

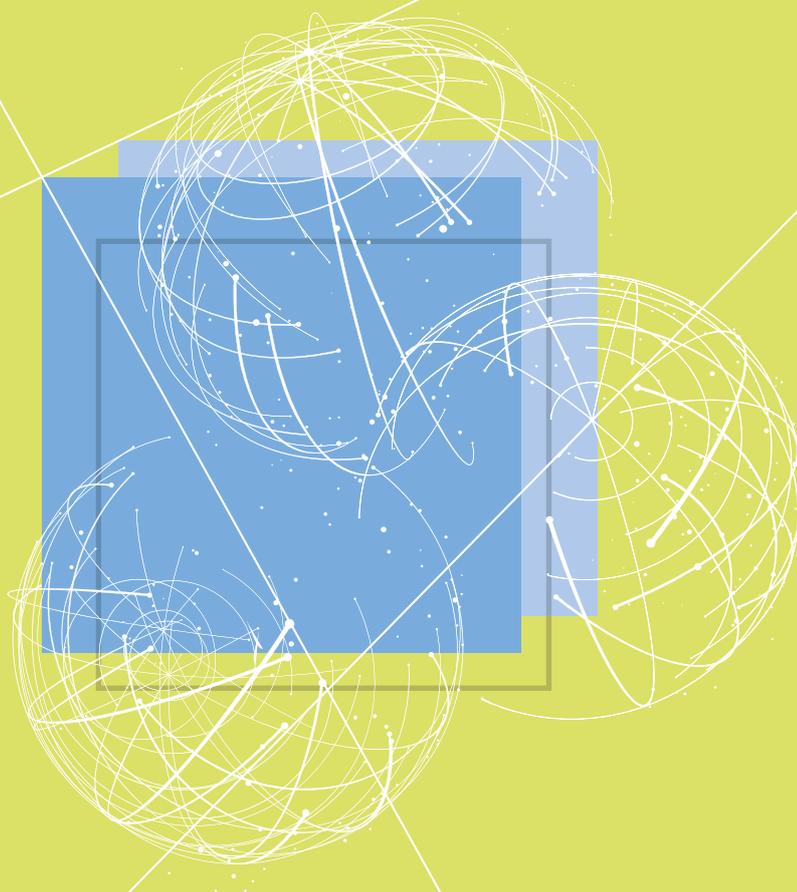


Bureau
international
du Travail

Genève

Rapport VI

Dialogue social et tripartisme



**Conférence
internationale
du Travail**

107^e session, 2018

Conférence internationale du Travail, 107^e session, 2018

Rapport VI

Dialogue social et tripartisme

Discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme, au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008

Sixième question à l'ordre du jour

Bureau international du Travail, Genève

ISBN 978-92-2-231214-6 (imprimé)
ISBN 978-92-2-231215-3 (pdf Web)
ISSN 0251-3218

Première édition 2018

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.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Table des matières

	<i>Page</i>
Sigles et acronymes.....	v
Introduction.....	1
Chapitre 1. Le dialogue social: cadre général.....	3
Chapitre 2. Le dialogue social dans un monde en mutation.....	9
2.1. Les priorités et les stratégies des acteurs clés du dialogue social dans un monde du travail en pleine évolution.....	9
2.2. Les réformes de la législation du travail et la prévention et le règlement des conflits.....	15
2.3. Le dialogue social tripartite au plus haut-niveau.....	17
2.4. Le dialogue social bipartite	31
2.5. Le dialogue social transnational: principaux faits nouveaux.....	43
Chapitre 3. L'action menée par le BIT en matière de dialogue social: répondre aux réalités et besoins divers des mandants	51
3.1. Contexte.....	51
3.2. Soutien aux acteurs clés du dialogue social	51
3.3. Les réformes de la législation du travail et la prévention et le règlement des conflits.....	54
3.4. Le dialogue social tripartite au plus haut niveau	56
3.5. Le dialogue social bipartite	59
3.6. Le dialogue social transnational	61
3.7. L'intégration du dialogue social dans les ODD	63
3.8. Les liens entre le dialogue social et les autres objectifs stratégiques de l'OIT	67
3.9. Le programme et budget de l'OIT: aperçu	71
Chapitre 4. Principales observations et points suggérés pour la discussion	73
4.1. Le dialogue social dans un monde du travail en mutation.....	73
4.2. L'action de l'OIT en faveur du dialogue social	76
4.3. Points suggérés pour la discussion.....	78

Sigles et acronymes

ACI	accord-cadre international
AICESIS	Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires
ALENA	Accord de libre-échange nord-américain
ASEAN	Association des nations de l'Asie du Sud-Est
BIT	Bureau international du Travail
CEACR	Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations
CSI	Confédération syndicale internationale
EVAL	Bureau de l'évaluation
FMI	Fonds monétaire international
MERCOSUR	Marché commun du Sud
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	objectif de développement durable
OIT	Organisation internationale du Travail
OMC	Organisation mondiale du commerce
OMS	Organisation mondiale de la santé
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
SADC	Communauté de développement de l'Afrique australe
SST	sécurité et santé au travail
UE	Union européenne
UEMOA	Union économique et monétaire ouest-africaine
ZFE	zone franche d'exportation

Introduction

1. Au titre du suivi de la résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 105^e session (2016), le Conseil d'administration, à sa 328^e session (novembre 2016), a examiné les propositions relatives aux modalités des discussions récurrentes ¹, adopté un nouveau cycle pour ces discussions et défini l'ordre dans lequel elles se dérouleraient, en commençant par la discussion sur l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme ² qui se tiendra en 2018.

2. Le chapitre 1 du présent rapport – qui est le premier de ce nouveau cycle – porte sur certaines des tendances et difficultés mondiales qui ont aujourd'hui une incidence sur la forme que prend le dialogue social. Le chapitre 2 passe en revue les mesures prises à ce sujet par les Etats Membres et de manière plus générale par les mandants ainsi que les bonnes pratiques, les lacunes et les besoins en la matière. Le chapitre 3 présente ensuite les mesures prises par l'Organisation internationale du Travail (OIT) conformément au plan d'action sur le dialogue social pour 2014-2017 ³. Enfin, le chapitre 4, qui clôt le rapport, offre une synthèse des principales observations formulées dans les chapitres précédents. Il contient aussi des points suggérés pour la discussion par la Commission de la Conférence. Il a pour objectif de faciliter le débat et l'adoption de conclusions sur la voie à suivre pour renforcer l'action en matière de dialogue social.

3. On ne trouvera pas dans le présent rapport de définitions détaillées ayant trait aux acteurs et aux institutions du dialogue social, ni de développements sur les liens entre dialogue social et normes internationales du travail – qui ont été analysés dans le rapport relatif à la discussion récurrente sur le dialogue social qui s'est tenue à la 102^e session (2013) de la Conférence internationale du Travail ⁴. Y sont en revanche examinés les faits nouveaux décisifs qui se sont produits depuis 2013, en particulier les mutations du monde du travail et leur incidence sur le dialogue social à tous les niveaux, notamment dans le but d'éclairer les débats sur l'avenir du travail à la session du centenaire de la Conférence

¹ BIT: *Questions découlant des travaux de la 105^e session de la Conférence internationale du Travail: Suivi de la résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent: Propositions relatives aux modalités des discussions récurrentes*, document [GB.328/INS/5/2](#), Conseil d'administration, 328^e session, (Genève, oct.-nov. 2016).

² BIT: *Procès-verbaux de la 328^e session du Conseil d'administration du Bureau international du Travail*, document [GB.328/PV](#), Conseil d'administration, 328^e session, paragr. 102 (Genève, oct.-nov. 2016).

³ BIT: *Suivi de la discussion sur le dialogue social tenue à la 102^e session de la Conférence internationale du Travail (2013): Plan d'action*, document [GB.319/POL/3\(Rev.1\)](#), Conseil d'administration, 319^e session (Genève, mars 2016).

⁴ BIT: *Dialogue social: Discussion récurrente en vertu de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 102^e session (Genève, 2013).

internationale du Travail qui aura lieu en 2019⁵. Le rôle du dialogue social et du tripartisme dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030) et des objectifs de développement durable (ODD) y est aussi analysé.

4. Le présent rapport se fonde sur des contributions techniques émanant de l'ensemble du Bureau, au siège comme dans les bureaux extérieurs. Il s'appuie sur un vaste corpus de rapports techniques, d'études documentaires, de publications et de documents d'orientation élaborés par le BIT et sur des rapports établis par le Conseil d'administration depuis 2013. Il analyse également les travaux de recherche et les publications émanant d'autres organes nationaux, régionaux ou internationaux, d'institutions spécialisées, d'établissements universitaires ou d'instituts de recherche.

5. Pour compléter le présent rapport, et dans le but d'améliorer l'apprentissage organisationnel conformément aux recommandations et aux suggestions approuvées par le Conseil d'administration à sa 316^e session (novembre 2012)⁶, le Bureau de l'évaluation du BIT (EVAL) a élaboré un rapport sur les conclusions de l'examen de synthèse des interventions sur le dialogue social menées par le BIT de 2013 à 2016⁷.

⁵ BIT: *Questions découlant des travaux de la 105^e session de la Conférence internationale du Travail: Suivi de la résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent: Propositions relatives aux modalités des discussions récurrentes*, op. cit., paragr. 18.

⁶ BIT: *Procès-verbaux de la 316^e session du Conseil d'administration du Bureau international du Travail*, document [GB.316/PV\(&Corr.\)](#), paragr. 671, Conseil d'administration, 316^e session (Genève, nov. 2012).

⁷ BIT: *Social dialogue interventions: What works and why? Lessons learned from a synthesis review 2013-2016* (Genève, 2017) (en anglais uniquement).

Chapitre 1

Le dialogue social: cadre général

6. Le dialogue social englobe tous les types de négociation, de consultation et d'échange d'informations entre les représentants de gouvernements, d'employeurs et de travailleurs, ou au sein de chacun de ces groupes, sur des thèmes d'intérêt commun concernant les politiques économiques et sociales. Il est à la fois un moyen de réaliser des progrès sociaux et économiques et une fin en soi, en ce sens qu'il donne aux individus l'occasion de se faire entendre et d'exercer une influence sur leur société et leur lieu de travail. Il joue un rôle central dans le fonctionnement de l'Organisation elle-même et figure dans la quasi-totalité des conventions et recommandations de l'OIT ainsi que dans l'Agenda du travail décent. Nombre de dispositions des conventions et recommandations exigent expressément que des consultations aient lieu avec les partenaires sociaux.

Tableau 1.1. Définitions pratiques

Notion	Définition
Tripartisme	<p>Dans le <i>Thesaurus BIT</i>, le tripartisme est défini comme un «dialogue permettant au gouvernement, aux employeurs et aux travailleurs (par le biais de leurs représentants) de s'exprimer sur un pied d'égalité et en toute indépendance en vue de rechercher des solutions à des problèmes d'intérêt commun».</p> <p>Ce terme vise les institutions, les mécanismes et les processus de consultation, de négociation et de prise de décisions concertée, selon les modalités convenues par les parties intéressées. Ces modalités peuvent être définies de façon ponctuelle ou systématique.</p> <p>Le dialogue social au plus haut niveau, auquel prennent part les gouvernements et les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs, peut contribuer à la formulation et à l'adoption de politiques sociales ou économiques et de politiques du travail, et s'appliquer à tous les processus décisionnaires ayant une incidence sur le lieu de travail ou les intérêts des employeurs et des travailleurs.</p>
Dialogue social bipartite	<p>Le dialogue social bipartite fait intervenir deux parties – les employeurs et/ou organisations d'employeurs, et les organisations de travailleurs – qui acceptent d'échanger des informations, de se consulter mutuellement ou de négocier ensemble. Il constitue une pratique fréquente dans le cadre de la négociation collective ou de la coopération sur le lieu de travail.</p>
Négociation collective	<p>Dans la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, la négociation collective est définie comme suit: «toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de:</p> <ol style="list-style-type: none">fixer les conditions de travail et d'emploi; et/ourégler les relations entre les employeurs et les travailleurs; et/ourégler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs».

Notion	Définition
Coopération sur le lieu de travail	D'après la recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952, la «coopération sur le lieu de travail» s'entend de «la consultation et la collaboration entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise pour les questions d'intérêt commun n'entrant pas dans le cadre des procédures de négociation collective ou ne faisant pas normalement l'objet d'autres procédures de détermination des conditions d'emploi».

7. Le dialogue social est considéré comme un mécanisme de résolution des problèmes et comme un moyen de parvenir à l'équité sociale, à l'efficacité économique et à la participation démocratique. Il joue un rôle important dans la protection des droits au travail, la fixation des salaires, l'amélioration des conditions de travail et la promotion d'entreprises durables.

8. Néanmoins, un certain nombre de difficultés poussent les acteurs principaux du dialogue social (administrations du travail, organisations d'employeurs et de travailleurs¹ et BIT) à envisager des moyens d'adapter le dialogue social aux mutations du monde du travail et d'accroître son utilité dans ce contexte, en tirant parti de toutes les possibilités qu'offrent aujourd'hui l'économie mondialisée et l'évolution rapide de la conjoncture. Parmi les principales difficultés, on peut citer les suivantes:

- le creusement des inégalités de revenus et la diminution de la part salariale dans le PIB de nombreux pays (en partie dus à l'érosion de la négociation collective dans certains pays)²;
- le caractère évolutif du travail et des relations d'emploi (par exemple, les mutations liées à l'innovation technologique, à la numérisation et à l'automatisation);
- l'affaiblissement des institutions du marché du travail³;
- les faibles niveaux de création d'emplois formels et de sécurité du revenu⁴, la multiplication des emplois informels (pouvant être accélérée par l'évolution technologique et démographique) et le risque associé de manque de protection⁵ (facteurs pouvant entraver la capacité des travailleurs concernés, en particulier les catégories de travailleurs vulnérables, de s'organiser efficacement)⁶;

¹ Les termes «syndicats» et «organisations de travailleurs» sont employés indifféremment dans le présent rapport.

² Voir BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2014/15: Salaires et inégalités de revenus* (Genève, 2014); L. Mishel, E. Gould et J. Bivens: «Wage stagnation in nine charts», p. 11, *Economic Policy Institute*, 6 janv. 2015; D. Vaughan-Whitehead (dir. de publ.): *Europe's disappearing middle class? Evidence from the world of work* (Genève, BIT, 2016) (en anglais uniquement). Pour un résumé en français, voir *Les classes moyennes en Europe en voie de disparition? Evidences en provenance du monde du travail*.

³ Voir J. Berg: «Labour market institutions: The building blocks of just societies» dans J. Berg (dir. de publ.), *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century*, pp. 1 à 38 (Genève, BIT et Edward Elgar, 2015) (en anglais uniquement).

⁴ Voir BIT: *World employment and social outlook: The changing nature of jobs*, p. 118 (Genève, 2015) (en anglais uniquement). Pour un résumé en français, voir *Emploi et questions sociales dans le monde: Des modalités d'emploi en pleine mutation*.

⁵ Voir BIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, pp. 208 à 215 (Genève, 2016) (en anglais uniquement). Pour les principales conclusions et recommandations en français, voir: *L'emploi atypique dans le monde: Identifier les défis, ouvrir des perspectives*.

⁶ 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 ZFE, travailleurs de l'économie informelle et travailleurs occupant un emploi atypique.

- les pressions exercées pour qu'il soit répondu aux crises économiques par la réduction des dépenses publiques, ce qui limite la capacité des partenaires sociaux d'influer sur la conception et la mise en œuvre des réformes du travail, en particulier la réforme des retraites;
- les doutes au sujet de l'efficacité des résultats du dialogue social, qui conduit certains universitaires à considérer que les pactes sociaux, par exemple, sont dans le meilleur des cas un moyen d'atténuer la brutalité de la mondialisation et des politiques axées sur le marché⁷.

9. Ces dernières décennies, le monde du travail a subi de profondes transformations. Le BIT a recensé plusieurs grands facteurs de changement, dont quatre toucheront plus particulièrement le dialogue social et les relations professionnelles. Premièrement, les révolutions technologiques en cours, telles que l'automatisation croissante et la numérisation, vues par certains comme une quatrième révolution industrielle, sont en train de bouleverser profondément le monde du travail. Elles modifient progressivement non seulement le nombre d'emplois, mais aussi la manière même dont le travail est organisé et effectué. Les emplois de l'économie des plates-formes numériques, par exemple, n'ont pas la forme de l'emploi salarié traditionnel, pas plus qu'ils ne s'exercent dans des lieux de travail au sens habituel. L'apparition de ces types d'emplois a brouillé les contours de la relation de travail, sur la base de laquelle le dialogue social et la coopération entre travailleurs et employeurs se sont construits et ont été mis en œuvre depuis toujours, ce qui soulève des questions fondamentales quant aux moyens de garantir que les acteurs et les institutions du dialogue social restent utiles pour leurs mandants et représentatifs de ceux-ci.

10. Deuxièmement, les difficultés liées à la démographie, aux mouvements migratoires et à la crise des réfugiés due aux guerres, aux changements climatiques, à la pauvreté et au chômage dans les pays d'émigration mettent en évidence le clivage existant: tandis que, dans les pays du Nord, la population vieillit, dans les pays du Sud (mais pas en Chine), une grande partie de la population est jeune, si bien que les marchés du travail ont du mal à absorber les travailleurs; en outre, alors que les arguments économiques en faveur des migrations semblent n'avoir jamais été aussi solides puisque celles-ci peuvent créer des situations avantageuses pour tous, les obstacles n'ont jamais été aussi importants.

11. Troisièmement, compte tenu des changements climatiques, la transition vers un avenir sobre en carbone suppose que les coûts et les avantages soient mesurés en ce qui concerne la suppression ou la création d'emplois, et gérés de façon participative et avec soin – et, partant, répartis équitablement. Toutefois, les capacités des administrations du travail et des partenaires sociaux à cet égard sont insuffisantes par rapport aux besoins réels dans la plupart des régions du monde.

12. Enfin, si la mondialisation a sans aucun doute eu des effets socio-économiques positifs et a contribué à l'éradication de la pauvreté dans de nombreuses régions du monde, elle en est aussi venue à concentrer la désillusion populaire dans des pays ou au sein de groupes touchés par une stagnation économique à long terme ou une croissance en dents de scie, des taux de chômage élevés, la primauté des objectifs financiers sur les objectifs macroéconomiques et les objectifs en matière d'emploi, la diminution de la part du revenu national allouée aux travailleurs et le déclin de l'Etat-providence. Ce désenchantement provoque une réaction de rejet sans précédent, qui menace non seulement les principes du libre-échange (qui sous-tendent la mondialisation) mais aussi certaines des valeurs

⁷ Par exemple, voir L. Baccaro et J. Galindo: *Are social pacts still viable in today's world of work?* (Genève, BIT, à paraître); et J. Freyssinet: *Le dialogue social: nouveaux enjeux, nouveaux défis* (Genève, BIT, 2017).

fondamentales du processus démocratique. Le creusement des inégalités de revenu étant de plus en plus largement reconnu, y compris par les ardents défenseurs de l'économie de marché (tels que les institutions financières internationales)⁸, comme un problème majeur qu'il convient de traiter, on peut espérer qu'un consensus général se dégagera en faveur de la nécessité de renforcer le dialogue social afin que ceux qui sont au sommet de l'échelle des revenus ne soient pas les seuls à bénéficier des fruits de la croissance.

13. Outre ces principaux facteurs de changement, l'efficacité du dialogue social suscite de plus en plus d'interrogations: en dépit de l'existence de procédures formelles tripartites ou bipartites, on constate parallèlement un déclin du recours aux formes de dialogue social qui donnent lieu à des engagements contraignants, telles que la négociation collective et les processus conduisant à la conclusion de pactes sociaux. Les institutions régissant les relations professionnelles se heurtent à de nombreuses difficultés pour régler certains problèmes liés au travail, même si elles montrent des signes d'innovation⁹.

14. A ces difficultés s'ajoute la dynamique d'intégration économique, qui est à l'origine de nouvelles formes de production à l'échelle internationale. Les acteurs – publics ou privés et nationaux ou internationaux – ont mis en place, chacun de leur côté ou en collaboration, différents éléments d'une gouvernance transnationale, et nombre d'entre eux ont reconnu que le dialogue social constituait un outil essentiel pour atteindre leurs objectifs.

15. Le recours au dialogue social pour anticiper et gérer ces changements est de plus en plus fréquent. Son succès en la matière dépendra de sa capacité à s'adapter aux nouvelles réalités économiques, sociales et politiques, tout en évitant les solutions toutes faites.

16. Le dialogue social continue de s'étendre par-delà les frontières par l'intermédiaire d'une multitude d'initiatives publiques interétatiques visant à promouvoir les droits fondamentaux au travail et d'autres normes internationales du travail dans le cadre des efforts d'intégration économique et commerciale, tels que les accords conclus avec l'Union européenne (UE) et d'autres groupes économiques, ainsi que d'autres accords commerciaux préférentiels. En outre, les initiatives public-privé et les initiatives reposant sur le volontariat menées entre des entreprises multinationales et des fédérations syndicales internationales ont aussi ouvert un espace propice au dialogue social.

17. L'un des faits marquants qui s'est produit depuis 2013 a été le consensus mondial sur la nécessité d'une coopération internationale qui a culminé dans l'adoption, en septembre 2015, du Programme 2030 et des 17 ODD, dans le cadre du suivi des objectifs du Millénaire pour le développement. La nécessité de la gouvernance participative, notamment le dialogue social, en tant que moyen essentiel pour mettre en œuvre les ODD figure à présent clairement au nombre des priorités politiques. Certains éléments indiquent également que les ODD peuvent contribuer à redynamiser le dialogue social au niveau national, car ce dialogue fait partie intégrante du Programme 2030 – en particulier l'objectif 8, qui vise à promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous. Le BIT s'est vu confier la charge de l'indicateur 8.8.2, qui mesure l'amélioration du respect au niveau national des droits du travail (liberté d'association et droit de négociation collective), eu égard aux

⁸ Voir FMI: *Income polarization in the United States* dans IMF Working Paper (juin 2016) (en anglais uniquement); et FMI: *Fiscal Monitor: Tackling Inequality* (Washington, DC, oct. 2017). Pour un résumé en français, voir *Moniteur des finances publiques*.

⁹ Voir S. Hayter: «Introduction: Quel avenir pour les relations professionnelles?», *Revue internationale du Travail*, vol. 154, n° 1, 2015, pp. 1 à 4; et R. Sen et C. H. Lee: «Travailleurs et mouvements sociaux dans le monde en développement: il faut revoir le champ des relations professionnelles», *Revue internationale du Travail*, vol. 154, n° 1, 2015, pp. 43 à 52.

textes de l'OIT et à la législation nationale. L'objectif 16 vise non seulement à promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, à assurer l'accès de tous à la justice et à mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous, mais aussi à promouvoir l'état de droit dans l'ordre interne et international et à garantir à tous un égal accès à la justice (cible 16.3), à mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux (cible 16.6) et à faire en sorte que le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation à tous les niveaux caractérisent la prise de décisions (cible 16.7).

18. L'Initiative du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail (lancée en octobre 2013) et la Commission mondiale sur l'avenir du travail (créée en août 2017) sont chargées de poursuivre le renforcement des capacités des acteurs et des institutions du dialogue social après la célébration du centenaire de l'OIT, en 2019. La commission devrait mener un examen approfondi de l'avenir du travail et proposer une base analytique qui permettra d'assurer la justice sociale au XXI^e siècle.

19. C'est dans le contexte de ces nouvelles réalités que s'inscrit le chapitre qui suit.

Chapitre 2

Le dialogue social dans un monde en mutation

20. Le présent chapitre passe en revue les principales tendances mondiales et les difficultés auxquelles se heurtent les mandants en matière de dialogue social. Il décrit l'évolution de leurs besoins et priorités dans un monde du travail en mutation, en particulier depuis la discussion récurrente sur le dialogue social qui a eu lieu à la 102^e session de la Conférence internationale du Travail (2013), et présente les lacunes et les bonnes pratiques dans ce domaine.

2.1. Les priorités et les stratégies des acteurs clés du dialogue social dans un monde du travail en pleine évolution

2.1.1. Les administrations du travail

21. Le dialogue social et le tripartisme sont indispensables pour assurer une bonne gouvernance: ils jouent un rôle central dans les efforts visant à élaborer, mettre en œuvre et évaluer les politiques sociales et les politiques du travail au niveau national, à relever les défis que pose l'évolution du monde du travail, et à réaliser les ODD.

22. Pour être réelle, la bonne gouvernance doit être appuyée par un système national et coordonné d'administration du travail – à savoir une branche spécialisée de l'administration publique, au sens de la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978, et de la recommandation (n° 158) sur l'administration du travail, 1978¹. Or ces systèmes opèrent aujourd'hui dans un environnement bien différent de celui dans lequel ces instruments ont été adoptés il y a quarante ans: le rôle des pouvoirs publics est en pleine évolution, les technologies sont en train de transformer la gestion, le fonctionnement et la structure des systèmes d'administration publique (y compris celle du travail), et certains services, autrefois publics, sont de plus en plus souvent externalisés.

23. Le rapport pour la discussion récurrente sur le dialogue social (2013), qui a analysé la situation des administrations du travail, reste en grande partie valable plusieurs années après sa publication². Les principales difficultés décrites sont le manque de financement,

¹ Aux fins de ces instruments, «les termes *système d'administration du travail* visent tous les organes de l'administration publique responsables ou chargés de l'administration du travail – qu'il s'agisse d'administrations ministérielles ou d'institutions publiques, y compris les organismes paraétatiques et les administrations régionales ou locales ou toute autre forme décentralisée d'administration – ainsi que toute structure institutionnelle établie en vue de coordonner les activités de ces organes et d'assurer la consultation et la participation des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations».

² BIT: *Dialogue social: Discussion récurrente en vertu de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 102^e session, paragr. 44 à 54 (Genève, 2013).

le faible niveau d'efficacité et les graves insuffisances en matière de gouvernance. Certains domaines de l'emploi, tels que le secteur informel et le travail domestique, demeurent encore largement en dehors du champ d'intervention des administrations du travail.

24. Dans de nombreux pays industrialisés, les ministères du travail disposent de financements importants, alors que, dans les pays en développement, leurs crédits budgétaires sont souvent inférieurs à 1 pour cent du budget de l'Etat, ce qui ne leur permet même pas de remplir leurs fonctions administratives élémentaires³. L'insuffisance du financement, qui s'accompagne d'une pénurie de personnel et d'un manque d'équipements techniques, a aussi une incidence sur la capacité des ministères à soutenir les partenaires sociaux ou à promouvoir le dialogue social tripartite et bipartite, y compris en ce qui concerne les données relatives à l'emploi, la productivité au travail et les salaires, ainsi que les mécanismes de règlement des conflits du travail.

25. L'austérité budgétaire imposée depuis la crise économique mondiale qui a débuté il y a dix ans pèse encore sur de nombreuses administrations publiques, qu'elle oblige à faire davantage avec moins de moyens et, en fin de compte, les politiques du travail sont pénalisées par une perte de capacités d'analyse. Dans certains cas, cependant, l'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans les systèmes d'administration du travail s'est très fortement développée. En Irlande et en Espagne, par exemple, des ressources en ligne permettant aux dirigeants de petites et moyennes entreprises (PME) d'évaluer les risques en matière de sécurité et de santé au travail (SST) ont été mises au point.

2.1.2. Les organisations d'employeurs

26. Dans le cadre de la représentation des intérêts des employeurs et des entreprises qu'elles assurent au sein du dialogue social à différents niveaux (niveau national ou sectoriel ou niveau de l'entreprise), les organisations d'employeurs et autres organisations commerciales⁴ tiennent compte, depuis un certain temps, de deux priorités: préserver le dialogue social au niveau national et gérer les relations professionnelles au plus proche de l'entreprise. La plupart des exemples ci-après reflètent ces considérations.

27. Les organisations d'employeurs se sont toujours préoccupées des grandes questions liées à la réglementation et à l'efficacité du marché du travail, mais l'évolution du monde du travail a fait des réformes de la réglementation et de l'innovation des éléments essentiels pour permettre aux entreprises de rester compétitives. Les questions relevant de l'environnement des entreprises au sens large, notamment la fiscalité, les infrastructures, l'accès au crédit et la lutte contre la corruption, figurent de plus en plus souvent dans les programmes d'action de ces organisations, étant donné l'intégration croissante des intérêts qu'ont les entreprises membres dans le marché du travail et le marché des produits ou le développement remarquable des fonctions de ces organisations (ou une combinaison de ces deux éléments). Le développement des alliances entre associations d'employeurs et chambres de commerce ou associations professionnelles a aussi contribué à élargir la portée des grands programmes d'activités et à améliorer la coordination, comme cela a été le cas en Inde et en Zambie, notamment⁵.

³ J. Heyes et L. Rychly: *Labour administration in uncertain times: Policy, practice and institutions* (Genève, BIT, 2013) (en anglais uniquement).

⁴ Dans le présent rapport, le terme «organisations d'employeurs» désigne aussi bien les organisations d'employeurs que d'autres organisations commerciales.

⁵ Voir «Business advocacy plan unveiled» dans *The Zambia Daily Mail Limited* (12 sept. 2014); et BIT: *Creating private sector alliance in Zambia: Case study* (Genève, à paraître).

28. L'une des principales priorités pour les organisations d'employeurs est que des cadres réglementaires soient élaborés et des réformes du droit du travail menées afin que les entreprises, grâce à des mesures d'incitation, attirent les investissements et créent des emplois. L'accent peut être mis sur l'instauration de conditions essentielles pour favoriser une économie de marché (comme au Myanmar) ou sur le déploiement d'efforts plus poussés visant à mieux adapter les systèmes de l'emploi et des relations professionnelles à l'évolution de la production et des exigences en matière de travail (Inde et Viet Nam).

29. En Europe occidentale, les organisations d'employeurs accordent aujourd'hui la priorité à la décentralisation de la négociation collective afin de faire face à la forte pression concurrentielle qui pousse leurs membres à adapter leurs propres structures pour qu'elles restent rentables et à fournir de nouveaux services (de plus en plus souvent, des services en ligne). En Europe orientale, il s'agit en priorité de mener à bien des réformes de la réglementation et de régler le problème de l'exode des travailleurs qualifiés et de la pénurie de compétences. Dans les pays du Sud de l'Europe, les enjeux principaux consistent à rétablir un dialogue social efficace et à fournir des services qui aident les membres à regagner en compétitivité. En Asie centrale, les organisations d'employeurs peinent encore à affirmer leur indépendance et leur rôle en tant que partenaire social. Les priorités des employeurs dans la région Asie et Pacifique reflètent les stratégies visant d'une part à tirer profit de la forte croissance économique qu'a connue la région ces dernières décennies grâce à la création de conditions propices au libre-échange et à la mobilité des compétences, et d'autre part à favoriser la productivité, les technologies et l'innovation.

30. En Afrique et dans les Amériques, tout comme dans les pays en développement d'Asie, l'une des principales difficultés réside dans l'ampleur du secteur informel. En parallèle, on retrouve dans toutes les régions une constante (à différents degrés) que l'on pourrait qualifier de «casse-tête des compétences», à savoir la combinaison de la fuite des cerveaux, de l'inadéquation entre l'offre de formation et le marché du travail, de l'efficacité des établissements d'enseignement et de formation, des politiques migratoires et de l'incidence des technologies.

31. Aucun élément ne confirme la tendance à la fusion entre les organisations d'employeurs et les organisations économiques mise en évidence dans le rapport pour la discussion récurrente de 2013 sur le dialogue social (paragr. 58), et aucune fusion importante n'est actuellement prévue. La tendance la plus remarquable qu'aient signalée les spécialistes des bureaux extérieurs du Bureau des activités pour les employeurs du BIT (ACT/EMP) est le fait que les organisations d'employeurs redoublent d'efforts pour s'étendre au niveau local et toucher les PME. Il est de plus en plus courant que le mandat et les fonctions de ces organisations soient élargis pour inclure des aspects plus généraux liés aux entreprises, comme en Indonésie et au Myanmar⁶. D'après des travaux de recherche universitaires et des enquêtes du BIT, les niveaux d'affiliation des organisations d'employeurs semblent être restés stables. Aucun changement notable n'a été constaté dans les dispositifs régionaux de représentation des intérêts des employeurs et des entreprises.

32. La représentation des intérêts des employeurs et des entreprises dans les dispositifs de dialogue social diffère grandement selon les régions. En Asie, le dialogue social existe dans la plupart des pays, même si sa fréquence et sa nature varient d'un pays à l'autre. Les organisations d'employeurs reconnaissent généralement son importance et participent souvent aux forums tripartites, tout en remettant en question, dans bien des cas, l'efficacité

⁶ Voir par exemple : <http://apindo.or.id/en/fta/indonesia-korea-cepa/latar-belakang>.

de ces réunions et, en particulier, leur incidence sur la politique. Nombre de ces organisations préfèrent, dans la mesure du possible, déplacer le dialogue au niveau de l'entreprise, car elles estiment que cela pourrait améliorer la productivité et la durabilité. Dans certaines régions d'Asie centrale et d'Europe orientale, les employeurs ont tendance à considérer le dialogue social comme un exercice purement formel, du fait de l'absence de tradition de dialogue venant de la base et d'un contexte où les représentants des employeurs ont toujours été fortement influencés par le gouvernement, voire directement nommés par lui. Quand le dialogue social existe, les décisions qui en résultent sont rarement appliquées et les accords ont un caractère purement déclaratif.

33. En Europe occidentale, certaines organisations d'employeurs ont remis en question l'utilité du dialogue social tripartite centralisé dans un contexte de crise et ont considérablement limité leur participation à ces dispositifs (Irlande et Espagne, par exemple), voire s'en sont retirées. La décentralisation de la négociation collective s'est accompagnée d'une modification de la participation directe des organisations d'employeurs à cette négociation, dont on a constaté l'affaiblissement dans des pays comme la Bulgarie, la Slovaquie et la Slovénie ⁷.

34. En Europe centrale et orientale, les organisations d'employeurs aspirent à participer au dialogue social sur le plan national, car elles estiment qu'il s'agit de l'une des rares voies dont elles disposent pour influencer sur la législation et la politique. Elles rencontrent davantage de difficultés aux niveaux régional et local, où leur représentation est très faible dans la plupart des pays.

35. Dans l'essentiel de la sous-région de l'Afrique du Nord, les organisations d'employeurs participent au dialogue tripartite ou bipartite au niveau national. Le dialogue et la négociation au niveau de l'entreprise dépendent de l'existence d'un syndicat. En Afrique australe, il existe des structures nationales de dialogue social, mais leur qualité varie d'un pays à l'autre. Les organisations d'employeurs participent à des structures disposant de ressources suffisantes qui semblent bien fonctionner, telles que le Conseil national du développement économique et du travail en Afrique du Sud.

36. Dans la quasi-totalité des pays andins, le dialogue social existe aux niveaux national et sectoriel; il est toutefois faible et souvent inefficace, sauf peut-être en Equateur, au Pérou et en Colombie. Les organisations d'employeurs donnent la priorité aux négociations menées au niveau de l'entreprise. Dans le reste de l'Amérique latine, il semble que ces organisations participent à des structures de dialogue tripartite relativement fonctionnelles (Chili, Colombie, Costa Rica et Paraguay).

37. Dans la plupart des pays, les organisations d'employeurs prennent également une part active aux conseils tripartites des régimes de sécurité sociale (fonds de retraite, assurance de santé, prestations de chômage, fonds de garantie des salaires, etc.). Elles interviennent, avec les représentants des gouvernements et des travailleurs, dans le contrôle du fonctionnement de ces fonds.

2.1.3. Les organisations de travailleurs

38. Les difficultés rencontrées par les organisations de travailleurs, qui ont été recensées dans le rapport pour la discussion récurrente de 2013 sur le dialogue social et dans le rapport pour la discussion récurrente de 2017 sur les principes et droits fondamentaux au

⁷ Voir J. Visser: «[What happened to collective bargaining during the great recession?](#)» dans *IZA Journal of Labour Policy*, vol. 5, n° 9 (mai 2016) (en anglais uniquement).

travail ⁸, persistent depuis 2013, et se sont même intensifiées. Il s'agit notamment d'atteintes graves à la liberté syndicale et d'obstacles à l'accès des travailleurs aux droits syndicaux; de la tendance à négocier les conditions de travail au niveau de l'entreprise, où il n'y a pas nécessairement de syndicat; du travail informel et de la montée du chômage dans plusieurs pays, surtout chez les jeunes; de la diminution de la part du travail dans le revenu national; et du découplage entre les salaires et l'augmentation de la productivité. De plus en plus souvent, les syndicats doivent tout à la fois assurer la coordination intersyndicale, organiser et représenter des travailleurs précaires et difficiles à syndiquer, et maintenir leur pouvoir de négociation.

39. Le mouvement syndical se dit aussi préoccupé par l'incidence indéniable de la numérisation et le développement du travail géré par des plates-formes numériques, et demande instamment aux gouvernements et aux organisations d'employeurs d'examiner comment ils s'adaptent à ces tendances, notamment par l'adoption de réglementations appropriées et la négociation collective. La fragmentation des lieux de travail résultant de l'évolution des technologies et des nouveaux modèles commerciaux tend à distendre la relation de travail traditionnelle dans laquelle l'employeur et l'employé étaient tous les deux présents physiquement sur le même lieu de travail. Etant donné que les lieux de travail changent partout dans le monde, les syndicats sont appelés à reconsidérer comment organiser et représenter les travailleurs ⁹.

40. Certaines avancées prometteuses ont néanmoins été constatées depuis 2013. L'OIT a enregistré trois nouvelles ratifications de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, trois nouvelles ratifications de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et six nouvelles ratifications de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978 – résultant, dans une large mesure, de l'action syndicale. Si les ratifications en elles-mêmes ne sont pas suffisantes, les réformes entreprises par quelques pays sont opportunes, ne serait-ce que parce qu'elles permettent à certaines catégories de travailleurs indépendants d'avoir accès aux mécanismes de négociation collective (Irlande) ou parce qu'elles favorisent la possibilité pour les syndicats de négocier collectivement dans des secteurs où une grande part des travailleurs sont engagés dans des formes atypiques d'emploi (encadré 2.1). Dans de nombreux pays et territoires ¹⁰, les syndicats ont formulé et proposé, depuis 2013, des amendements visant à modifier les codes du travail pour les aligner sur les normes internationales du travail.

⁸ BIT: *Principes et droits fondamentaux au travail: défis et perspectives: Discussion récurrente sur l'objectif stratégique des principes et droits fondamentaux au travail, au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 106^e session, p. 6, paragr. 14 à 17 (Genève, 2017).

⁹ BIT: *Rapport de synthèse des dialogues nationaux sur l'avenir du travail*, pp. 61 à 64 (Genève, 2017).

¹⁰ Tels que l'Azerbaïdjan, le Chili, la Colombie, l'Égypte, la Géorgie, l'Inde, l'Iraq, le Lesotho, le Mali, la République de Moldova, la Mongolie, le Népal, les Philippines, le Swaziland, le territoire palestinien occupé, la Thaïlande et la Zambie.

Encadré 2.1

Exemples de bonnes pratiques dans l'organisation et la représentation des travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi

Le monde du travail est en évolution constante, ce dont témoigne notamment la diversification croissante des formes d'emploi et des modalités contractuelles sur les marchés du travail du monde entier. Les formes atypiques d'emploi ont toujours existé et peuvent servir des fins particulières, par exemple permettre d'employer des travailleurs saisonniers, de remplacer des travailleurs temporairement absents ou encore de parvenir à un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Elles ont favorisé la croissance et la capacité d'adaptation des entreprises et ont augmenté le taux d'activité de la population. Elles englobent, entre autres, les contrats de durée déterminée et autres formes de travail temporaire, le travail intérimaire et autres modalités contractuelles multipartites, le travail économiquement dépendant et le travail à temps partiel.

Cela étant, le développement des formes atypiques d'emploi signifie qu'un plus grand nombre de personnes risquent de ne pas être couvertes par la législation du travail. Bien qu'il soit difficile d'obtenir des chiffres globaux, la part d'employés temporaires dans les entreprises du secteur privé enregistrées dans 150 pays s'élève à 11 pour cent en moyenne. Le travail occasionnel, défini comme étant l'embauche de travailleurs sur une base ponctuelle et intermittente, pendant un certain nombre d'heures, de jours ou de semaines, en contrepartie d'un salaire convenu aux termes d'un accord de travail quotidien ou périodique, est une composante majeure des marchés du travail dans les pays en développement: en Inde, par exemple, près des deux tiers de l'emploi salarié est occasionnel.

A l'échelle mondiale, les syndicats continuent d'organiser de nouveaux groupes de travailleurs, d'étendre la couverture des conventions collectives et de créer de nouveaux services pour leurs membres, notamment dans le secteur informel (Etat plurinational de Bolivie, Colombie, République dominicaine, Equateur, Guatemala et République de Moldova) et dans les secteurs du travail domestique (Botswana et République-Unie de Tanzanie), du tourisme et de l'habillement (Bangladesh) et du bâtiment (Jordanie) ainsi que dans les zones franches d'exportation (ZFE) (Ethiopie et République-Unie de Tanzanie). Quant aux travailleuses, les syndicats se sont employés à promouvoir un taux d'activité accru des femmes, comme cela a été constaté dans plusieurs pays d'Amérique latine.

L'une des grandes priorités des syndicats est de négocier la régularisation de l'emploi (on peut citer comme exemple de négociations réussies les accords signés en Inde et en Colombie) ou de convenir d'un délai après lequel un travailleur n'est plus considéré comme travailleur temporaire et devient un employé «classique» (sur ce sujet, des accords ont été conclus en Afrique du Sud, au Canada, en Nouvelle-Zélande et aux Philippines). D'autres stratégies peuvent notamment viser à établir la durée maximale d'un contrat temporaire (Afrique du Sud, Belgique, France et Suède). Dans certains cas (Afrique du Sud, Allemagne et Colombie), les partenaires sociaux ont négocié la proportion maximale de travailleurs temporaires ou en sous-traitance dans une entreprise, ainsi que des clauses de travail imposant aux sous-traitants d'appliquer les mêmes conditions. Au Canada, en Irlande et en Nouvelle-Zélande, les partenaires sociaux ont également mené des négociations fructueuses concernant l'aménagement des heures de travail et la garantie d'un nombre minimal d'heures travaillées.

L'Irlande a récemment adopté la loi de 2017 (révisée) relative à la concurrence, qui a rétabli le droit de négociation collective pour les travailleurs indépendants dans les secteurs des arts, de la culture et des médias, y compris les acteurs de doublage et les musiciens de studio employés comme travailleurs indépendants ou dans le cadre de contrats de services. Depuis 2004, la loi relative à la concurrence interdisait la négociation collective à ces groupes.

Source: BIT: *Conclusions de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi* (Genève, 16-19 fév. 2015); BIT: *L'emploi atypique dans le monde: Identifier les défis, ouvrir des perspectives* (Genève, 2016).

41. Les organisations de travailleurs ont renforcé le dialogue social sur plusieurs sujets, allant de questions socio-économiques traditionnelles, telles que les conditions de travail et l'emploi, à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, en passant par les migrations de main-d'œuvre ou le développement durable. Les syndicats ont aussi pris une part active à la création de conseils tripartites de l'emploi ou autres institutions analogues ¹¹.

42. Le mouvement syndical international a continué d'élargir ses activités transnationales d'organisation et de défense des travailleurs concernant des questions socio-économiques essentielles, telles que celle des migrations. S'il est toujours difficile de créer des syndicats aux niveaux régional ou transnational, des initiatives publiques interétatiques – par exemple dans le contexte d'accords régionaux d'intégration, de groupements intergouvernementaux et d'initiatives transnationales publiques ou privées – ont offert des occasions de faire converger les vues de travailleurs, là encore avec plus ou moins d'incidences. Depuis la création du mécanisme de dialogue, en 2002, des réunions de haut niveau entre des syndicats (sous l'égide de la Confédération syndicale internationale (CSI) et de fédérations syndicales internationales) et les institutions financières internationales sises à Washington, DC ont eu lieu tous les deux ans.

2.2. Les réformes de la législation du travail et la prévention et le règlement des conflits

2.2.1. Les réformes de la législation du travail: tendances mondiales et exemples choisis par région

43. Depuis 2013, les Etats Membres de l'OIT ont réexaminé certains aspects de leur législation dans le but de réorganiser les systèmes de relations professionnelles, souvent en consultation avec les partenaires sociaux.

44. Les résultats obtenus ont été plus ou moins positifs. Dans les pays en développement, les réformes ont en général amélioré le cadre existant. En revanche, dans certains pays industrialisés, elles ont eu l'effet inverse, réduisant tant la portée du dialogue social et de la négociation collective aux niveaux national et sectoriel que les chances que certaines conventions collectives soient étendues légalement à un secteur entier, et insistant sur le dialogue social au niveau de l'entreprise. Ce phénomène a été observé dans des pays ayant adopté des politiques d'austérité budgétaire et d'ajustement structurel, y compris des pays où la tradition de négociation aux niveaux national et sectoriel est par ailleurs bien ancrée.

45. En Afrique, notamment en Afrique du Sud, les réformes de la législation du travail ont mis en évidence l'importance des consultations tripartites ¹². Dans les Amériques, le Chili, le Panama, Sainte-Lucie et Trinité-et-Tobago ont pris des mesures pour faire progresser leur législation du travail, parfois après avoir mené des consultations tripartites. Dans la région de l'Asie et du Pacifique, la province de Guangdong en République populaire de Chine (2014), l'Inde (2014), Kiribati (2015), la République démocratique populaire lao (2014), la province du Baloutchistan au Pakistan (2015) et Samoa (2013) ont amélioré leurs cadres réglementaires.

46. Dans la région des Etats arabes, certains pays ont adopté des lois qui limitent les droits en matière de liberté syndicale et de négociation collective. Le manque de

¹¹ Dans des pays comme l'Afrique du Sud, le Ghana, le Maroc, la République-Unie de Tanzanie et la Tunisie.

¹² E. Webster, K. Joynt et A. Metcalfe: *Repositioning peak-level social dialogue in South Africa: NEDLAC into the future* (Johannesburg, Conseil national du développement économique et du travail, 2013).

reconnaissance de ces droits fondamentaux reste l'un des principaux obstacles au développement du dialogue social et du tripartisme¹³. Toutefois, l'Iraq (qui a adopté une nouvelle loi du travail en 2015 et dont le parlement a approuvé la ratification de la convention n° 87 en 2017) et Oman (qui a adopté en 2014 des procédures de réglementation relatives à la création de syndicats dans le secteur privé et à leur enregistrement) sont de bons exemples de progrès accomplis. Le cadre juridique et institutionnel du territoire palestinien occupé comporte des lacunes importantes malgré la création en 2015, avec l'aide du BIT, d'une commission nationale tripartite pour la réforme du droit du travail. Fin 2016, l'autorité palestinienne a inscrit la réforme du droit du travail au nombre des priorités dans son Programme national pour 2017-2022.

47. En Europe et en Asie centrale, certains Etats membres de l'UE ont modifié la législation visant à décentraliser la négociation collective pour la faire passer du niveau sectoriel au niveau de l'entreprise. En 2014, une réunion tripartite de haut niveau tenue en Grèce et dont l'organisation a été facilitée par le BIT a abouti à un consensus sur plusieurs aspects des réformes du droit du travail proposées dans le cadre de l'accord de renflouement convenu avec la troïka des créanciers (Commission européenne, Banque centrale européenne et Fonds monétaire international (FMI)). Dans la sous-région de l'Europe centrale et orientale, l'essor du dialogue social a été entravé par la persistance de taux de chômage élevés et par la chute ou la stagnation des salaires et des prestations sociales après la crise économique mondiale; l'Albanie constitue cependant un contre-exemple encourageant. L'élaboration, avec l'aide du BIT, d'une base de données relative au droit du travail dans la sous-région (CEELex), qui couvre 13 pays et est en service depuis 2017, a contribué à étayer les services consultatifs techniques et l'assistance technique dans la sous-région, notamment dans la République de Moldova, en Serbie et en Ukraine.

2.2.2. La prévention et le règlement des conflits

48. Des conflits individuels ou collectifs¹⁴ relatifs aux conditions de travail, aux salaires et au non-respect du droit du travail peuvent se produire dans le cadre d'une relation de travail. Il est donc nécessaire de disposer de mécanismes permettant de prévenir et de régler les conflits et les différends afin de favoriser des relations professionnelles saines. L'efficacité du dialogue social est à la fois un résultat et une condition préalable des systèmes durables de règlement des conflits du travail.

49. Des travaux de recherche réalisés récemment par le Bureau montrent que les Etats Membres se heurtent à d'innombrables difficultés pour établir et maintenir des systèmes de règlement des conflits individuels durables, efficaces et équitables¹⁵. Les cadres juridiques sont parfois flous ou incohérents. La multiplication des mécanismes peut engendrer une incertitude quant à la compétence et un chevauchement des tâches, outre

¹³ Seulement 3 pays de la région ont ratifié la convention n° 87 (Koweït, République arabe syrienne et Yémen), alors que 6 pays ont ratifié la convention n° 98 (Iraq, Jordanie, Koweït, Liban, République arabe syrienne et Yémen).

¹⁴ Un conflit individuel est un désaccord entre un travailleur et son employeur, généralement sur des droits existants. Dans certaines situations, plusieurs travailleurs sont en désaccord avec leur employeur sur la même question, mais chaque travailleur agit individuellement. Un conflit collectif est un désaccord entre un groupe de travailleurs, généralement mais pas nécessairement représenté par un syndicat, et un employeur ou un groupe d'employeurs sur des droits actuels ou des intérêts futurs (voir: Centre international de formation de l'OIT: *Systèmes de résolution des conflits du travail: Lignes directrices pour une performance accrue*, p. 18 (Turin, 2013)).

¹⁵ Voir M. Ebisui, S. Cooney et C. Fenwick (dir. de publ.): *Resolving individual labour disputes: A comparative overview* (Genève, BIT, 2016) (en anglais uniquement).

que les personnes qui ne sont pas dans une relation d'emploi ou dont le statut est mal défini risquent d'en être exclues.

50. L'accès à de tels mécanismes peut être entravé par la complexité ou la longueur des procédures, ou encore par des incohérences institutionnelles. De plus, leur efficacité est réduite lorsque les décisions ne sont pas respectées ou mises en œuvre. L'un des problèmes courants dans les territoires ayant peu de ressources est le fait que la couverture géographique soit limitée. Certains pays ont réagi à ces difficultés en restructurant les institutions, en améliorant la cohérence des procédures ou la coordination des institutions, ou en mettant en place des mécanismes d'arbitrage, de nouveaux dispositifs de règlement des conflits et des dispositifs d'application. Une importance croissante est aussi accordée à l'information, aux services de conseil et aux services d'éducation. Certains pays ont mis en place des systèmes de gestion des dossiers ou ont amélioré ceux qui existaient.

51. La prévention et le règlement volontaire des conflits aident à garantir les droits des travailleurs, tout en contribuant à la productivité des entreprises et à l'allègement de la charge imposée aux mécanismes financés par les pouvoirs publics. Les mécanismes d'expression collective sont plus susceptibles de faciliter l'accès à des dispositifs de règlement volontaire des conflits à la fois informels et économiques. Par conséquent, les travailleurs qui sont en mesure de créer un syndicat ou de s'y affilier librement ont plus de chances d'avoir accès à des mécanismes efficaces et rapides de prévention et de règlement des conflits du travail.

52. De nombreux pays accordent une importance accrue à la conciliation et à la médiation des différends, y compris dans le cadre de procédures judiciaires. Cela permet un règlement précoce et informel des conflits, et, partant, améliore l'accès aux mécanismes en place ainsi que leur efficacité. Bien que l'arbitrage existe dans certaines juridictions, il y est rarement recouru. L'arbitrage privé prévu dans les contrats de travail est peu utilisé, mais pas inconnu. Les cours ou tribunaux du travail spécialisés, qui relèvent de structures administratives ou de structures judiciaires, disposent des compétences nécessaires. Ils sont également moins formels, moins coûteux et plus accessibles que les tribunaux de droit commun.

53. Les syndicats, les institutions publiques et les acteurs privés peuvent fournir gratuitement une aide et une représentation juridiques. Les Etats adoptent de plus en plus fréquemment des approches dynamiques et ciblées pour entrer en contact avec ceux qui ont besoin de ces services, en particulier les travailleurs en situation de vulnérabilité, et pour leur donner les moyens de se faire entendre.

54. Il reste difficile d'assurer la qualité des procédures et des résultats. Le manque d'impartialité, de ressources et d'indépendance est monnaie courante. Les cadres tripartites ou multipartites permettant de surveiller les institutions et les procédures reposent sur les capacités, l'indépendance et la légitimité des parties prenantes, mais leur qualité peut s'en ressentir si les capacités, les connaissances ou les compétences des spécialistes de la résolution des conflits, y compris les partenaires sociaux, sont limitées.

2.3. Le dialogue social tripartite au plus haut-niveau

55. Le dialogue social au niveau national – autrement dit au plus haut niveau – peut revêtir des formes, des structures et des appellations diverses: il peut s'agir par exemple de conseils tripartites du travail, de conseils nationaux du dialogue social, ou de conseils économiques et sociaux et autres institutions similaires. Ce dialogue peut être institutionnalisé et présenter un champ d'application global ou thématique (comme dans le cas des organes spécialisés de fixation des salaires), ou avoir lieu ponctuellement, par

exemple lorsqu'il s'impose aux partenaires tripartites face à un choc économique. Il peut aboutir à la conclusion d'un pacte social ou d'un accord tripartite.

56. Outre qu'ils permettent de parvenir au consensus et à des propositions négociées de politiques économiques et sociales et de politiques du travail, les mécanismes du dialogue social au plus haut niveau peuvent aussi contribuer à assurer des transitions sans heurts à des moments clés, par exemple à la fin d'un régime autoritaire, pendant le passage d'une économie à planification centrale à une économie de marché, lors de ruptures technologiques majeures, telles que la numérisation, ou encore dans le cadre d'activités visant à répondre aux besoins de certains territoires ou régions (encadré 2.2).

Encadré 2.2

Regain d'intérêt pour le dialogue social au niveau local

Dans de nombreux pays, on assiste à une tendance à l'institutionnalisation ou au renforcement du dialogue social au niveau local, qui fait intervenir les autorités publiques locales, des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres acteurs¹. Cette tendance résulte de facteurs liés à la mondialisation et à l'évolution de l'organisation des systèmes de production, à la décentralisation des systèmes de relations professionnelles et au renforcement des politiques locales de développement socio-économique par des organes tels que l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et la Banque mondiale.

Le regain d'intérêt pour le dialogue social au niveau local en tant que facteur de renforcement de la cohésion sociale est particulièrement frappant en Europe centrale et orientale. En Europe occidentale, la pression exercée sur le dialogue social au niveau national durant la crise économique mondiale a accéléré cette tendance dans plusieurs pays. En Amérique latine, plusieurs pays dont l'Argentine, le Brésil et le Mexique viennent de manifester leur intérêt à cet égard. De même, en Chine, le Conseil d'Etat tripartite de Shanghai a publié en 2015 un avis visant à promouvoir le tripartisme et à développer des relations d'emploi harmonieuses².

¹ Voir BIT: *L'avenir du travail décent en Europe et Asie centrale: Enjeux et perspectives*, Rapport du Directeur général, dixième Réunion régionale européenne (Istanbul, Turquie, 2-5 oct. 2017) (Genève, 2017).

² Voir: *Improving employees' rights in China*, Shibolet and Co., à l'adresse suivante: <http://www.shibolet.com/china-employment-relations/>.

2.3.1. Données essentielles

57. Sur les 187 Etats Membres de l'OIT, 161 (85 pour cent) ont des institutions de dialogue social, sans compter les mécanismes de dialogue social centrés sur des sujets spécifiques¹⁶.

58. Le nombre d'institutions et de mécanismes du dialogue social a connu une augmentation sans précédent grâce à la promotion et à la ratification de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976¹⁷. En juillet 2017, cette convention avait été ratifiée par 139 pays – dont 6 en 2013, à savoir les Comores, le Maroc, le Panama, la Fédération de Russie, le Tadjikistan et la

¹⁶ BIT: *Vers la ratification universelle de la convention n° 144 sur les consultations tripartites pour le centenaire de l'OIT en 2019* (Genève, 2017).

¹⁷ Comme indiqué dans le rapport de la discussion récurrente sur le dialogue social à la 102^e session (2013) de la Conférence (paragr. 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.»

Tunisie – soit cumulativement environ 75 pour cent des Etats Membres de l’OIT¹⁸. C’est dans la région de l’Europe et de l’Asie centrale que le nombre de ratifications est le plus élevé (88 pour cent), puis dans celles des Amériques (86 pour cent), de l’Afrique (74 pour cent), de l’Asie et du Pacifique (55 pour cent) et enfin du Moyen-Orient (40 pour cent).

59. Sur les 48 Etats Membres n’ayant pas encore ratifié la convention n° 144, 25 ont entamé un processus de ratification ou se sont dits intéressés par cette démarche, notamment par l’intermédiaire de leurs demandes d’assistance technique du BIT.

60. Pour remettre les données ci-dessus dans le contexte, il convient de noter que, comme cela a été le cas en Allemagne, l’absence de structure formelle pour le dialogue social tripartite au niveau national ne signifie pas nécessairement qu’il n’existe pas de procédures de consultation tripartite et de coopération entre les gouvernements et les partenaires sociaux. A l’inverse, l’existence de telles structures ne signifie pas nécessairement que celles-ci soient pleinement opérationnelles ni que les modalités et conditions préalables adéquates soient en place. La Commission d’experts pour l’application des conventions et recommandations (CEACR) juge incompatible avec la convention n° 144, et avec le dialogue social d’une manière plus générale, des pratiques telles que l’exclusion des organisations d’employeurs et de travailleurs les plus représentatives, le manque de volonté politique de donner plein effet à la convention, et les consultations tripartites organisées avec un préavis déraisonnablement court ou une fois les décisions adoptées.

2.3.2. Difficultés et possibilités par région

Europe et Asie centrale

61. Il est noté dans le rapport présenté pour la discussion récurrente de 2013 sur le dialogue social que, après avoir connu des expériences positives en matière de dialogue social tripartite au niveau national au tout début de la crise économique mondiale, les pays européens devant faire face à une situation d’urgence en matière de dette souveraine ont adopté des politiques d’austérité non négociables, court-circuitant le dialogue social. Dans les cas les plus graves, où l’accès au dialogue social a été coupé, les syndicats ont soit saisi les tribunaux (Lettonie, Roumanie et Royaume-Uni), soit soumis des observations aux organes de contrôle de l’OIT en lien avec des violations de conventions ratifiées (Grèce et Roumanie). Quelques Etats membres touchés par la crise ont poursuivi le dialogue social (Finlande et France, par exemple).

62. L’OIT considère l’année 2013 comme celle où la crise économique mondiale s’est finalement résorbée, même si, depuis lors, le niveau de chômage est resté élevé en Grèce et en Espagne. Sur les huit pays de l’UE ayant bénéficié d’une aide financière internationale après 2010, seule la Grèce est encore dans un programme de prêt (le troisième programme d’ajustement structurel court jusqu’à mi-2018)¹⁹.

63. Depuis la crise économique mondiale, quatre cas de figure ont été recensés dans les pays de l’UE. Dans le premier, le dialogue social s’est plus que jamais renforcé, par exemple en Allemagne, en France, aux Pays-Bas, en Slovaquie et en Suède. Dans le

¹⁸ La région de l’Europe et de l’Asie centrale est aussi la seule région au sein de laquelle tous les Etats Membres de l’OIT ont ratifié la totalité des huit conventions fondamentales; le taux de ratification des quatre conventions de gouvernance y est en outre élevé – environ 84 pour cent.

¹⁹ Voir O. Molina et I. Guardiancich: «Comparative overview: National trajectories and good practices in social dialogue» dans I. Guardiancich et O. Molina (dir. de publ.): *Talking through the crisis: Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries*, pp. 1 à 57 (Genève, BIT, 2017) (en anglais uniquement). Pour un résumé analytique en français, voir: *Parlant de la crise: les tendances de dialogue social et de relations professionnelles dans certains pays de l’Union européenne*.

deuxième, la crise a conduit à la rupture, comme cela a pu être constaté principalement en Espagne, en Hongrie, en Irlande, en Italie et en Roumanie et, dans une moindre mesure en Grèce. Dans le troisième, le dialogue social s'est affaibli durant la crise, mais a continué à donner des résultats stratégiques et a été relancé une fois la crise passée, comme en Belgique, en Lituanie, au Portugal et en Slovénie, notamment. La Finlande est le seul pays dans le quatrième cas de figure, à savoir celui où le dialogue social qui s'est poursuivi tout au long de la crise a été suivi d'une rupture au lendemain de celle-ci, puis d'un changement de gouvernement en 2015.

64. D'autres caractéristiques se détachent tout aussi nettement. Premièrement, le dialogue social bipartite au plus haut niveau a joué un rôle plus important (avec ou sans le tripartisme), par exemple en Belgique, en Espagne, en France, en Irlande, en Slovaquie et en Slovénie. Deuxièmement, l'accent a été mis davantage sur le processus du dialogue social que sur la simple signature d'un accord ou d'un pacte social, comme on a pu l'observer notamment en Allemagne, en France et en Slovaquie. En Allemagne, le dialogue social ad hoc et non formalisé s'est révélé d'une grande efficacité pour trouver des réponses aux problèmes posés par le contexte économique et pour concevoir des réformes équilibrées limitant l'accroissement des inégalités (par exemple par la négociation de la réduction du temps de travail pour éviter des licenciements pendant la crise économique mondiale)²⁰. Troisièmement, dans les cas où le dialogue social tripartite a été rompu, l'un des moyens de rétablir la confiance entre les partenaires sociaux et le gouvernement a été de signer des accords bien délimités portant sur des questions particulières, comme cela a été le cas en Espagne et en Grèce²¹. Enfin, de nouvelles institutions de dialogue social ont été créées en Lituanie, en Pologne et en Slovaquie, ainsi que dans l'Etat du Brandebourg, dans l'Est de l'Allemagne²².

65. En Europe centrale et orientale, les partenaires sociaux se sont souvent retrouvés dans des impasses dans le processus du dialogue social au niveau national, ce qui les a conduits à solliciter l'assistance technique du BIT pour conforter et parfois valider leurs positions. Depuis 2013, les institutions nationales de dialogue social ont été renforcées en ex-République yougoslave de Macédoine, au Monténégro et en Serbie. Dans les deux derniers pays, des secrétariats techniques ont été mis en place. En Géorgie, une commission tripartite pour le partenariat social a été instituée par la loi en 2013. En Azerbaïdjan, les efforts conjoints visant à mettre en place un mécanisme national tripartite institutionnel de dialogue social, déployés par l'OIT et les mandants tripartites depuis 2013, ont abouti à la création de la Commission tripartite pour les questions économiques et sociales en septembre 2016. Au Tadjikistan et en Ouzbékistan, les syndicats ont modernisé leurs systèmes d'éducation et participé à des activités organisées avec le concours de l'OIT. En Ouzbékistan, les partenaires sociaux ont conclu un accord socio-économique général tripartite pour 2014-2016²³.

²⁰ Voir D. Vaughan-Whitehead (dir. de publ.): «[Curbing inequalities in Europe: How can social dialogue and industrial relations help to close the gap?](#)» dans D. Vaughan-Whitehead: *Inequalities and the world of work: What role for industrial relations and social dialogue?* (Genève, BIT et Edward Elgar, 2017) (en anglais uniquement).

²¹ A titre d'exemple, un mémorandum d'accord sur la manière d'aborder le travail dans l'économie informelle a été signé entre les autorités grecques et la Commission européenne en 2015. Voir BIT: «[Transition to formality: The critical role of social dialogue](#)» dans *Dialogue in brief*, Issue No. 1 (mars 2017) (en anglais uniquement).

²² Pour des informations sur les nouveaux conseils du marché du travail en Pologne, voir Eurofound: *Poland: New tripartite bodies begin operations* (Dublin, Eurofound, 2015) (en anglais uniquement).

²³ Voir BIT: *L'avenir du travail décent en Europe et Asie centrale: Enjeux et perspectives*, Rapport du Directeur général, dixième Réunion régionale européenne (Istanbul, Turquie, 2-5 oct. 2017) (Genève, 2017); et BIT: «[Decent Work Country Programme of the Republic of Uzbekistan for 2014-2016](#)» (Genève, 2017) (en anglais uniquement).

Amériques

66. En Amérique latine, dans un trop grand nombre de pays, les institutions ne se réunissent pas régulièrement, et les accords, lorsqu'il en existe, ne sont pas correctement appliqués. Plusieurs pays de la région se caractérisent par des conflits sociaux importants et une forte méfiance vis-à-vis du gouvernement et des institutions publiques ainsi qu'entre les secteurs²⁴. La pratique du dialogue social pour la prévention des conflits sociaux ou la réduction de leur nombre n'est pas toujours bien institutionnalisée. De plus, des organisations d'employeurs et de travailleurs ont déclaré à plusieurs reprises que les actes de violence commis contre leurs membres ont affaibli les systèmes de relations professionnelles. La région de l'Amérique latine et des Caraïbes est celle qui compte le plus grand nombre de plaintes présentées devant le Comité de la liberté syndicale de l'OIT.

67. Cela étant, des progrès ont été accomplis dans plusieurs pays d'Amérique latine: à titre d'exemple, au Costa Rica, la loi sur les procédures relatives aux questions du travail, adoptée en 2016, prévoit des procédures accélérées en cas de discrimination antisyndicale. Au Chili, la loi de 2017 portant modernisation du système des relations professionnelles prévoit la création d'un conseil supérieur tripartite du travail. Au Mexique, la Commission nationale de la productivité, créée en 2013, a recensé des stratégies d'augmentation de la productivité dans huit secteurs.

68. Dans plusieurs pays, les consultations tripartites nationales ont abouti à l'adoption de pactes sociaux traitant de questions de politique publique telles que l'environnement (Costa Rica), l'informalité (également Costa Rica) et les conditions de travail (Nicaragua). En République dominicaine, la Commission nationale de l'emploi – un organe tripartite favorisant la coopération interinstitutionnelle sous l'égide du ministère du Travail – a approuvé un plan national pour l'emploi qui a été lancé en octobre 2014. Au Nicaragua, un accord tripartite portant sur la stabilité de l'emploi et de la production dans les ZFE a été conclu en 2013. En vigueur depuis janvier 2014, cet accord insiste sur l'importance du dialogue social et de la formation des travailleurs.

Afrique

69. En 2015, le prix Nobel de la paix a été attribué au Quartet du dialogue national tunisien, composé notamment de mandants tripartites, pour «sa contribution décisive à la construction d'une démocratie pluraliste» en Tunisie au lendemain de la Révolution de jasmin de 2011²⁵. L'un des résultats du dialogue social au niveau national dans ce pays est la signature en 2013 d'un contrat social qui a aidé à prévenir une grave crise politique et sociale susceptible de dégénérer en guerre civile après la révolution. Comme le prévoyait ce contrat social, une loi portant création du Conseil national du dialogue social a été adoptée en 2017 par l'Assemblée des représentants du peuple. Un autre résultat du dialogue social au niveau national est la négociation d'une nouvelle Constitution, adoptée en janvier 2014, qui garantit les droits fondamentaux des travailleurs.

70. Depuis 2013, plusieurs pays, dont le Burkina Faso et le Cameroun, ont mis en place des organes de dialogue social tripartite. En 2015, près de 40 pays d'Afrique²⁶ avaient institué de tels mécanismes. Plusieurs pactes sociaux ont été signés en tant que moyen de renforcer la stabilité et la paix. Au Bénin, un Conseil national du dialogue social a été créé en 2016. Les gouvernements du Sénégal et du Togo ont augmenté les budgets alloués à

²⁴ BIT: *2016 Labour Overview: Latin America and the Caribbean*, p. 63 (Lima, 2016).

²⁵ BIT: «Le Directeur général de l'OIT salue l'attribution du prix Nobel de la paix au Quartet du dialogue national tunisien» (Genève, 2015).

²⁶ BIT: *Vers un développement inclusif et durable en Afrique grâce au travail décent*, Rapport du Directeur général, treizième Réunion régionale africaine (Addis-Abeba, Ethiopie, 30 nov.-3 déc. 2015) (Genève, 2015).

leurs institutions nationales de dialogue social tripartite en 2016. Les institutions ont été renforcées en Côte d'Ivoire (2015) et en Guinée (2016). En mai 2017, les institutions nationales de dialogue social tripartite de 11 pays ont adopté une déclaration sur le renforcement du rôle et de l'impact des institutions nationales de dialogue social (Déclaration d'Abidjan).

71. Des difficultés subsistent toutefois, souvent liées au manque de ressources et de capacités des acteurs, à un soutien administratif insuffisant et à un manque de volonté politique pour mettre en œuvre les accords. A titre d'exemple, faute des ressources financières nécessaires, le Conseil consultatif tripartite du travail du Malawi ne s'est pas réuni du tout entre 2009 et août 2016 (une réunion a eu lieu en septembre 2016, avec le soutien de l'OIT). Les instances du Swaziland et du Zimbabwe se sont heurtées à des difficultés institutionnelles et législatives pour s'acquitter de leur mandat. Dans d'autres pays, les institutions nationales de dialogue social tripartite, jugées inefficaces, ont été démantelées (Maurice, 2015) ou sont menacées de l'être. Au Bénin, des propositions – qui n'ont pas été approuvées – visant à modifier la Constitution prévoyaient le démantèlement du Conseil économique et social. Il a été dit que les gouvernements du Botswana et de la Zambie sont passés outre au dialogue social lorsque les partenaires sociaux ont été en désaccord avec certains amendements législatifs proposés par les pouvoirs publics en 2016 et 2015, respectivement. En Afrique du Sud, alors que le Conseil national du travail et du développement économique a joué un rôle déterminant dans la modification et l'adoption de plusieurs lois depuis 2013, ce processus a parfois été critiqué²⁷.

72. Dans de nombreux pays d'Afrique francophone, les institutions tripartites ont eu du mal à anticiper et à régler des différends du travail survenus dans des administrations et des services publics pendant la période 2015-2017. Néanmoins, lorsqu'elles se sont vu accorder un mandat clair et des ressources suffisantes, ces institutions ont aidé le pouvoir et les partenaires sociaux à faire face aux chocs externes. Le Comité national du dialogue social du Tchad a négocié en 2017 un accord entre le gouvernement et les syndicats du secteur public qui a permis de mettre fin à une grève de trois mois dans les services publics et d'atténuer les incidences de la crise du prix du pétrole. Les missions du Haut Conseil du dialogue social du Sénégal et du Haut Conseil du dialogue social du Burkina Faso – les institutions nationales de dialogue social tripartite de ces pays – ont été élargies en 2014 et en 2017, respectivement, afin d'inclure la prévention et le règlement des grands conflits du travail et le renforcement de la paix et la stabilité.

73. Des pactes pour le développement économique et social ont été conclus par les partenaires sociaux au Bénin en 2016, à Cabo Verde en 2017 et au Sénégal en 2014.

Asie et Pacifique

74. La région de l'Asie et du Pacifique a du retard en ce qui concerne la ratification des principales conventions de l'OIT relatives au dialogue social, notamment les huit conventions fondamentales (en particulier les conventions n^{os} 87 et 98) et les quatre conventions de gouvernance. Une proportion importante de la main-d'œuvre des pays en développement de la région étant employée dans le secteur informel, les travailleurs doivent faire face à des obstacles juridiques et pratiques pour pouvoir s'organiser.

75. Depuis 2013, des progrès ont été réalisés dans la mise en place de cadres juridiques et institutionnels dans certains pays. En Chine, les mandants tripartites ont adopté des documents stratégiques visant à promouvoir et à renforcer la négociation collective, notamment à l'échelon sectoriel, en mettant davantage l'accent sur les aspects qualitatifs

²⁷ Voir E. Webster, K. Joynt et A. Metcalfe, *op. cit.*

des conventions collectives. Dans la province du Guangdong, une réglementation marquante sur les conventions collectives dans les entreprises, en vigueur depuis janvier 2015, prévoit le droit des travailleurs de négocier collectivement et l'obligation pour les employeurs de coopérer de bonne foi; des procédures de promotion de la représentation des travailleurs; enfin, des dispositions pour le règlement des différends dans le cadre de la négociation collective. Au Bangladesh, le Plan d'action national tripartite sur la sécurité incendie et l'intégrité structurelle dans le secteur de la confection a été adopté à la suite de la catastrophe du Rana Plaza en avril 2013. En République de Corée, de nouvelles perspectives se dessinent en ce qui concerne la ratification des conventions sur la liberté syndicale et la négociation collective. De nouvelles mesures gouvernementales devraient rétablir la confiance et améliorer le dialogue social et le cadre des relations professionnelles. Au Japon, de profonds désaccords entre les partenaires sociaux ont empêché le Conseil des politiques du travail de parvenir à un consensus sur un projet de loi visant à assurer l'égalité de rémunération entre le personnel permanent et le personnel temporaire et à mieux réglementer le temps de travail.

76. Des efforts visant à renforcer la représentation des travailleurs et à établir les conditions d'un dialogue social de qualité ont été constatés, par exemple au Myanmar, où à la suite de la présentation d'une plainte devant le BIT et de l'établissement d'une commission d'enquête le gouvernement a modifié la législation applicable et reconnu officiellement les syndicats. Des centaines de syndicats ont été créés depuis lors. Plusieurs organisations syndicales se sont entendues sur la manière dont elles représenteront le pays durant les sessions à venir de la Conférence internationale du Travail ²⁸.

77. Des organes tripartites de détermination des salaires et des cadres législatifs à leur intention ont été établis au Viet Nam (2012) et au Myanmar (2013). Des progrès notables ont été enregistrés en ce qui concerne le renforcement des mécanismes tripartites de fixation des rémunérations au Cambodge, en Malaisie et à Singapour (voir aussi la rubrique «Salaires»).

78. Dans les Etats arabes en Asie, le développement du dialogue social a été lent. Dans les pays où il existe, ce dialogue n'a pas été pleinement institutionnalisé ou protégé ²⁹. Les quelques institutions de dialogue social existantes, par exemple en Jordanie et au Liban, jouent un rôle limité dans la gouvernance du marché du travail. Dans d'autres pays, les conditions de base nécessaires à l'instauration du dialogue social ne sont toujours pas en place.

79. Il existe néanmoins des exemples de progrès. En Oman, un comité tripartite chargé de revoir la législation du travail a été établi en 2014 et se réunit chaque trimestre. En Iraq, des discussions tripartites approfondies sur la nouvelle législation du travail ont précédé l'adoption de celle-ci en 2015. Dans le territoire palestinien occupé, après trois années de soutien aux délibérations et d'assistance technique apportés par le BIT au Comité national tripartite de la sécurité sociale, la première loi relative à la sécurité sociale régissant les travailleurs du secteur privé a été adoptée en 2016 ³⁰. A la fin de 2017, le Conseil des

²⁸ BIT: *Building an inclusive future with decent work: Towards sustainable development in Asia and the Pacific*, rapport du Directeur général, p. 36, seizième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique (Bali, Indonésie, 6-9 déc. 2016) (Genève, 2016) (en anglais uniquement).

²⁹ BIT: *Rethinking economic growth: Towards productive and inclusive Arab societies* (Beyrouth, 2012) (en anglais uniquement).

³⁰ BIT: *La situation des travailleurs des territoires arabes occupés*, rapport du Directeur général, annexe, Conférence internationale du Travail, 106^e session (Genève, 2017).

ministres du Liban a réactivé son Conseil économique et social et nommé 71 nouveaux membres, quinze ans après l'expiration du mandat des anciens membres.

2.3.3. Difficultés et possibilités par question

Politiques de l'emploi

80. La convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, qui, en juillet 2017, avait été ratifiée par 111 Etats Membres de l'OIT, est l'une des quatre conventions de gouvernance. Elle appelle au dialogue social en tant que composante clé de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une politique active de l'emploi à l'échelle nationale visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi.

81. Les partenaires sociaux, outre qu'ils ont pris part à des débats conduisant à l'élaboration de politiques de l'emploi et du marché du travail, ont été consultés sur la mise en œuvre et le suivi de ces politiques. Dans certains pays, ils participent officiellement aux institutions de coordination des politiques, comme en Allemagne, en Argentine, au Brésil, en Chine et en République de Corée, où les organes d'exécution de ces politiques sont tripartites, ou encore aux Pays-Bas et à Singapour, où le tripartisme est un élément déterminant pour traiter les questions socio-économiques plus générales.

82. Depuis 2013, certains pays (dont la République dominicaine, la République islamique d'Iran, le Panama, les Philippines, la Pologne et le Tadjikistan) ont créé des mécanismes conçus spécifiquement pour le dialogue social sur les politiques économiques et sociales. D'autres ont opté pour des consultations inclusives sur ces politiques à l'échelle nationale (en particulier la Barbade, l'Irlande, la République de Moldova et le Mozambique) ou à l'échelon local (Chine, Colombie, Maroc et Serbie). Dans d'autres cas encore, les mesures prises ont été élaborées avec plusieurs acteurs, y compris les minorités et les groupes vulnérables (Cambodge, Equateur et Papouasie-Nouvelle-Guinée). Conscients des avantages que présentent en matière d'information et de légitimité les consultations réunissant un large éventail de parties prenantes, les ministères du Travail d'au moins 16 pays et territoires ont, depuis 2013, fait le choix de mettre en place des comités directeurs ou techniques associant d'autres ministères et organismes gouvernementaux ainsi que les partenaires sociaux.

83. De 2013 à juin 2017, 33 politiques nationales de la jeunesse ou plans d'action nationaux pour l'emploi des jeunes ont été adoptés en Europe. Dans bon nombre de cas, des mouvements de jeunesse et organismes de la société civile et des organisations d'employeurs et de travailleurs ont été associés aux processus d'adoption de ces mesures. De même, les partenaires sociaux ont participé au processus d'adoption des plans nationaux de mise en application de la garantie pour la jeunesse, par exemple en Allemagne, en Bulgarie et à Chypre. Dans d'autres pays toutefois, le dialogue social dans le cadre de la garantie pour la jeunesse, perçu comme une simple formalité, a été plutôt sommaire.

Compétences

84. L'article 5 de la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975 – qui, en juillet 2017, avait été ratifiée par 68 Etats Membres de l'OIT – appelle à l'organisation de consultations avec les partenaires sociaux pour élaborer les programmes d'orientation et de formation professionnelles. La Hongrie et les Pays-Bas offrent des exemples d'approche inclusive à cet égard. Depuis 2013, les partenaires sociaux ont été associés à l'élaboration de directives, d'une politique et d'un cadre stratégique, respectivement au Malawi, au Soudan et en République-Unie de Tanzanie. Ils ont aussi continué à faire partie de conseils nationaux tripartites pour la formation technique et

professionnelle et d'organismes de formation chargés d'élaborer des politiques et des programmes de développement – et ont continué à surveiller la mise en œuvre de ces politiques et programmes – notamment au Bangladesh, au Costa Rica et en République-Unie de Tanzanie.

Salaires

85. Conformément aux conventions et recommandations de l'OIT sur les salaires minima, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont, depuis 2013, continué à participer aux processus politiques d'établissement et d'ajustement des salaires minima dans plusieurs pays de toutes les régions. On trouve une forme de tripartisme relativement solide dans les systèmes de fixation des salaires minima de pays comme la Malaisie, Singapour et le Viet Nam. En 2016, Sri Lanka a pris les premières mesures visant à mettre en place ce type de système, avec l'assistance du BIT.

86. A Cabo Verde, le tripartisme a contribué à l'entrée en vigueur d'un salaire minimum pour la première fois dans l'histoire du pays, en janvier 2014. En Afrique du Sud, il a joué un rôle fondamental dans la mise en application planifiée, en 2018, d'une nouvelle politique salariale incluant la négociation collective et une politique de salaire minimum à l'échelle nationale. En Uruguay, il a abouti à l'application des salaires minima aux travailleurs domestiques en avril 2016. Cette avancée a été précédée de la ratification, en juin 2012, de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, ratification qui constituait en elle-même un succès marquant du dialogue tripartite dans le pays.

87. Au Mexique, le tripartisme a joué un rôle primordial dans la mise au point d'une méthode visant à utiliser le salaire minimal comme un outil de lutte contre la pauvreté et de réduction du creusement des inégalités de revenus qui s'est produit au cours des deux dernières décennies. Après un long processus de dialogue et de négociations lancé en 2012 entre les membres de la Commission nationale tripartite du salaire minimum, celui-ci a augmenté d'environ 7 pour cent en valeur réelle depuis 2012 au Mexique, alors qu'il n'avait pas progressé depuis la fin des années quatre-vingt-dix.

Inspection du travail et SST

88. La convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, appellent au dialogue social pour contribuer à adopter des politiques d'inspection du travail visant à faire appliquer la législation pertinente et à réduire au minimum les risques sur le lieu de travail. Ces deux conventions sont des outils essentiels pour mettre en œuvre l'objectif 8 des ODD. Depuis 2013, les sous-commissions des conseils nationaux du travail tripartites, les conseils de la sécurité et de la santé au travail et les sessions d'autres organismes spécifiquement consacrées aux politiques en la matière servent de plus en plus souvent de plate-forme d'échange d'informations sur des questions techniques, politiques et juridiques. Dans de nombreux pays européens, des structures tripartites spécialisées dans l'inspection du travail assurent cet échange d'informations. Une collaboration entre les services d'inspection du travail et les partenaires sociaux est aussi mise en place par l'intermédiaire d'accords tripartites circonstanciels sur les questions de sécurité et de santé au travail, comme au Bangladesh, au Portugal et en Slovaquie.

89. La collaboration tripartite est fréquente au niveau sectoriel, car elle permet de fournir aux services d'inspection du travail des orientations sur les moyens de traiter les questions propres à un secteur d'activité. La collaboration entre les inspecteurs du travail, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations a aussi pris la forme d'une collaboration directe avec les commissions chargées de la sécurité sur le lieu de travail. Ainsi, au Maroc,

depuis 2014, les entreprises employant 50 salariés ou plus ont l'obligation de créer un comité bipartite de sécurité et d'hygiène et de communiquer à l'inspection du travail les rapports sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Des réglementations similaires ont été mises en place dans la Région administrative spéciale de Hong-kong, Chine.

Sécurité sociale et réforme des pensions

90. La protection sociale est une composante essentielle des stratégies nationales visant à parvenir à une croissance inclusive et à un développement durable accompagnés d'avancées sociales équitablement réparties. Un dialogue social efficace est essentiel pour élaborer des stratégies et des systèmes de protection sociale, notamment des socles de protection sociale. Alors que plusieurs conventions sur la sécurité sociale, telles que la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, appellent à une participation tripartite dans les conseils des programmes de sécurité sociale, la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, prévoit la participation des partenaires sociaux à l'élaboration des socles de protection sociale, y compris les stratégies nationales d'extension de la sécurité sociale. De nouvelles législations ou propositions relatives aux socles de protection sociale ont en conséquence été élaborées par l'intermédiaire de mécanismes tripartites au Cameroun, en Indonésie, au Lesotho, au Mozambique, au Népal, à Oman, au Pérou, en Thaïlande et au Timor-Leste.

91. De 2010 à 2016, 979 réformes de la protection sociale ont été annoncées dans 155 pays³¹. Entre 2014 et 2017, les partenaires sociaux ont notamment pris part aux activités suivantes: la révision de l'âge de la retraite en Inde, au Royaume-Uni et aux Etats-Unis; l'extension de la couverture médicale universelle en Argentine; l'extension de l'assurance-chômage et des exonérations fiscales pour protéger les travailleurs à faible revenu en Afrique du Sud et au Kenya; la modification de la législation en vue de protéger les travailleurs de plus de 60 ans à Singapour. Dans d'autres pays, des réformes ont été adoptées par les gouvernements sans consultation des partenaires sociaux ou presque. Ces réformes ont été menées pour l'essentiel dans le cadre de mesures d'austérité et ne sont dans l'ensemble pas parvenues à remédier aux lacunes dans les prestations de retraite et la couverture des régimes de prévoyance vieillesse.

Egalité hommes-femmes

92. Le dialogue social est un outil de promotion de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination dans le monde du travail. Les données recueillies, bien que fragmentaires à l'échelle mondiale, confirment la faible représentation des femmes dans les institutions de dialogue social – généralement moins de 20 pour cent –, ce qui constitue un obstacle à la promotion de l'égalité hommes-femmes. Des faits nouveaux encourageants sont toutefois constatés: dans un nombre croissant de pays d'Afrique et d'Europe, par exemple, la représentation des femmes dans les institutions nationales de dialogue social a atteint environ 20 à 30 pour cent³². Plusieurs pays ont adopté des mesures législatives depuis 2013: l'Algérie et le Chili ont promulgué, en 2016, des lois en vertu desquelles ces institutions ne doivent pas compter moins d'un tiers de femmes. En 2015, le Haut Conseil du dialogue social du Sénégal a créé une sous-commission permanente chargée des questions de genre, et au Viet Nam un code de conduite sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail a été adopté par l'intermédiaire d'un accord national tripartite.

³¹ BIT: *Social Protection Monitor* (2017) (en anglais uniquement).

³² A. Muller: *National social dialogue institutions: A global overview* (Genève, BIT, à paraître).

L'économie informelle

93. Au Costa Rica (où 44,7 pour cent des travailleurs relèvent de l'économie informelle), le gouvernement et les partenaires sociaux ont signé en 2016 un accord tripartite ouvrant la voie à la création, en mars 2017, d'une commission tripartite chargée de la formalisation des travailleurs et des unités économiques. La Grèce a des niveaux très élevés de travail informel pour un pays européen, équivalant, selon les estimations, à 25 pour cent du produit intérieur brut. A l'issue d'un processus participatif, et grâce à la contribution d'un rapport diagnostique du BIT, un consensus tripartite s'est dégagé en octobre 2016 en vue de l'adoption de recommandations stratégiques combinant des mesures d'incitation et des mesures de contrôle pour combattre l'informalité. Au Sénégal, où quelque 97 pour cent des emplois sont informels, le Haut Conseil du dialogue social a consacré sa sixième assemblée plénière à la transition vers l'économie formelle. Des diagnostics conjoints sur les principaux obstacles à la formalisation ont été établis, et des accords sur des réponses stratégiques ou des feuilles de route ont été adoptés au Burkina Faso, au Ghana, au Mexique et en ex-République yougoslave de Macédoine, dans le cadre d'une collaboration tripartite. Les mandats ont aussi mis au point des stratégies visant à renforcer le respect de la législation du travail sur le lieu de travail afin de créer des environnements professionnels sûrs et productifs. Ces stratégies se sont notamment traduites par des réformes de la législation du travail (territoire palestinien occupé et Ukraine), l'adoption de politiques et de profils nationaux dans le domaine de la SST (Samoa) et le renforcement de l'inspection et de l'administration du travail (Bangladesh et Colombie).

94. En ce qui concerne le travail domestique – qui est une activité largement informelle – la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, appelle les Etats Membres à protéger le droit des travailleurs domestiques à la liberté syndicale et à la négociation collective, et prévoit des consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs dans le cadre de la mise en œuvre de la convention. L'Etat plurinational de Bolivie, par exemple, a ainsi établi un contrat type à l'intention des travailleurs domestiques.

L'économie rurale

95. Près de 80 pour cent des travailleurs pauvres dans le monde sont employés dans l'économie rurale. L'une des principales difficultés pour remédier au déficit de travail décent réside dans l'absence de dialogue social. Dans les zones rurales, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont tendance à être fragmentées, et les taux de syndicalisation sont faibles. Les difficultés d'ordre juridique et pratique, aggravées par la pauvreté et l'informalité, reflètent l'isolement des communautés rurales et la diversité des catégories concernées qui sont pour l'essentiel des travailleurs indépendants, saisonniers, occasionnels ou migrants³³. Ces organisations ont besoin d'être fortes et indépendantes pour participer au dialogue social et à l'élaboration des politiques. Il importe aussi d'autonomiser les travailleuses rurales et de remédier à leur sous-représentation au sein des partenaires sociaux, ainsi que de promouvoir l'égalité hommes-femmes par l'intermédiaire de la négociation collective. Certains pays, notamment la République

³³ BIT: «Promouvoir le dialogue social dans l'économie rurale», *Travail décent dans l'économie rurale, notes d'orientations des politiques* (Genève, 2015).

tchèque, la Slovaquie, le Mexique³⁴ et le Maroc³⁵, sont déjà en train d'agir dans ce domaine.

Travailleurs migrants

96. Dans toutes les régions, on assiste à une intensification des migrations de main-d'œuvre: sur certains axes migratoires, par exemple entre l'Asie et les États arabes ou à l'intérieur de l'Asie du Sud-Est, le nombre de migrants internationaux – en grande majorité des travailleurs migrants – a triplé depuis 1990³⁶. La convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, la recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975, imposent aux États Membres de prendre des mesures pour assurer la participation des partenaires sociaux, notamment en ce qui concerne la fourniture de services aux travailleurs migrants, ainsi que la consultation sur les questions touchant la migration internationale de main-d'œuvre³⁷. Des politiques migratoires internationales ont été mises au point par l'intermédiaire de consultations tripartites dans certains pays (en particulier en Afrique du Sud, au Bangladesh et au Chili). Pourtant, selon une enquête effectuée en 2016 auprès de spécialistes de la migration et de la mobilité de plus de 210 entreprises internationales représentant toutes les régions et de nombreuses branches d'activité, à peine 17 pour cent de ces entreprises déclarent avoir pu influencer sur les politiques nationales relatives aux migrations³⁸. La CEACR a noté cependant que certaines organisations de travailleurs et d'employeurs n'ont pratiquement pas été consultées, voire pas du tout consultées, à propos des migrations de main-d'œuvre, ou qu'elles ne font pas partie des commissions nationales traitant des migrations³⁹. De plus, ces organisations sont rarement invitées aux négociations sur les conventions collectives bilatérales et multilatérales.

97. Parmi les défis majeurs, on peut citer l'absence régulière des ministères du Travail dans les débats sur les migrations internationales et de toute tradition de dialogue social tripartite au sein des ministères de l'intérieur, des affaires étrangères et de l'immigration. De plus, le débat politique en cours sur les migrations est souvent fondé sur des idées fausses, de sorte qu'il est plus difficile de défendre la cause de migrations de main-d'œuvre bien gérées.

98. Face à la crise des réfugiés syriens, la Jordanie, le Liban et la Turquie ont déployé des moyens considérables, et certains pays européens ont adapté leurs politiques pour accueillir un plus grand nombre de réfugiés. C'est ainsi que le gouvernement et les

³⁴ Voir BIT: *Donner une voix aux travailleurs ruraux. Etude d'ensemble sur les instruments relatifs au droit d'association et aux organisations de travailleurs ruraux*, rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 104^e session (Genève, 2015).

³⁵ Voir CSI: «Près de 1 000 travailleurs agricoles marocains célèbrent la signature de leur première convention collective» (2015).

³⁶ BIT: *Migrations de main-d'œuvre: Nouvelle donne et enjeux de gouvernance*, rapport IV, paragr. 9, Conférence internationale du Travail, 106^e session (Genève, 2017).

³⁷ Voir BIT: *Promouvoir une migration équitable. Etude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants*, rapport III (partie 1B), paragr. 618, Conférence internationale du Travail, 105^e session (Genève, 2016).

³⁸ A. T. Fragomen, Jr.: «The business case for migration: The GFMD Business Mechanism's Position Paper and Recommendations for Presentation at the Ninth GFMD Summit», pp. 3 à 21 (Bangladesh, déc. 2016) (en anglais uniquement), cité dans BIT: *Migrations de main-d'œuvre: Nouvelle donne et enjeux de gouvernance*, op. cit., paragr. 59.

³⁹ BIT: *Promouvoir une migration équitable. Etude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants*, op. cit., paragr. 136.

partenaires sociaux du Danemark ont conclu en 2016 un accord prévoyant une intégration plus souple des réfugiés dans le marché du travail. En Allemagne, les partenaires sociaux ont participé à l'élaboration de la loi de 2016 relative à l'intégration afin d'aider les réfugiés à intégrer plus rapidement le marché du travail. En Norvège, un accord tripartite a été conclu en mai 2016 afin d'accélérer l'accès au marché du travail des réfugiés possédant des compétences recherchées. En dehors de l'Europe, quelque 85 000 réfugiés venant d'Haïti ont été admis au Brésil entre 2011 et 2016, après qu'un accord tripartite a été conclu au sein de la Commission nationale tripartite pour la délivrance de permis de séjour et de travail.

Automatisation et travail numérique

99. L'automatisation et la numérisation sont en train de façonner l'évolution du travail et de diversifier plus avant les formes d'emploi dans le monde. Ces mutations peuvent apporter de nouvelles solutions pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (par exemple le télétravail), aider les entreprises à s'adapter et accroître la participation au marché du travail (par exemple en recourant aux emplois gérés ou administrés par une plate-forme numérique). Cela étant, elles accroissent aussi la probabilité qu'il soit recouru à des formes atypiques d'emploi – dans lesquelles les travailleurs ne sont souvent pas suffisamment protégés, tant par la loi que dans la pratique⁴⁰ – et à l'emploi informel.

100. Aucun pacte social formel ne semble avoir été conclu dans le domaine de l'automatisation et de la numérisation. Les mandants se sont néanmoins associés pour analyser les incidences de ce que l'on s'accorde à appeler la quatrième révolution industrielle, dans des pays comme l'Allemagne, l'Australie, le Danemark, l'Espagne, l'Italie, la Fédération de Russie et Singapour. La Confédération européenne des syndicats a adopté en juin 2016 une résolution intitulée «Vers un travail numérique équitable»⁴¹. Dans plus de 113 pays, les dialogues tripartites ont stimulé le dialogue sur les mesures à prendre aux niveaux national ou sous régional (par exemple au sein de la Communauté des Caraïbes) dans le cadre de l'initiative sur l'avenir du travail de l'OIT (encadré 2.3). Leurs effets sur les politiques et la réglementation n'ont pas encore de résultats visibles.

Encadré 2.3

Les dialogues nationaux sur l'avenir du travail: aperçu

Les dialogues nationaux sur l'avenir du travail ont porté notamment sur le rôle des acteurs et des institutions du dialogue social dans le contexte du changement technologique et de l'évolution des modèles économiques. Des propositions liées à la nécessité de procéder à une adaptation d'ensemble du dialogue social aux nouvelles réalités qui façonnent le monde du travail ont été formulées dans les domaines suivants:

- ❑ le recours au dialogue social tripartite pour faciliter les transitions et assurer une répartition équitable des coûts et des avantages et de la protection sociale (Cameroun, Italie, Pays-Bas et Rwanda);
- ❑ le lancement d'un dialogue tripartite sur l'évolution de la relation employeur-employé en vue d'adopter de nouvelles règles souples pour la protection des travailleurs (Sénégal et Panama);
- ❑ le recours à la négociation collective pour relever les défis liés à la technologie, à la numérisation et aux nouvelles formes d'organisation du travail et empêcher que les principes et droits fondamentaux au travail ne soient mis à mal ou contournés (Allemagne, Belgique, Espagne, Kenya et Suisse);

⁴⁰ BIT: *Conclusions de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi* (Genève, 16-19 fév. 2015), paragr. 2, p. 53.

⁴¹ Voir <https://www.etuc.org/fr/>.

- ❑ le renforcement de la représentation par les partenaires sociaux des acteurs de l'économie sociale (coopératives), des PME et de l'économie informelle (France);
- ❑ l'exploration de nouveaux mécanismes (y compris le recours aux technologies de l'information et aux communautés virtuelles) pour organiser et représenter les travailleurs indépendants, les entrepreneurs indépendants et les travailleurs de l'économie des plates-formes numériques par type d'emploi ou par région (Japon).

Source: BIT: [Rapport de synthèse des dialogues nationaux sur l'avenir du travail](#) (Genève, 2017), pp. 67 à 71.

Ecologisation de l'économie

101. Dans certains pays, les partenaires sociaux collaborent à des comités directeurs de projets qui définissent des programmes de travail et guident et suivent des projets dédiés aux emplois verts. Des efforts renouvelés ont pu être constatés, et le programme en faveur de l'environnement et du climat exerce un plus grand effet d'entraînement depuis l'adoption de l'Accord de Paris au titre de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques. Le fait que l'Accord de Paris mentionne l'importance des impératifs d'une transition juste pour la population active et de la création d'emplois décents et de qualité conformément aux priorités de développement définies au niveau national et l'accent mis sur l'importance du dialogue social dans les *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous* de l'OIT méritent d'être signalés. Les partenaires sociaux sont non seulement les bénéficiaires de la coopération pour le développement, mais aussi des partenaires dans l'élaboration des programmes. On peut citer, à titre d'exemple, le Programme des emplois verts en Zambie, où le modèle de gouvernance prévoit notamment des activités en collaboration avec de nombreux partenaires publics, privés et non gouvernementaux, ainsi qu'avec les Nations Unies ⁴².

102. D'une manière similaire, aux Philippines, le comité directeur du projet pour une transition juste associe les partenaires sociaux. En s'appuyant sur les *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*, les organisations de travailleurs des Philippines ont mis en avant un cadre complet et des propositions pour une transition juste dans le contexte des ordonnances de fermeture de mines édictées par le Département de l'environnement et des ressources naturelles en février 2017. L'une des propositions inclut l'établissement d'un conseil tripartite de l'industrie minière. D'autres exemples prévoient notamment des évaluations d'emplois verts aux niveaux national et sectoriel passant en revue les domaines d'intervention et les besoins en investissements liés à la promotion du secteur vert, le potentiel de création et de développement d'entreprises et de chaînes de valeur durables, et les compétences requises par les emplois verts. Depuis 2013, les résultats de ces évaluations enrichissent la formulation des politiques nationales d'appui à la création d'emplois décents et verts, ainsi que le dialogue social, dans la transition vers l'économie verte à Maurice, au Mexique et en Uruguay ⁴³.

⁴² Pour de plus amples renseignements sur le Programme des emplois verts de la Zambie, voir <http://www.zambiagreenjobs.org/> (en anglais uniquement).

⁴³ Voir <http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/assessments/lang--en/index.htm> (en anglais uniquement).

Coopératives

103. Les coopératives sont des entreprises détenues et démocratiquement contrôlées par leurs membres. La recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002, définit une coopérative comme une «association autonome de personnes volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs au moyen d'une entreprise dont la propriété est collective et où le pouvoir est exercé démocratiquement». Les gouvernements devraient mettre en place une politique et un cadre juridique favorables au développement et à la promotion de coopératives durables et démocratiques.

104. D'après l'étude d'ensemble sur les instruments relatifs au droit d'association et aux organisations de travailleurs ruraux, de nombreux Etats Membres indiquent que les travailleurs ruraux se sont organisés en coopératives⁴⁴. En Chine par exemple, à la fin de 2013 le pays comptait, selon le gouvernement, 980 000 coopératives d'agriculteurs spécialisées, dont les membres représentaient plus de 74 millions de foyers et qui couvraient un nombre croissant de secteurs.

105. Compte tenu de l'érosion des relations de travail traditionnelles, les coopératives constituent une autre forme d'organisation utilisée par les organisations d'employeurs et de travailleurs. Elles contribuent à la représentativité des travailleurs, en particulier ceux qui travaillent dans l'économie informelle et dans des domaines où les autres formes d'organisation sont limitées. Une des possibilités qui s'offre aux travailleurs indépendants et aux travailleurs de l'économie des plates-formes numériques est le recours à la plate-forme coopérative. Ainsi, un nombre croissant de coopératives de chauffeurs de taxi font appel à cette forme d'organisation pour se passer de l'intermédiation des entreprises de réservations de courses, dont certaines restreignent les droits et prestations de leurs chauffeurs.

2.4. Le dialogue social bipartite

106. Il est essentiel de promouvoir des relations professionnelles inclusives, productives et harmonieuses dans les secteurs privé et public pour parvenir au travail décent. Le dialogue social bipartite reste la méthode la plus adaptée pour promouvoir de telles relations, que ce soit lorsque des employeurs et leurs organisations négocient des conventions collectives avec les organisations de travailleurs ou lorsque les directeurs et les représentants du personnel coopèrent et se consultent sur le lieu de travail, y compris pour éviter et résoudre efficacement les conflits. Ces dernières années, ces processus ont sensiblement évolué.

⁴⁴ BIT: *Donner une voix aux travailleurs ruraux. Etude d'ensemble sur les instruments relatifs au droit d'association et aux organisations de travailleurs ruraux*, rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 104^e session (Genève, 2015).

2.4.1. La négociation collective

107. Pour des millions de travailleurs dans le monde entier, la négociation collective joue un rôle important dans la fixation des salaires et la détermination des conditions de travail. Pourtant, la couverture et la structure de la négociation collective, de même que sa portée et son contenu, varient considérablement d'un pays à l'autre.

108. Les rôles de la négociation collective sont multiples, qu'elle assure une fonction de distribution (en partageant les gains de productivité), qu'elle veille à la protection (en garantissant des salaires adaptés et en fixant les limites de la journée et de la semaine de travail, grâce au suivi commun de droits légaux ou de droits acquis), qu'elle permette à chacun de s'exprimer (grâce à la participation au niveau de l'industrie ou au sein de l'entreprise) ou encore qu'elle veille à la paix sociale (en réglant des différends et en légitimant des règles communes) ⁴⁵.

Couverture et structure

109. La couverture de la négociation collective fluctue fortement en fonction du pays, de la région et du niveau de développement: elle oscille de 1 ou 2 pour cent en Malaisie, au Panama et aux Philippines à près de 100 pour cent en Autriche, en France et en Belgique ⁴⁶. La figure 2.1 montre que la couverture de la négociation collective tend à être faible dans certaines régions (Asie, par exemple) et élevée dans d'autres (Europe de l'Ouest). Dans les pays qui comptent une forte proportion de travailleurs indépendants dans l'économie informelle, les taux de couverture de la négociation collective peuvent être trompeurs, car il est possible qu'ils ne s'appliquent qu'à une catégorie de travailleurs ne représentant qu'une petite proportion de l'ensemble de la main-d'œuvre. Au Cameroun, par exemple, l'emploi salarié (formel et informel) ne représentait en 2014 que 24,6 pour cent de l'emploi total, les travailleurs à leur compte représentaient 68 pour cent, et le reste, soit 7,4 pour cent, était notamment composé de travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale et d'autres travailleurs. Le taux de couverture de la négociation collective au Cameroun, qui s'établit à 58,6 pour cent, se situe donc dans la catégorie intermédiaire, alors qu'il reflète le taux de couverture de salariés qui constituent moins d'un quart des travailleurs. Les travailleurs à leur compte, soit près de deux tiers de l'emploi, ne participent pas à la négociation collective.

⁴⁵ J. Visser, *op. cit.* (2016).

⁴⁶ La couverture de la négociation collective est définie par la proportion de salariés auxquels une convention collective s'applique. Pour consulter les taux de couverture de la négociation collective, se reporter à la base de données du BIT sur les relations professionnelles (IRData), disponible en ligne à l'adresse suivante: <http://www.ilo.org/ilostat>.

113. Dans d'autres pays, notamment en Amérique du Nord (à l'exception de certains secteurs au Canada), en Amérique centrale et dans la sous-région andine, en Asie et dans le Pacifique, et en Europe centrale et orientale, la négociation collective a lieu presque exclusivement au niveau de l'entreprise ⁴⁷.

114. Dans plusieurs pays, y compris ceux prévoyant la négociation multi-employeurs, la négociation collective a été de plus en plus décentralisée jusqu'au niveau de l'entreprise (c'est notamment le cas en Australie, en Grèce, en Hongrie, en Irlande, en Nouvelle-Zélande, en Roumanie et au Royaume-Uni). Ce processus, qui a démarré dans les années quatre-vingt, s'est accéléré dans les années quatre-vingt-dix et s'est intensifié au début de la crise économique mondiale. Dans d'autres pays, cette tendance a résulté de dispositions d'accords sectoriels prévoyant que certaines questions, comme celles des compléments de rémunération et du temps de travail, doivent être tranchées dans le cadre de négociations supplémentaires menées au niveau de l'entreprise (Allemagne, Danemark, Espagne, France, Italie, Pays-Bas et Portugal).

115. La négociation qui s'opère à différents niveaux peut fonctionner de diverses façons: elle peut être coordonnée entre les niveaux par les mêmes syndicats qui ont négocié l'accord sectoriel ou ne pas être coordonnée et faire participer d'autres acteurs que des syndicats au niveau de l'entreprise, grâce à des clauses d'ouverture générales autorisant la détermination au niveau de l'entreprise de dispositions spéciales sur les salaires et le temps de travail (différant, à la hausse ou à la baisse, des normes sectorielles) ou grâce à des dérogations aux normes sectorielles qui ne sont autorisées, dans le droit ou dans une convention collective de niveau supérieur, que moyennant un accord négocié au niveau de l'entreprise. Après la crise économique mondiale, les clauses d'ouverture temporaires autorisant des dérogations aux normes minimales dans des circonstances précises, comme des difficultés économiques, sont devenues plus courantes dans certains pays européens et ont également été utilisées en Uruguay ⁴⁸ et en Afrique du Sud ⁴⁹.

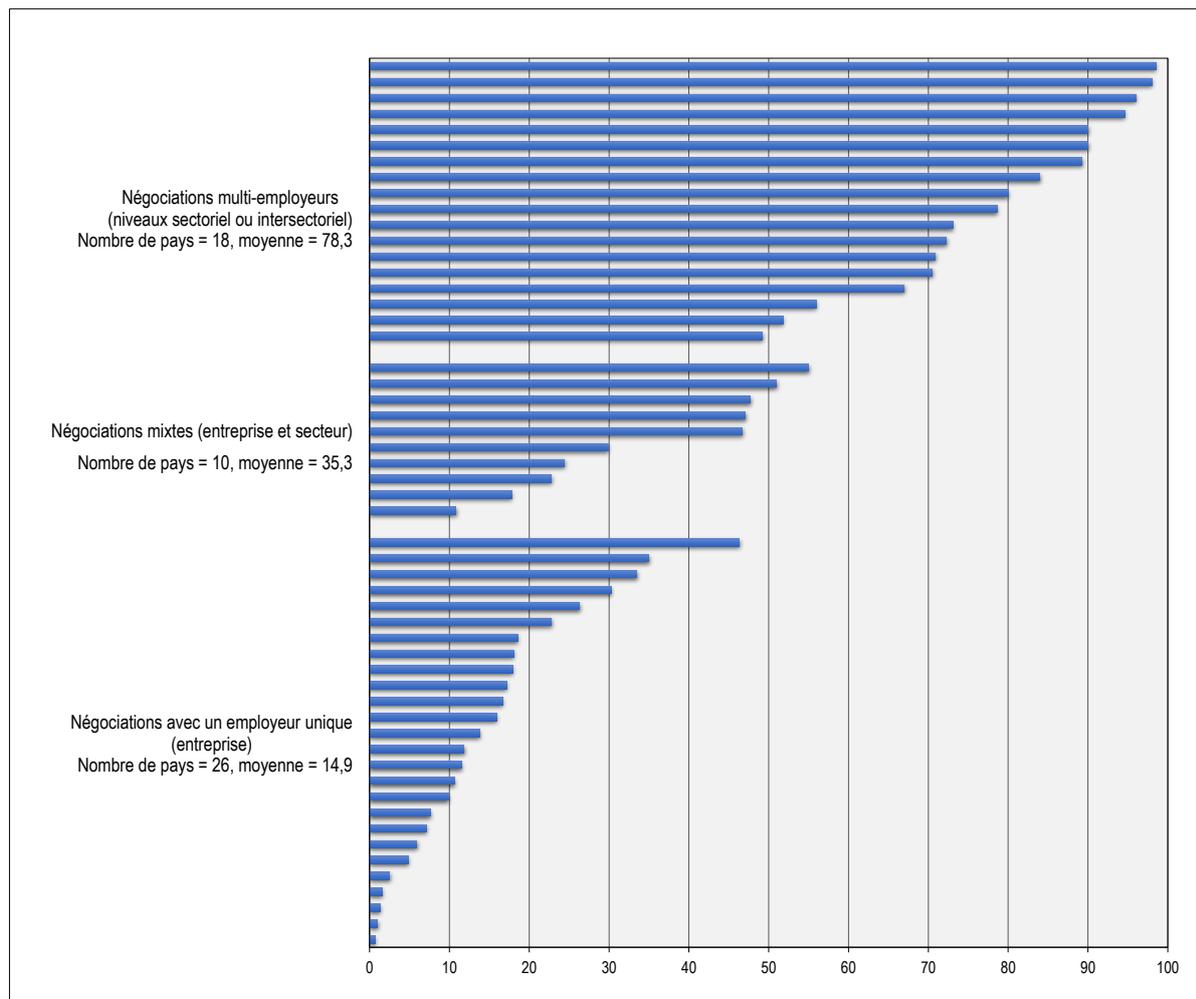
116. La structure de la négociation – multi-employeurs ou employeur unique – est étroitement liée à la couverture et au degré d'ouverture des conventions collectives, à savoir à la proportion de salariés couverts par les conventions collectives et à l'inclusion de travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi, de travailleurs migrants et de salariés informels rémunérés. Dans les pays pour lesquels des données sont disponibles et qui se caractérisent par des négociations collectives multi-employeurs aux niveaux sectoriel ou intersectoriel (le groupe du haut dans la figure 2.2), le taux de couverture moyen de la négociation collective est de 78,3 pour cent (18 pays); il est de 35,3 pour cent dans les pays disposant de systèmes mixtes (10 pays) et de 14,9 pour cent dans les pays où prévaut la négociation collective avec un employeur unique (26 pays).

⁴⁷ Voir J. Visser, S. Hayter et R. Gammarano: «Tendances au niveau des taux de couverture de la négociation collective: stabilité, érosion ou déclin?» dans *Négociation collective et relations professionnelles*, note d'information n° 1 (Genève, BIT, fév. 2017).

⁴⁸ Voir J. Visser, *op. cit.*; et G. Mazzuchi: *La negociación colectiva en el sector textil vestimenta en Uruguay* (Genève, BIT, à paraître).

⁴⁹ S. Godfrey: *Multi-Employer collective bargaining in South Africa* (Genève, BIT, à paraître).

Figure 2.2. Taux de couverture de la négociation collective par niveau de négociation prédominant (en pourcentage), 2016 ou dernière année disponible



Source: IRData.

117. Les données sur l'évolution des taux de couverture de 2012 à 2016 montrent que, si la couverture s'est maintenue dans certains pays et a progressé dans d'autres (Brésil, Chili et Costa Rica notamment), la tendance est toujours au déclin général. Compte tenu du lien entre négociation collective et répartition plus juste des salaires, le risque que la diminution de la couverture de la négociation collective ne contribue au creusement des inégalités salariales soulève de plus en plus de préoccupations ⁵⁰.

118. Dans certains pays, dont le Japon, les Etats-Unis et le Royaume-Uni, ce recul s'inscrit dans une tendance à la baisse à plus long terme qui reflète en partie la diminution du nombre d'adhérents et du pouvoir de négociation des syndicats, la multiplication des obstacles juridiques à l'organisation, ainsi que le recours de plus en plus courant à des clauses d'ouverture et à des changements de catégories d'adhésion (par exemple, en Allemagne, l'adhésion *ohne Tarifbindung* qui permet de ne pas être lié par des conventions collectives). Plus récemment, on a enregistré une forte diminution de la couverture de la

⁵⁰ S. Hayter: «Unions and collective bargaining» dans J. Berg (dir. de publ.): *Labour Markets Institutions and Inequality – Building just societies in the 21st century* (Genève, BIT et Edward Elgar, 2015). Pour un résumé analytique en français, voir: [Le marché du travail, les institutions et les inégalités: Bâtir des sociétés plus justes pour le XXI^e siècle.](#)

négociation dans certains pays européens ayant demandé une aide financière internationale à cause de la crise économique mondiale (Chypre, Grèce, Irlande, Lettonie, Portugal et Roumanie). Les plans accompagnant les programmes de prêts ont souvent exigé des changements au sein des institutions de fixation des salaires. C'est ainsi qu'ont été apportées, notamment, des modifications au cadre de négociation collective pour accorder la priorité aux accords d'entreprise plutôt qu'aux accords sectoriels ou nationaux; pour reconnaître d'autres représentants (non syndicaux) des travailleurs au niveau de l'entreprise; pour limiter la prolongation de conventions collectives au-delà de leur terme, ou encore pour suspendre ou compliquer l'application de dispositions relatives à l'extension de la convention ⁵¹.

119. Les pays dans lesquels la couverture de la négociation collective est restée stable ou a augmenté sont ceux où les pouvoirs publics ont pris une série de mesures destinées à promouvoir la négociation collective en général, et la coordination de la négociation en particulier. Il s'agit notamment de la conclusion de pactes sociaux ou d'accords généraux nationaux (comme en Finlande en 2016), de l'abaissement des seuils pour l'introduction ou l'élargissement de questions revêtant un caractère d'intérêt général dans les décisions visant à étendre une convention collective, comme la proportion de travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi et de travailleurs migrants dans un secteur donné (Afrique du Sud et Suisse, les deux en 2017), de mesures visant à faciliter l'application de conventions collectives à des travailleurs détachés (salariés envoyés par leur employeur pour effectuer temporairement un service dans un autre pays) (Norvège en 2015) et de la réforme de la législation réglementant les procédures de négociation collective et les syndicats, qui a supprimé des obstacles à la mise en place d'une unité de négociation ou à l'exercice de droits organisationnels (Chili en 2016).

120. Certains pays prévoient des dispositions spéciales pour les PME dans les mécanismes de négociation. En Afrique du Sud, par exemple, les conseils de négociations sectorielles couvrent les PME, et le droit du travail exige qu'ils veillent à la représentation appropriée des PME en leur sein. Lorsque des conventions collectives s'appliquent aux PME ou sont étendues pour les couvrir, il arrive que des dispositions autorisent celles-ci à demander à être exemptées de l'application de tout ou partie de la convention ⁵².

Portée de la négociation collective

121. Depuis 2013, la gamme de questions et de thèmes couverts dans les conventions collectives a continué de s'étendre dans certaines entreprises, industries et nations, alors qu'elle est restée limitée ou superficielle (voire les deux) dans d'autres.

122. Dans bien des pays, les salaires sont toujours le thème principal des conventions collectives. Lorsque les menaces pour l'emploi découlant de la crise économique mondiale ont eu un effet modérateur sur les négociations salariales, la négociation collective a servi à éviter les pertes d'emplois. En Europe, les salaires établis par conventions collectives ont commencé à repartir à la hausse en 2013, mais la diminution des salaires survenue avant et pendant la crise n'a pas encore été intégralement compensée ⁵³. L'effet réducteur de la négociation collective sur les salaires a poussé des pays comme l'Allemagne (en 2015) et l'Afrique du Sud (en 2017) à consolider les politiques salariales en conjuguant l'introduction d'un salaire national minimum et des mesures de promotion et de renforcement de la négociation collective. Ailleurs, comme au Cambodge, en Indonésie et

⁵¹ J. Visser, S. Hayter et R. Gammarano: *op. cit.*

⁵² S. Hayter et J. Visser: *Inclusive labour protection: The application and extension of collective agreements* (Genève, BIT, à paraître).

⁵³ Eurofound: [Developments in collectively agreed pay 2016](#) (en anglais uniquement).

au Viet Nam, les conventions collectives n'ont guère fait plus que refléter les protections minimales prévues par le droit, avec ou sans référence à un salaire minimum. Dans de tels cas, le rôle de la négociation collective consiste avant tout à gérer les conflits et à veiller à la conformité, plutôt qu'à fixer des salaires et à assurer leur répartition ⁵⁴.

123. L'importance des questions relatives au temps de travail varie selon les pays, les régions et les secteurs. Parmi les exemples de dispositions novatrices de conventions collectives, on peut citer, en Suisse, le versement d'une prime aux salariés à temps partiel qui dépassent de plus de cinq heures leur temps de travail hebdomadaire; en Nouvelle-Zélande, des garanties relatives à la durée minimale de travail et un délai minimum pour la notification des heures pour les travailleurs de la restauration rapide; et, en Afrique du Sud, des modalités de partage du travail. Au Mexique, des modifications aux horaires de travail ont été convenues pour les mois d'hiver, compte tenu du changement des horaires scolaires.

124. Les questions de la productivité, des résultats et de la qualité figurent aussi au programme des négociations alors que les entreprises cherchent à réaliser des gains de productivité et que les syndicats s'efforcent de maintenir un lien entre hausse de la productivité et salaires. Au Japon, pays où la négociation s'effectue au niveau de l'entreprise et où la coordination syndicale est forte, les partenaires sociaux font confiance au Centre de productivité du Japon, une institution tierce neutre, comme source convenue d'informations sur la productivité. Jusqu'au début des années quatre-vingt-dix, les salaires ont augmenté au rythme de la productivité, mais lors de la «décennie perdue» du Japon (1992-2002), les négociations salariales ont commencé à porter sur les primes plutôt que sur l'augmentation des salaires de base et, aujourd'hui, il n'y a plus de corrélation entre hausse de la productivité et hausse des salaires ⁵⁵. Au Brésil, la législation prévoit la participation aux bénéfices et aux résultats grâce à la négociation collective. L'objectif est d'inciter à augmenter la productivité et d'améliorer la répartition des gains. Environ un cinquième des conventions collectives comprennent des mesures de partage des bénéfices pour les salariés, même si les objectifs varient considérablement, allant de la réduction de l'absentéisme à des mesures de production physique. Des initiatives similaires sont en cours aux Philippines et en Afrique du Sud.

⁵⁴ J. Besamusca et K. Tijdens: «[Comparing collective bargaining agreements for developing countries](#)» dans *International Journal of Manpower*, 2015, vol. 36, n° 1, pp. 86 à 102 (en anglais uniquement).

⁵⁵ Voir T. Kato: «[Productivity, wages and union in Japan](#)» (en anglais uniquement), dans *Série des conditions de travail et d'emploi*, n° 73 (Genève, BIT, 2016).

Encadré 2.4
Sri Lanka: les nouvelles dispositions relatives
à la productivité prévues par la convention collective
régissant les travailleurs des plantations

A Sri Lanka, une convention collective pour les travailleurs des plantations s'applique à toutes les plantations régionales et fait l'objet d'une négociation tous les deux à cinq ans. En 2016, l'accord a inclus pour la première fois une disposition sur la productivité. Il prévoyait également un engagement de la part des syndicats à soutenir l'amélioration de la productivité dans le secteur et les plantations, notamment en passant à un régime salarial lié à la productivité fondé sur des modèles de partage des recettes/de producteurs indépendants. Pour y parvenir, les parties sont convenues de se rencontrer et de discuter des façons de mettre en œuvre ce qui a été décidé pendant la durée de la convention.

Source: S. Ranaraja: *Multi-employer bargaining in the plantation sector in Sri Lanka* (BIT, 2017), non publié.

125. La négociation collective a aussi joué un rôle important dans l'amélioration des salaires, des conditions de travail et des conditions d'emploi des travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi. Le développement des formes atypiques d'emploi remet en cause la couverture et l'efficacité des systèmes traditionnels de relations professionnelles. Les organes de contrôle de l'OIT ont salué les réformes menées jusqu'à présent par quelques pays en vue d'ouvrir des mécanismes de négociation collective à certaines catégories de travailleurs indépendants (Irlande) ou de permettre aux syndicats de négocier collectivement dans des secteurs qui emploient une forte proportion de travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi (Afrique du Sud).

126. Aux Philippines, un accord précise qu'un salarié temporaire ou occasionnel qui effectue les mêmes tâches qu'un salarié régulier pendant 156 jours sur une période de 12 mois est réputé être un salarié régulier. Les partenaires sociaux se sont également servis de la négociation collective pour obtenir la parité de rémunération pour des travailleurs ayant différents types de contrat (Inde, Maurice et Norvège) et pour veiller à ce que tous les travailleurs d'un même lieu de travail bénéficient d'une formation appropriée en matière de sécurité et de santé au travail (Espagne et Maurice). En République de Corée, une convention collective exige que l'employeur supervise les sous-traitants de l'entreprise afin d'éviter les accidents du travail et les maladies professionnelles, et qu'il dispense une formation appropriée en application de la loi sur la sécurité et la santé au travail.

Encadré 2.5
La gestion socialement responsable des sous-traitants
dans la sidérurgie en Allemagne

La sous-traitance de travaux par des sociétés liées par des conventions collectives à des sous-traitants qui ne sont souvent pas organisés explique en partie la diminution de la couverture de la négociation collective en Allemagne. En 2010, en Rhénanie-du-Nord-Westphalie, le syndicat des travailleurs des industries métallurgiques, IG Metall, et l'organisation des employeurs de la sidérurgie ont conclu une convention collective relative aux sous-traitants, prévoyant pour tous les travailleurs intérimaires une rémunération égale pour un travail de valeur égale. En 2014, des normes sur les conditions de travail et d'emploi des travailleurs intérimaires ont été convenues au sein de ThyssenKrupp Steel AG Europe, l'un des plus importants producteurs d'acier d'Allemagne. Le directeur des ressources humaines de ThyssenKrupp a fait prendre conscience au conseil d'administration du taux particulièrement élevé d'accidents chez les travailleurs intérimaires et des risques induits en matière de responsabilité et de réputation. En conséquence, une nouvelle unité responsable de la gestion des sous-traitants a été créée et chargée d'appliquer des normes sociales au sein des entreprises

sous-traitantes grâce à la formation et à de nouvelles pratiques d'achat, ainsi que de veiller au suivi et au respect de la conformité. Le nombre d'accidents a chuté et IG Metall a redoublé d'efforts pour organiser les entreprises prestataires, y compris en fournissant des conseils juridiques aux travailleurs intérimaires.

Source: G. Bosch: «Social dialogue in Germany: Innovation or erosion?» dans D. Vaughan-Whitehead (dir. de publ.): *Inequalities in the world of work: What role for industrial relations and social dialogue?* (Genève, BIT et Edward Elgar, 2017).

127. La négociation collective a été un outil précieux pour parvenir à l'égalité hommes-femmes, surtout lorsqu'elle a été associée à d'autres moyens réglementaires, comme la législation et l'adoption de mesures au niveau de l'entreprise. Les femmes qui participaient aux équipes de négociation ont élargi le programme de la négociation collective pour y inscrire des questions particulièrement importantes pour les femmes, comme l'écart de rémunération entre hommes et femmes, la protection de la maternité, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la violence sexiste ⁵⁶.

La négociation collective dans le secteur public: quelques faits nouveaux

128. Face aux crises dans la zone euro et à l'échelle mondiale, certains pays européens, dont l'Allemagne, Malte, la Norvège, les Pays-Bas et la Suède, n'ont pas gelé les salaires ni réduit la négociation collective dans le secteur public. Dans d'autres pays, depuis 2013, les institutions de négociation collective du secteur public se sont en partie remises des effets des crises. L'Allemagne a poursuivi sa pratique d'extension aux fonctionnaires de carrière (*Beamte*) des hausses de salaire négociées pour les agents de l'administration publique (*Angestellte*), pratique que le Monténégro a adoptée pour la première fois en 2015. Au Danemark, la croissance des rémunérations, qui était faible, s'est accélérée grâce à une convention collective signée en 2015. En Irlande, un pacte national de stabilité pour le service public conclu en 2015 prévoyait pour 2016 des augmentations de salaire qui n'avaient plus eu lieu depuis 2010. Des conventions collectives ont également été signées à Chypre, en Croatie, en Hongrie, en Serbie et en Slovénie en 2016 et en 2017. En 2015, le Monténégro et la République tchèque ont établi leurs premiers accords sectoriels. En Italie (2015), en Lituanie (2013), au Portugal (2013, 2014 et 2015) et en Roumanie (2014), les tribunaux ont annulé des réductions de salaire ou des interdictions de négociation collective. En Grèce, le gouvernement a suspendu des ordres de mobilisation civile en mai 2015, après en avoir publié quatre de 2011 à 2014 pour faire cesser des grèves de fonctionnaires.

129. Aux Etats-Unis, où la négociation collective dans le secteur public a lieu principalement au niveau des Etats et à l'échelle locale, la tendance à modifier les lois sur la négociation collective s'est poursuivie. En 2016, la Cour suprême a statué que des conventions collectives locales dans le secteur public pouvaient exiger de membres non syndiqués le paiement d'une partie des frais liés aux activités de négociation collective ⁵⁷. Une étude a établi que plusieurs éléments de conventions collectives avaient une incidence bien moindre sur les salaires que des lois interdisant des clauses de sécurité syndicale ⁵⁸.

130. Plusieurs autres pays ont renforcé les mécanismes de consultation et de négociation dans le secteur public. Les autorités colombiennes ont publié un décret pour mettre en place des négociations dans le secteur public en mai 2013 et ont signé des conventions

⁵⁶ J. Pillinger, V. Schmidt et N. Wintour: «Négociateur pour instaurer l'égalité entre hommes et femmes» dans *Négociation collective et relations professionnelles*, note d'information n° 4 (Genève, BIT, 2015).

⁵⁷ *Friedrichs c. California Teachers Association*, 578 US (2016).

⁵⁸ B. Frandsen: *The effects of collective bargaining rights on public employee compensation: evidence from teachers, firefighters, and police* (Brigham Young University, 2014) (en anglais uniquement).

collectives avec des syndicats du secteur public en 2013, 2015 et 2017. En Afrique du Sud, le Conseil de négociation collective du service public a réagi à une série de grèves qui se sont produites dans le service public en prenant des mesures pour mener des études conjointes, en partenariat avec le BIT, sur la sous-traitance et la réalisation du travail décent. En 2016, le Sénat australien a revu la politique de 2015 relative à la négociation sur le lieu de travail en vue de faciliter la conclusion de conventions collectives. Par la suite, les ministères des Ressources humaines (2015), de l'Agriculture (2017) et de la Défense (2017), et l'Administration fiscale australienne (2017) ont conclu des conventions collectives. Toujours en 2016, le gouvernement de l'Etat du Queensland a adopté des dispositions législatives en vue de renforcer la négociation au sein de son service public. Au Pérou, en 2015, la Cour constitutionnelle a dit que les fonctionnaires devaient être autorisés à négocier les salaires. Toutefois, à Porto Rico, le gouvernement a suspendu la négociation de dispositions financières dans le cadre de conventions collectives en janvier 2017, sous la pression d'un conseil de contrôle financier désigné par les Etats-Unis à la suite de la crise financière sur l'île.

2.4.2. La coopération sur le lieu de travail

131. La coopération sur le lieu de travail est une forme de dialogue social bipartite au niveau de l'entreprise. Elle peut revêtir diverses formes, dont le partage d'informations, la consultation et, dans certains cas, des formes plus actives de coopération, comme la cogestion ou d'autres types de prise de décisions commune.

132. Comme le prévoient les normes internationales du travail dans ce domaine, la coopération sur le lieu de travail devrait être complémentaire de la négociation collective, et les deux doivent être bien distinctes⁵⁹. En adoptant ces normes, l'OIT a veillé à ce que les processus de communication, de consultation et de coopération ne fassent pas obstacle à la liberté syndicale ni à la négociation collective, ni n'affaiblissent la position des syndicats, y compris dans les pays en développement où les organisations syndicales sont encore faibles et ont besoin d'être consolidées⁶⁰.

133. Des travaux de recherche menés récemment ont confirmé qu'il existe une relation positive entre la mise en place de structures d'information et de consultation, et une série de conséquences souhaitables pour le bien-être des travailleurs et les résultats des entreprises, y compris de meilleures sécurité et santé au travail⁶¹ et une plus forte productivité⁶². Une évaluation du programme commun du BIT et de la Société financière internationale (SFI), Better Work, déployé en Haïti, en Indonésie, en Jordanie, au Nicaragua et au Viet Nam, a montré qu'un comité fonctionnant correctement au niveau de l'entreprise, respectueux de l'égalité hommes-femmes et composé de représentants des travailleurs élus librement, peut générer de nombreux bénéfices (encadré 2.6).

⁵⁹ Principalement, la recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952; la recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967; la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971; et la recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

⁶⁰ Voir BIT, *Compte rendu des travaux*, Conférence internationale du Travail, 54^e session, p. 695 (Genève, 1970).

⁶¹ D. Walters et E. Wadsworth: *Worker participation in the management of occupational safety and health: qualitative evidence from ESENER-2*. Pour un résumé disponible en français, voir: *Participation des travailleurs à la gestion de la santé et de la sécurité au travail: éléments qualitatifs recueillis dans le cadre de la deuxième enquête ESENER*, rapport de l'Observatoire européen des risques, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (Luxembourg, Office des publications de l'UE, 2017).

⁶² S. Mueller: «*Works councils and labour productivity: Looking beyond the mean*» dans *British Journal of Industrial Relations*, vol. 53, n° 2, pp. 308 à 325 (juin 2015) (en anglais uniquement).

Encadré 2.6
Evaluation des incidences du programme Better Work de l'OIT
et de la Société financière internationale (SFI)

Le programme Better Work, lancé en août 2006, est un partenariat entre le BIT et la SFI et a pour double objectif de faire mieux respecter les principes fondamentaux de l'OIT, les droits au travail et la législation nationale du travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales du secteur de l'habillement, et d'accroître la compétitivité de ce secteur dans les pays en développement. Le dialogue social – la négociation collective et la coopération sur le lieu de travail – est essentiel à toutes les étapes du programme.

Les résultats d'une évaluation d'impact indépendante, menée en 2016 dans des usines participant au programme Better Work et s'appuyant sur des enquêtes effectuées auprès de plus de 15 000 travailleurs et de 2 000 directeurs, montrent les effets positifs sensibles et mesurables du programme en ce qui concerne le respect des normes fondamentales du travail et de la législation nationale du travail, le bien-être perçu des travailleurs, les résultats des entreprises et des indicateurs plus généraux de développement social et humain. Par exemple, entre 2009 et 2015, dans les usines concernées, l'écart de rémunération entre hommes et femmes s'est réduit (de 17 pour cent en Haïti), les problèmes de harcèlement sexuel ont diminué (de 18 pour cent en Jordanie) et l'accès des femmes aux soins prénataux a augmenté (de 26 pour cent en Haïti). Grâce au programme, les usines ont enregistré des hausses de productivité (jusqu'à 22 pour cent) et de rentabilité (jusqu'à 25 pour cent).

Source: BIT et SFI: *Progress and potential: How Better Work is improving garment workers' lives and boosting factory competitiveness: A summary of an independent assessment of the Better Work Programme* (Genève, 2016) (en anglais uniquement).

134. Les effets sont amplifiés lorsque la coopération et la consultation ont lieu dans un environnement syndiqué⁶³ et lorsque les représentants des travailleurs peuvent exprimer une position collective indépendante⁶⁴. Lorsqu'il n'existe pas de syndicats, les effets dépendent largement de l'engagement de la direction à l'égard du processus et du soutien matériel qu'elle apporte⁶⁵. Cette constatation se vérifie également dans l'évaluation de Better Work qui a établi que les effets des actions du comité sur le lieu de travail sont encore plus importants lorsqu'il y a une convention collective. La coopération sur le lieu de travail semble être la plus efficace lorsque les travailleurs et les employeurs s'engagent dans un processus actif d'interaction, évitant de n'en faire qu'un simple exercice de communication⁶⁶. La plupart des lois, décrets et réglementations relatifs à la coopération sur le lieu de travail sont adoptés dans un contexte de diminution du taux de syndicalisation, de passage des relations professionnelles du niveau du secteur à celui de l'entreprise et de souhait de gérer les conflits sur le lieu de travail et d'accroître la compétitivité des entreprises.

⁶³ Voir P. Ellguth, H.D. Gerner et J. Stegmaier: «[Wage effects of works councils and opening clauses: The German case](#)» dans *Economic and Industrial Democracy*, 2014, vol. 35, n° 1, pp. 95 à 113.

⁶⁴ Voir M. Hall et coll.: «[Trade union approaches towards the ICE regulations: Defensive realism or missed opportunity?](#)» dans *British Journal of Industrial Relations*, vol. 53, n° 2, pp. 350 à 375 (juin 2015) (en anglais uniquement).

⁶⁵ Voir R. Markey et K. Townsend: «[Contemporary trends in employee involvement and participation](#)» dans *Journal of Industrial Relations*, vol. 55, n° 4, pp. 475 à 487 (sept. 2013) (en anglais uniquement).

⁶⁶ Voir C. McLaughlin: «[The role of productivity coalitions in building a 'high road' competitive strategy: The case of Denmark and Ireland](#)» dans *European Journal of Industrial Relations*, vol.19, n° 2, pp. 127 à 143 (juin 2013) (en anglais uniquement).

135. Alors que certains systèmes de relations professionnelles prévoient que la coopération sur le lieu de travail peut s'établir volontairement, de nombreux autres encadrent sa mise en place. Au Myanmar et au Rwanda, par exemple, et dans de nombreux pays africains francophones, la création de forums de coopération sur le lieu de travail est obligatoire, parfois soumise à l'existence d'un nombre minimum de travailleurs dans l'entreprise. Dans d'autres pays, ces forums doivent être mis en place à la demande ou avec l'autorisation des travailleurs (comme en Serbie) ou des syndicats (comme au Brésil et en République-Unie de Tanzanie). Il est également fréquent que la loi précise les relations entre les syndicats et le forum. Lorsque des forums de coopération sur le lieu de travail coexistent avec des syndicats, il est courant que les syndicats aient le droit de désigner une partie ou la totalité des représentants des travailleurs (comme en Indonésie, en Lettonie et au Myanmar), ou que des travailleurs se présentent aux élections pour siéger au comité sur le lieu de travail ou au comité d'entreprise sur une liste syndicale (comme en Allemagne, en France et au Rwanda).

Tendances et évolution

136. Certains pays asiatiques ont connu des changements notables au niveau de la coopération sur le lieu de travail, des systèmes ayant été récemment mis en place (ou adaptés) au Bangladesh et au Myanmar. Cette évolution n'a pas été sans heurts, la mise en œuvre ayant été sévèrement restreinte au Myanmar⁶⁷, tandis que des problèmes ont été recensés par les organes de contrôle de l'OIT au Bangladesh⁶⁸. Aux Philippines, un comité chargé de l'amélioration de la productivité et des mesures d'incitation a été établi et chargé de mettre au point une politique à l'échelle de l'entreprise relative à une rémunération basée sur la productivité. Toutefois, les parties patronales, pour qui la productivité est une préoccupation exclusive de la direction, ont exprimé leur réticence à participer au dialogue social, de même que les syndicats, pour qui les structures de coopération sur le lieu de travail sont des initiatives de la direction visant à remplacer le syndicalisme et la négociation collective⁶⁹. En République de Corée⁷⁰ et à Sri Lanka⁷¹, des critiques similaires ont été émises à propos d'instances de coopération sur le lieu de travail qui font concurrence aux syndicats ou les affaiblissent.

137. En Afrique du Sud, où le cadre pour les forums sur le lieu de travail existe depuis plus de vingt ans et est établi dans la loi, de tels forums se sont mis en place, mais uniquement dans quelques entreprises et leur utilisation est assez limitée⁷². Nombre de pays africains, surtout des pays francophones, disposent de législations prévoyant des forums de coopération sur le lieu de travail conformes au modèle des représentants des travailleurs dans la tradition française. Ainsi, en Côte d'Ivoire, la loi prévoit l'existence de

⁶⁷ Voir L. Ediger et C. Fletcher: *Labor disputes in Myanmar: From the workplace to the Arbitration Council: An overview of Myanmar's labor dispute resolution process in practice* (San Francisco, BSR, 2017) (en anglais uniquement).

⁶⁸ CEACR, observation, convention n° 87 (Bangladesh, 2017); CEACR, observation, convention n° 98 (Bangladesh, 2017).

⁶⁹ M. Serrano: «*The (missing) link between wages and productivity in the Philippines: What role for collective bargaining in the new two-tier wage system?*» dans Conditions of Work and Employment Series, n° 59 (Genève, BIT, 2016) (en anglais uniquement).

⁷⁰ Voir J.W. Kim: «*Employment relations in non-unionized workplaces*» dans K.S. Bae (dir. de publ.): *Employment Relations in South Korea*, 2017 (en anglais uniquement).

⁷¹ Voir S.H. Ranaraja: *Emerging trends in employee participation in Sri Lanka*, document de travail n° 46 (BIT, 2013); CEACR, observation, convention n° 98 (Sri Lanka, 2017) (en anglais uniquement).

⁷² S. Hayter et N. Pons-Vignon: «*Industrial relations and inclusive development in South Africa: A Dream deferred?*» dans S. Hayter et C.H. Lee, *Industrial relations in emerging economies: The quest for inclusive development* (Genève, BIT et Edward Elgar, à paraître).

représentants des travailleurs. Au Rwanda, elle établit dans les détails les procédures d'élection, les facilités à accorder aux représentants et les informations que la direction est tenue de communiquer.

138. En Europe, tous les Etats membres de l'UE sont soumis à un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs, ainsi qu'à la directive du conseil concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen. Toutefois, une récente analyse a conclu que les comités d'entreprise européens n'ont pas été à la hauteur de leurs promesses initiales⁷³ et que l'accent s'est davantage porté sur l'échange d'informations que sur une coopération plus active⁷⁴. Alors que des éléments probants mettent en évidence le lien entre des structures opérationnelles de coopération sur le lieu de travail et des systèmes efficaces de gestion de la sécurité et de la santé au travail, une enquête menée récemment par l'UE et l'Administration de la sécurité et de la santé des travailleurs des Etats-Unis a révélé une tendance à s'éloigner des dispositions prises en vue de la participation du personnel à la sécurité et à la santé au travail, citant les changements intervenus sur le marché du travail, l'absence d'appui réglementaire, la diminution de la présence syndicale et la croissance des PME comme causes possibles. Les partenaires sociaux ont recensé des difficultés analogues dans l'étude d'ensemble de 2017 sur les instruments de sécurité et de santé au travail relatifs au cadre promotionnel, à la construction, aux mines et à l'agriculture, notamment l'exception réglementaire dont font l'objet les PME ou des secteurs entiers, l'absence, l'affaiblissement ou la non-application de réglementations, et des problèmes précis de mise en œuvre, comme des ingérences dans les élections des représentants des travailleurs⁷⁵.

139. En Argentine, la loi prévoit que des délégués du personnel, des comités internes et d'autres instances similaires rencontrent régulièrement l'employeur ou ses représentants, et présentent les revendications des salariés au nom desquels ils agissent sur autorisation de leurs syndicats respectifs. Au Brésil, le Code du travail permet à une convention collective d'établir un comité commun en vue de la consultation et de la collaboration sur le lieu de travail. Il revient aux parties à la négociation de créer le comité et de déterminer ses tâches, son mode de fonctionnement et les détails de tout plan de participation.

2.5. Le dialogue social transnational: principaux faits nouveaux

140. La pratique du dialogue social transnational est de plus en plus courante dans le contexte des nouvelles formes de production internationale, d'accroissement de l'intégration commerciale et des investissements étrangers directs, et de la délégation de certains aspects de la souveraineté économique et politique des Etats à des organismes d'intégration régionaux et à des organisations multilatérales.

141. Les initiatives visant à parer aux inconvénients de la mondialisation grâce à un dialogue social transnational qui ont été prises par des acteurs internationaux privés (comme les syndicats, les organisations non gouvernementales et les entreprises multinationales) et des acteurs publics (tels que les Etats et les organisations multilatérales)

⁷³ Voir D. Hann, M. Hauptmeier et J. Waddington: «[European Works Councils after two decades](#)» dans *European Journal of Industrial Relations*, 2017, vol. 23, n° 3, pp. 209 à 224 (en anglais uniquement).

⁷⁴ Voir N. Cullinane et coll.: «[Triggering employee voice under the European Information and Consultation Directive: A non-union case study](#)» dans *Economic and Industrial Democracy*, vol. 38, n° 4, pp. 629 à 655 (juin 2017) (en anglais uniquement).

⁷⁵ BIT: *Œuvrer ensemble pour promouvoir un milieu de travail sûr et salubre*, rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 106^e session (Genève, 2017).

ont été examinées dans le rapport pour la discussion récurrente de 2013 sur le dialogue social (paragr. 210 à 240) ⁷⁶. Du point de vue de l'OIT, ces initiatives sont particulièrement bien bienvenues lorsque les partenaires sociaux, dans le respect de leur autonomie, œuvrent conjointement à la promotion du travail décent et des principes et droits fondamentaux au travail pour tous les travailleurs, par exemple au sein de communautés d'intégration économique relevant d'accords de commerce et d'investissement bilatéraux ou prenant part aux activités mondiales d'entreprises multinationales.

142. Les trois sections ci-après présentent de nouvelles initiatives de dialogue social transnational adoptées depuis 2013.

2.5.1. Le dialogue social transnational facilité à l'OIT

143. Le dialogue social tripartite au niveau transnational est fondamental au regard de la Constitution de l'OIT et pour les activités du BIT. Il joue un rôle essentiel dans les réunions statutaires de la Conférence internationale du Travail et du Conseil d'administration ainsi que dans les réunions de l'OIT consacrées à des régions, thèmes et secteurs spécifiques. Le dialogue social transnational est aussi une composante essentielle de nombreux programmes et projets de coopération pour le développement menés par le BIT, notamment le programme Better Work ⁷⁷. Le dialogue social fait partie intégrante de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales). Dans la version la plus récente de cet instrument, le rôle du dialogue social et du tripartisme a été renforcé, l'accent mis davantage sur la convention n° 144 et des outils opérationnels destinés à assurer la promotion du dialogue social tripartite aux niveaux national et transnational ont été introduits. Cette initiative est particulièrement bienvenue, car les institutions nationales du dialogue social, telles que les conseils économiques et sociaux et autres institutions similaires (encadré 2.7), n'ont pas encore exploité tout le potentiel de la Déclaration sur les entreprises multinationales.

Encadré 2.7 **Les entreprises multinationales et les institutions** **du dialogue social au plus haut niveau**

En 2015, le BIT a réalisé une enquête auprès de nombreux gouvernements et des partenaires sociaux afin de recueillir des observations sur la mise en œuvre de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale ¹. Les résultats ont généralement confirmé que les conseils économiques et sociaux et autres institutions similaires ne se sont pas beaucoup occupés des questions liées aux activités des entreprises multinationales et à l'approvisionnement mondial et n'ont en particulier pas tiré pleinement parti des investissements entrants.

L'analyse des résultats de l'enquête a recensé les raisons possibles de cet engagement limité, notamment:

- ❑ une représentation insuffisante des entreprises multinationales au sein des conseils économiques et sociaux et autres institutions similaires ou des organisations nationales d'employeurs;
- ❑ les limites imposées par les mandats de certains conseils économiques et sociaux et autres institutions similaires;
- ❑ le manque de capacité à s'engager sur des questions plus larges en raison de compétences et de ressources inadéquates;

⁷⁶ En outre, une réunion d'experts dédiée au dialogue social transnational est prévue pour la fin de 2018.

⁷⁷ Voir BIT: *International Framework Agreements and other forms of cross-border social dialogue in the food retail, garment and chemicals sectors: Good practices and lessons learned* (Genève, BIT, à paraître).

- ❑ un penchant ou une préférence pour des discussions ou négociations bilatérales entre gouvernements et entreprises multinationales, en empruntant d'autres voies que celles du dialogue social ².

Cependant, 72 pour cent de ceux qui ont répondu ont fait observer que les domaines d'action de leurs conseils économiques et sociaux et autres institutions similaires donnaient lieu à des débats ou des consultations sur la manière «d'optimiser les effets positifs pour le développement des chaînes d'approvisionnement ou des chaînes de valeur mondiales et/ou des entreprises multinationales dans leur pays». Cela semble indiquer que, si les conseils économiques et sociaux et autres institutions similaires peuvent de fait être investis de mandats suffisamment larges pour examiner des questions liées aux investissements directs étrangers et aux multinationales, leur capacité de se saisir de ces questions est limitée. Les gouvernements peuvent renforcer le rôle des conseils économiques et sociaux et des institutions similaires en les consultant et en les faisant participer au processus d'élaboration de politiques sociales et économiques.

¹ L'enquête couvrait 9 pays en développement d'Afrique, 4 pays de l'UE, 4 pays des Balkans ne faisant pas partie de l'UE, 4 pays en développement d'Amérique latine, 3 grands pays asiatiques, 2 pays en développement d'Asie et 2 pays du Moyen-Orient.

² F. Pyke: *Multinational enterprises and inclusive development: Harnessing national social dialogue institutions to address the governance gap* (Genève, BIT, 2017) (en anglais uniquement).

2.5.2. Les accords bilatéraux et multilatéraux et les initiatives d'intégration régionale

144. Au cours des vingt dernières années, les accords de libre-échange bilatéraux et multilatéraux se sont multipliés, tandis que certains accords commerciaux régionaux et sous-régionaux évoluent pour se transformer en communautés économiques régionales présentant divers degrés d'intégration en matière de politique et de gouvernance ⁷⁸.

145. Depuis 2013, le dialogue social fait de plus en plus souvent partie de ces accords, pour tenir compte du fait que l'intégration commerciale et régionale ne saurait se limiter aux seules questions commerciales et économiques et que les questions sociales représentent également une composante importante. C'est notamment le cas au sein de l'UE, tandis que d'autres groupements régionaux, tels que l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), le Marché commun du Sud (MERCOSUR), l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA) et la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC), s'emploient actuellement à consolider le dialogue social, les politiques sociales et les politiques de travail, en créant une combinaison de mécanismes nationaux et de structures tripartites transnationales (supranationales) ou en renforçant les dispositifs en place.

Europe

146. L'expérience interne de l'UE en matière de dialogue social est de loin la plus aboutie de tous les accords régionaux multilatéraux, l'UE étant dotée d'institutions de dialogue social permanentes et le rôle des partenaires sociaux étant inscrit dans le cadre réglementaire et le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. En octobre 2017, un accord-cadre interprofessionnel sur le vieillissement actif et une approche intergénérationnelle ainsi que plusieurs déclarations conjointes (telles que celles sur la numérisation et sur l'avenir de l'Europe) ont été adoptés. Les différents comités sectoriels du dialogue social ont produit quelque 195 textes sectoriels de l'UE (comme celui consacré aux travailleurs détachés du secteur du bâtiment et celui sur la convention du

⁷⁸ L'OMC définit les accords commerciaux régionaux comme des accords commerciaux réciproques entre deux partenaires ou plus. Sa base de données comprend des blocs commerciaux régionaux ainsi que des accords de libre-échange bilatéraux (deux pays).

travail maritime, 2006, telle qu'amendée), portant le nombre total de ces textes à plus de 600.

147. En réponse à l'affaiblissement du dialogue social et à l'accentuation des fractures économiques et sociales causées par la crise économique mondiale, les autorités de l'UE ont pris depuis 2013 des mesures visant à renforcer la dimension sociale de l'Union économique et monétaire. De nouveaux efforts visant à élargir la place accordée au dialogue social ont été déployés dans le cadre de la coordination de la politique économique entre les Etats membres de l'UE – ce que l'on a aussi appelé le semestre européen. Si dans certains Etats membres, les partenaires sociaux participent à l'élaboration de cette coordination, voire contribuent à sa mise en œuvre (notamment en Belgique, en Finlande, à Malte, aux Pays-Bas et en Suède)⁷⁹, dans d'autres, leur influence a été limitée⁸⁰.

148. Les institutions de l'UE et les partenaires sociaux européens conviennent qu'un engagement plus fort des organisations d'employeurs et de travailleurs s'impose dans les processus tant européens que nationaux. Comme l'indiquait le Conseil économique et social européen dans un avis de 2014:

[I]es partenaires sociaux doivent continuer à renforcer leur autonomie et leur capacité de négociation collective. Leur déclaration conjointe sur la gouvernance d'octobre 2013 doit être prise en compte par les institutions européennes. Il incombe à ces dernières, et en particulier à la Commission, de faciliter le dialogue social européen et de soutenir la mise en œuvre concrète de ses acquis, tant au niveau interprofessionnel qu'au niveau sectoriel^{81, 82}.

Une déclaration conjointe intitulée «Un nouveau départ pour le dialogue social», signée en juin 2016 par les partenaires sociaux de l'UE, la présidence du Conseil de l'Union européenne et la Commission européenne, a confirmé la volonté commune de promouvoir les conditions-cadres du dialogue social ainsi que son efficacité et sa qualité à tous les niveaux, en dépit d'inconvénients importants au niveau national⁸³.

149. En novembre 2017, le Parlement européen, le Conseil et la Commission ont signé le socle européen des droits sociaux qui contient 20 principes, dont le principe 8, qui prévoit et encourage les consultations avec les partenaires sociaux concernant la conception et la mise en œuvre des politiques économiques et sociales et des politiques de l'emploi, y compris en cas de transfert, de restructuration et de fusion d'entreprises, ainsi qu'en cas de licenciement collectif⁸⁴.

⁷⁹ I. Guardiancich et O. Molina (dir. de publ.): *Talking through the crisis: Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries*, op. cit.

⁸⁰ Eurofound: *Role of the social partners in the European Semester*, p. 2 (Luxembourg, Office des publications de l'UE, 2016) (en anglais uniquement).

⁸¹ Conseil économique et social européen: *Structure et organisation du dialogue social dans le contexte d'une véritable union économique et monétaire (UEM)*, Avis du Comité économique et social européen (SOC/507, Bruxelles, 2014, paragr. 1.4.).

⁸² En octobre 2013, les partenaires sociaux européens ont adopté dix principes pour renforcer leur participation à la gouvernance économique de l'UE; voir: «[Social partner involvement in European economic governance, declaration by the European social partners](#)» (en anglais uniquement).

⁸³ Commission européenne: *Un nouveau départ pour le dialogue social* (Luxembourg, Office des publications de l'UE, 2017).

⁸⁴ Commission européenne: *Socle européen des droits sociaux* (Luxembourg, Office des publications de l'UE, 2017).

Asie

150. En Asie, les travailleurs et les employeurs sont rarement représentés dans les organes régionaux et sous-régionaux, contrairement à d'autres groupements régionaux, bien que l'ASEAN, par exemple, connaisse une intégration croissante, avec des flux mondiaux d'investissements, de transactions commerciales et de travailleurs qualifiés⁸⁵. A cet égard, la première réunion conjointe de la Confédération des employeurs de l'ASEAN et du Conseil des syndicats de l'ASEAN, tenue à Bangkok en 2016, a représenté une évolution essentielle⁸⁶. Cette réunion a défini comme priorités en matière d'action conjointe la nécessité d'une reconnaissance mutuelle des compétences des travailleurs peu ou moyennement qualifiés, une protection sociale pour les travailleurs migrants et un recrutement et une protection éthiques des travailleurs migrants tout au long du cycle de migration⁸⁷. En août 2015, le Conseil des syndicats de l'ASEAN, le Conseil régional des syndicats de l'Asie du Sud et la Confédération syndicale arabe ont signé un protocole d'accord visant à promouvoir l'action conjointe afin de créer un environnement sûr et fondé sur les droits pour les travailleurs migrants, dont un certain nombre d'actions essentielles destinées à renforcer la coopération mutuelle afin de protéger les travailleurs migrants, ainsi qu'un système de coordination régulière, de suivi et d'évaluation périodique par l'intermédiaire d'une commission de six représentants. Lors d'un atelier tenu à Katmandou en mai 2016, les Etats membres de l'Association sud-asiatique de coopération régionale ont adopté un plan d'action pour la coopération en matière de migrations de main-d'œuvre. Des représentants d'organisations de travailleurs et d'employeurs ont également soumis leurs contributions.

Amérique latine

151. En 2015, les présidents des Etats parties au MERCOSUR ont signé une Déclaration sociale et du travail révisée qui comprenait une contribution des partenaires sociaux⁸⁸. L'article 2 invite les Etats parties à promouvoir le dialogue social et le tripartisme en élaborant des politiques dynamiques en matière de travail décent, tandis que l'article 20 est axé sur le dialogue social et le tripartisme, notamment la création de mécanismes efficaces de consultations permanentes entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs⁸⁹.

152. En 2017, la XX^e Conférence interaméricaine des ministères du Travail de l'Organisation des Etats américains a réuni des représentants des autorités du travail, d'organisations de travailleurs et d'employeurs et d'organisations internationales pour débattre de l'avenir du travail, de la mise en œuvre de l'objectif 8 des ODD, de l'égalité hommes-femmes et des droits des travailleurs et pour parvenir à un consensus dans ces domaines. La Déclaration de Bridgetown de 2017, adoptée lors de la conférence, a reconnu que le dialogue social constitue un instrument essentiel pour mener à bien des partenariats stratégiques et permanents ainsi qu'un mécanisme de base pour la prévention et la résolution des problèmes liés au travail.

⁸⁵ BIT: *Strengthening social dialogue for inclusive and sustainable growth*, note de travail pour le débat spécial en séance plénière, 16^e Réunion régionale pour l'Asie et le Pacifique, paragr. 24 (Bali, Indonésie, déc. 2016) (en anglais uniquement).

⁸⁶ BIT: *ASEAN TRIANGLE Project: First Joint Meeting of the ASEAN Confederation of Employers and the ASEAN Trade Union Council*, Conclusions et recommandations (Bangkok, 8-9 mars 2016) (en anglais uniquement).

⁸⁷ Voir «[First ACE-ATUC dialogue inks joint actions to protect migrant workers](#)» (en anglais uniquement).

⁸⁸ I. Da Costa: *Cross-border social dialogue and industrial relations: Recent trends and issues*, non publié.

⁸⁹ Voir «[Social and Labor Declaration of MERCOSUR](#)» (en anglais uniquement).

Amérique du Nord

153. En mars 2017, le gouvernement des Etats-Unis a fait part de son intention de renégocier l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) afin de mettre les dispositions relatives au travail en conformité avec les accords de conditionnalité sociale joints à tous les accords commerciaux des Etats-Unis conclus depuis la signature de l'ALENA. Les cas de liberté syndicale constituent l'essentiel des plaintes relatives au travail liées à l'ALENA pour les trois pays signataires – Canada, Etats-Unis et Mexique – et les obstacles à l'enregistrement des syndicats ont toujours été le principal objet des plaintes dans le processus de l'ALENA. Cependant, en vertu des accords en vigueur pour le règlement des différends, ces cas ont uniquement fait l'objet de consultations ministérielles par l'intermédiaire de l'ALENA, sans recours à l'arbitrage ni sanctions ⁹⁰.

Afrique

154. L'Afrique détient le plus grand nombre de communautés économiques régionales visant à une intégration. Sur les huit communautés reconnues par l'Union africaine, plusieurs ont tenté d'ajouter une dimension sociale pour compléter la composante économique, notamment l'UEMOA, la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), la SADC et la Communauté d'Afrique de l'Est (CAE). L'UEMOA, par exemple, a défini le dialogue social comme un mécanisme important pour la promotion de la paix sociale et la sécurité. En conséquence, les Etats Membres ont été invités à prendre des mesures visant à renforcer le dialogue social, en établissant des mécanismes et des institutions pour une coopération et une consultation entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux ou en consolidant ceux qui existaient déjà.

Accords de libre-échange

155. Les accords de libre-échange bilatéraux comprennent de plus en plus souvent des clauses relatives au travail. Les dispositions relatives au travail sont particulièrement courantes dans les accords de libre-échange signés récemment par les Etats-Unis, le Canada et l'UE. En décembre 2015, 76 accords commerciaux (couvrant 135 économies) comportant des dispositions relatives au travail étaient en place, dont près de la moitié avaient été conclus après 2008. Plus de 80 pour cent des accords qui sont entrés en vigueur entre 2013 et 2015 contenaient des dispositions relatives au travail.

156. Parmi les aspects positifs, une étude réalisée par le BIT a montré que la plupart des pays qui étaient parties à des accords de libre-échange en décembre 2015 avaient mis en place des structures consultatives permanentes, à participation fixe et dotées de mécanismes inclusifs faisant participer la société civile, notamment les syndicats et le grand public («les parties prenantes»); ces structures s'appuyaient parfois sur la participation du BIT, comme dans le cas de l'accord de libre-échange conclu en 2013 entre l'UE, la Colombie et le Pérou ⁹¹. Quant aux aspects négatifs, l'étude révélait que, dans la pratique, nombre de ces mécanismes consultatifs n'avaient que peu d'effet et que la plupart des parties prenantes étaient peu satisfaites de la transparence ou de la responsabilité du gouvernement à l'égard de la société civile et du public.

⁹⁰ K.A. Nolan García: «[Labor rights under NAFTA: A potential renegotiation](#)» dans *Forbes* (8 mai 2017) (en anglais uniquement).

⁹¹ BIT: *Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements, Studies on Growth with Equity* (Genève, 2016) (en anglais uniquement). Pour un résumé en français, voir: *L'évaluation des dispositions relatives au travail, des accords sur le commerce et l'investissement, études sur la croissance et l'équité* (Genève, 2016).

Accords d'investissement internationaux

157. Selon le *Rapport sur l'investissement dans le monde* de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), le nombre d'accords d'investissement internationaux avait augmenté et s'élevait à 3 324 en décembre 2016⁹². La nouvelle génération de ces accords englobe les questions sociales et encourage les investissements responsables: sur les 18 accords signés en 2016, 12 mentionnaient la protection des droits des travailleurs⁹³. Le rapport mettait aussi l'accent sur la Déclaration sur les entreprises multinationales en tant que norme mondiale pour la pertinence des investissements.

2.5.3. Les initiatives volontaires auxquelles participent des entreprises multinationales et des fédérations syndicales internationales

Accords d'entreprise transnationaux

158. Parmi les nombreuses initiatives volontaires des entreprises multinationales visant à promouvoir les politiques des entreprises en matière de responsabilité sociale, à exprimer un attachement à des principes internationaux, à surveiller les chaînes d'approvisionnement et à résoudre les conflits du travail, les accords d'entreprise transnationaux – en particulier les accords-cadres internationaux (ACI) négociés entre les multinationales et les fédérations syndicales internationales – sont de loin les outils du dialogue social transnational les plus aboutis. Les ACI contiennent généralement des engagements à respecter les principes concernant les droits fondamentaux, renvoient aux conventions fondamentales de l'OIT et comprennent des mécanismes de participation des syndicats destinés à examiner la mise en œuvre desdits accords. Ils contiennent aussi des clauses visant à faciliter l'organisation des travailleurs et les négociations collectives dans l'ensemble de la chaîne de valeur des entreprises multinationales. Ils font en outre de plus en plus souvent référence à la Déclaration sur les entreprises multinationales.

159. En 2016, on comptait 115 ACI⁹⁴, concernant une toute petite part des quelque 80 000 entreprises multinationales. Les multinationales qui ont signé des ACI avec des fédérations syndicales internationales ont leur siège dans 24 pays, principalement en Europe (94) et surtout en Allemagne, en France et en Espagne⁹⁵; 21 multinationales non européennes ont aussi signé un ACI⁹⁶. A ce jour, les accords-cadres internationaux ont été principalement négociés dans des secteurs axés sur les producteurs – métallurgie, bâtiment, secteurs de l'alimentation et des services –, 5 seulement ayant été négociés dans le secteur de l'habillement et du vêtement, qui est axé sur les acheteurs.

160. Il est difficile d'évaluer l'efficacité des ACI en matière de réduction des déficits de travail décent dans l'ensemble des chaînes de valeur des entreprises multinationales à cause de la rareté générale des données. Un examen de 29 études de cas d'ACI conclus avant 2015 a mis en lumière l'effet limité de ces accords sur les fournisseurs et les sous-traitants en raison des problèmes que pose la surveillance. Les bonnes pratiques

⁹² CNUCED: *World Investment Report 2017: Investment and the digital economy*, p. xii. Aperçu en français: *Rapport sur l'investissement dans le monde 2017: l'investissement et l'économie numérique* (Genève, 2017).

⁹³ *Ibid.*, p. 119.

⁹⁴ F. Hadwiger: «Contracting international employee participation: Global framework agreements», thèse de doctorat, p. 43 (à paraître).

⁹⁵ *Ibid.*

⁹⁶ En Afrique du Sud (3), en Australie (1), au Brésil (4), au Canada (1), aux Etats-Unis (4), en Indonésie (2), au Japon (3), en Nouvelle-Zélande (1), au Qatar (1) et dans la Fédération de Russie (1).

existent néanmoins, comme le montrent certaines études sur le terrain, par exemple, aux Etats-Unis, en République-Unie de Tanzanie et en Turquie ⁹⁷. Les ACI couvrent principalement les activités propres des sociétés, alors que la couverture des fournisseurs et des sous-traitants repose souvent sur un code de conduite et un système de surveillance des entreprises préexistants.

Dialogue et accords sectoriels faisant intervenir plusieurs entreprises

161. A la suite de la catastrophe du Rana Plaza de 2013, au Bangladesh, des négociations réunissant plusieurs entreprises ont abouti à la signature, en mai 2013, de l'Accord sur la sécurité incendie et bâtiments au Bangladesh, qui est un accord-cadre sectoriel contraignant conclu pour cinq ans entre IndustriALL, UNI Global Union et plusieurs entreprises multinationales ayant des installations de production dans ce pays ⁹⁸. Depuis, plus aucun décès n'est survenu à la suite d'un incendie ou de risques électriques ou structurels dans une usine couverte par cet accord, dotée d'un plan d'action en place ou achevé pour remédier aux lacunes en matière de SST. Cependant, en avril 2017, la majorité des usines étaient en retard dans leur plan d'action, ce qui indique que des efforts plus soutenus doivent être faits. En octobre 2017, près de 50 enseignes recourant aux services de 1 173 usines de prêt-à-porter s'étaient engagées à signer un nouvel accord triennal avec IndustriALL et UNI Global Union ⁹⁹. Si le premier accord couvrait des installations de confection de prêt-à-porter, l'accord révisé permet d'inclure les fournisseurs qui fabriquent du linge de maison, des fils, des tissus et des produits connexes ¹⁰⁰.

⁹⁷ F. Hadwiger: *Accords-cadres mondiaux: Atteindre le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, document d'information, pp. 47 et 48 (Genève, BIT, 2015).

⁹⁸ BIT: *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondial*, rapport IV, Conférence internationale du Travail, 105^e session, paragr. 164 à 166 (Genève, 2016).

⁹⁹ IndustriALL: «Les principales enseignes de la mode se joignent aux syndicats pour signer le nouvel Accord sur les mesures de sécurité ayant trait aux incendies et aux bâtiments au Bangladesh» (29 juin 2017).

¹⁰⁰ IndustriALL: «Les syndicats mondiaux exhortent davantage de marques à signer le nouvel Accord du Bangladesh» (9 oct. 2017).

Chapitre 3

L'action menée par le BIT en matière de dialogue social: répondre aux réalités et besoins divers des mandants

3.1. Contexte

162. Le présent chapitre rend compte, en présentant des exemples, de l'action menée par le BIT pour aider les mandants à surmonter les difficultés que posent le dialogue social et le tripartisme à tous les niveaux et à tirer parti des possibilités qu'ils offrent, conformément au plan d'action sur le dialogue social pour 2014-2017. Il s'appuie sur les rapports sur l'exécution du programme de l'OIT établis depuis 2013 et sur le rapport, élaboré en 2017 par EVAL, sur les conclusions d'une étude de synthèse des interventions en matière de dialogue social menées par le BIT de 2013 à 2016 ¹.

3.2. Soutien aux acteurs clés du dialogue social

163. Le BIT s'attache en particulier à renforcer les capacités de ses mandants dans tous les domaines du dialogue social. Il s'agit notamment de faire mieux connaître les avantages que présente le dialogue social en tant qu'outil de gouvernance, de renforcer les capacités institutionnelles des mandants de prendre part efficacement au dialogue social et à l'élaboration des politiques, d'offrir les cours de formation nécessaires et de développer les structures existantes qui garantissent la tenue de négociations collectives et le respect du droit du travail. Ce renforcement des capacités occupe une place centrale dans de nombreux programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et projets de coopération pour le développement – principaux outils de la prestation de services assurée par le BIT au niveau des pays.

3.2.1. Les administrations du travail

164. Depuis 2013, les conseils stratégiques, les services techniques et les activités de renforcement des capacités proposés par le BIT ont notamment pour objectif d'accroître l'efficacité et l'efficience des administrations publiques, par exemple en introduisant de nouvelles méthodes de gestion, en renforçant l'appréciation des résultats ou en améliorant l'évaluation des politiques. Le Bureau a aussi établi et entretenu des liens avec des écoles d'administration publique et d'autres établissements universitaires. Depuis 2013, trois ateliers interrégionaux sur l'administration du travail ont réuni des praticiens du travail, des universitaires et des spécialistes du BIT. Les résultats de ces ateliers ont servi à étayer

¹ BIT: *Social dialogue interventions: What works and why? Lessons learned from a synthesis review 2013-2016* (Genève, 2017) (en anglais uniquement).

les conseils stratégiques et les actions de sensibilisation présentés dans les forums mondiaux, régionaux et nationaux et à diffuser des connaissances.

165. Entre 2013 et 2017, une assistance spécifique a été fournie à un certain nombre de pays et territoires sur la base d'une évaluation approfondie des capacités de leur administration du travail. Il a ensuite été convenu avec les gouvernements concernés de mettre en œuvre les recommandations issues des évaluations (généralement en tenant compte aussi du point de vue des organisations d'employeurs et de travailleurs) en formulant des plans d'action à cette fin. Au cours de la même période, des évaluations détaillées ont été conçues et mises en œuvre en Afrique du Sud, en Arabie saoudite, au Botswana, en Grèce, au Lesotho, au Malawi, en Mauritanie, à Oman, en Ouganda et dans le territoire palestinien occupé, et une étude approfondie sur l'administration du travail a été menée au Japon.

166. En 2016 et 2017, les mandants tripartites de plusieurs pays et territoires ont bénéficié de l'assistance du BIT pour élaborer des stratégies nationales visant à améliorer le respect du droit du travail sur le lieu de travail et à créer des environnements de travail sûrs et productifs, notamment par l'intermédiaire de réformes du droit du travail (Guyana, territoire palestinien occupé et Ukraine), par l'adoption de politiques ou de profils nationaux en matière de SST (Grenade et Samoa) et par le renforcement de l'inspection et de l'administration du travail (Bangladesh et Colombie).

3.2.2. Les organisations d'employeurs

167. Des organisations d'employeurs représentatives et fortes qui font entendre le point de vue des entreprises dans le dialogue concernant les politiques à mettre en œuvre sont essentielles à un dialogue social efficace. ACT/EMP a joué un rôle de premier plan dans le renforcement des capacités techniques et institutionnelles des organisations d'employeurs afin que celles-ci puissent prendre part au dialogue social et influencer sur les politiques, compte tenu de leurs besoins et de leurs priorités stratégiques.

168. Depuis 2012, l'instrument d'évaluation pour un environnement favorable aux entreprises durables (EASE), qui est l'outil d'analyse et d'élaboration des politiques de l'OIT, est de plus en plus utilisé par les organisations d'employeurs pour analyser la conjoncture économique et élaborer des programmes ou des propositions au niveau national². A la suite des évaluations de l'EASE, des organisations d'employeurs ont adopté des programmes d'action pour les entreprises afin de nouer avec les gouvernements, et parfois les syndicats, un dialogue portant sur des mesures visant à promouvoir la croissance et l'emploi. L'outil EASE a été utilisé dans plus de 40 pays de toutes les régions. Selon une étude récente, il a donné lieu à des changements positifs, notamment à la tenue d'un dialogue plus structuré sur l'action à mener avec les gouvernements locaux et les syndicats et à l'adoption de nouvelles lois ou à la révision de lois existantes dans un certain nombre de pays³.

169. Le Bureau a continué en 2014 et 2015 à aider les organisations d'employeurs à mettre au point et à déployer des outils pour aider leurs membres à résoudre les problèmes d'emploi et de relations professionnelles dans des pays tels que l'ex-République yougoslave de Macédoine, l'Inde, le Maroc, le Népal et les Philippines.

² Voir <http://www.ilo.org/empent/units/boosting-employment-through-small-enterprise-development/ease/lang-en/index.htm> (en anglais uniquement).

³ BIT: *Examen du programme pour un environnement favorable aux entreprises durables (programme EASE)* (Genève, à paraître en 2018).

170. Le Bureau a fourni des conseils techniques aux organisations d'employeurs prenant part à la réforme du droit du travail, a procédé à des travaux de recherche intéressant ces organisations et leur a apporté un appui en matière de capacités de communication, notamment en Jordanie, au Malawi, à Sri Lanka et dans le territoire palestinien occupé. La Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam participe à un vaste processus de réforme du droit du travail, dont le catalyseur a été la présence dans des accords commerciaux de dispositions prévoyant des modifications essentielles de la législation nationale dans des domaines régis par des normes fondamentales du travail. Avec le soutien du BIT, des organisations d'employeurs ont mis en place un groupe de travail sur la promotion d'entreprises durables et responsables dans le secteur de la fabrication d'articles de sport à Sialkot, au Pakistan, et un groupe de travail sur la promotion de pratiques de travail socialement responsables dans le secteur de l'électronique au Viet Nam, afin de promouvoir le travail décent dans ces secteurs grâce à un dialogue social amélioré faisant intervenir marques et acheteurs. Les organisations d'employeurs s'efforcent d'aider leurs membres à se conformer à la législation et à la réglementation du travail. De nombreuses organisations d'employeurs, avec le soutien du BIT, ont élaboré et mis en œuvre des services, des outils et des ressources visant à faire mieux comprendre et appliquer les exigences légales concernant les entreprises, y compris les relations d'emploi individuelles ou collectives. Ont ainsi été établis un nouveau service de formation et un guide à l'intention des employeurs en République démocratique populaire lao, une stratégie de sensibilisation à la révision du Code du travail à Saint-Kitts-et-Nevis et un recueil de la législation du travail des Etats membres de la SADC.

171. Dans le domaine de la politique salariale aussi, des organisations d'employeurs ont sollicité l'appui du BIT pour renforcer leur capacité d'analyse afin d'engager le dialogue et d'influer sur les politiques, notamment au Cambodge, en Chine, en Jordanie et à Sri Lanka.

172. Des organisations d'employeurs ont jugé hautement prioritaire le dialogue social avec le gouvernement, les organisations de travailleurs et d'autres parties prenantes en ce qui concerne la politique en matière de développement des compétences. Le BIT les a aidées à recueillir des données sur les besoins en matière de compétences aux niveaux national et sectoriel et à analyser ces données, notamment en vue de l'élaboration d'un cadre d'action pour le développement des compétences à Oman et aux Philippines.

173. En partenariat avec l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et le Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin), un module de formation destiné aux organisations d'employeurs portant sur le renforcement de la participation des employeurs aux débats sur la politique de protection sociale a été lancé en 2015.

3.2.3. Les organisations de travailleurs

174. Le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) du BIT a apporté un appui à des organisations de travailleurs par l'intermédiaire de conseils techniques et de la mise en œuvre de projets de coopération pour le développement.

175. Des organisations de travailleurs ont bénéficié d'une assistance pour la promotion de normes internationales du travail et de la Déclaration sur les entreprises multinationales en tant que pierre angulaire du dialogue social, notamment en ce qui concerne la ratification et l'application correcte des conventions n^{os} 87 et 98. En Europe et en Asie centrale, grâce à des campagnes syndicales couronnées de succès et à l'assistance technique du BIT, l'Ouzbékistan a ratifié la convention n^o 87 en 2016, de sorte que les huit conventions fondamentales sont à présent toutes ratifiées dans la région. En Afrique, des activités liées aux normes internationales du travail ont été menées dans des pays

comme le Mozambique et la Zambie. En Asie et dans le Pacifique, le BIT a appuyé des campagnes syndicales visant à faire ratifier et mettre en œuvre les conventions fondamentales du travail et à promouvoir l'application des lois nationales et des normes internationales du travail en Inde, en Malaisie, au Népal, en Thaïlande et au Viet Nam ⁴.

176. ACTRAV a contribué à mobiliser l'appui de travailleurs et à recueillir des contributions en vue de l'adoption de normes internationales du travail, telles que la recommandation n° 204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, adoptée en juin 2015. Il a aussi soutenu la participation d'organisations de travailleurs à des conférences et tables rondes sur l'avenir du travail dans de nombreux pays.

177. Les activités de production et de diffusion de connaissances dans les domaines des relations professionnelles et du règlement des conflits du travail ont mis l'accent sur les organisations de travailleurs dans des pays tels que l'Afrique du Sud, le Botswana, le Kazakhstan et la Fédération de Russie. Au Botswana, une étude sur les forces et les faiblesses du dialogue social a été menée, sur laquelle la Fédération syndicale du Botswana s'est appuyée pour élaborer un exposé de sa position. Le Congrès des syndicats de Namibie a commandé une étude similaire pour la Namibie, qui a donné lieu à une prise de position conjointe des travailleurs et des employeurs sur l'état du dialogue social.

178. Des conseils stratégiques et des services techniques ont été fournis à des syndicats dans le cadre de conseils tripartites récemment créés, par exemple en Azerbaïdjan et en Géorgie. En réponse aux besoins exprimés par des organisations de travailleurs, le BIT a soutenu le renforcement des capacités dans plusieurs domaines, notamment dans des pays qui entreprenaient d'importantes réformes du droit du travail. Au Pérou, le Bureau a appuyé le programme d'action sur la promotion du dialogue social dans le secteur des services publics, qui a été lancé en 2011 et, en 2015, les parties ont mené conjointement des travaux de recherche sur la mise en œuvre de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, en vue de déterminer l'ampleur de l'emploi des femmes et des écarts de rémunération dans le secteur.

179. Dans différents pays, des formations dans divers domaines d'intérêt ont été dispensées à des organisations de travailleurs, qui ont aussi bénéficié d'un soutien adapté à leurs besoins dans le domaine des relations professionnelles. Le BIT a aussi appuyé le renforcement des capacités d'organisations de travailleurs en matière de recherche et d'élaboration des politiques, en partenariat avec des organismes de recherche liés au monde du travail, renforçant ainsi les capacités dans le domaine du dialogue social.

3.3. Les réformes de la législation du travail et la prévention et le règlement des conflits

3.3.1. Les services consultatifs en matière de droit du travail

180. Entre 2014 et 2017, le Bureau a fourni des services consultatifs en matière de réforme du droit du travail, portant sur les relations professionnelles et la négociation collective dans 25 pays et territoires, et sur le dialogue social tripartite dans 7 pays. Il gère aussi la base de données sur les législations de protection de l'emploi (EPLex), qui contient des

⁴ Voir BIT: *Trade Unions for Social Justice: Independent evaluation of outcome 10: Workers have strong, independent and representative organizations* (Genève, 19 nov. 2014) (en anglais uniquement).

informations sur les lois de quelque 95 pays relatives à la cessation d'emploi⁵. Les données stockées dans l'EPLex sont utilisées pour donner aux Etats Membres des conseils fondés sur une comparaison des législations du travail et fournissent la matière première de recherches réalisées par le BIT et d'autres organisations. Entre 2013 et 2017, quatre documents contenant des informations tirées de la base de données ont été publiés: un sur la réglementation des licenciements collectifs, deux sur les méthodes permettant de mesurer la solidité relative de la législation sur la protection de l'emploi et un sur la prévalence et la réglementation des contrats à durée déterminée.

181. Les travaux de recherche que le Bureau a menés sur la contribution du droit du travail à la réduction de la pauvreté et au développement économique et humain ont donné lieu à la publication d'un ouvrage sur le sujet⁶. Ces travaux sont en train d'être adaptés afin que le Bureau puisse les exploiter dans la pratique. En outre, le Bureau s'emploie à élaborer un ensemble d'outils sur la réforme du droit du travail pour orienter l'appui qu'il apporte dans ce domaine. Il mène également des travaux de recherche sur le droit comparé et la pratique en ce qui concerne la réglementation des relations d'emploi et son évolution dans certaines juridictions en réaction notamment au développement des formes atypiques d'emploi⁷. D'autres travaux portant sur les agences d'emploi privées et la réglementation des licenciements collectifs sont en cours.

3.3.2. La prévention et le règlement des conflits

182. Entre 2014 et 2017, le Bureau a fourni des conseils techniques sur le renforcement de la structure ou du fonctionnement des systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail dans 38 pays. Le Centre de Turin a dispensé des cours de certification sur les compétences en matière de conciliation et de médiation à 42 participants venant de 18 pays. Il a également dispensé une formation sur place dans 5 pays. Le Bureau a renforcé ses partenariats avec des organismes de règlement des différends qui l'ont aidé à fournir des conseils techniques ou à renforcer les capacités dans 6 pays. Ces organismes ont également contribué au cours annuel du Centre de Turin sur la mise en place de systèmes efficaces de prévention et de règlement des conflits du travail. Entre 2014 et 2017, ce cours a réuni des participants venant de 24 pays⁸.

183. Le Bureau a appuyé la mise en place de plates-formes d'échange de connaissances et de pratiques au niveau sous-régional, qui ont offert aux mandants la possibilité de discuter d'intérêts et de problèmes communs. Un réseau d'agences pour le règlement pacifique des conflits du travail couvrant neuf pays d'Europe centrale et orientale a été constitué en 2016. Un réseau similaire a été mis en place pour les pays de la SADC en 2017.

184. Les travaux de recherche du Bureau portent à croire que la conception et le fonctionnement de systèmes de règlement des conflits individuels du travail pâtissent peut-être de l'absence d'instrument unique de l'OIT établissant des principes cohérents et complets pour les systèmes de règlement des conflits du travail. Certains principes

⁵ Voir http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.home?p_lang=fr.

⁶ S. Marshall et C. Fenwick (dir. de publ.): *Labour regulation and development: Socio-legal perspectives* (BIT et Edward Elgar, 2016) (en anglais uniquement).

⁷ BIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Genève, 2016) (en anglais uniquement). Pour les principales conclusions et recommandations en français, voir: *L'emploi atypique dans le monde: Identifier les défis, ouvrir des perspectives*.

⁸ La publication du Centre international de formation de l'OIT, Turin, intitulée *Systèmes de résolution des conflits du travail: Lignes directrices pour une performance accrue* (qui est disponible dans 12 langues) a fourni le cadre nécessaire pour le cours.

concernant les mécanismes de règlement des conflits collectifs, les inspections du travail et les mécanismes de réclamation sur le lieu de travail figurent dans des instruments ou sont traités par des organes de contrôle de l'OIT. Cela étant, il faut consulter différents instruments pour trouver ces orientations, qui souffrent en outre d'un manque de clarté.

185. Les résultats des travaux de recherche apportent des éléments utiles aux services consultatifs techniques dans des pays tels que l'Albanie, la Chine, les Emirats arabes unis, le Monténégro et la République-Unie de Tanzanie. Des travaux ont également porté sur l'analyse de l'évolution, à l'échelle mondiale, de la promotion de l'accès à la justice dans le contexte des ODD et ont examiné les principes qu'il serait possible de formuler à partir du corpus existant de normes internationales du travail. Des projets de principes directeurs sont en cours d'élaboration sur cette base.

3.4. Le dialogue social tripartite au plus haut niveau

186. Entre 2014 et 2017, conformément au plan d'action sur le dialogue social, le Bureau a entrepris un certain nombre d'activités visant à aider les Etats Membres à utiliser et renforcer les institutions et processus du dialogue social au plus haut niveau. Il s'est notamment employé à produire et à partager des connaissances grâce à la mise au point d'instruments stratégiques et d'outils d'analyse et de formation, à renforcer les capacités et à organiser des forums mondiaux et régionaux pour promouvoir l'enseignement mutuel et l'échange de données d'expérience et de bonnes pratiques.

187. Un guide sur le dialogue social tripartite au niveau national, traduit en 7 langues, et un guide sur la recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960⁹, ont été utilisés pour étayer les interventions visant à dispenser des conseils stratégiques et des formations en vue de mettre en place des institutions de coopération tripartite dans 12 pays, ou pour renforcer les capacités et l'incidence des institutions existantes en matière d'élaboration des politiques dans plus de 20 pays et dans 4 groupements régionaux africains – la Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale, l'UEMOA, la CEDEAO et la SADC. En Tunisie, l'appui apporté par le Bureau au processus de dialogue social au niveau national a contribué à l'attribution, en octobre 2015, du prix Nobel de la paix au Quartet du dialogue national tunisien. Les activités du Bureau visant à contribuer à l'élaboration de cadres de dialogue social ont également bénéficié à des Etats fragiles comme la République centrafricaine et Haïti, ainsi qu'à des Etats en situation d'instabilité politique comme le Mali.

188. Une base de données sur les institutions tripartites, élaborée conjointement par le BIT et l'Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires (AICESIS) et couvrant 142 pays, a été mise en ligne en 2016; elle a permis d'étayer les conseils stratégiques et le renforcement des capacités d'organes de dialogue social à l'échelle nationale¹⁰. Cette base de données s'appuie sur le recueil de lois et règlements concernant les institutions tripartites et contient des informations de fond sur l'organisation de ces organes et leurs principales compétences et réalisations.

189. Dans le cadre d'un projet financé par l'UE, un examen par les pairs du fonctionnement des conseils économiques et sociaux dans les Balkans occidentaux a été

⁹ BIT: *Le dialogue social tripartite au niveau national: Guide de l'OIT pour une meilleure gouvernance* (Genève, 2013); et BIT: *Voice Matters: Consultation (Industrial and National Levels) Recommendation, 1960 (No. 113)* (Genève, 2017) (en anglais uniquement).

¹⁰ Voir <http://www.aicesis.org/database/>.

réalisé pour 2016 et 2017, et les organes tripartites concernés se sont engagés à mettre en œuvre des mesures visant à renforcer leur influence sur l'élaboration des politiques.

190. Le Bureau a continué d'aider les mandants à établir des cadres du dialogue social tripartite et à améliorer les cadres existants, notamment en encourageant la ratification et l'application effective de la convention n° 144 et de la recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976. En juillet 2017, la convention n° 144 avait été ratifiée par 139 pays, dont 6 avaient procédé à cette ratification après la discussion récurrente sur le dialogue social tenue à la 102^e session (2013) de la Conférence. En 2017, le Bureau a renforcé ses activités de promotion en vue de la ratification universelle de cette convention d'ici à 2019, en temps voulu pour le centenaire de l'OIT ¹¹.

191. Bien que la quasi-totalité des Etats Membres de l'OIT aient mis en place des cadres institutionnels pour une coopération au plus haut niveau aux niveaux national ou sectoriel, des questions se posent toujours quant à l'efficacité de bon nombre de ces cadres. Depuis 2013, certains gouvernements ont agi unilatéralement pour réformer les retraites, le marché du travail et les politiques macroéconomiques, ainsi que les cadres juridiques des relations professionnelles. Dans plusieurs pays, en particulier dans des pays d'Afrique et d'Amérique latine frappés par la crise, les institutions tripartites ont eu du mal à apaiser les tensions et à prévenir les principaux conflits du travail qui ont éclaté dans des services publics tels que l'éducation et les soins de santé. D'autres pays, comme la Grèce, ont poursuivi le dialogue et demandé au BIT d'apporter son concours (encadré 3.1).

Encadré 3.1

L'action menée par l'OIT en Grèce en vue de promouvoir le dialogue social durant les ajustements structurels

Depuis 2010, la Grèce est dans une situation politique, sociale et économique difficile. Après la crise de la dette et conformément aux conditions fixées par les créanciers du pays (la troïka constituée de la Commission européenne, de la Banque centrale européenne et du Fonds monétaire international (FMI)) en échange d'un sauvetage financier, plusieurs aspects de la législation du pays en matière de protection de l'emploi, du cadre des négociations collectives et des relations professionnelles ont été modifiés, réduisant brutalement l'espace du dialogue social.

Prenant acte des observations cumulées formulées depuis 2011 par les organes de contrôle de l'OIT, qui appelaient à un dialogue social permanent et intensif sur les réformes du travail en Grèce, ainsi que des demandes du gouvernement grec, le Bureau a fourni une assistance technique et des conseils stratégiques détaillés qui ont abouti à:

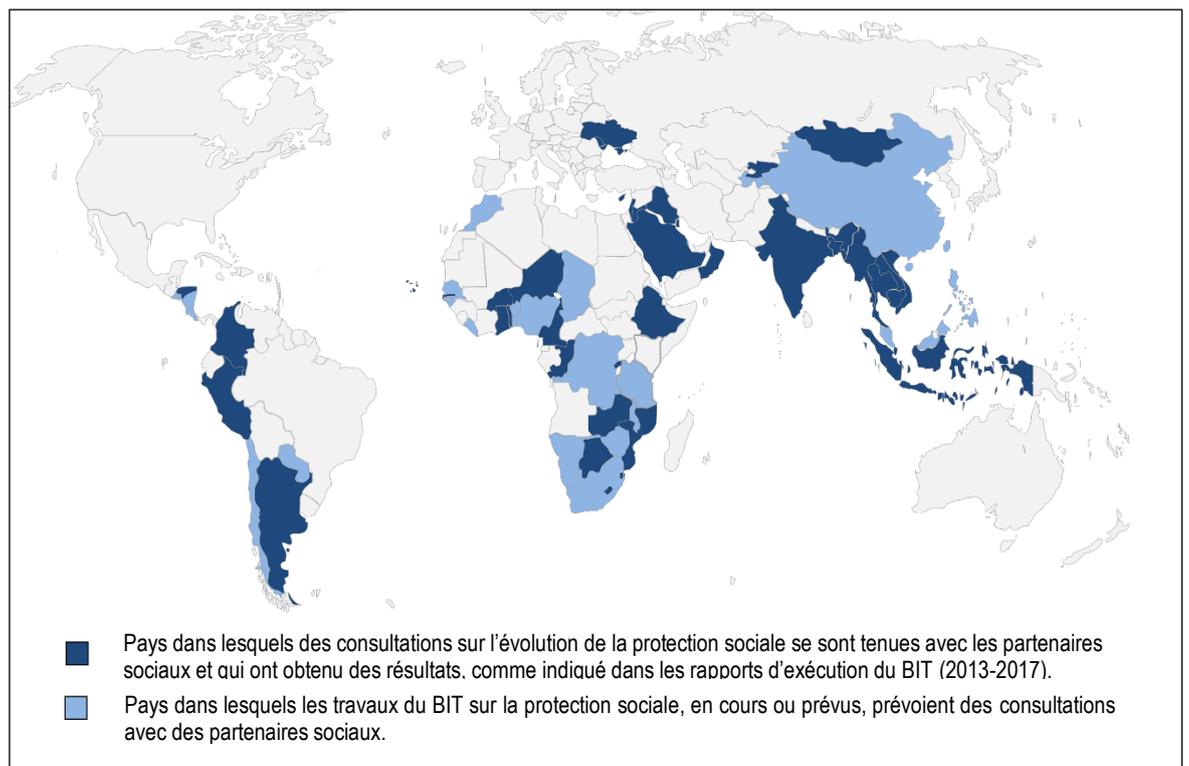
- un accord tripartite sur les réformes du droit du travail (facilité par le Directeur général de l'OIT) conclu en septembre 2014;
- un accord sur les moyens d'améliorer le paysage du dialogue social, conclu en décembre 2015 entre les cinq principales organisations d'employeurs et de travailleurs;
- un accord tripartite sur une feuille de route visant à traiter le problème du travail informel conformément à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, et à renforcer l'inspection du travail, par l'intermédiaire d'un projet financé par l'OIT et l'UE en 2015.

De 2013 à 2016, un attaché de liaison de l'OIT pour Chypre et la Grèce, basé à Athènes, a facilité la fourniture de conseils et d'assistance par le BIT sur le terrain.

¹¹ Voir BIT: *Towards the universal ratification of Convention No. 144 on Tripartite Consultation by the ILO centenary in 2019* (Genève, 2017) (en anglais uniquement).

192. Le Bureau a fourni un appui technique et des conseils stratégiques aux mandants tripartites pour les aider à élaborer des stratégies nationales et sectorielles qui renforcent le dialogue social au plus haut niveau pendant les réformes du droit du travail (par exemple au Guyana et en Ukraine); à s'attaquer au travail dans l'économie informelle et à organiser les travailleurs difficiles à syndiquer ou les travailleurs atypiques (au Burkina Faso et au Mexique), et à préparer la ratification des instruments de l'OIT relatifs à la liberté d'association et de négociation collective (en Iraq et à Oman). En Tunisie, la deuxième phase (2014-2017) d'un projet global financé par la Norvège a consisté à appuyer les réformes portant sur le développement régional, la politique de l'emploi et la protection sociale, tandis qu'une troisième phase (à partir de 2017) vise à renforcer le fonctionnement du Conseil national pour le dialogue social (créé dans le cadre du contrat social de 2013). Dans le cadre des mesures visant à intégrer le dialogue social dans l'appui technique apporté aux Etats Membres, la méthode de concertation nationale fondée sur des évaluations, qui a été mise au point par le BIT et approuvée par diverses institutions des Nations Unies, favorise l'élaboration, moyennant une participation tripartite, de stratégies et de réformes concernant la protection sociale. Elle contribue à garantir un degré approprié de volonté politique et de consensus social de façon à aboutir à des réformes plus durables et adéquates conformes à la cible 1.3 des ODD, qui consiste à mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, y compris des socles de protection sociale, et faire en sorte que, d'ici à 2030, une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficient.

Figure 3.1. Faits nouveaux dans la protection sociale avec la participation des partenaires sociaux, 2013-2017



Source: Département de la protection sociale du BIT.

193. Dans la plupart des cas, l'action du BIT a été complétée par des activités de renforcement des capacités tenant compte des questions de genre et ciblant les organisations d'employeurs ou de travailleurs séparément ou dans des cadres tripartites, souvent par région ou par langue.

194. Depuis 2013, le Bureau a encore intensifié ses activités de recherche et de production de connaissances ainsi que ses efforts de diffusion des connaissances par l'intermédiaire d'ouvrages, de guides, d'outils stratégiques et de sites Web, notamment dans des domaines thématiques clés ayant trait au dialogue social, tels que l'incidence de la crise économique sur les relations professionnelles en Irlande et en Europe du Sud (2014); le dialogue social dans l'économie rurale (2015); le dialogue social dans un contexte d'après crise dans l'UE-28 (2017); le dialogue social et la transition vers l'économie formelle (2017); les entreprises multinationales et les institutions de dialogue social au niveau national (2017); les nouveaux défis et enjeux du dialogue social (2017); et l'analyse des atouts du dialogue social au plan économique (2017).

195. Le renforcement des partenariats avec l'AICESIS a abouti à la tenue, chaque année, de quatre réunions mondiales visant à renforcer le rôle joué par les institutions de dialogue social au niveau national et leur incidence sur des questions liées au travail décent. En 2017, les représentants de 37 conseils économiques et sociaux et autres institutions similaires se sont réunis à Athènes pour examiner le rôle joué par le dialogue social dans la détermination de l'avenir du travail et ont adopté une déclaration par laquelle ils se sont engagés à faire face aux difficultés et à saisir les possibilités qui se font jour dans ce domaine.

196. Deux académies sur le dialogue social et les relations professionnelles, organisées par le Centre de Turin en 2014 et 2016, ont réuni 150 participants venant de 68 pays. Le Centre de Turin a aussi intégré le dialogue social et le tripartisme dans d'autres académies qu'il a tenues sur la sécurité sociale, le genre, les migrations et l'emploi.

197. Les partenariats avec des institutions de l'UE (notamment Eurofound et la Commission européenne) ont donné lieu à des activités conjointes visant à renforcer les capacités des acteurs et des institutions du dialogue social au niveau national afin d'élargir leur base de connaissances et de faciliter les dialogues stratégiques ¹².

198. En 2016 et 2017, 113 Etats Membres de l'OIT ont pris part à des dialogues tripartites aux niveaux national ou supranational sur l'avenir du travail, pour l'essentiel structurés autour des quatre thèmes suivants: travail et société, des emplois décents pour tous, organisation du travail et de la production, et gouvernance du travail.

3.5. Le dialogue social bipartite

199. Depuis 2013, il y a eu 16 nouvelles ratifications des conventions relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective (tableau 3.1), essentiellement grâce aux activités de promotion menées par le Bureau.

¹² Voir K. Papadakis et Y. Ghellab (dir. de publ.): *The governance of policy reforms in southern Europe and Ireland: Social dialogue actors and institutions in times of crisis* (Genève, BIT, 2014); I. Guardiancich et O. Molina (dir. de publ.): *Talking through the crisis: Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries* (Genève, BIT, 2017).

Tableau 3.1. Ratification des conventions de l'OIT relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective depuis 2013

Convention n° 87	Convention n° 98	Convention n° 151	Convention n° 154
République des Maldives, Ouzbékistan et Somalie	Canada, République des Maldives et Somalie	Bosnie-Herzégovine, Fédération de Russie, Maroc, Philippines, ex-République yougoslave de Macédoine et Tunisie	Bosnie-Herzégovine, ex-République yougoslave de Macédoine, République tchèque et Tunisie

200. En plus des activités de promotion, plusieurs produits et activités d'assistance technique du Bureau ont porté sur les relations professionnelles. Une base de données sur les relations professionnelles (IRData) contenant des données sur le taux de syndicalisation et la couverture de la négociation collective dans 110 pays a été lancée en 2015. Une autre base de données sur les relations professionnelles (IRLex) présentant en résumé les cadres juridiques de 41 Etats Membres a été lancée à titre expérimental en mars 2016. Des travaux de recherche ont été menés sur les tendances et les faits nouveaux observés dans des économies émergentes en vue d'étudier les effets des réformes de la législation du travail sur la négociation collective et sur les relations professionnelles et le travail décent en Grèce et en Roumanie. Un supplément au *Manuel sur la négociation collective et le règlement des différends dans le service public* a en outre été publié.

201. La négociation collective a été intégrée aux interventions en faveur de l'égalité hommes-femmes menées à l'échelle nationale dans des pays d'Amérique du Sud et d'Afrique, notamment par la publication de guides. A l'échelle internationale, une note d'information sur la négociation comme outil d'instauration de l'égalité hommes-femmes et sur le rôle de la négociation collective dans la promotion de l'égalité hommes-femmes a été publiée. Le Bureau a également publié des notes d'information sur les tendances au niveau des taux de couverture de la négociation collective et sur l'amélioration des conditions de travail des travailleurs domestiques.

202. Un guide dédié à la négociation collective a été utilisé à titre expérimental en 2015 au Rwanda et à Sri Lanka, avant d'être publié en décembre 2015. Un nouveau programme de formation fondé sur ce guide a été lancé au Centre de Turin en décembre 2016. Le Centre de Turin a également continué à proposer ses cours de formation sur les techniques de négociation pour le monde du travail, qui ont lieu trois fois par an.

203. Dans le cadre de la campagne visant à promouvoir la ratification et la mise en œuvre des conventions relatives à la négociation collective, un guide annoté sur la convention (n° 154) et sa recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981, intitulé «Promouvoir la négociation collective», a été publié en avril 2015.

204. Le Bureau a également publié des fiches d'information sur la négociation collective, sur la représentativité et la reconnaissance aux fins de la négociation collective, sur des thèmes de la négociation collective et sur l'application des conventions collectives. Il a en outre publié un document de travail et une note d'information sur la coopération sur le lieu de travail, qui examinent les tendances récentes et la relation entre la coopération sur le lieu de travail et d'autres processus de dialogue social.

205. Dans le cadre du programme Better Work, au moins 4 000 évaluations visant à déterminer si les usines respectent les législations nationales du travail et les principes et droits fondamentaux au travail ont été menées entre 2013 et 2017. Le Bureau a continué de travailler avec les dirigeants et les travailleurs des usines pour élaborer des plans d'amélioration puis suivre les progrès accomplis, en plus de proposer des formations et de collaborer avec les bureaux régionaux et les bureaux de pays de l'OIT afin d'aider les

mandants à adopter des mesures qui traitent les causes profondes du non-respect des législations ou principes. Les conseils, services techniques et activités de renforcement des capacités offerts dans le cadre du programme, y compris la collaboration directe avec les mandants dans des pays comme le Bangladesh, le Cambodge, Haïti, l'Indonésie, la Jordanie, le Nicaragua et le Viet Nam, ont mené à la création de comités bipartites sur le lieu de travail. Une évaluation indépendante du programme Better Work, achevée en 2016, a montré qu'un dialogue social de qualité sur le lieu de travail est une composante essentielle qui permet d'améliorer la conformité, les conditions de travail et le bien-être des travailleurs ¹³.

206. Le Bureau a produit des «InfoStories» sur la négociation collective et les formes atypiques d'emploi, un document de travail sur l'économie des plates-formes numériques et une note d'information sur la négociation collective et les formes atypiques d'emploi. Il a aidé les mandants à revoir ou à élaborer des politiques et des mesures fondées sur des données factuelles afin de promouvoir la négociation collective et la coopération sur le lieu de travail dans plus de 18 pays.

207. Des ateliers sur mesure sur le règlement des litiges ont été organisés par le Bureau et par le Centre de Turin au Bangladesh et en Ethiopie en 2017. En Géorgie, 82 représentants des employeurs et des travailleurs ont suivi une formation à Tbilissi et 102 dans d'autres régions, dans le cadre de programmes de formation de trois jours consacrés à la promotion du dialogue sur le lieu de travail en 2016 et 2017.

208. En 2015, le BIT et l'Agence allemande de coopération internationale ont organisé à Bangkok un atelier tripartite régional sur le salaire minimum et la négociation collective dans le secteur de l'habillement en Asie, en vue de diffuser des connaissances parmi les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs et des gouvernements de sept pays asiatiques producteurs de vêtements. Un atelier régional tripartite sur la consultation, la coopération et la négociation collective dans le secteur de l'habillement en Asie a également été organisé conjointement par le BIT et le ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement à Bangkok en 2017. Le Bureau a également pris part à des projets de coopération pour le développement, financés par les gouvernements du Danemark et de la Suède et par une entreprise multinationale suédoise, qui visaient à promouvoir des relations professionnelles de qualité dans les secteurs de l'habillement et du textile au Bangladesh, au Cambodge, en Ethiopie et au Myanmar.

3.6. Le dialogue social transnational

209. Les réunions sectorielles de l'OIT, qui constituent en elles-mêmes une forme de dialogue social transnational, offrent un espace permettant le dialogue social entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs venant de différents Etats Membres sur des questions fondamentales ou nouvelles dans des secteurs donnés. Entre 2013 et 2017, plusieurs réunions sectorielles ont eu lieu, au cours desquelles les mandants de l'OIT sont parvenus à un consensus sur des sujets fondamentaux, notamment des sujets pertinents au regard de la dynamique des chaînes d'approvisionnement et de l'importance du dialogue social transnational ¹⁴. Des points de consensus et des recommandations ont été adoptés par les mandants tripartites sur, par exemple, les salaires

¹³ BIT et SFI: *Progress and potential: How Better Work is improving garment workers' lives and boosting factory competitiveness: A summary of an independent assessment of the Better Work programme* (Genève, 2016) (en anglais uniquement).

¹⁴ Une liste regroupant toutes les activités sectorielles organisées depuis 2013 est disponible à l'adresse suivante: <http://www.ilo.ch/sector/activities/sectoral-meetings/lang--fr/index.htm>.

et le temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure (2014)¹⁵, la sécurité et la santé au travail dans l'industrie du pétrole et du gaz en Afrique subsaharienne (2017)¹⁶, les questions relatives aux pêcheurs migrants¹⁷ et la capacité d'adaptation des entreprises face aux fluctuations de la demande et l'incidence du travail temporaire et autres formes d'emploi dans le secteur de l'électronique (2014)¹⁸.

210. Le texte révisé de la Déclaration sur les entreprises multinationales renforce le dialogue social par-delà les frontières. Les outils opérationnels prévus par la déclaration comprennent à présent une référence directe à la convention n° 144 et offrent davantage d'espace au dialogue entre entreprises et syndicats, qui peut être facilité par le BIT sur demande. La déclaration encourage également les Etats Membres à désigner, sur une base tripartite, des points focaux nationaux chargés de promouvoir au niveau national les principes qu'elle énonce, de stimuler le dialogue social sur des questions se rapportant aux activités des entreprises multinationales et d'organiser des plates-formes de dialogue tripartite élargi pour permettre la discussion entre les mandants tripartites et les entreprises multinationales. Un tel dialogue pourrait inclure le dialogue entre les pays du siège et les pays d'accueil des entreprises multinationales et englober ainsi le volet dialogue social tripartite transnational de cet instrument. Plusieurs Etats Membres de l'OIT ont déjà désigné leurs points focaux nationaux ou sont en passe de le faire.

211. Le Bureau a dispensé aux mandants tripartites et aux entreprises de nombreuses formations sur l'application des principes de la déclaration (y compris dans le cadre de l'apprentissage en ligne). Il a produit des notes d'orientation des politiques et a noué des partenariats sur le renforcement du dialogue social dans le cadre des activités des entreprises multinationales, notamment dans le secteur minier en Zambie, dans le secteur des articles de sport au Pakistan et dans le secteur de l'électronique dans les ZFE au Viet Nam.

212. Au niveau mondial, en 2017, la Conférence internationale du Travail a réaffirmé que le dialogue social était un élément fondamental pour parvenir à une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre¹⁹. Au niveau sous-régional, certaines initiatives visant à ancrer les principes du dialogue social dans la gouvernance des migrations de main-d'œuvre ont inclus le renforcement des capacités des institutions et des partenaires sociaux. Depuis 2013, 4 réunions tripartites mondiales, 55 réunions tripartites régionales ou sous-régionales et 7 réunions tripartites interrégionales sur les migrations de main-d'œuvre ont été organisées avec l'appui de l'OIT.

¹⁵ BIT: *Points de consensus: Forum de dialogue mondial sur les salaires et le temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure* (Genève, 23-25 sept. 2014).

¹⁶ BIT: *Points de consensus: Atelier tripartite pour l'Afrique subsaharienne sur la sécurité et la santé au travail dans l'industrie du pétrole et du gaz* (Maputo, 17-18 mai 2017).

¹⁷ BIT: *Conclusions relatives à la promotion du travail décent pour les pêcheurs migrants: Réunion tripartite sur les questions relatives aux pêcheurs migrants* (Genève, 18-22 sept. 2017).

¹⁸ BIT: *Points de consensus: Forum de dialogue mondial sur la capacité d'adaptation des entreprises face aux fluctuations de la demande et l'incidence du travail temporaire et autres formes d'emploi dans le secteur de l'électronique* (Genève, 9-11 déc. 2014).

¹⁹ BIT: *Résolution concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre*, Conférence internationale du Travail, 106^e session, 2017.

213. Le Bureau a aussi entrepris des travaux de recherche supplémentaires visant à évaluer les dispositions relatives au travail figurant dans des accords sur le commerce et l'investissement, y compris les aspects relatifs au dialogue social ²⁰.

214. Une base de données en ligne sur tous les accords d'entreprise transnationaux conclus entre des entreprises multinationales, des syndicats européens et des fédérations syndicales internationales a été lancée fin 2013 en partenariat avec la Commission européenne; elle contient des informations sur le contenu, le champ d'application et les parties signataires de ces accords ²¹. Deux projets de recherche sur l'origine et l'évolution des accords-cadres internationaux et sur leur efficacité tout au long des chaînes de valeur d'entreprises multinationales choisies ont été lancés en 2016. Les résultats de ces projets doivent être publiés au début et au milieu de l'année 2018.

215. En ce qui concerne le dialogue social entre plusieurs entreprises du même secteur, le Bureau a fourni une assistance technique à des fédérations syndicales internationales, des entreprises internationales, des partenaires sociaux et des administrations du travail pour promouvoir le dialogue social transnational dans la chaîne d'approvisionnement du prêt-à-porter. Il a par exemple apporté un appui aux signataires de l'Accord sur les incendies et la sécurité des bâtiments au Bangladesh lors de la conclusion de cet accord. Il a fourni une assistance technique pour la mise en œuvre de cet accord et a facilité les efforts de coordination avec les mandants nationaux et l'Alliance du Bangladesh. Il a également fourni des conseils techniques visant à soutenir une initiative récente intitulée «Action, collaboration, transformation» qui rassemble plusieurs entreprises multinationales et fédérations syndicales internationales et dont l'objectif est de promouvoir la négociation collective et des salaires décents dans l'industrie de l'habillement et du textile par l'intermédiaire de la négociation collective au niveau sectoriel couplée à des pratiques d'achat ²².

3.7. L'intégration du dialogue social dans les ODD

216. Le dialogue social joue un rôle important dans la recherche d'une cohérence des politiques au sein du système multilatéral et dans la réalisation des objectifs nationaux de développement dans un grand nombre de domaines d'action ²³. Avant 2015, au niveau national, cela se traduisait habituellement par des plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) qui définissaient les cadres stratégiques pour l'appui des Nations Unies et mettaient en lumière les progrès, résultats et objectifs des pays au titre des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD). Depuis 2015, le Programme 2030 et ses objectifs ont fourni un cadre visant à améliorer la cohérence des politiques sociales, économiques et environnementales.

217. Le Programme 2030 invite les Etats à défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs (cible 8.8), en mettant l'accent sur la liberté syndicale et la négociation collective, comme le prévoit l'indicateur 8.8.2; à promouvoir l'état de droit dans l'ordre interne et international et garantir à tous un égal accès à la justice (cible 16.3); à mettre en place des institutions

²⁰ BIT: *Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements*, Studies on Growth with Equity (Genève, 2016) (en anglais uniquement). Pour un résumé en français, voir: *L'évaluation des dispositions relatives au travail, des accords sur le commerce et l'investissement*.

²¹ Voir <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=fr>.

²² Voir <https://actonlivingwages.com> (en anglais uniquement).

²³ BIT: *Travail décent et croissance durable et inclusive: les grands enjeux d'une politique mondiale*, document GB.326/INS/5, Conseil d'administration, 326^e session (Genève, mars 2016).

efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux (cible 16.6); et à faire en sorte que le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation à tous les niveaux caractérisent la prise de décisions (cible 16.7).

3.7.1. Le rôle du dialogue social dans le Programme 2030

218. L'initiative de l'OIT sur l'éradication de la pauvreté a fourni le cadre permettant de conjuguer toutes les activités pertinentes de l'OIT en vue de la réalisation des ODD. Les demandes d'aide adressées à l'OIT ont porté sur le renforcement des capacités tripartites et les grandes orientations concernant les processus nationaux et sur les systèmes de suivi et d'établissement de rapports concernant la mise en œuvre des ODD²⁴. Ces domaines orientent l'élaboration des PPTD pour l'après-2015.

219. Le BIT a fourni une assistance technique pour aider les partenaires sociaux à prendre part aux consultations portant sur les PNUAD et il s'efforce d'aider les équipes de pays des Nations Unies à aligner les PNUAD avec les ODD, en particulier avec l'objectif 8²⁵. Le Bureau et la CSI ont mis en œuvre un projet de recherche conjoint dans le but d'améliorer la base de connaissances sur la contribution du dialogue social à la réalisation des ODD au Ghana, en Indonésie et en Uruguay (en 2016) et sur le rôle joué par le dialogue social dans la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle en Argentine, au Costa Rica et au Kenya (en 2017).

3.7.2. Evaluation des incidences du dialogue social

220. Comme illustré à maintes reprises dans le présent rapport, le dialogue social a lieu principalement au niveau national. Les examens nationaux volontaires de l'état d'avancement de la mise en œuvre des ODD en 2016, présentés par certains Etats Membres au Forum politique annuel de haut niveau des Nations Unies pour le développement durable, sont révélateurs de la manière dont le dialogue social est utilisé dans le cadre du Programme 2030. Le rapport de synthèse sur les examens nationaux volontaires de 2016, qui couvre 22 pays, et le rapport sur les examens menés en 2017, qui couvre 43 pays, montrent que des pays aussi divers que la Chine, l'Égypte, la Finlande, les Philippines, le Samoa et la Suisse ont souligné l'importance d'un engagement multipartite dans la mise en œuvre des ODD²⁶. Il est également apparu que les ODD pouvaient même revitaliser le dialogue social (encadré 3.2). Pourtant, rares sont les pays qui ont évoqué la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs à la phase de conception ou de préparation des examens nationaux volontaires ou à des actions visant à réaliser les ODD²⁷. Néanmoins, les examens nationaux volontaires effectués en Belgique, au Portugal et en Suède en 2017, par exemple, font bien état d'une telle participation.

²⁴ BIT: *L'OIT et le système des Nations Unies pour le développement*, document [GB.329/INS/7](#), Conseil d'administration, 329^e session (Genève, mars 2017).

²⁵ Bureau de la coordination des activités de développement des Nations Unies: Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement 2016, Etude documentaire (New York, nov. 2016) (*2016 United Nations Development Assistance Framework, Desk review* (en anglais uniquement)).

²⁶ Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, Division du développement durable: *Synthesis of Voluntary National Reviews: 2016* (en anglais uniquement). Pour un résumé en français, voir: [Résumés analytiques des examens nationaux volontaires](#). Voir aussi *2017 Voluntary National Reviews: Synthesis Report* (en anglais uniquement).

²⁷ Certains pays, comme l'Allemagne, ont mis en place de tels processus, mais ceux-ci ne sont pas toujours mentionnés dans les examens nationaux volontaires ou les rapports présentés au Forum politique de haut niveau.

Encadré 3.2 **Comment les ODD peuvent revitaliser le dialogue social: le cas du Costa Rica**

Le Costa Rica est un bon exemple de la manière dont le dialogue social peut, dans le cadre des ODD, être un moyen de mettre en œuvre le Programme 2030 mais aussi de revitaliser le dialogue social au niveau national. Le processus de mise en œuvre des ODD dans le pays a servi de plate-forme pour relancer un dialogue social qui, après le référendum controversé d'octobre 2017 sur la ratification de l'Accord de libre-échange avec l'Amérique centrale, semblait s'être interrompu.

Alors qu'au départ les syndicats avaient accueilli avec scepticisme l'invitation du gouvernement à prendre part au processus de mise en œuvre des ODD, les aspects relatifs aux droits de l'homme du Programme 2030 et le processus structuré, fondé sur le consensus, proposé par le gouvernement les ont convaincus. En septembre 2016, un pacte national consacré aux ODD a été signé par les trois branches du gouvernement et des représentants de la société civile, des organisations religieuses et des entreprises, qui se sont engagés à promouvoir et à respecter les ODD, à suivre leur mise en œuvre et à établir des rapports à ce sujet.

Ce pacte national est l'aboutissement d'un processus inclusif et participatif associant les acteurs nationaux. Il répond à l'objectif 17, qui consiste à renforcer les moyens de mise en œuvre du Partenariat mondial pour le développement durable et à le revitaliser, en insistant sur l'importance d'instaurer une collaboration entre les secteurs public et privé au service du développement durable. A cette fin, un nouveau Secrétariat technique des ODD a été créé par décret présidentiel, afin de consolider son mandat et sa structure de gouvernance en se fondant sur une approche multipartite. Une étude récente de l'OIT et de la CSI montre toutefois qu'établir (ou rétablir) le dialogue social n'est que la première étape d'un long processus visant à instaurer un climat de confiance et à garantir la participation continue des partenaires sociaux^{*}.

* Source: R. Cheng Lo: *El diálogo social en la construcción de una estrategia nacional para la transición de la economía informal a la economía formal en Costa Rica* (Le dialogue social dans la construction d'une stratégie nationale au service de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle au Costa Rica) (San José, Costa Rica, oct. 2017), non publié.

221. L'intégration formelle de nombreux éléments de l'Agenda du travail décent dans les objectifs 8 et 16, en particulier, du Programme 2030, ainsi qu'un meilleur alignement des PPTD avec les priorités nationales contenues dans les PNUAD offrent des points d'entrée importants pour associer les partenaires sociaux à la planification du développement national et à la conception des PNUAD. Les résultats d'une étude documentaire menée par le BIT en 2015, dont le but était d'analyser l'intégration de l'Agenda du travail décent dans 43 PNUAD, étaient encourageants²⁸. Cette étude, qui portait sur des pays de 5 régions sur la période allant de janvier 2013 à mars 2015, a montré que 30 PNUAD sur 43 mentionnaient le dialogue social tripartite et la participation des partenaires sociaux, parfois tout au long du cycle de planification. Cela représente une augmentation de 6 pour cent par rapport aux résultats obtenus lors d'une étude similaire réalisée en 2012. Néanmoins, une étude documentaire des PNUAD menée dans 27 pays et territoires ayant commencé la mise en œuvre en 2016 a dressé un tableau plus confus, puisque rares étaient les pays qui mentionnaient clairement le recours à des processus tripartites²⁹. Cela étant, l'Etat plurinational de Bolivie, le Brésil, la Mongolie, le Pérou, le Sénégal et l'Ukraine offraient des exemples intéressants en matière de consultation des partenaires sociaux lors de l'élaboration des PNUAD.

²⁸ BIT: *Mainstreaming the strategic objectives of the Decent Work Agenda in UNDAFs and UN Joint Programming (2013-2015)*, (Genève, avril 2015) (en anglais uniquement).

²⁹ M. Mexi: *Mainstreaming the ILO social dialogue model and inducing coherence across international organisations: Key developments and the way forward*, non publié.

3.7.3. Les organisations multilatérales et le dialogue social: exemples choisis

222. L'OIT a encouragé d'autres organisations internationales et initiatives multilatérales à nouer le dialogue avec les partenaires sociaux dans le cadre des ODD et au-delà. Par exemple, les consultations avec les partenaires sociaux au titre du partenariat «Let's Work» de la Banque mondiale participent au lancement du processus d'élaboration de stratégies nationales de l'emploi, en collaboration avec le BIT, dans trois pays pilotes (Bangladesh, Paraguay et Tunisie).

223. Au cours de réunions organisées au siège de l'OIT et à Chypre, en Grèce, en Irlande et au Portugal entre 2012 et 2014, le Bureau a amorcé le dialogue social sur l'incidence de la crise de la dette publique sur les institutions de dialogue social et du marché du travail avec la troïka des créanciers (la Commission européenne, la Banque centrale européenne et le FMI) et les mandants tripartites dans les pays les plus touchés par la crise. En outre, les conférences annuelles sur le dialogue social organisées conjointement par l'OIT et l'AICESIS portant sur des questions relatives au travail décent ont réuni des participants venant de la Banque mondiale, du FMI, de l'OCDE, de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), de la Banque asiatique de développement, de la Commission européenne, du Forum économique mondial et de la Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie et le Pacifique.

224. De manière encourageante, la *Note d'orientation sur la surveillance au titre des consultations prévues à l'article IV* publiée par le FMI en 2015 affirme que «le personnel devrait systématiquement demander à pouvoir rencontrer des dirigeants politiques (par exemple des parlementaires), des syndicats, des représentants des entreprises et des organisations de la société civile» en vue de contribuer à stimuler le débat sur les politiques publiques. On ne sait pas exactement dans quelle mesure le FMI applique ces principes lors de missions sur le terrain, en particulier dans des pays avec lesquels il a conclu des accords de financement. Chypre, la Grèce, l'Irlande, le Portugal et la Roumanie, qui sont parties aux réformes du travail et des relations professionnelles menées par le FMI, ont été témoins de changements dans leurs systèmes nationaux de relations professionnelles qui ont abouti à un affaiblissement, et non à un renforcement, du dialogue social et de la délibération publique³⁰.

225. Le Bureau a travaillé avec l'OMC à l'élaboration d'une publication conjointe, qui souligne que le dialogue social est essentiel pour que les systèmes de développement des compétences soient capables de répondre aux besoins de l'industrie, y compris pour les entreprises produisant des biens et des services pour l'exportation³¹.

226. Le Bureau a également travaillé en étroite collaboration avec l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'OCDE en vue d'intégrer le travail décent et le dialogue social dans les travaux des gouvernements portant sur les ODD relatifs à la santé. La Commission de haut niveau sur l'emploi dans le secteur de la santé et la croissance économique est dirigée conjointement par l'OIT, l'OMS et l'OCDE. Leur programme conjoint «S'engager pour la santé» a été élaboré en vue de coordonner la mise en œuvre de plans d'action.

227. La mise en œuvre du Programme 2030 et des ODD est un objectif primordial de la réforme du système des Nations Unies en cours. Au moment de la rédaction du présent rapport, plusieurs scénarios sont possibles, et il reste à analyser en détail les conséquences

³⁰ K. Papadakis et Y. Ghellab, *op. cit.*, pp. 1 à 4.

³¹ BIT et OMC: *Investing in skills for inclusive trade*, p. 13 (Genève, juillet 2017) (en anglais uniquement).

pour l'OIT en tant qu'organisation tripartite spécialisée des Nations Unies ayant une fonction normative. A l'évidence, la valeur ajoutée unique de l'OIT en matière de coopération pour le développement, y compris en sa qualité de membre du système des Nations Unies, est largement reconnue. Son action normative, sa structure tripartite et son expérience du dialogue social ainsi que son pouvoir fédérateur en font un partenaire essentiel des nombreux efforts visant à réaliser les ODD.

3.7.4. Les autres initiatives pour l'intégration du dialogue social

228. Plusieurs partenariats de l'OIT reposent sur l'idée que la participation des partenaires sociaux est un élément essentiel de l'élaboration des politiques. Ces partenariats sont notamment les suivants: Alliance 8.7 (qui vise à éradiquer le travail forcé, l'esclavage moderne, la traite des êtres humains et le travail des enfants); l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes (à laquelle participent 21 organismes des Nations Unies et qui porte principalement sur les cibles 8.6 et 8.b des ODD); le Partenariat mondial pour la protection sociale universelle (inauguré par l'OIT et la Banque mondiale, et lancé officiellement en septembre 2016); l'Initiative mondiale sur le recrutement équitable (dont l'objectif est d'aider à prévenir la traite des personnes et de protéger les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, contre les pratiques de recrutement abusives ou frauduleuses); le Partenariat pour l'action en faveur d'une économie verte (qui rassemble cinq organismes des Nations Unies dans le but de soutenir les pays souhaitant s'engager dans une croissance plus respectueuse de l'environnement et plus inclusive); le Pacte mondial des Nations Unies (qui promeut, entre autres, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail); la Coalition internationale pour l'égalité de rémunération (lancée par l'OIT, l'OCDE et ONU-Femmes en septembre 2017 et portant essentiellement sur la cible 8.5 des ODD); le Groupe de haut niveau sur l'autonomisation économique des femmes, placé sous l'égide du Secrétaire général des Nations Unies et dont l'OIT est membre.

229. Le Pacte mondial en faveur du travail décent et d'une croissance inclusive est un partenariat multipartite mis en place par la Suède, avec l'appui de l'OIT et de l'OCDE, qui vise à promouvoir le dialogue social et des relations professionnelles de qualité, notamment en tant qu'outils pour réaliser l'objectif 8 du Programme 2030. Lancé en septembre 2016, ce pacte réunit plus de 50 gouvernements, entreprises, syndicats et organisations diverses qui se sont engagés à renforcer le dialogue social. Le partenariat vise à relever les défis du marché du travail mondial et à faire en sorte que la mondialisation bénéficie à tous. L'idée qui sous-tend le pacte mondial est qu'un dialogue social efficace peut contribuer au travail décent, lequel mènera à une croissance inclusive et bénéficiera aux travailleurs, aux entreprises et à la société au sens large.

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

230. L'objectif stratégique de l'OIT concernant la promotion du dialogue social et du tripartisme est autant une fin en soi qu'un moyen d'atteindre les trois autres objectifs stratégiques. Depuis 2013, la coopération s'est intensifiée au sein du Bureau pour faire en sorte que le dialogue social, qui constitue un élément transversal du programme et budget depuis 2016-17, soit intégré dans d'autres objectifs stratégiques en vue de garantir une cohérence interne et des synergies. Des marqueurs ont été mis au point pour mesurer cette intégration. En 2016-17, le Bureau a promu le dialogue social au titre des dix résultats stratégiques du programme et budget, en particulier dans les domaines de l'emploi

(résultat 1), de la protection sociale (résultat 3), de la formalisation de l'économie informelle (résultat 6) et de la conformité des lieux de travail (résultat 7).

3.8.1. La promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail

231. En dépit des nouvelles ratifications, les conventions n^{os} 87 et 98 sont toujours les conventions fondamentales les moins ratifiées. La moitié environ de la population mondiale vit dans des pays qui n'ont ratifié aucune de ces conventions ou qui n'ont ratifié que l'une des deux. Le système de contrôle de l'OIT, notamment le Comité de la liberté syndicale et la Commission de l'application des normes, a souligné à maintes reprises que la discrimination antisyndicale et l'impunité font partie des principaux facteurs qui entravent l'exercice de la liberté syndicale et de la négociation collective et, par voie de conséquence, le dialogue social ³².

232. Au-delà de l'action normative de l'OIT, l'importance de l'assistance technique du BIT pour lever les obstacles à la liberté syndicale en renforçant les institutions de dialogue social et la confiance en ces institutions a été mise en évidence dans le rapport en vue de la discussion récurrente de 2017 sur les principes et droits fondamentaux au travail. L'assistance technique du BIT a notamment pris la forme d'évaluations approfondies des obstacles à la liberté syndicale existant au niveau national, puis de plans d'action nationaux avec participation tripartite et campagnes de sensibilisation associées, de renforcement des capacités institutionnelles et d'un renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs. Entre 2012 et 2016, 107 nouveaux projets de coopération pour le développement visant à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail, dont 12 pour cent portaient sur la promotion de la liberté syndicale et de la négociation collective, ont été approuvés par l'OIT. Ces projets s'ajoutent aux activités financées par le budget ordinaire de l'OIT.

233. Même si certains Etats ont fait des progrès dans la promotion du dialogue social et du tripartisme dans les ZFE (par exemple au Nicaragua), des difficultés subsistent dans la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail. En 2016, la Conférence internationale du Travail a débattu du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et adopté des conclusions faisant notamment référence à la nécessité pour les gouvernements de «promouvoir activement le dialogue social et les principes et droits fondamentaux au travail [...], y compris dans les ZFE» ³³. En novembre 2017, la réunion tripartite d'experts visant à promouvoir le travail décent et la protection des principes et droits fondamentaux au travail pour les travailleurs des ZFE a conclu qu'il est courant que ces travailleurs se heurtent à des difficultés dans l'exercice de leur droit d'organisation, que les syndicats risquent de se heurter à des obstacles et à la discrimination, et que la négociation collective reste rare dans ces zones. Elle a aussi constaté que ces difficultés ne sont pas propres aux ZFE et tendent à refléter la situation dans l'économie formelle au sens large ³⁴. Les conclusions invitent l'OIT à soutenir le développement du dialogue social à tous les niveaux dans les pays disposant de ZFE. Les projets du BIT concernant

³² Voir, pour le [Brésil](#), la [Malaisie](#) et la [Fédération de Russie](#), les observations de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur la convention n^o 98, article 1, Conférence internationale du Travail, 106^e session (Genève, 2017).

³³ BIT: [Conclusions concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales](#), adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 105^e session (2016).

³⁴ BIT: [Conclusions relatives à la promotion du travail décent et à la protection des principes et droits fondamentaux au travail pour les travailleurs des zones franches d'exportation](#) (Genève, 21-23 nov. 2017).

les ZFE mis en place jusqu'ici, tels que ceux menés dans le secteur textile au Pakistan, comprennent effectivement un volet «dialogue social».

234. Le Bureau a intégré le dialogue social à ses politiques et activités sur le travail des enfants menées dans le cadre de projets de coopération pour le développement. Depuis 2012, les commissions tripartites ont établi des listes nationales de travaux dangereux pour les enfants, comme l'exige la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, au Chili, en Côte d'Ivoire, au Honduras, au Malawi, au Mali, en Ouganda et en Zambie. Des plans nationaux de prévention et d'éradication du travail des enfants et de protection des adolescents qui travaillent ont été adoptés dans d'autres pays. En Argentine, par exemple, le plan national sera mis en œuvre par la Commission nationale pour l'éradication du travail des enfants, composée de représentants du gouvernement, de syndicats, d'associations d'employeurs et de la société civile. Le Bénin, le Ghana, l'Inde, le Kenya, Madagascar, le Malawi, le Maroc, l'Ouganda, la République-Unie de Tanzanie, la Tunisie et la Zambie offrent d'autres exemples du recours au dialogue social pour lutter contre le travail des enfants ³⁵.

235. Une approche similaire a été adoptée en ce qui concerne l'élimination du travail forcé. On trouve au Brésil, en Chine, en Mongolie, au Pakistan et au Viet Nam des exemples de projets visant à éliminer le travail des enfants qui accordent une large place au dialogue social.

236. En novembre 2015, le Conseil d'administration a examiné et approuvé une stratégie d'action de l'OIT concernant les peuples indigènes et tribaux, conformément à la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989. Le Bureau a soutenu la mise en place de mécanismes de consultation en Colombie, au Guatemala, au Honduras, au Népal et au Pérou. En outre, à la fin de 2017, un forum régional de l'OIT tenu à Lima a réuni des mandants tripartites et des organisations de peuples indigènes et tribaux d'Argentine, de l'Etat plurinational de Bolivie, du Brésil, du Chili, de Colombie, du Costa Rica, d'Equateur, du Guatemala, du Honduras, du Mexique, du Panama, du Paraguay et du Pérou.

3.8.2. La protection sociale pour tous

237. Des concertations nationales participatives à propos des socles de protection sociale, menées sur la base d'évaluations, ont été organisées dans 15 pays africains et asiatiques entre 2013 et 2017 en appliquant la méthodologie générale de l'OIT. Pendant cette période, des lois nouvelles ou révisées ont été élaborées en consultation avec les partenaires sociaux dans 12 pays et territoires, avec l'appui du Bureau. Des travaux de recherche sur les politiques, fondés sur des observations factuelles et soulignant l'importance du dialogue social, qui portent notamment sur les grandes lignes des réformes et l'assainissement budgétaire, ont été publiés et diffusés; d'autres travaux de recherche sont en cours dans le cadre des initiatives du centenaire de l'OIT.

238. Le Bureau a lancé des activités de renforcement des capacités des conseils économiques et sociaux et des institutions similaires afin d'appuyer la promotion de la recommandation n° 202 et de la convention n° 102. Pour ce qui est des partenariats dans ce domaine, on trouve notamment le Réseau mondial d'entreprises pour les socles de protection sociale, qui a été lancé par l'OIT et l'OIE en octobre 2015 en tant que plateforme destinée aux entreprises multinationales et aux organisations d'employeurs, et le

³⁵ BIT: *Social dialogue interventions: What works and why? Lessons learned from a synthesis review 2013-2016*, op. cit., pp. 32 et 33 (en anglais uniquement).

Réseau pour la protection sociale, la liberté et la justice pour les travailleurs, qui a été lancé en octobre 2017 en collaboration avec la CSI.

239. La fixation des salaires minima, qui est l'un des principaux thèmes du dialogue social, est une garantie fondamentale contre la pauvreté dans de nombreux pays. Depuis 2013, le Bureau a fourni des services de conseil et de renforcement des capacités à des organes tripartites spécialisés dans au moins 30 pays de toutes les régions. Il a également élaboré un guide sur les salaires minima pour renforcer la capacité des mandants tripartites d'entreprendre des consultations utiles à ce sujet.

240. En matière de migrations de main-d'œuvre, le Bureau a organisé, depuis 2013, 2 réunions techniques tripartites et 1 réunion tripartite d'experts, 55 réunions tripartites régionales ou sous-régionales et 7 réunions tripartites interrégionales ainsi que 116 séminaires de renforcement des capacités tripartites sur les droits des travailleurs migrants. Il a également fourni des conseils stratégiques et techniques dans plus de 65 pays. Il a renforcé la capacité des partenaires tripartites à prendre part à la gouvernance des migrations de main-d'œuvre au moyen d'une collaboration des syndicats internationaux, entre pays d'origine et pays de destination. Il a également donné des conseils concernant l'élaboration des politiques en matière de migrations de main-d'œuvre en associant les partenaires sociaux le long d'au moins 40 axes migratoires. Des politiques de ce type ont aussi été élaborées par voie de consultations tripartites dans 10 pays, dont l'Afrique du Sud, le Bangladesh et le Chili.

241. Conformément à la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, le Bureau a contribué à l'élaboration de politiques nationales tripartites concernant le VIH et le sida dans plus de 30 Etats Membres et à la fourniture de services de conseil et de renforcement des capacités techniques aux ministères du travail et aux partenaires sociaux de 26 Etats Membres.

3.8.3. Créer pour l'ensemble des femmes et des hommes davantage de possibilités d'obtenir un emploi et un revenu décents

242. L'importance du dialogue social dans l'élaboration des politiques de l'emploi apparaît dans les dispositions de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, qui, en juin 2017, avait été ratifiée par 111 pays, dont 5 depuis 2013³⁶. Depuis cette même année, 32 pays en développement, principalement en Afrique, ont bénéficié d'une assistance pour élaborer des politiques ou programmes pour l'emploi fondés sur le dialogue social. Le Bureau a apporté son soutien à la création de commissions tripartites interministérielles et de groupes de travail thématiques, et il a soutenu l'engagement des organes tripartites. Le dialogue social a aussi été intégré à l'assistance technique fournie en ce qui concerne les entreprises multinationales, les emplois verts et une transition juste, et l'emploi dans l'économie rurale.

243. Compte tenu des exemples de participation des partenaires sociaux aux débats sur le développement des compétences et à la gestion de programmes de formation technique et professionnelle, et conformément à la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, le Bureau a dispensé une formation aux partenaires sociaux afin qu'ils connaissent mieux les politiques actives du marché du travail et la politique macroéconomique. Plus de 90 représentants syndicaux ont reçu une formation dans le

³⁶ BIT: *Social dialogue interventions: What works and why? Lessons learned from a synthesis review 2013-2016*, op. cit., p. 44 (en anglais uniquement).

cadre de quatre ateliers régionaux, et un guide sur les politiques de l'emploi à l'intention des syndicats a été publié en 2015.

244. Les travaux de l'OIT sur les coopératives sont régis par la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002. Cette recommandation donne des orientations sur le rôle que doivent jouer les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs dans l'instauration d'un environnement favorable aux coopératives, qui fait toujours défaut dans de nombreux pays. Compte tenu de ce qui précède, le Bureau a mené des activités visant à renforcer le rôle des coopératives dans plus de 40 pays. En outre, le dialogue social est une composante majeure dans les organisations et entreprises de l'économie sociale et solidaire³⁷. L'OIT préside actuellement le Groupe de travail inter-institutions des Nations Unies sur l'économie sociale et solidaire.

245. L'égalité hommes-femmes et la non-discrimination constituent une composante transversale des objectifs stratégiques de l'OIT. Depuis 2013, le Bureau a produit plusieurs notes d'information techniques visant à promouvoir la représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des organes tripartites en Europe, en Asie centrale et au G20. Il a aussi rassemblé des informations sur les bonnes pratiques en matière de négociation collective et d'égalité hommes-femmes. En 2016, il a publié une note d'information sur la négociation comme moyen d'instauration de l'égalité hommes-femmes.

246. Le Bureau assure également la promotion du dialogue social par l'intermédiaire de l'Initiative du centenaire de l'OIT sur les femmes au travail, qui vise à faire mieux comprendre pourquoi les progrès accomplis en matière de travail décent en faveur des femmes ont été si lents à l'échelle mondiale. Dans le cadre de cette initiative, un bilan approfondi de la condition des femmes dans le monde du travail est en cours de réalisation, dans le but de recenser les obstacles et les éventuelles mesures permettant de les surmonter. Le processus normatif tripartite sur la violence et le harcèlement qui sera amorcé à la Conférence internationale du Travail est une composante clé de l'initiative. La coalition internationale pour l'égalité de rémunération, lancée en septembre 2017 et dont l'objectif est de parvenir à un salaire égal pour un travail de valeur égale d'ici à 2030, conformément à la cible 8.5 des ODD, constitue une composante stratégique supplémentaire. Les organisations d'employeurs et de travailleurs, aux côtés d'autres acteurs clés, joueront un rôle central dans les travaux de la coalition.

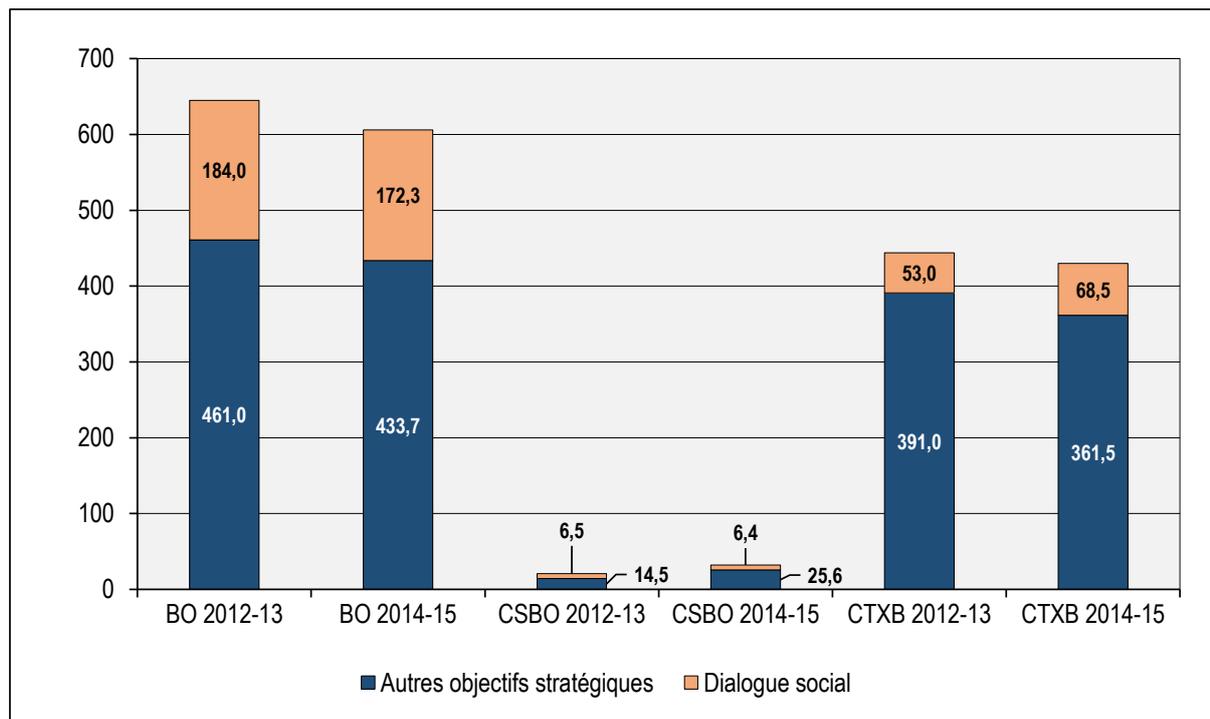
3.9. Le programme et budget de l'OIT: aperçu

3.9.1. Ensemble des crédits alloués au dialogue social

247. En 2012-13 et 2014-15, l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme a bénéficié de financements issus de toutes les sources, à savoir le budget ordinaire (BO), le Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) et la coopération technique financée par des ressources extrabudgétaires (CTXB). La figure 3.2 compare les montants alloués au dialogue social au titre des différentes sources et le montant total des crédits alloués aux trois autres objectifs stratégiques (les principes et droits fondamentaux au travail, l'emploi et la protection sociale).

³⁷ Une définition communément utilisée de l'économie sociale et solidaire est celle élaborée par la Conférence régionale de l'OIT de 2009, «La réponse de l'Afrique à la crise à travers l'économie sociale» (Johannesburg, oct. 2009): «l'économie sociale [et solidaire] est un concept qui inclut toutes sortes d'entreprises et d'organisations, notamment des coopératives, des mutuelles, des associations, ainsi que des fondations ou des entreprises sociales dont la principale caractéristique est de produire des biens, des services et des connaissances, tout en poursuivant des objectifs économiques et sociaux et renforçant la solidarité».

Figure 3.2. Dépenses consacrées à l'objectif stratégique du dialogue social en 2012-13 et 2014-15
(en millions de dollars E.-U.)



Source: Rapports sur l'exécution du programme de l'OIT pour la période 2012-13 et 2014-15.

3.9.2. La planification du travail axée sur les résultats

248. Depuis leur introduction en 2005, les PPTD ont constitué pour l'OIT un moyen important d'apporter son soutien aux pays et de promouvoir l'Agenda du travail décent. A la mi-2017, 41 des 43 PPTD en cours énonçaient des résultats ou des priorités des programmes par pays visant à renforcer les acteurs et les institutions du dialogue social, y compris en réformant les cadres législatifs relatifs au travail et en renforçant les capacités des partenaires sociaux. Sur les 19 PPTD conclus depuis 2015, 10 comportent des objectifs relatifs aux ODD.

249. Comme indiqué précédemment, depuis qu'il a cessé d'être un résultat stratégique indépendant pour devenir un élément transversal déterminant pour l'élaboration des politiques dans le programme et budget de l'OIT, le dialogue social a été intégré dans l'ensemble des dix objectifs stratégiques³⁸. Le suivi de la mise en œuvre des résultats des programmes par pays de l'OIT dans le monde indique que, en 2016-17, le dialogue social a été intégré, à différents degrés, à la plupart des interventions au niveau national. Environ 75 pour cent des résultats obtenus ont contribué notablement au dialogue social ou œuvré directement à sa progression. La contribution au dialogue social a été remarquable pour ce qui est des résultats en matière d'emploi, de protection sociale, de formalisation de l'économie informelle et des stratégies visant à renforcer la conformité des lieux de travail.

³⁸ Les trois autres éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques sont: les normes internationales du travail; l'égalité hommes-femmes et la non-discrimination; et la durabilité environnementale.

Chapitre 4

Principales observations et points suggérés pour la discussion

250. On trouvera dans le présent chapitre une synthèse des principales observations qui ressortent des chapitres 1, 2 et 3 du présent rapport sur le rôle du dialogue social dans un monde du travail en mutation et sur l'action que mène l'OIT pour promouvoir le dialogue social, l'accent étant mis sur un certain nombre de difficultés et de possibilités. On y trouvera aussi certains points suggérés pour la discussion, l'objectif étant de faciliter la discussion et l'adoption par la Conférence de conclusions sur la voie à suivre pour renforcer les mesures prises en matière de dialogue social.

4.1. Le dialogue social dans un monde du travail en mutation

251. **Le fait que le dialogue social reste pertinent et l'importance de ses contributions sont de plus en plus manifestes dans le contexte de l'évolution mondiale en matière d'emploi et de relations professionnelles.** La promotion du dialogue social et du tripartisme est un objectif en soi mais aussi un moyen de réaliser d'autres objectifs de l'OIT. Alors que celle-ci se prépare à célébrer son centenaire en 2019, le dialogue social et le tripartisme restent fermement ancrés au cœur de son Agenda du travail décent et constituent la pierre angulaire de ses normes et activités. Le dialogue social est un mécanisme important qui permet d'établir des consensus, de prévenir et de régler des conflits du travail, de fixer les salaires, d'améliorer les conditions de travail et de promouvoir les entreprises durables. Toutefois, dans un environnement où les inégalités et les vulnérabilités s'accroissent et où des changements notables se produisent dans les domaines de l'emploi et des relations professionnelles, il importe d'examiner comment le dialogue social et le tripartisme peuvent constituer de meilleurs outils de gouvernance du monde du travail. Cet examen apportera aussi un éclairage à la discussion sur le rôle et l'incidence du dialogue social dans le cadre de l'initiative de l'OIT sur l'avenir du travail.

252. **Les principaux sujets relatifs aux politiques sociales et économiques restent à l'ordre du jour.** Au cours du temps et à des degrés variables selon les pays, plusieurs domaines majeurs relevant des politiques sociales et économiques ont été abordés par l'intermédiaire du dialogue social. On mentionnera notamment la stabilité économique et la croissance inclusive, l'emploi, la pérennité des entreprises, la réduction de la pauvreté et la protection sociale. La réduction des déficits de travail décent est une autre question importante qui a été traitée dans le cadre du dialogue social. Certains secteurs spécifiques de l'économie ou groupes de travailleurs doivent faire face à des difficultés particulières. Les déficits de travail décent dans les économies rurales ou informelles, qui comptent les pourcentages les plus élevés au monde de travailleurs pauvres, et, dans le travail domestique, autrement dit dans des secteurs de l'économie qui sortent largement du champ d'intervention des administrations du travail, en sont des exemples frappants. Les

difficultés qu'il y a à syndiquer les employeurs et les travailleurs dans ces secteurs posent un défi majeur et débouchent sur l'absence de dialogue social.

253. Les difficultés que pose l'avenir du travail soulignent la nécessité de renforcer le dialogue social. Ces difficultés sont notamment le creusement des inégalités de revenus, l'évolution de la nature des relations de travail, la prévalence de l'emploi informel et la réduction des dépenses publiques. Elles sont aggravées par un certain nombre de facteurs majeurs de changement, en particulier les progrès technologiques, l'évolution démographique, les changements climatiques et l'intensification de la mondialisation. Il est nécessaire d'avoir davantage recours au dialogue social pour élaborer de nouvelles politiques économiques et sociales permettant de traiter ces problèmes complexes. La diffusion de nouveaux modèles économiques ainsi que l'automatisation et la numérisation croissantes du travail redessinent les contours de la relation de travail, sur la base de laquelle le dialogue social, les relations professionnelles et la coopération entre les travailleurs et les employeurs se sont construits et ont été mis en œuvre depuis toujours. La diversification des formes d'emploi, par exemple le travail dans l'économie des plates-formes, et l'augmentation constante des formes atypiques d'emploi, posent des problèmes aux organisations d'employeurs comme aux organisations de travailleurs, en ce qui concerne l'organisation, la représentation et l'ouverture dans le contexte de l'avenir du travail, ainsi qu'aux gouvernements en ce qui concerne la réglementation et la conformité.

254. Des administrations du travail fortes et efficaces sont nécessaires pour soutenir le dialogue social. Il ne peut y avoir de travail décent que si les fonctions essentielles des administrations du travail, notamment la prévention et le règlement des différends, l'application de la législation du travail et la promotion de la conformité des lieux de travail, sont correctement exécutées et couvrent tous les travailleurs et lieux de travail. Les principales atteintes aux principes du travail décent se produisent souvent lorsque l'administration du travail est faible. Les budgets réduits limitent la capacité des ministères du travail de fournir aux partenaires sociaux le soutien dont ils ont besoin pour promouvoir le dialogue social tripartite et bipartite, notamment pour ce qui est des données et des informations adéquates sur le marché du travail. En plus de disposer des crédits nécessaires, l'administration du travail doit être dotée d'un savoir-faire suffisant et être capable d'utiliser les outils modernes offerts par les technologies de l'information et de la communication.

255. Les organisations d'employeurs se sont adaptées aux besoins émergents. Des organisations d'employeurs représentatives et fortes, qui font entendre la voix des entreprises dans les discussions stratégiques, sont essentielles à un dialogue social efficace. Dans certaines régions, les organisations d'employeurs ont donné la priorité à la fourniture de services qui aident les membres à regagner en compétitivité par la création d'un environnement favorable à la productivité, à la technologie et à l'innovation. Pour que leurs membres soient à même de prendre une part active au dialogue social à tous les niveaux et aient une influence positive sur les résultats stratégiques, les organisations d'employeurs doivent élargir le champ des services consultatifs techniques qui leurs sont offerts, notamment grâce aux nouvelles technologies.

256. Le respect des droits des travailleurs, en particulier du droit d'organisation, est fondamental. De graves atteintes à la liberté syndicale et des obstacles à l'accès effectif des travailleurs aux droits syndicaux persistent dans de nombreux pays. En outre, les syndicats sont de plus en plus amenés à se coordonner pour éviter la fragmentation, et, pour préserver leur pouvoir de négociation, à aider à se syndiquer des travailleurs qui ont du mal à le faire ou qui sont dans des situations précaires. Les difficultés qu'ils rencontrent dans cette tâche sont aggravées dans les situations où la négociation au niveau de

l'entreprise se substitue à la négociation sectorielle ou nationale. Afin de défendre les intérêts de leurs membres et d'être à même de prendre une part active au dialogue social et à la négociation collective, les organisations de travailleurs ont aussi dû s'adapter à l'évolution rapide du monde du travail déclenchée par les facteurs majeurs de changement mentionnés plus haut.

257. Des cadres juridiques et stratégiques appropriés sont nécessaires à la création d'un environnement favorable. Dans certains pays en développement, des réformes législatives menées récemment ont amélioré les cadres pour le dialogue social et la négociation collective. Dans certains pays industrialisés, toutefois, les réformes ont limité à la fois la portée du dialogue social et de la négociation collective au niveau national et sectoriel et la probabilité d'une extension légale des conventions collectives sectorielles. Ces tendances pourraient aboutir à des cadres de dialogue social moins ambitieux et de portée plus restreinte qu'auparavant. La participation active des partenaires sociaux à l'élaboration de la législation du travail et à la conception des politiques publiques et des réformes concernant le monde du travail, y compris l'emploi, la protection sociale, les migrations et la formalisation, devrait être consolidée.

258. Des efforts sont nécessaires pour rendre plus efficace le dialogue social au plus haut niveau. Au total, 85 pour cent des Etats Membres de l'OIT ont des institutions nationales de dialogue social, sans compter les mécanismes ad hoc de dialogue social dédiés à des sujets spécifiques. Cela étant, ces institutions ne sont souvent pas pleinement opérationnelles et les modalités et conditions préalables nécessaires à leur bon fonctionnement ne sont pas toujours en place. Dans certains pays, les institutions nationales de dialogue social ne tiennent pas de réunions régulières et les résultats des accords, lorsqu'ils existent, ne sont pas correctement mis en œuvre. En outre, dans de nombreux pays, l'expérience du dialogue social tripartite et la confiance entre les partenaires tripartites sont limitées. Des travaux de recherche montrent que, lorsqu'il est tiré pleinement parti du potentiel offert par de telles institutions, notamment grâce à la participation active de l'ensemble des acteurs, celles-ci jouent le rôle de plates-formes efficaces au service de discussions tripartites constructives, qui aboutissent à des résultats concrets concernant des questions stratégiques pertinentes. Ces institutions contribuent aussi à améliorer le climat social, à instaurer la confiance et à promouvoir des réformes durables.

259. Pour des millions de travailleurs dans le monde entier, la négociation collective reste un élément déterminant pour fixer les salaires et les conditions de travail. La négociation collective contribue au partage des gains de productivité, à la garantie d'une rémunération adéquate, au renforcement de la participation des travailleurs et à la préservation de la paix sociale. La couverture conventionnelle est restée stable ou s'est développée dans les pays ayant eu recours à une série de mesures visant à promouvoir la négociation collective en général, et la coordination des négociations en particulier. Dans d'autres pays, des politiques portant atteinte à la couverture conventionnelle ont été mises en œuvre. Compte tenu de la relation qui existe entre négociation collective et répartition plus équitable des salaires, la contribution de toute diminution de la couverture conventionnelle à l'aggravation des inégalités salariales suscite des préoccupations croissantes.

260. La coopération sur le lieu de travail peut être un moyen d'anticiper et de gérer les changements et les conflits. La coopération sur le lieu de travail, sous ses diverses formes, contribue à garantir la pérennité des entreprises et la protection renforcée des travailleurs. Elle se distingue de la négociation collective mais peut la compléter. De nombreux pays ont institutionnalisé cette coopération, qui est la plus fructueuse lorsque les travailleurs et les employeurs prennent part à un processus d'interaction active au lieu

de s'en tenir à un simple exercice de communication. Ses effets se trouvent encore renforcés lorsque la coopération et la consultation se déroulent dans un milieu syndiqué. Dans les milieux non syndiqués, les effets dépendent de l'engagement de la direction et de l'appui matériel que celle-ci apporte au processus, ainsi que de la capacité des représentants des travailleurs de se faire l'expression d'une voix collective indépendante.

261. Des mécanismes permettant de prévenir et de résoudre les conflits sont nécessaires à la promotion de relations professionnelles de qualité. Le respect de l'état de droit, notamment par un système efficace d'inspection du travail et de contrôle de l'application des lois et par le renforcement des mécanismes de prévention et de règlement des conflits, est indispensable. Toutefois, des travaux de recherche réalisés récemment montrent que les Etats Membres ont beaucoup de difficultés à mettre en place et à pérenniser des systèmes de règlement des conflits individuels qui soient à la fois équitables, performants et durables. Garantir la qualité des processus et des résultats reste une tâche épineuse et le manque d'impartialité, de ressources adéquates et d'indépendance est un problème fréquent.

262. Le dialogue social s'exerce aussi par-delà les frontières nationales. De plus en plus, le dialogue social transnational se déroule dans un contexte marqué par de nouvelles formes de production internationale, par l'augmentation de l'intégration commerciale et de l'investissement direct étranger et par la délégation de certains aspects de la souveraineté économique et politique des Etats à des organes d'intégration régionale et à des organisations multilatérales. Le renforcement de la participation des partenaires sociaux aux communautés d'intégration économique et politique régionales et sous-régionales (telles que l'ASEAN, l'UE, le MERCOSUR, l'UEMOA et la SADC) et à des initiatives privées volontaires associant des entreprises multinationales et des fédérations syndicales internationales (telles que les accords-cadres internationaux) pourrait contribuer à combler les lacunes en matière de conformité et de gouvernance au niveau des pays.

4.2. L'action de l'OIT en faveur du dialogue social

263. Promouvoir la ratification et la mise en œuvre des normes internationales du travail pertinentes. Le Bureau a continué d'aider les mandants à élaborer des cadres de dialogue social et à les améliorer, y compris par la promotion des conventions et recommandations internationales du travail pertinentes. Depuis 2013, 22 nouvelles ratifications des conventions n^{os} 87, 98, 144, 151 et 154 ont été enregistrées. Sur les 48 Etats Membres n'ayant pas encore ratifié la convention n^o 144, 25 ont entamé un processus de ratification ou ont fait part de leur souhait de le faire, en particulier par l'intermédiaire des demandes d'assistance technique qu'ils ont adressées au BIT. En 2017, le Bureau a intensifié ses activités de promotion visant à la ratification universelle de la convention n^o 144 d'ici à 2019, à temps pour le centenaire de l'OIT. En outre, dans la résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail et le cadre d'action pour le respect, la promotion et la réalisation effectifs et universels des principes et droits fondamentaux au travail pour 2017-2023, qu'elle a adoptée à sa 106^e session (2017), la Conférence internationale du Travail a invité l'OIT à intensifier ses campagnes en faveur de la ratification universelle des huit conventions fondamentales, en tenant compte des faibles taux de ratification des conventions n^{os} 87 et 98. La question se pose de savoir si l'adoption de nouvelles mesures ou le renforcement des mesures existantes pourrait contribuer à créer une dynamique en vue de la réalisation des cibles fixées. Les ratifications doivent aussi s'accompagner d'une

mise en œuvre effective. De nouvelles améliorations doivent être apportées à cet égard, car, dans de nombreux pays, il subsiste d'importantes lacunes dans ce domaine.

264. Intégrer le dialogue social dans tous les objectifs stratégiques de l'OIT. Des efforts continuent d'être déployés pour garantir la cohérence entre les travaux portant sur le dialogue social et le tripartisme et ceux portant sur les autres objectifs stratégiques que sont les principes et droits fondamentaux au travail, l'emploi et la protection sociale. En outre, il a été démontré que les travaux consacrés aux autres objectifs stratégiques ont une incidence positive sur le dialogue social et le tripartisme. Les initiatives découlant des récentes discussions sur les principes et droits fondamentaux au travail, les migrations de main-d'œuvre, les chaînes d'approvisionnement mondiales, les formes atypiques d'emploi, les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois, entre autres, offrent de nouvelles possibilités d'intégration du dialogue social.

265. Faire participer les organisations d'employeurs et de travailleurs à la mise en œuvre du Programme 2030. L'adoption du Programme 2030 et des ODD ouvre d'importantes perspectives en matière de promotion de la cohérence des politiques sociales, économiques et environnementales, l'accent étant mis sur la gouvernance participative. Dans ce contexte, l'ONU et d'autres institutions internationales telles que la Banque mondiale, l'OCDE et le G20 s'accordent à penser qu'il est nécessaire de lutter contre la pauvreté et les inégalités. Pour tirer parti de ce consensus mondial et pour assurer sa pérennité, il faut donner aux organisations d'employeurs et de travailleurs la possibilité de participer au dialogue social tant avec les autorités nationales qu'avec les organisations et institutions internationales et régionales et les appuyer dans cette démarche. Des travaux de recherche portant sur le rôle joué par le dialogue social dans la promotion d'un développement inclusif et durable dans le cadre des ODD à l'échelon national et sur son incidence dans ce domaine pourraient apporter un éclairage et orienter les efforts futurs.

266. Inclure le dialogue social à la fois comme résultat et comme moyen d'action dans le cadre des PPTD et des PNUAD. Le fort engagement des partenaires sociaux dans la conception et la mise en œuvre des PPTD a permis de faire figurer, dans 95 pour cent environ des PPTD en cours, des résultats ou des priorités visant à renforcer les acteurs et les institutions du dialogue social. En outre, la réforme actuelle des Nations Unies pourrait offrir aux partenaires sociaux davantage d'espace pour participer activement à la définition des priorités concernant les stratégies de développement nationales et à la conception et la mise en œuvre des PNUAD. L'assistance que le BIT continuera d'apporter devrait répondre aux besoins exprimés par les mandants tripartites et mieux préparer les acteurs et les institutions du dialogue social à affronter les difficultés actuelles de manière efficace et à continuer de répondre aux objectifs.

267. Mobiliser des ressources pour renforcer la capacité des acteurs et des institutions du dialogue social. L'OIT a continué de développer les capacités de ses mandants concernant tous les aspects du dialogue social, y compris pour ce qui est de la négociation collective. Les mandants tripartites ont besoin de services et d'un appui spécifiques, dont la fourniture passe par l'adaptation et la modernisation des cadres réglementaires existants, la recherche de nouveaux moyens d'accroître le nombre de leurs représentants – qui passe aussi, entre autres, par l'utilisation des nouvelles technologies – et le renforcement des cadres institutionnels leur permettant de mieux faire entendre leur voix et d'être mieux représentés. Il est essentiel de renforcer les structures disponibles en matière de dialogue social, de négociation collective et de coopération sur le lieu de travail, ainsi que les structures servant à veiller au respect de la législation du travail. En outre, il est fondamental d'élaborer des outils stratégiques et didactiques pour étayer les conseils, les travaux de sensibilisation et le renforcement des capacités. Il est nécessaire de poursuivre sur cette lancée pour obtenir davantage de ressources en matière de coopération

pour le développement, afin d'apporter aux mandants un soutien plus ciblé par la conception et la mise en œuvre de projets qui répondent à leurs besoins et sont adaptés au contexte local.

268. Comblent les déficits de connaissances et préparer l'avenir au moyen de la recherche et de la production de données. Le BIT joue un rôle de chef de file dans la collecte et la diffusion de connaissances et de données sur le dialogue social et le tripartisme. Pour continuer d'offrir aux mandants des services consultatifs de pointe, il est nécessaire de mener des travaux de recherche fondés sur des observations factuelles sur l'incidence sociale et économique du dialogue social à tous les niveaux. Les connaissances actuelles en matière de législation du travail et de statistiques, de dialogue social tripartite au niveau national, de négociation collective et de coopération sur le lieu de travail, devraient être davantage approfondies. Dans un monde du travail en mutation qui a pour toile de fond des changements technologiques, environnementaux et démographiques, il est nécessaire de développer la base de connaissances de l'OIT sur le dialogue social. Cela pourrait se faire en établissant de nouveaux partenariats et réseaux ou en élargissant les partenariats et réseaux existants en vue d'échanger des connaissances et des données d'expérience, notamment en collaborant avec les gouvernements et les partenaires sociaux qui ont mis en œuvre des stratégies innovantes.

4.3. Points suggérés pour la discussion

269. La présente discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme a pour objet de permettre à l'OIT de mieux comprendre la diversité des réalités et des besoins de ses Membres et d'évaluer les résultats de ses activités en vue de faciliter la prise de décisions concernant les futures priorités. Elle vise à aboutir à l'adoption de conclusions tripartites concises et ciblées, sur la base desquelles un nouveau plan d'action sur le dialogue social sera adopté par le Conseil d'administration du BIT. Compte tenu de ce qui précède, plusieurs points suggérés pour la discussion sont exposés ci-après.

Point n° 1: Quelles sont les difficultés et les possibilités liées au renforcement du dialogue social?

Dans leurs interventions, les mandants sont invités à prendre en considération les éléments suivants:

- Les politiques qui ont renforcé le dialogue social tripartite, le dialogue social bipartite et la négociation collective et leur contribution à la croissance inclusive et au travail décent: ce qui fonctionne.
- Les difficultés du dialogue social sous toutes ses formes: ce qui ne fonctionne pas.
- Comment les réformes du droit du travail peuvent appuyer un dialogue social efficace?
- Comment des cadres adéquats de prévention et de règlement des conflits peuvent appuyer plus efficacement le dialogue social?
- La complémentarité entre coopération sur le lieu de travail et négociation collective.

Point n° 2: Comment le dialogue social peut-il devenir plus inclusif et traiter les difficultés actuelles et à venir?

Dans leurs interventions, les mandants sont invités à prendre en considération les éléments suivants:

- ❑ Les changements induits par la technologie, la démographie, les changements climatiques, les risques environnementaux et la mondialisation continue de la production et des services, ainsi que la manière dont le dialogue social sous toutes ses formes (y compris les approches innovantes) pourrait aider à y faire face.
- ❑ Les mesures et pratiques permettant d'accroître l'affiliation aux organisations d'employeurs et de travailleurs.
- ❑ Les cadres institutionnels et juridiques qui permettent effectivement aux partenaires sociaux de prendre part au dialogue social.

Point n° 3: Comment améliorer l'action de l'OIT dans le domaine du dialogue social?

En fonction des réponses données aux points 1 et 2, les mandants sont invités à examiner les éléments suivants:

- ❑ Le rôle et les priorités de l'OIT en ce qui concerne:
 - la production et la diffusion de connaissances;
 - les conseils stratégiques;
 - la formation;
 - le renforcement des capacités;
 - les campagnes de promotion et de sensibilisation;
 - la coopération pour le développement et la mise en place de partenariats;
 - l'action normative.
- ❑ La cohérence des politiques internes, pour mieux promouvoir les normes et valeurs de l'OIT.
- ❑ La cohérence des politiques avec celles des autres organisations, pour veiller à ce que les politiques et les actions menées par celles-ci, y compris les mesures concrètes visant à atteindre les ODD, soient conformes aux normes et valeurs de l'OIT.