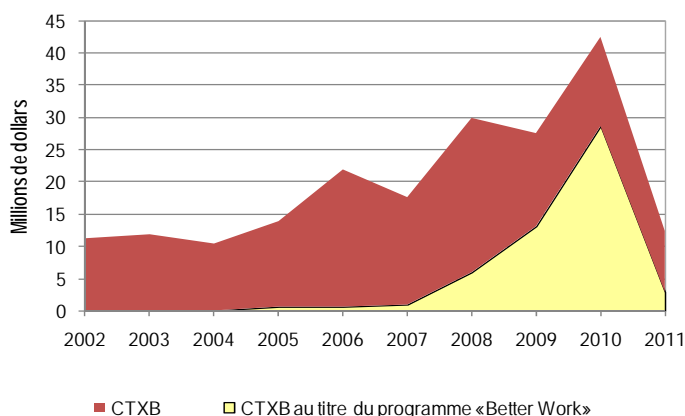
Encadré 3.7 Financement des activités relatives au dialogue social

Pendant l'exercice biennal 2010-11, l'objectif stratégique du dialogue social a bénéficié de financements issus de toutes les sources, à savoir le budget ordinaire (deuxième allocation après l'emploi), le Compte supplémentaire du budget ordinaire et la coopération technique financée par des sources extrabudgétaires (CTXB), dans différentes proportions.

Tandis que la grande majorité des activités des employeurs et des travailleurs étaient financées par le budget ordinaire (91 pour cent et 87 pour cent, respectivement), d'autres activités dépendaient largement de sources relevant de la CTXB. Ces dernières représentaient plus d'un quart des ressources consacrées aux activités relatives à la législation et à l'administration du travail, et plus d'un tiers du financement des activités portant sur le dialogue social et les relations professionnelles ainsi que des activités spécifiques selon les secteurs. Les dépenses résiduelles ont été couvertes par le Compte supplémentaire du budget ordinaire.

La CTXB pour le dialogue social a augmenté et diminué d'une année à l'autre car elle est intrinsèquement liée à l'évolution du programme «Better Work». On ne peut donc pas dégager une tendance claire. Au total, durant la période 2002-2012, le BIT a alloué en moyenne environ 6 pour cent de la CTXB à l'objectif du dialogue social (des variations sensibles ont été enregistrées; par exemple, un chiffre record de 16 pour cent a été atteint en 2010 en raison des sommes allouées au titre du programme «Better Work»). Par conséquent, cet objectif stratégique est celui qui est le moins financé par la CTXB.

Approbation concernant la CTXB pour le dialogue social, 2002-2011 (en dollars des Etats-Unis)



354. En 2005, l'OIT a instauré des PPTD, qui constituent le principal vecteur de son soutien aux pays. Ces programmes sont menés de concert par les mandants tripartites nationaux en vue de concrétiser l'Agenda du travail décent. Depuis leur introduction, environ 100 PPTD ont été mis en place dans toutes les régions.

355. Les PPTD poursuivent deux objectifs fondamentaux. Premièrement, ils favorisent le travail décent en tant que composante clé des stratégies de développement nationales. Deuxièmement, ils organisent, au service des mandants tripartites, les connaissances, les instruments ainsi que les activités de sensibilisation et de coopération de l'OIT dans un cadre axé sur les résultats afin de promouvoir l'Agenda du travail décent dans les domaines où l'Organisation possède des avantages comparatifs. Par le biais des PPTD, l'OIT contribue également de façon appréciable aux programmes par pays de l'Organisation des Nations Unies (ONU). Enfin, les PPTD sont primordiaux pour

harmoniser le budget ordinaire et la coopération technique financée par des sources extrabudgétaires (CTXB).

356. Le tripartisme et le dialogue social ont été essentiels pour planifier et mettre en œuvre un programme d'assistance de l'OIT cohérent et intégré à l'intention des mandants des Etats Membres. Chaque PPTD s'articulait autour de quelques priorités et résultats définis par les partenaires sociaux. Avec l'élaboration d'un PPTD, les mandants nationaux entreprennent conjointement des analyses des situations et des besoins et fixent des priorités pour que le principe du travail décent soit concrétisé dans leur pays. Dans la plupart des cas, les mandants sont aussi bien des bénéficiaires que des organismes d'exécution du programme. De même, les PPTD considèrent le dialogue social comme un résultat escompté et, parallèlement, comme un moyen d'accroître les chances de parvenir à des résultats tangibles et durables dans tous les domaines sociaux et économiques.

357. Une étude documentaire portant sur 30 PPTD dans 14 pays, situés dans cinq régions⁴⁴, a été effectuée pour le présent rapport. D'après cette étude, une comparaison entre les PPTD de première génération et les PPTD de deuxième, voire de troisième, génération montre que la plupart des pays, indépendamment de leur région, ont accompli d'importants progrès dans quatre domaines pertinents pour le dialogue social: la qualité de l'examen des mandants tripartites et leurs besoins au stade de conception des PPTD (en particulier en Bosnie-Herzégovine, au Cambodge, en Jordanie, au Lesotho, au Mali et en République de Moldova); l'appropriation des programmes et la participation/l'implication des mandants tripartites au cycle des PPTD – c'est-à-dire l'élaboration, la mise en œuvre, le contrôle et l'évaluation (en particulier en Albanie, en Argentine, en Bosnie-Herzégovine, au Burkina Faso, au Cambodge et en Ethiopie); l'intégration du renforcement des capacités techniques et institutionnelles des mandants tripartites dans les programmes (en particulier en Argentine, au Bangladesh, en Bosnie-Herzégovine, en Ethiopie, en Indonésie, en Jordanie, au Lesotho et au Mali); et l'intégration de la promotion de pratiques, mécanismes et/ou cadres juridiques relatifs au dialogue social (en particulier en Argentine, au Cambodge, au Lesotho, au Mali et en République de Moldova).

358. Cet examen indique que les PPTD tiennent de plus en plus compte de l'importance du dialogue social. Il vise aussi à démontrer que le dialogue social et le tripartisme sont renforcés dans de nombreux pays grâce à l'institutionnalisation de la participation des mandants aux phases de consultation et de mise en œuvre des PPTD.

⁴⁴ Albanie, Argentine, Bangladesh, Bosnie-Herzégovine, Burkina Faso, Cambodge, Ethiopie, Indonésie, Jordanie, Lesotho, Mali, République de Moldova, Sénégal et Zimbabwe.

Chapitre 4

Principales observations, enseignements tirés et voies à suivre

359. A travers les informations présentées dans les chapitres 1, 2 et 3, des observations et des enseignements importants se font jour quant aux besoins des mandants et aux défis qu'ils doivent relever et quant aux moyens dont dispose l'OIT pour redoubler d'efforts et promouvoir le dialogue social, méthode de gouvernance privilégiée s'agissant de mettre en œuvre le travail décent pour tous. Le présent chapitre fait état de ces observations, qui sont un apport à la discussion de la Conférence internationale du Travail sur la voie à suivre.

360. L'efficacité des interventions de l'OIT repose sur la réactivité de l'Organisation, la volonté nationale et la viabilité des projets. La promotion du dialogue social et de bonnes relations professionnelles et la mise en place des institutions nécessaires à cet effet requièrent des efforts soutenus plutôt que des initiatives ponctuelles. Le Bureau devrait continuer à fournir des prestations de haute qualité en temps utile pour renforcer ces institutions et promouvoir des pratiques qui soient réactives et adaptées aux contextes nationaux et régionaux, tout en étant conformes aux normes internationales du travail pertinentes. Pour exploiter les possibilités de dialogue social et défendre celui-ci lorsqu'il est menacé, il est essentiel de répondre rapidement aux demandes d'assistance, comme l'OIT l'a fait par exemple dans le contexte du printemps arabe ou des politiques d'austérité en Europe. L'affirmation d'une volonté politique par les gouvernements est une condition nécessaire de l'épanouissement du dialogue social au niveau national, et la participation et le renforcement des organisations d'employeurs et de travailleurs sont essentiels à sa durabilité.

361. Le tripartisme doit être fondé sur la confiance. Le dialogue social tripartite peut favoriser la cohésion entre les institutions bipartites et tripartites de dialogue social. Compte tenu de la tendance actuelle consistant dans certains pays à décentraliser la négociation collective pour la placer au niveau de l'entreprise, et dans un environnement caractérisé par une segmentation croissante du marché du travail, le dialogue social tripartite peut permettre aux partenaires sociaux de partager des informations, d'élaborer des stratégies et de coordonner leurs actions. La participation des organisations d'employeurs et de travailleurs à des discussions tripartites sur des questions renvoyant à des valeurs qu'ils partagent – comme la non-discrimination, le VIH/sida, l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et le handicap – contribue à renforcer la confiance entre les partenaires sociaux, améliore leurs relations avec les gouvernements et ouvre la voie au dialogue social dans d'autres domaines.

362. Ouvrir le dialogue social à tous les travailleurs. Les acteurs tripartites doivent universaliser le dialogue social afin qu'il s'étende aux travailleurs dans l'emploi atypique, dans les petites et moyennes entreprises (PME), dans l'économie rurale, aux travailleurs migrants et à ceux qui appartiennent à d'autres groupes vulnérables et non

organisés. Peut-être faudra-t-il, à cette fin, renforcer les capacités des partenaires sociaux à tous les niveaux pour leur permettre d'organiser leurs divers membres potentiels. Cette démarche de sensibilisation et d'organisation peut être une première étape sur la voie de l'élargissement du dialogue social et de la négociation. Dans certains cas, cet élargissement exigera des modifications de la législation ou des innovations institutionnelles pour combler les lacunes de la protection sociale dans la législation du travail ou les normes internationales du travail. De même, l'administration et l'inspection du travail doivent jouer un rôle capital dans l'extension progressive de la protection de la législation du travail à l'économie informelle et aux travailleurs vulnérables.

363. Les restrictions à la liberté d'association et au droit de négociation collective demeurent un obstacle majeur. Sans liberté d'association et sans négociation collective, le dialogue social s'étiole, de même que sa contribution potentielle au développement socio-économique et aux réponses aux crises. En sa qualité d'approche participative, il constitue un apport fondamental à la gouvernance démocratique, à la transparence et à la justice sociale, et les Etats Membres, tout comme les organisations d'employeurs et de travailleurs, peuvent tirer parti d'un recours plus fréquent à ses processus. Le Bureau appuie systématiquement les mandants tripartites dans leurs efforts pour promouvoir, d'une part, la liberté d'association, la négociation collective et le dialogue social tripartite et, d'autre part, la ratification et la mise en œuvre des conventions fondamentales et des conventions relatives à la gouvernance de l'OIT. Cependant, la Conférence internationale du Travail (CIT) voudra sans doute encourager les gouvernements à s'investir davantage dans le dialogue social, inciter les partenaires sociaux à redoubler d'efforts pour faire du dialogue et de la négociation une méthode privilégiée de gestion des intérêts de chacun et inviter le Bureau à se doter de moyens accrus pour assurer un renforcement des capacités bien ciblé ainsi que des conseils et des activités de sensibilisation fondés sur des éléments factuels.

364. La diminution progressive de la part du travail dans la plupart des pays et son impact sur la croissance et l'équité interpellent l'OIT. L'Organisation pourrait s'attaquer au problème de la diminution progressive de la part du travail dans le revenu national en aidant les mandants à renforcer les institutions chargées de déterminer les salaires – notamment de fixer le salaire minimum et d'orchestrer la négociation collective –, et à créer des environnements appropriés et plus propices à l'insertion sur le marché du travail grâce, notamment, à des mesures telles que la coordination active des accords salariaux ou le recours à des mécanismes permettant d'étendre les avantages des conventions collectives aux entreprises de secteurs entiers¹. L'OIT pourrait faire fond sur des études antérieures pour analyser les causes de la diminution de la part du travail et recenser les mesures efficaces permettant de créer des institutions qui contribueraient à une répartition plus équitable des revenus ou d'inverser le processus d'affaiblissement de ces institutions dans les économies à haut revenu. Un appui technique de l'Organisation permettrait de renforcer, dans les pays en développement comme dans les pays à haut revenu, les capacités de ces systèmes et institutions.

365. Le défi de demain: la convergence vers un point d'équilibre. Dans certains pays européens et autres pays à haut revenu, les institutions de dialogue social s'affaiblissent du fait que des mesures d'austérité et autres mesures de lutte contre la crise sont imposées sans recours au dialogue social et qu'elles sapent parfois directement des

¹ BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2012/13: Salaires et croissance équitable* (Genève, 2012); BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2008/09: Salaire minimum et négociation collective: vers une politique salariale cohérente* (Genève, 2008), pp. 63-64.

processus de négociation collective établis depuis plusieurs générations. En revanche, dans d'autres parties du monde, d'importants progrès ont été accomplis sur la voie d'une instauration progressive du dialogue social par le biais de cadres et de processus légaux et institutionnels. Dans certains pays d'Asie et d'Amérique latine notamment, le dialogue social et la négociation collective ont été renforcés dans le cadre de stratégies de développement économique. Ces tendances contraires pourraient converger de fait vers des systèmes de négociation collective et de dialogue social moins ambitieux et productifs que ceux qui avaient été mis en place au XX^e siècle dans les pays à haut revenu. L'OIT et ses mandants devraient s'efforcer d'inverser la tendance à l'affaiblissement des institutions de dialogue social dans les pays à haut revenu tout en soutenant pleinement leur renforcement dans les pays émergents et en développement.

366. La transformation des organisations a un impact sur les employeurs et les travailleurs. Les processus économiques, sociaux et politiques façonnés par la mondialisation et la crise mondiale sont en train de transformer les organisations d'employeurs et de travailleurs. Les employeurs manifestent un intérêt grandissant pour des organisations représentatives au programme élargi. Les travailleurs font une priorité de la promotion de programmes syndicaux unifiés à de multiples niveaux et de la lutte contre une fragmentation excessive qui affaiblit la voix et l'influence des salariés dans certains pays. Pour faire face à la transformation rapide de ce panorama, le Bureau doit recourir à la recherche et au dialogue pour mieux comprendre et analyser l'évolution de la représentativité ainsi que les stratégies connexes que les organisations d'employeurs et de travailleurs adoptent actuellement ou sont susceptibles de poursuivre à l'avenir.

367. L'appui aux services d'administration et d'inspection du travail et la mise en place de tribunaux du travail performants peuvent engendrer un cercle vertueux de respect des normes. Les mécanismes visant à garantir le respect de la législation du travail, dont l'inspection du travail et les services de contrôle appropriés, contribuent à protéger les droits des travailleurs, favorisent l'état de droit sur le lieu de travail ou garantissent des conditions égales aux employeurs respectueux de la législation sur un pied d'égalité et ont un effet dissuasif susceptible de provoquer l'apparition d'un cercle vertueux de respect des normes en vigueur. L'efficacité de la législation et de l'inspection du travail peut aussi favoriser l'intégration progressive des entreprises de l'économie informelle dans l'économie formelle et l'extension de la protection de la législation du travail aux travailleurs vulnérables. Les institutions garantissant l'application de cette législation jouent également un rôle important en veillant à ce que la crise et les mesures d'austérité n'affaiblissent pas le dialogue social et les droits des travailleurs. Dans certains pays, il est nécessaire de renforcer le système judiciaire pour garantir l'efficacité de ces services d'inspection et d'application. La mise en place de tribunaux du travail solides pourrait faire l'objet d'une action normative de l'OIT. Cette possibilité a été soulevée lors des discussions récentes du Conseil d'administration sur l'ordre du jour des sessions ultérieures de la CIT.

368. Le Bureau doit participer activement au processus de réforme de la législation du travail. Les résultats sont meilleurs quand le Bureau intervient non seulement lors de la formulation des observations sur les projets de loi mais également lors de leur discussion au plan national. Un appui et une assistance technique soutenus à la réforme de la législation du travail ne peuvent généralement être fournis que dans le cadre d'activités de coopération technique élargies. Le travail du Bureau est plus fructueux lorsque le dialogue social est déjà bien établi, d'où la nécessité de renforcer les capacités des partenaires sociaux tout en prêtant concours à la réforme de la législation du travail. A cette fin, le Bureau doit bien connaître le contexte et les politiques menées au niveau national, collaborer étroitement avec les gouvernements et les partenaires sociaux des

pays concernés et assurer une bonne coordination entre ses diverses unités, qui doivent représenter un large éventail de spécialisations techniques.

369. Accroître la portée de la négociation collective pour multiplier les chances de résultats bénéfiques pour toutes les parties. Le dialogue social bipartite et tripartite aux niveaux national et sectoriel est important dans la mesure où il favorise les interactions entre travailleurs et direction tout en facilitant la négociation collective et la coopération sur le lieu de travail. Au-delà des salaires, d'autres thèmes comme l'organisation du travail, la formation professionnelle, l'équilibre entre travail et vie familiale, le développement des compétences et les résultats des entreprises peuvent également permettre aux partenaires sociaux de négocier des accords intégratifs qui répondent aussi bien aux intérêts des entreprises qu'à ceux des travailleurs, ce qui est particulièrement important en période de crise et d'austérité.

370. La coopération sur le lieu de travail sous forme de consultations et d'échanges d'informations peut se révéler essentielle pour l'anticipation et la gestion de changements répondant aux besoins des employeurs et des travailleurs. L'évolution récente des relations travailleurs-direction au niveau des entreprises et des secteurs, y compris les nouvelles formes de recherche du consensus par l'information et la consultation, a démontré leur utilité dans la mesure où elles ont atténué l'impact de la crise. Les entreprises durables et la création d'emplois sont apparues comme deux thèmes unificateurs sur lesquels les organisations d'employeurs et de travailleurs ont été à même de coopérer, notamment dans un contexte de restructuration des entreprises et en dépit des difficultés budgétaires. Des orientations internationales actualisées sur la coopération sur le lieu de travail, sous forme d'informations et de consultations, pourraient être utiles. Dans le cadre du suivi des conclusions du Groupe de travail Cartier², l'inscription de ce thème en qualité de question normative à l'ordre du jour d'une future session de la Conférence internationale du Travail permettrait aux mandants d'engager une réflexion sur les moyens de renforcer le dialogue social en tant qu'outil à part entière de gestion du changement. Un tel débat serait l'occasion de mettre à jour et de regrouper les instruments de l'OIT concernés comme, par exemple, la recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952; la recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960; et la recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967³. Des garanties seraient nécessaires pour éviter que cette coopération ne se substitue à la négociation collective en tant que principale méthode volontaire de réglementation des conditions de travail et d'emploi, conformément aux normes et principes de l'OIT.

371. Les mécanismes efficaces de résolution des conflits du travail comme la médiation, la conciliation, l'arbitrage volontaire et la décision arbitrale sont des compléments nécessaires à la négociation collective et à la législation du travail. Ces procédures et mécanismes sont essentiels à des relations professionnelles stables et productives et au respect de la législation du travail. Dans la mesure où les tribunaux du travail de certains pays doivent faire face à une charge de travail importante et de plus en plus lourde, il est évident que la prévention des conflits du travail sur le lieu de travail par la coopération, la communication et les procédures de résolution des conflits ainsi

² Le Groupe de travail sur la politique de révision des normes («Groupe de travail Cartier») a été notamment chargé en 2002 d'entreprendre un examen au cas par cas de toutes les conventions et recommandations; BIT: *Examen des besoins de révision des conventions (deuxième phase)*, Conseil d'administration, 267^e session, Genève, nov. 1996, document GB.267/LILS/WP/PRS/2.

³ BIT: *Propositions pour l'ordre du jour de la 103^e session (2014) de la Conférence*, Conseil d'administration, 312^e session, Genève, nov. 2011, document GB.312/INS/2/2.

que l'accès à des mécanismes rapides et peu coûteux de conciliation, d'arbitrage ou de règlement des différends sont des éléments qui favorisent le bon fonctionnement des marchés du travail. De plus en plus, l'examen des systèmes dans leur ensemble s'impose, et le Bureau doit aider, le cas échéant, à instaurer des changements systémiques visant à assurer des pratiques positives et le bon fonctionnement des institutions, notamment dans le cadre de l'administration du travail ou d'une administration statutaire indépendante. La recherche et les échanges d'information sur les expériences et les innovations au niveau national peuvent permettre aux pays d'accélérer la mise en place de systèmes de règlement des conflits du travail efficaces. L'organisation éventuelle d'une discussion générale sur cette question a été évoquée au cours des discussions récentes du Conseil d'administration sur les futurs ordres du jour de la CIT.

372. Dialogue social transfrontière, chaînes d'approvisionnement mondiales et initiatives volontaires. L'utilisation de plus en plus fréquente de la notion de dialogue social dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, par exemple par des organismes de certification privés et des entreprises multinationales, appelle l'OIT à renforcer son action en matière de sensibilisation, de renforcement des capacités et de recherche, pour garantir la cohérence des politiques et une utilisation judicieuse du dialogue social dans ces nouveaux domaines. Dans les chaînes d'approvisionnement mondiales à forte intensité de main-d'œuvre et axées sur l'acheteur, comme dans les secteurs du textile et de l'habillement, les enseignements tirés du programme Better Work et de ses fortes composantes de dialogue social au niveau local et transfrontière ont démontré la valeur ajoutée qu'apportent les interventions de l'OIT aux chaînes d'approvisionnement mondiales. Étendre les activités de l'OIT à d'autres chaînes d'approvisionnement mondiales axées sur l'acheteur pourrait permettre de progresser de manière décisive par la création d'espaces institutionnels dédiés au dialogue social et aux relations professionnelles. Du côté des industries à forte intensité de capital et axées sur le producteur comme les industries chimique et automobile, où les niveaux de syndicalisation sont relativement élevés, un certain nombre d'accords d'entreprise transnationaux (AET) ont été négociés entre les fédérations syndicales internationales (FSI) et les entreprises multinationales. Les AET ont fait la preuve de leur utilité s'agissant de promouvoir la liberté d'association et d'organisation des travailleurs situés en aval de la chaîne de valeur des entreprises multinationales. L'OIT pourrait élaborer des outils et apporter son appui aux acteurs mondiaux, régionaux et locaux participant à ces initiatives en se référant aux normes du travail de l'OIT et à la Déclaration sur les entreprises multinationales.

373. Promouvoir le tripartisme aux niveaux intergouvernemental et supranational. L'intérêt croissant que suscite le dialogue social et l'intégration progressive de cette notion dans les programmes des accords bilatéraux, régionaux et multilatéraux des gouvernements (UE, MERCOSUR, ALENA, accord de libre-échange entre UE et République de Corée, SADC, etc.) sont autant d'incitations pour l'OIT à faire valoir l'avantage comparatif unique que lui confère sa qualité d'organisme spécialisé sur la question. L'Organisation pourrait être encouragée à fournir un appui supplémentaire aux mandants lorsqu'ils s'engagent au niveau supranational pour contribuer à l'instauration ou l'expansion du tripartisme dans le nouveau contexte international et renforcer ses relations avec les entités supranationales correspondantes.

374. Garantir un recours cohérent au dialogue social par les organisations internationales sur la base des principes et normes de l'OIT. Les autres organisations internationales s'intéressent de plus en plus au dialogue social, aux relations professionnelles et aux relations d'emploi et s'attachent à les promouvoir. Malgré les progrès accomplis, les politiques préconisées par certaines institutions internationales ne

sont pas encore conformes aux normes et valeurs de l'OIT. Cependant, l'intégration croissante de ces questions dans les programmes des organisations bilatérales, régionales et multilatérales permet à l'OIT de faire valoir le rôle unique qui est le sien et sa spécificité. La CIT voudra sans doute envisager la possibilité d'élaborer une norme de l'OIT pour définir le dialogue social à tous les niveaux, en vue d'assurer la cohérence des politiques dans le système international.

375. Comblent d'importantes lacunes en matière de connaissances. Dans le domaine de l'administration du travail, le Bureau doit élargir sa base de connaissances sur l'intersection entre services publics d'inspection et systèmes de contrôle privés; sur la mesure et la promotion des résultats dans les services fournis par les administrations du travail; sur les méthodes efficaces pour fournir des services d'administration et d'inspection du travail aux travailleurs de l'économie informelle; et sur la méthode statistique permettant d'améliorer la collecte de données de l'inspection du travail. Le Bureau doit également dialoguer avec les gouvernements qui ont mis en œuvre des stratégies novatrices pour tirer des enseignements des mesures qu'ils prennent afin de traiter des questions nouvelles liées à la couverture de la législation du travail et au respect des normes dans les économies en pleine évolution. Le Bureau doit créer des réseaux et promouvoir la collaboration avec d'autres organisations internationales et avec les établissements universitaires. Du point de vue des organisations d'employeurs, les activités de renforcement des capacités et de recherche du Bureau devraient porter notamment sur les avantages du dialogue social dans le contexte de valeurs de l'entreprise telles que la durabilité et le développement des entreprises, la compétitivité, l'innovation et la responsabilité sociale. Du point de vue des organisations de travailleurs, des travaux de recherche et des activités de sensibilisation fondés sur des données probantes devraient être menés sur les impacts de la crise, la relation d'emploi, les zones franches d'exportation, les groupes vulnérables, l'économie informelle, les travailleurs migrants, les relations professionnelles transfrontières et l'égalité entre hommes et femmes. Des travaux systématiques de recherche et une publication périodique dans le domaine du dialogue social pourraient combler les lacunes en matière de recherche et compléter d'autres publications du BIT dans de grands domaines d'intérêt comme les salaires et l'emploi.

Chapitre 5

Points suggérés pour la discussion à la Conférence en vue de l'adoption d'un plan d'action sur le dialogue social

376. Le but de cette discussion récurrente sur le dialogue social est de permettre à l'Organisation de mieux comprendre les situations et les besoins divers de ses Membres et d'y répondre de manière plus efficace en utilisant l'ensemble des moyens d'action dont elle dispose¹. La discussion devrait amener l'OIT à adapter ses priorités en conséquence, et servir de base aux décisions relatives au programme, au budget et aux autres aspects de la gouvernance. Elle devrait aboutir à l'adoption d'un plan d'action sur le dialogue social, élaboré à la lumière des pratiques qui ont permis de renforcer le dialogue social au niveau national et de l'action menée pour réaliser les OMD et éradiquer la pauvreté. Le plan d'action établi à cette session de la Conférence s'appliquera durant la période restant à couvrir par le cadre stratégique (2010-2015) et au-delà².

Point 1: Le dialogue social dans le contexte de la crise et des transitions

377. La crise mondiale et les transitions politiques créent de nouveaux défis et de nouvelles perspectives pour le dialogue social, tant dans le secteur public que dans le secteur privé:

- Comment l'OIT peut-elle contribuer à préserver et à promouvoir les institutions du dialogue social, ainsi que l'exercice de la liberté syndicale et du droit d'organisation et de négociation collective dans un contexte d'austérité et de mesures anticrise?
- Quels dispositifs institutionnels et autre type d'action seraient nécessaires pour garantir que le dialogue social, sous toutes ses formes, y compris la négociation collective, aboutisse à des solutions équitables tant pour les entreprises que pour les travailleurs?

¹ BIT: *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Conférence internationale du Travail, 97^e session, Genève, 2008, Partie II A i).

² On rappellera qu'un cycle de sept ans a été institué pour les discussions récurrentes concernant les quatre objectifs stratégiques et que la question du dialogue social sera examinée une seule fois au cours de cette période.

Point 2: Renforcer le dialogue social et les mécanismes de prévention et de règlement des conflits

378. La mondialisation, les réformes du marché du travail, le chômage élevé, l'évolution de la relation de travail et les autres transformations survenues dans le monde du travail se traduisent par autant de nouveaux défis pour le dialogue social dans de nombreux pays:

- ❑ Quelles mesures pourraient être adoptées pour renforcer le soutien au dialogue social sous toutes ses formes et moderniser les mécanismes de prévention et de règlement des conflits sociaux et professionnels?
- ❑ L'OIT devrait-elle envisager de fournir des orientations, notamment dans le cadre de normes internationales du travail, sur des questions comme: *a)* l'information et la concertation destinées à anticiper et gérer le changement et à s'y adapter; *b)* les mécanismes de règlement des conflits du travail (médiation, conciliation, arbitrage volontaire, par exemple), en tant que compléments indispensables de la législation du travail et de la négociation collective; *c)* les institutions et les autorités judiciaires – notamment les tribunaux du travail – chargées de faire respecter la législation du travail?

Point 3: Intégrer davantage de secteurs, d'entreprises et de travailleurs dans les mécanismes de dialogue social

379. Le dialogue social est peu développé, voire inexistant, dans des pans importants de l'économie, comme l'économie informelle, l'économie rurale, les petites et moyennes entreprises (PME) et les branches d'activité économique où prévalent les formes d'emploi atypiques. Sachant qu'il est nécessaire de protéger les droits des travailleurs tout en assurant la viabilité des entreprises:

- ❑ Comment élargir la portée du dialogue social et faire en sorte que les partenaires sociaux à différents niveaux soient plus représentatifs des entreprises et des travailleurs vulnérables et non syndiqués?
- ❑ Quel type d'assistance pourrait-on offrir aux systèmes d'administration et d'inspection du travail pour faciliter la transition de l'économie informelle à l'économie formelle, et étendre ainsi aux travailleurs vulnérables la protection conférée par la législation du travail?

Point 4: Le dialogue social, la mondialisation et les chaînes d'approvisionnement mondiales

380. L'organisation de la production dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, y compris dans des zones franches d'exportation, a des répercussions sur le dialogue social et amène à s'interroger sur les voies que peut suivre l'action de l'OIT dans ce domaine, en s'appuyant sur les normes internationales du travail et la Déclaration sur les entreprises multinationales:

- ❑ Quelles mesures envisager face à ces enjeux, notamment dans le cadre du dialogue social transfrontière?
- ❑ Comment l'OIT devrait-elle poursuivre la mise en œuvre de la Déclaration sur la justice sociale, qui l'invite à élaborer «de nouveaux partenariats avec des entités non étatiques et des acteurs économiques tels que les entreprises multinationales ou

les syndicats opérant à l'échelon sectoriel mondial, afin de renforcer l'efficacité des activités et programmes de l'OIT ...»³?

Point 5: Cohérence des politiques

381. Les gouvernements incluent de plus en plus fréquemment des clauses relatives à la liberté d'association, à la négociation collective et aux institutions et mécanismes de dialogue social dans des accords commerciaux et des accords d'intégration bilatéraux et régionaux, tandis que les organisations internationales s'intéressent de plus en plus à ces questions:

- Comment l'OIT pourrait-elle faire en sorte que les politiques et les activités des autres institutions internationales, ainsi que les accords d'intégration qui ont trait au dialogue social, soient conformes à ses normes et à ses valeurs, afin de favoriser la cohérence des politiques?
- Comment l'OIT peut-elle faciliter et promouvoir, dans le cadre de son mandat, le dialogue social et le tripartisme, au niveau de l'intégration régionale, ainsi que dans le cadre du système des Nations Unies et des accords interétatiques conclus à l'échelle bilatérale ou multilatérale?

³ Partie II A v) de la Déclaration.