



Organisation
internationale
du Travail

► Rapport phare de l'OIT

Rapport sur le dialogue social

2024

Le dialogue social au
plus haut niveau pour
le développement économique
et le progrès social

A large teal triangle pointing to the right, containing the title and year.

► **Rapport sur
le dialogue
social**

2024

Le dialogue social au
plus haut niveau pour
le développement économique
et le progrès social



Cet ouvrage est soumis à une licence Creative Commons Attribution 4.0 International. Voir <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. L'utilisateur est autorisé à réutiliser et à partager (copier et redistribuer) l'ouvrage original ou à l'adapter (le remanier, le transformer ou s'en servir pour créer un nouveau produit) conformément aux termes de ladite licence. L'utilisateur doit clairement indiquer que l'OIT est la source de l'ouvrage et faire état de toute modification apportée au contenu original. L'utilisation de l'emblème, du nom et du logo de l'OIT n'est pas autorisée dans le cadre de traductions, d'adaptations ou d'autres œuvres dérivées.

Citation – L'utilisateur doit faire état de toute modification apportée à cet ouvrage. L'ouvrage doit être cité comme suit: OIT, *Rapport sur le dialogue social 2024: le dialogue social au plus haut niveau pour le développement économique et le progrès social*, Genève: Bureau international du Travail, 2025. © OIT.

Traductions – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une traduction d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette traduction n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Adaptations – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une adaptation d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette adaptation n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une adaptation officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette adaptation, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Œuvres de tiers – La licence Creative Commons ne s'applique pas aux œuvres incluses dans cette publication qui ne relèvent pas du droit d'auteur de l'OIT. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires auprès du détenteur des droits et sera tenu pour seul responsable en cas de violation alléguée.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties seront liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée à rights@ilo.org. Des informations concernant les publications et les produits numériques de l'OIT peuvent être consultées à l'adresse www.ilo.org/publns.

ISBN 978-92-2-041208-4 (imprimé), 978-92-2-041209-1 (pdf Web)

DOI: <https://doi.org/10.54394/WYFH8200>

dialogue social / développement économique / développement social / objectifs de développement durable / travail décent / répartition du revenu / transition juste

13.06.1

Données de catalogage avant publication de l'OIT

Également disponible en anglais: *Social Dialogue Report 2024: Peak-Level Social Dialogue for Economic Development and Social Progress*, ISBN 978-92-2-040654-0 (imprimé), ISBN 978-92-2-040655-7 (pdf Web), Genève, 2024; **et en espagnol:** *Informe sobre el Diálogo Social 2024: El diálogo social en el más alto nivel para el desarrollo económico y el progreso social*, ISBN 978-92-2-041210-7 (imprimé), 978-92-2-041211-4 (pdf Web), Genève, 2025.

Les désignations utilisées dans les publications et bases de données de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tout pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières ou limites. Voir www.ilo.org/deni-de-responsabilite.

Les opinions et vues exprimées dans la présente publication sont propres à son ou ses auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions, les vues ou la politique de l'OIT.

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 de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Crédit photo

Couverture: © AzmanL / iStock, 2023.

► Avant-propos

Le monde actuel est marqué par l'instabilité géopolitique, les pressions inflationnistes et la polarisation politique, ainsi que par l'accélération rapide des progrès technologiques, de la dégradation de l'environnement, du changement climatique et des transformations démographiques. Ces enjeux mondiaux posent d'importants défis non seulement pour le monde du travail, mais également pour le tissu social dans son ensemble. Si l'on n'y répond pas, ils risquent de saper les efforts collectifs de la communauté internationale visant à mettre en œuvre le Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies et ses objectifs de développement durable.

Dans ce contexte, la gouvernance des institutions de travail est confrontée à la tâche urgente et complexe de concevoir des solutions à même de protéger la planète et de répondre aux besoins des générations présentes et futures.

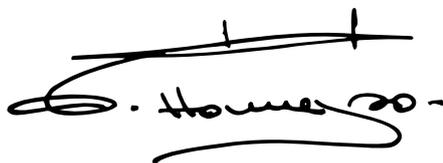
L'OIT a toujours insisté sur la nécessité impérieuse d'adopter des politiques qui puissent favoriser le progrès social et la durabilité économique et environnementale grâce au dialogue social. La voix des principaux concernés, et notamment celle des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations représentatives, devrait se trouver au cœur des processus de prise de décision. Favoriser leur dialogue et assurer une collaboration efficace à tous les niveaux – national, sectoriel, régional et mondial – s'avère non seulement indispensable pour bâtir des sociétés résilientes, mais également pour tirer parti des opportunités de transformation offertes par les transitions à l'œuvre dans le monde du travail.

Cette deuxième édition du *Rapport sur le dialogue social* de l'OIT met l'accent sur le dialogue social au plus haut niveau, qui constitue un mécanisme puissant en mesure de promouvoir le travail décent et les entreprises durables; d'assurer une répartition équitable des revenus essentielle à la lutte contre des inégalités croissantes; de relever les défis posés par les transitions numérique et écologique; et de jeter les bases de la refondation d'un contrat social mis à rude épreuve. Nous voyons dans le dialogue social au plus haut niveau un rempart essentiel contre des politiques mal inspirées, à l'instar de celles qui donnent la priorité aux intérêts de quelques-uns au détriment du plus grand nombre, ou encore de celles qui se concentrent sur des gains à court terme susceptibles de menacer les progrès à long terme.

Force est pourtant de constater à quel point est ardue la tâche à laquelle sont confrontés les décideurs, d'autant plus à un moment où se rétrécit l'espace civique et où s'effrite la confiance de l'opinion publique dans les institutions. La capacité des mandants tripartites de l'OIT à défendre la démocratie au travail et les droits fondamentaux, ainsi qu'à créer des conditions favorables à une participation efficace des employeurs et des travailleurs à la gouvernance du travail, sera déterminante pour parvenir à un développement socio-économique centré sur l'humain, inclusif et durable.

L'engagement de l'OIT à défendre le dialogue social en tant que pierre angulaire de la gouvernance du travail au XXI^e siècle demeure inébranlable. La mise à contribution des données probantes et autres exemples concrets mis en lumière dans le présent rapport s'avère indispensable pour atteindre les objectifs de la Coalition mondiale de l'OIT pour la justice sociale, à savoir: lutter contre les inégalités, la discrimination et l'exclusion; faire respecter les droits du travail en tant que droits de l'homme; garantir la dignité humaine et répondre aux besoins fondamentaux; élargir l'accès à des emplois productifs librement choisis; assurer la durabilité des entreprises; offrir des protections; et renforcer la résilience.

Le *Rapport sur le dialogue social 2024* se veut une contribution opportune aux initiatives internationales visant à revitaliser l'engagement mondial en faveur de la justice sociale.



Gilbert F. Houngbo
Directeur général du BIT

Table des matières

Avant-propos	iii
Abréviations	xiii
Glossaire	xv
Remerciements	xvii
Résumé analytique	xix

1 Le dialogue social au plus haut niveau: une force indispensable au développement économique durable et au progrès social **2**

1.1 Principes, acteurs et déclinaisons du dialogue social au plus haut niveau	5
1.1.1 Les principes	6
1.1.2 Les acteurs	7
1.1.3 Les déclinaisons	7
1.2 Quels sont les avantages du dialogue social au plus haut niveau?	9
1.2.1 Avantages fondamentaux	10
1.2.2 Avantages transformateurs	10
1.3 Le dialogue social au plus haut niveau et le développement économique durable dans le cadre des ODD	13
1.3.1 Approches à court terme vs approches à long terme	14
1.3.2 Approches inclusives vs approches non inclusives	14
1.3.3 Construire les interactions entre dialogue social, développement économique et progrès social	15
1.4 Conditions institutionnelles préalables au dialogue social au plus haut niveau	17
1.4.1 Principes et droits fondamentaux au travail	18
1.4.2 Protéger le dialogue social au plus haut niveau	21
1.4.3 Promouvoir le dialogue social au plus haut niveau	23
1.4.4 Renforcer la participation représentative au dialogue social au plus haut niveau	28
1.5 L'existence et l'efficacité des institutions nationales de dialogue social	30
1.6 Cartographie de l'inclusivité du dialogue social au plus haut niveau	35
1.6.1 Inclusion des femmes	36
1.6.2 Inclusion des entreprises et des travailleurs de l'économie informelle	38
1.6.3 Inclusion des jeunes	41
Références du chapitre 1	43

2 Le dialogue social au plus haut niveau pour le travail décent **48**

2.1 Promotion des politiques de plein emploi productif	50
2.1.1 La transition vers une politique macroéconomique favorable à l'emploi	51
2.1.2 Politiques nationales de l'emploi et services publics de l'emploi	52
2.1.3 Politique de l'emploi et dialogue social inclusifs pour l'égalité des genres, la jeunesse et les travailleurs informels	56

2.2 Promotion des droits au travail	60
2.2.1 Le rôle du dialogue social au plus haut niveau dans la formulation de la législation du travail	60
2.2.2 Renforcer les mesures de sécurité et santé au travail	63
2.3 Promotion et renforcement des systèmes de protection sociale	67
2.3.1 Comblar les lacunes en matière de couverture de la protection sociale	67
2.3.2 Le rôle du dialogue social au plus haut niveau dans l'élargissement et la réforme de la protection sociale	69
2.3.3 L'administration des régimes de protection sociale	71
2.4 Création d'un environnement propice à des entreprises et à des emplois durables	72
2.4.1 Le rôle du dialogue social au plus haut niveau dans la promotion d'entreprises durables	73
2.4.2 Dialogue social au plus haut niveau et croissance durable de la productivité	77
2.4.3 Le rôle du dialogue social au plus haut niveau dans la formulation de politiques durables en matière de commerce et d'investissement	81
Références du chapitre 2	85

3 Le dialogue social au plus haut niveau pour une répartition équitable des revenus **90**

3.1 Promouvoir des salaires minima adéquats grâce au dialogue social au plus haut niveau	93
3.1.1 Respect et couverture du salaire minimum	95
3.1.2 Le rôle des partenaires sociaux dans la fixation des salaires minima légaux	99
3.1.3 La fixation des salaires minima par la négociation collective	103
3.2 La négociation salariale sectorielle et ses interactions avec les salaires minima	106
3.2.1 L'alignement des salaires réels sur la croissance de la productivité	106
3.2.2 L'interaction entre la négociation collective sectorielle et les salaires minima légaux	109
3.3 Les réponses apportées à la crise du coût de la vie par le dialogue social au plus haut niveau	112
3.3.1 Revaloriser les salaires minima pour atténuer la crise du coût de la vie	113
3.3.2 Répondre à la crise du coût de la vie par le biais de pactes sociaux et de négociations collectives sectorielles	114
3.4 Lutter contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes grâce au dialogue social au plus haut niveau	119
3.4.1 Les disparités entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi et de rémunération	121
3.4.2 La contribution du dialogue social au plus haut niveau	122
Références du chapitre 3	127

4 Le dialogue social au plus haut niveau pour assurer l'efficacité et l'inclusivité de la double transition **132**

4.1 Le dialogue social au plus haut niveau sur les questions numériques et environnementales: des possibilités d'amélioration	135
--	------------

4.2 Le dialogue social au plus haut niveau et la transition numérique	137
4.2.1 Répondre aux défis et opportunités du travail via des plateformes numériques	140
4.2.2 Gérer la numérisation, le travail à distance, l'IA et l'IA générative dans les entreprises traditionnelles	145
4.2.3 Des compétences pour l'ère numérique	148
4.2.4 Les liens entre dialogue social transfrontalier et dialogue social national	151
4.3 Le dialogue social au plus haut niveau pour une transition juste dans le contexte de l'action climatique et des changements environnementaux	152
4.3.1 Faciliter la mise en œuvre des engagements internationaux pour une transition juste	153
4.3.2 Unir les gouvernements, les entreprises et les travailleurs autour de la nécessité de la décarbonation	156
4.3.3 Favoriser une transition juste qui prenne en compte les besoins des femmes, des entreprises et travailleurs informels, et des peuples autochtones et tribaux	159
4.3.4 Doter le monde du travail des compétences nécessaires à la transition écologique	162
4.3.5 L'impact du changement climatique sur le travail: coup de projecteur sur le stress thermique	166
4.4 La politique industrielle et le dialogue social au plus haut niveau: un élément essentiel de la double transition	168
Références du chapitre 4	173

5 Le dialogue social au plus haut niveau pour la justice sociale: des opportunités à saisir **180**

5.1 Le dialogue social au plus haut niveau pour un développement économique inclusif et durable	182
5.1.1 Le rôle du dialogue social au plus haut niveau dans la lutte contre les forces du développement non durable	182
5.1.2 Le rôle du dialogue social au plus haut niveau dans l'atténuation des risques de segmentation du travail liés à la concentration des entreprises	184
5.1.3 Le rôle du dialogue social au plus haut niveau pour lutter contre les approches à court terme tout en favorisant l'égalité et l'inclusion	185
5.2 Établir un nouveau contrat social grâce au dialogue social au plus haut niveau	186
5.2.1 Instaurer la confiance entre les gens et les institutions	189
5.2.2 Garantir l'inclusion, la protection et la participation	190
5.2.3 Mesurer et valoriser ce qui est bon pour les gens et pour la planète	191
5.3 Renforcer les institutions de dialogue social au plus haut niveau et les capacités des partenaires sociaux: pistes stratégiques	193
Références du chapitre 5	199

Annexes **203**

Annexe 1. Les organes de contrôle de l'OIT et les conditions préalables à des consultations efficaces	204
Annexe 2. Observations récentes des organes de contrôle de l'OIT concernant les entraves à la liberté syndicale, à la négociation	

	collective et aux consultations tripartites	206
Annexe 3.	Méthodologie de collecte des données et d'analyse de l'indicateur 8.8.2 des ODD: niveau de respect des droits du travail (liberté d'association et droit de négociation collective) au niveau national, eu égard aux textes de l'OIT et à la législation nationale	208
Annexe 4.	Examen des processus et résultats du dialogue social postpandémique au plus haut niveau (janvier 2022-septembre 2023): note méthodologique	210
Annexe 5.	Taux de syndicalisation et taux de couverture de la négociation collective: note méthodologique	212
Annexe 6.	La base de données des institutions nationales de dialogue social de l'OIT: note méthodologique	213
Annexe 7.	Enquête sur les perceptions des organisations de partenaires sociaux sur l'efficacité et l'inclusivité des institutions nationales de dialogue social: note méthodologique	214
Annexe 8.	Examen global du rôle du dialogue social au plus haut niveau dans l'élaboration des réformes du droit du travail: note méthodologique	221
Annexe 9.	La méthode d'autoévaluation de l'OIT pour les institutions de dialogue social (MA-IDS): vue d'ensemble	222

Encadrés

1.1	Dialogue social au plus haut niveau et normes internationales du travail	6
1.2	Recherches sur la relation entre dialogue social et productivité au niveau macroéconomique	11
1.3	Normes internationales du travail en lien avec le dialogue social au plus haut niveau	18
1.4	Liberté d'association et reconnaissance effective du droit à la négociation collective: tendances basées sur l'indicateur 8.8.2 des ODD, 2015-2022	20
1.5	Que peuvent faire les administrations nationales du travail pour promouvoir le dialogue social au plus haut niveau?	28
1.6	Pratiques nationales et orientations des organes de contrôle de l'OIT quant à la définition de la représentativité	29
1.7	Principes clés d'égalité et d'inclusion pour un dialogue social de qualité au plus haut niveau	30
1.8	Présence et caractéristiques des institutions nationales de dialogue social dans le monde	31
1.9	Participation des partenaires sociaux aux mécanismes de règlement des différends: vue d'ensemble	35
1.10	Participation et leadership des femmes au sein des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs	36
1.11	Stratégies syndicales pour relever les défis de l'économie informelle	40
2.1	Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964	52
2.2	Observations de la CEACR sur le dialogue social au plus haut niveau dans le cadre de la convention n° 122	53
2.3	Exemples de dialogue social tripartite dans la formulation de politiques nationales de l'emploi	54
2.4	Le dialogue social et le tripartisme tenaces de la gouvernance des services publics de l'emploi en Allemagne	56
2.5	Code de bonne pratique sud-africain pour la prévention et l'élimination du harcèlement sur le lieu de travail	60

2.6	La Commission tripartite permanente du dialogue social au Portugal	61
2.7	Accord de mise en œuvre UIA-CGT avec le soutien du gouvernement, Argentine	61
2.8	Exemples de réformes récentes du droit du travail basées sur la consultation des partenaires sociaux au plus haut niveau	62
2.9	La nouvelle loi sur le dialogue social en Roumanie	63
2.10	Le Comité consultatif national de SST du Mexique	64
2.11	Namibie	65
2.12	Prestations de protection sociale financées par l'impôt	68
2.13	Dialogue social au plus haut niveau et sectoriel sur les politiques en matière de compétences: le cas de Chile-Valora	75
2.14	Exemples de mesures d'urgence, d'ajustement et de soutien aux entreprises liées au COVID-19 et prises dans le cadre du dialogue social au plus haut niveau	76
2.15	La coopération sur le lieu de travail pour accroître les gains de productivité grâce au programme SCORE de l'OIT	78
2.16	La relation entre un dialogue social collaboratif basé sur la confiance et les performances des entreprises	79
2.17	L'application des principes de la Déclaration sur les EMN au Sénégal	82
2.18	L'institutionnalisation des questions liées au commerce et à l'investissement au sein du NEDLAC	83
3.1	Une mesure mondiale des inégalités de revenus	92
3.2	Bref historique et définition du salaire minimum à l'OIT	94
3.3	Une approche équilibrée de la fixation d'un salaire minimum adéquat	98
3.4	Conclusions de l'OIT sur les salaires vitaux	98
3.5	La logique sous-jacente aux consultations sur les salaires minima	99
3.6	Le premier salaire minimum national à Chypre	100
3.7	La directive de l'UE sur les salaires minimaux: promouvoir le dialogue social pour garantir des salaires minimaux adéquats	101
3.8	L'importance des partenaires sociaux au sein du système national allemand de fixation des salaires minima	102
3.9	Ce que les normes internationales du travail disent des salaires minima négociés	105
3.10	Exemples d'accords sectoriels comprenant des éléments de rémunération variables liés à la productivité	108
3.11	L'impact du salaire minimum sur les travailleurs informels: l'«effet phare»	111
3.12	L'accord tripartite sur les salaires et la compétitivité au Portugal	115
3.13	Le pacte social de 2022 au Maroc: augmenter les salaires minima pour faire face à la crise du coût de la vie	116
3.14	Normes internationales du travail relatives à l'égalité des genres	120
3.15	Comprendre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes	122
3.16	La protection des salaires des travailleuses et travailleurs domestiques	123
3.17	Un salaire à jeu égal dans le football aux États-Unis	124
3.18	Promouvoir la transparence salariale par le dialogue social tripartite au plus haut niveau: l'outil d'évaluation des emplois en Espagne	125
4.1	Le dialogue social au plus haut niveau sur l'avenir du travail: jeter les bases d'un ordre du jour renouvelé pour le dialogue social	138
4.2	Tendances de l'utilisation d'Internet et de l'intensité numérique des emplois	139
4.3	Exemples d'instances de dialogue social au plus haut niveau chargées d'élaborer des réglementations concernant le travail via des plateformes numériques	142
4.4	Le bureau de médiation du Code de conduite de l'externalisation ouverte (Allemagne)	145
4.5	Cinquième Accord-cadre pour l'emploi et la négociation collective (Espagne)	146
4.6	La gestion des modalités de travail à distance et de télétravail	

par le dialogue social au plus haut niveau	147
4.7 Cadre d'action des Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous	152
4.8 Accord de Paris, dialogue social et contributions déterminées au niveau national	155
4.9 Données de recherche sur l'évolution du rôle du dialogue social au plus haut niveau dans l'élaboration des politiques en matière de changement climatique et de transition juste	155
4.10 Le pacte social de 2022 sur les centrales électriques (Pologne)	159
4.11 Promouvoir la transition écologique grâce à un dialogue social tenant compte des problématiques de genre (France)	160
4.12 L'atténuation de l'impact du nouveau système d'autobus sur les travailleurs informels des transports à Nairobi	161
4.13 La gestion de l'impact du stress thermique par le dialogue social au plus haut niveau (Costa Rica)	167
4.14 Le dialogue social au plus haut niveau sur la politique industrielle (Afrique du Sud)	171
4.15 L'accord entre le syndicat des travailleurs de l'automobile «United Auto Workers» et les constructeurs automobiles aux États-Unis	172
5.1 Les politiques de rééquilibrage budgétaire incitent les États à adopter un dialogue social minimaliste	183
5.2 Le nécessaire renouvellement du contrat social pour parvenir à la justice sociale	186
5.3 Examens nationaux volontaires soulignant le rôle du dialogue social dans la promotion des politiques liées aux ODD, 2022-2024	192
5.4 L'ouverture du dialogue social au plus haut niveau à la société civile	196
5.5 L'évaluation nécessaire du rôle et de l'efficacité du dialogue social au plus haut niveau	197

Figures

1.1 Avantages fondamentaux et transformateurs du dialogue social au plus haut niveau	9
1.2 Interactions entre dialogue social au plus haut niveau, développement économique et progrès social	16
1.3 Conditions institutionnelles préalables à un dialogue social au plus haut niveau efficace et inclusif	17
E1.4.1 Indicateur 8.8.2 des ODD: moyennes mondiales et régionales pondérées, 2015 et 2022	20
E1.4.2 Nombre d'atteintes codées dans la catégorie principale de négociation collective, 2015-2022	21
1.4 Taux de couverture des organisations d'employeurs, pays sélectionnés, 2019 ou année la plus proche (en pourcentage)	24
1.5 Taux de syndicalisation dans le monde, 2010-2020 (en pourcentage)	25
1.6 Distribution statistique des taux de syndicalisation et de couverture de la négociation collective (en pourcentage)	26
1.7 Taux de couverture de la négociation collective par contexte institutionnel (en pourcentage)	27
1.8 Perceptions des partenaires sociaux quant à l'efficacité des INDS (proportion d'opinions positives)	32
1.9 Organisations de partenaires sociaux ayant exprimé une opinion positive sur la capacité des INDS à susciter des améliorations dans certains domaines	

	de l'action publique (en pourcentage de répondants)	34
1.10	Perceptions des partenaires sociaux quant au rôle des femmes dans les organes décisionnels des INDS (en pourcentage)	37
1.11	Taux d'emploi informel dans le monde, 2024 (en pourcentage)	38
2.1	Présence et composition des conseils d'administration des services publics de l'emploi, 2021 (en pourcentage des personnes interrogées)	55
2.2	Pays ayant signalé l'implication des partenaires sociaux dans les stratégies de soutien à l'emploi des jeunes	58
2.3	Pays où les travailleurs et les employeurs participent pleinement ou partiellement à l'élaboration des politiques ciblant la jeunesse, par région et par étape stratégique (en pourcentage)	59
2.4	Proportion des États Membres de l'OIT disposant d'un organe national tripartite en matière de SST, par région (en pourcentage)	66
2.5	Participation des partenaires sociaux aux politiques et aux réformes de la protection sociale, exemples choisis	70
E2.16.1	Lien entre dialogue social, performances des établissements et bien-être au travail (scores z)	79
E2.16.2	Bien-être au travail et niveau d'innovation des établissements, selon le type d'établissement (scores z)	80
2.6	Proportion d'accords commerciaux régionaux faisant référence aux partenaires sociaux dans les cadres institutionnels, Canada, Union européenne, États-Unis et monde, 1994-2023 (en pourcentage)	83
E3.1.1	Revenus annuels du travail par décile, 2020 (en dollars É.-U., à parité de pouvoir d'achat)	92
3.1	Répartition des systèmes de salaire minimum à travers le monde, 2024	95
3.2	Proportion de salariés gagnant moins que le salaire horaire minimum, par région, 2019 (en pourcentage)	96
3.3	Proportion de travailleurs occupant un emploi informel, par région, 2024 (en pourcentage)	96
3.4	Proportion de salariés dont le pays ne dispose pas de système de salaire minimum, par région, 2020 (en pourcentage)	97
3.5	Tendances de la productivité du travail et des salaires réels moyens dans les pays à revenu élevé, 1999-2024 (indice 1999 = 100)	107
3.6	Revenus mondiaux du travail en part du PIB, 2004-2024 (en pourcentage)	108
4.1	Processus et résultats du dialogue social postpandémique au plus haut niveau, par thématique et par région, janvier 2022-septembre 2023	135
4.2	Thématique des résultats des institutions nationales de dialogue social (en pourcentage)	136
E4.2.1	Proportion de personnes utilisant Internet par niveau de revenu du pays, 1990-2022 (en pourcentage)	139
E4.2.2	Répartition de l'emploi en fonction de l'intensité numérique, par région (en pourcentage)	139
4.3	Proportion de travailleurs couverts par des conventions collectives comportant des clauses sur l'adoption des nouvelles technologies, Espagne, 2000-2021 (en pourcentage)	146
E4.7	Un cadre d'action pour une transition juste	153
4.4	Participation des employeurs et des travailleurs aux politiques de compétences et cohérence entre celles-ci et les politiques environnementales	164
4.5	Implication des employeurs et des travailleurs dans les politiques de compétences liées aux emplois verts	165
5.1	Les principaux instruments en faveur d'un nouveau contrat social et leurs liens	

Tableaux

1.1	Types de dialogue social au plus haut niveau et thématiques abordées	8
1.2	Exemples de pactes sociaux tripartites nationaux récents, 2021-2024	22
1.3	Résultats de l'enquête de 2022 sur l'engagement des jeunes menée par l'OIT-AICESIS auprès de membres de CES	41
2.1	Organes sectoriels chargés du développement des compétences et représentation des partenaires sociaux	75
3.1	L'implication des partenaires sociaux dans les organes institutionnels de fixation des salaires minima, pays sélectionnés	103
3.2	Quatre types d'interactions entre négociation collective sectorielle et salaire minimum (NCS-SM)	109
3.3	Exemples de conventions collectives sectorielles incluant des augmentations salariales indexées sur l'inflation	118
4.1	Enjeux et rôle du dialogue social au plus haut niveau dans la transition numérique	138
4.2	Comment le dialogue social au plus haut niveau peut-il répondre aux effets des technologies numériques?	140
4.3	Conventions collectives sectorielles façonnant les accords d'entreprise relatifs aux travailleurs des plateformes, quelques exemples européens	143
4.4	Implication des employeurs et des travailleurs dans les politiques de développement des compétences numériques	149
4.5	Enjeux et rôle attendu du dialogue social au plus haut niveau dans le cadre de la transition numérique	154
4.6	Exemples d'accords sur la transition écologique conclus dans le cadre du dialogue social sectoriel	157
4.7	Exemples de mécanismes consultatifs relatifs aux affaires autochtones et tribales en Amérique latine	162
4.8	Développement des compétences pour les emplois verts et une transition juste	163
4.9	Politique industrielle et rôle du dialogue social, exemples nationaux	169
5.1	Défis et risques entravant le dialogue social au plus haut niveau et actions requises	194
A4.1	Catégories d'ensembles de données	210
A7.1	Les répondants	215

▶ Abréviations

AICESIS	Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires
CAS	Commission de l'application des normes de la Conférence
CDN	contributions déterminées au niveau national
CEACR	Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations
CES	Conseil économique et social
CSI	Confédération syndicale internationale
Déclaration sur les EMN	Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale
EFTP	enseignement et formation techniques et professionnels
EMN	entreprise multinationale
ENV	examen national volontaire
IA	intelligence artificielle
IDE	investissements directs étrangers
INDS	institution nationale de dialogue social
NEDLAC	conseil national du développement économique et du travail
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	objectifs de développement durable
OIE	Organisation internationale des employeurs
OSC	organisations de la société civile
PLSD	dialogue social au plus haut niveau
PNE	politique nationale de l'emploi
SPE	services publics de l'emploi
SST	sécurité et santé au travail

► Glossaire

Ce glossaire fournit quelques brèves définitions pour une consultation rapide. Il n'établit aucune définition universelle ni ne rend compte de toute la profondeur et complexité de chacun des termes y figurant.

Conseil économique et social (CES): Institution officielle regroupant des représentants de différents secteurs de la société, et notamment du gouvernement, des employeurs, des travailleurs et parfois de groupes de la société civile, pour débattre et collaborer sur des questions liées à la législation et aux politiques économiques et sociales.

Conventions de l'OIT: Traités internationaux juridiquement contraignants que les États Membres peuvent choisir de ratifier. Une fois ratifiée, une convention engage le pays à aligner ses lois et pratiques nationales sur les normes énoncées dans ladite convention.

Coopération sur le lieu de travail: Processus de consultation et de coopération entre employeurs et travailleurs au niveau de l'entreprise sur des questions d'intérêt mutuel qui ne relèvent pas du mécanisme de négociation collective, ou qui ne sont pas habituellement traitées via d'autres mécanismes chargés de la détermination des conditions d'emploi.

Coordination (du dialogue social): Processus d'alignement et d'harmonisation des processus de dialogue social, et notamment de la négociation collective, entre les différents niveaux, secteurs, branches ou régions.

Couverture de la négociation collective (taux de): Pourcentage de travailleurs couverts par une convention collective dans un pays ou un secteur donné.

Dialogue social bipartite (bipartisme): Processus à travers lequel les employeurs (ou les organisations d'employeurs) et les travailleurs (ou les organisations de travailleurs) conviennent de négocier, de se concerter ou d'échanger des informations sur des questions d'intérêt mutuel. Il est souvent mis en œuvre par le biais de la négociation collective et/ou de la coopération sur le lieu de travail.

Dialogue social transfrontalier: Processus et initiatives de dialogue social mis en œuvre entre ou parmi les gouvernements, les travailleurs et les employeurs ou leurs représentants, au-delà des frontières nationales.

Dialogue social tripartite (tripartisme): Interaction du gouvernement, des employeurs et des travailleurs (par l'intermédiaire de leurs représentants) en qualité de partenaires égaux et indépendants en vue de rechercher des solutions à des problèmes d'intérêt mutuel. Le tripartisme fait souvent référence aux institutions, mécanismes et processus de consultation, de négociation et de prise de décision conjointe, en fonction des arrangements (*ad hoc* ou institutionnalisés) convenus entre les parties concernées.

Grève: Arrêt de travail temporaire à l'initiative d'un ou de plusieurs groupes de travailleurs en vue de faire appliquer des revendications, de s'opposer à des décisions patronales, d'exprimer des griefs ou de soutenir d'autres travailleurs dans leurs revendications ou griefs.

Institution nationale de dialogue social (INDS): Structure ou instance formelle, bipartite ou tripartite, établie au niveau national pour faciliter le dialogue entre les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs, et éventuellement des groupes de la société civile.

Négociation collective: Toutes les négociations 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, pour déterminer les conditions de travail et d'emploi; et/ou régler les relations entre les employeurs et les travailleurs; et/ou régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs.

Négociation collective à employeur unique: Négociation collective entre un seul employeur et un syndicat (ou des syndicats) représentant ses salariés. Ce processus aboutit généralement à une convention collective qui couvre les salariés de cette entreprise ou organisation spécifique.

Négociation collective mixte: Négociation collective qui combine des éléments de négociation multiemployeurs et à employeur unique. Selon cette approche, certains aspects des négociations collectives peuvent se dérouler au niveau d'une branche ou d'un secteur (impliquant plusieurs employeurs), tandis que d'autres aspects sont directement négociés avec un seul employeur.

Négociation collective multiemployeurs: Forme de négociation collective où un groupe d'employeurs négocie collectivement avec un ou plusieurs syndicats représentant des travailleurs de plusieurs lieux de travail ou branches d'activité.

Normes internationales du travail: Instruments juridiques élaborés par les mandants de l'OIT (gouvernements, employeurs et travailleurs) pour énoncer les principes et droits fondamentaux au travail.

Organisations d'employeurs et associations professionnelles: Organisations d'intérêt collectif, à adhésion volontaire, qui représentent les intérêts des entreprises face à l'État, aux syndicats et à la société en général.

Pacte social: Accord ou cadre convenu au sein d'un dialogue social tripartite et visant à résoudre des problèmes sociaux et économiques clés de manière collaborative.

Recommandations de l'OIT: Directives non contraignantes fournissant des orientations plus détaillées sur la manière dont les conventions de l'OIT devraient être appliquées, ou traitant de questions non couvertes par les conventions existantes. Les recommandations peuvent également être des instruments indépendants fournissant des orientations sans convention associée.

Représentativité (dans les relations professionnelles): Mesure dans laquelle une organisation d'employeurs, une organisation de travailleurs (syndicat) ou toute autre instance collective représente fidèlement les intérêts, les points de vue et les besoins du groupe qu'elle prétend représenter.

Syndicat: Organisation de travailleurs constituée dans le but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs à différents niveaux (de l'entreprise, sectoriel, national, international/transfrontalier).

Taux de couverture des organisations d'employeurs (dans le secteur privé): Nombre de salariés d'entreprises du secteur privé affiliées à des organisations d'employeurs par rapport à l'ensemble des salariés du secteur privé dans un pays ou un secteur donné.

Taux de syndicalisation: Pourcentage de travailleurs affiliés à un syndicat par rapport au nombre total de salariés dans un pays ou un secteur donné.

► Remerciements

Ce *Rapport sur le dialogue social 2024 de l'OIT: le dialogue social au plus haut niveau pour le développement économique et le progrès social* a été préparé par le Département de la gouvernance et du tripartisme (GOVERNANCE), sous les auspices de sa directrice, Vera Paquete-Perdigão. Manuela Tomei, sous-directrice générale pour la gouvernance, les droits et le dialogue, a quant à elle apporté des commentaires éclairés et un soutien constant.

Ce rapport a été coordonné par Youcef Ghellab et Konstantinos Papadakis (GOVERNANCE), et rédigé par (dans l'ordre alphabétique) Youcef Ghellab, Damian Grimshaw (King's College de Londres), Andrea Marinucci, Konstantinos Papadakis et Tvisha Shroff (GOVERNANCE). Yassine Halila (GOVERNANCE) a offert une assistance précieuse aux recherches menées tout au long de la rédaction du rapport. Le rapport a été élaboré en étroite collaboration avec le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV). Nous remercions tout particulièrement Matias Espinosa (ACT/EMP), Mélanie Jeanroy et Michael Watt (ACTRAV) pour leur engagement continu et leurs contributions essentielles à toutes les étapes de l'élaboration du rapport. Nous sommes reconnaissants envers Delphine Bois et Germaine Ndiaye-Guisse pour leur soutien administratif, ainsi que Yuka Okumura et Anne Sullivan, pour leur gestion des questions budgétaires (toutes quatre issues de GOVERNANCE).

Un certain nombre de collègues du Bureau et au-delà nous ont transmis des contributions écrites, des informations et autres données essentielles à la rédaction de ce rapport. Nous tenons tout particulièrement à remercier: Eléonore D'Achon, Kee Beom Kim, Michael Mwasikakata et Maria Prieto (EMPLOYMENT); Dafne Papandrea, Rainer Pritzer, Dominique Rocha Mattos et Igor Zemlyanskiy (GOVERNANCE); James Canonge, Karuna Pal et Constantinos Stavrakis (SOCPRO); Stavroula Demetriades (Eurofound); Patrick Belser, Catarina Braga, Nuno Meira Simoes Cunha, Martin Oelz, Annarosa Pesole et Ding Xu (WORKQUALITY); Rosina Gammarano, Vipasana Karkee, Quentin Mathys, Dora Sari et Marie-Claire Sodergren (STATISTICS); Tim de Meyers (NORMES); et Uma Rani ainsi que Catherine Saget (RESEARCH).

Des études de base ont été préparées par les experts internationaux suivants, auxquels nous transmettons également nos remerciements: Oscar Molina Romo (Université autonome de Barcelone), Igor Guardiancich (Université de Padoue), Rafael Muñoz de Bustillo Llorente (Université de Salamanque), Filip Dorssemont (Université catholique de Louvain), Franco Amato (expert indépendant, Canada), Jeff Bridgford (King's College de Londres), Juan A. Bogliaccini (Université catholique d'Uruguay), Santiago Carrere (Université catholique d'Uruguay), Vongai Wendy Masocha (experte indépendante, Zimbabwe), Yohanaliz Vega Auqui (experte indépendante, Pérou), Natasha Scott (experte indépendante, Royaume-Uni), Laura Maffei (experte indépendante, Argentine), François Eyraud (expert indépendant, France), Duncan Campbell (expert indépendant, France), Eckhard Voss (wmp consult-Wilke Maack GmbH), Rosa Cheng Lo (experte indépendante, Costa Rica), Kiu-Sik Bae (expert indépendant, République de Corée), Saad Belghazi (expert indépendant, Maroc), Shane Godfrey (Université du Cap), Zina Nimeh (Université des Nations Unies-UNU-MERIT), Bente Sørensen (experte indépendante, Danemark), William Kemp (expert indépendant, Suisse), Jaylexia Clark (experte indépendante, États-Unis d'Amérique), Andrés Mella (Fundación Laboral de la Construcción), Edmundo de Werna (Université South Bank de Londres), Berklee Morganto (experte indépendante, Croatie), William Salter (expert indépendant, Australie) et Silvia Sanonetti (Fondation Giacomo Brodolini).

Ce rapport a également bénéficié de suggestions utiles, de commentaires constructifs, d'aides à la coordination des recherches conjointes et de bien d'autres formes d'assistance de la part de différents collègues du siège de l'OIT. À cet égard, nous tenons à remercier: Pedro Moreno da Fonseca (EMPLOYMENT); Yulia Gershinkova, Josée Laporte, Dragan Radic et Githa Roelans (ENTERPRISES); John Ritchotte et Anne Ziebarth (GOVERNANCE); Oksana Wolfson (NORMES); Simon Boehmer, Marva Corley-Coulibaly, Franz Ebert, Nicolas Maître, Nikolai Rogovsky et Pelin Sekerler Richiardi (RESEARCH); Elvis Beytullayev, Elisenda Estruch Puertas et Margherita Licata (SECTOR); Clara Van Panhuys (SOCPRO); Verena Schmidt (WORKQUALITY). Nous remercions également Maurizio Bussi (AP/CRISIS), Moustapha Kamal Gueye et Alice Voza (AP/JUSTTRANSITIONS), Dan Rees et Arianna Rossi (AP/SUPPLYCHAINS), Frédéric Lapeyre (AP/FORMALIZATION) et Sylvain Baffi (CIF/OIT) pour leurs commentaires et conseils dans le cadre de l'élaboration de ce rapport.

Ce rapport a été enrichi de bonnes pratiques et autres données fournies par différents spécialistes techniques de l'OIT travaillant au sein des équipes pour le travail décent (DWT) et des bureaux de pays (CO) du monde entier. Nous adressons nos remerciements tout particulièrement à Faustin Ekoue Amoussou (DWT/CO-Dakar), Mady Diagne (DWT/CO-Yaoundé), Joaquín Etoarena Hormaeche (CO-Buenos Aires), Guillaume Delautre (DWT/CO-Le Caire), Fernando García (DWT/CO-San Jose), Gonzalo Graña (OIT/Cinterfor), Arun Kumar (DWT/CO-Bangkok), Limpho Mandoro (DWT/CO-Pretoria), Mahandra Naidoo (DWT/CO-New Delhi), Lejo Sibbel (DWT/CO-Budapest), Mustapha Said (DWT-Beyrouth) et Nancy Varela (DWT/CO-Port of Spain). Nous sommes particulièrement reconnaissants à nos collègues d'ACT/EMP et d'ACTRAV de toutes les régions, sous-régions et nations qui ont travaillé en étroite collaboration avec leurs collègues du siège pour faciliter la collecte d'informations pertinentes et la tenue des enquêtes menées pour le rapport. Nous exprimons également notre gratitude aux collègues des cinq bureaux régionaux (Afrique, Amérique latine et Caraïbes, Asie et Pacifique, États arabes, Europe et Asie centrale) pour leurs observations utiles dans le cadre de la finalisation de ce rapport.

Le rapport a grandement bénéficié des précieuses observations émises par deux pairs évaluateurs externes anonymes, ainsi que de l'examen interne mené par des membres du Comité des publications du BIT. Nos remerciements vont également à Celeste Drake pour son travail de coordination avec le Comité des publications, et à Raquel Gonzalez (Bureau du Directeur général) pour sa relecture et ses commentaires.

Enfin, nous tenons à remercier David Chaine pour la traduction française de ce rapport et PRODOC pour le soutien apporté à la conception et à la production, ainsi que tous les collègues de DCOMM impliqués dans le lancement et la diffusion du rapport.

► Résumé analytique

Cette deuxième édition du *Rapport sur le dialogue social* de l'OIT met l'accent sur le dialogue social au plus haut niveau en sa qualité d'outil essentiel pour faire progresser le travail décent, œuvrer à une répartition équitable des revenus du travail, relever les défis des transitions numérique et écologique, et revitaliser un «contrat social mis à rude épreuve».

Le dialogue social au plus haut niveau implique des processus réunissant des représentants des gouvernements, des organisations d'employeurs et associations professionnelles, et des organisations de travailleurs (les partenaires sociaux) aux niveaux national et sectoriel. De tels processus sont censés faciliter les négociations, les consultations et les échanges d'informations sur les questions relatives au travail et à la politique économique et sociale. Le dialogue social au plus haut niveau comprend des processus bipartites – auxquels seuls les partenaires sociaux participent, notamment pour conclure des conventions collectives – et tripartites, auxquels participent également des représentants des gouvernements.

Grâce à la présentation de bonnes pratiques et autres exemples nationaux venus du monde entier, ce rapport illustre de quelle manière le dialogue social au plus haut niveau peut servir de catalyseur puissant pour prendre en compte la complexité des situations abordées, identifier des solutions équilibrées et durables, lutter contre l'injustice économique et sociale, et promouvoir la démocratie dans le monde du travail – et dans la société en général.

► Dans la lignée des objectifs du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies pour un avenir plus inclusif et durable, le dialogue social au plus haut niveau permet aux pays d'œuvrer simultanément en faveur du développement économique et du progrès social.

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 a adopté une approche à long terme et inclusive du développement économique et du progrès social, dont la mise en œuvre peut s'appuyer sur le dialogue social au plus haut niveau. Ce rapport entend montrer que les différentes approches nationales en matière de développement peuvent avoir un impact significatif sur le fonctionnement des institutions de dialogue social au plus haut niveau. Dans le même temps, les effets positifs de ce dialogue social peuvent quant à eux influencer les stratégies nationales de développement économique et social, en encourageant l'adoption de pratiques plus inclusives et à plus long terme. Cela permet d'instaurer une relation bidirectionnelle où chaque aspect a un impact sur l'autre, comme l'illustrera le chapitre 1.

► Investir dans le dialogue social au plus haut niveau s'avère d'autant plus important en cette période de crises composites et de transformation rapide et structurelle du monde du travail.

L'instabilité géopolitique, la polarisation et la défiance toujours plus importante envers les institutions de gouvernance entravent les progrès mondiaux nécessaires dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030. En outre, les transformations rapides des marchés du travail provoquées par les transitions numérique et écologique aggravent les problématiques de la polycrise, exacerbent les inégalités et laissent de côté nombre de groupes en situation de vulnérabilité. Dans ce contexte, il s'avère essentiel d'investir sérieusement dans les institutions, les

processus et les acteurs du dialogue social au plus haut niveau, en s'appuyant sur des exemples à même de démontrer son efficacité en matière de paix et de cohésion sociales, de bonne gouvernance et de démocratie, qui constituent les principaux avantages fondamentaux du dialogue social au plus haut niveau. Sur la base de ces avantages fondamentaux, le dialogue social au plus haut niveau permet de produire des *avantages transformateurs* qui soutiennent le développement économique et le progrès social, en favorisant notamment le travail décent et une croissance durable de la productivité (chapitre 2), en s'attaquant aux importantes inégalités en matière de revenus du travail (chapitre 3), et en permettant des transitions numérique et écologique justes (chapitre 4). Ensemble, ces avantages peuvent contribuer au renouvellement du contrat social (chapitre 5).

► **Il n'existe pas de modèle universel de dialogue social au plus haut niveau, mais certaines conditions préalables doivent être respectées pour garantir et pérenniser une pleine appropriation des processus de dialogue social par l'ensemble des parties concernées. Ces conditions préalables comprennent notamment:**

- **Le respect des principes et droits fondamentaux au travail**, et notamment la reconnaissance effective de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, conformément à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et à la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Ces droits fondamentaux créent également des conditions propices à la justice sociale et à la réalisation de l'Agenda du travail décent.

Bien que ces normes se trouvent à la base d'un dialogue social efficace et inclusif, force est de constater qu'environ la moitié de la main-d'œuvre mondiale n'est toujours pas couverte par les conventions n° 87 et 98 de l'OIT. Par ailleurs, les données de l'OIT font apparaître des difficultés persistantes, tant en droit qu'en pratique, en matière de respect et de mise en œuvre de ces droits. Entre 2015 et 2022, en raison de l'augmentation des violations des libertés civiles fondamentales et des droits à la négociation des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations représentatives, la moyenne mondiale du respect par les pays de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective (indicateur 8.8.2 des objectifs de développement durable-ODD) a chuté de 7 pour cent.

- **Un État engagé et un cadre juridique et réglementaire favorable**, y compris en matière de prévention et de règlement des différends. Cela implique que l'État alloue des ressources suffisantes au renforcement des capacités des partenaires sociaux et des systèmes d'administration du travail. Cela exige également l'intégration du dialogue social à tous les domaines stratégiques, l'État agissant à la fois comme organisateur du dialogue social tripartite et comme employeur dans le secteur public.

Les données concernant l'adhésion aux organisations d'employeurs, aux associations professionnelles et aux organisations de travailleurs, ainsi que les taux de couverture conventionnelle, constituent des variables utiles pour évaluer le respect de cette condition préalable. Des données disponibles issues de 36 pays montrent que le taux de couverture des organisations d'employeurs et associations professionnelles varie de 4 à 98 pour cent. Le taux de syndicalisation varie quant à lui de 25,8 pour cent dans les pays à revenu élevé à 16,2 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, avec une moyenne mondiale non pondérée à hauteur de 20 pour cent (données disponibles pour 139 pays, territoires ou zones). Les pays dotés de systèmes de négociation collective multiemployeurs ont un taux de couverture moyen de la négociation collective plus élevé (71,7 pour cent) que ceux dotés de systèmes de négociation mixtes ou avec un seul employeur (respectivement 32,1 et 15,8 pour cent) (données disponibles pour 93 pays).

- ▶ **Le renforcement de la participation représentative**, pour veiller à ce que les acteurs et les institutions du dialogue social au plus haut niveau répondent aux besoins et aux aspirations des différentes catégories de travailleurs et d'employeurs dans tous les secteurs du marché du travail, de l'économie et de la société. C'est ce que préconise la cible 16.7 des ODD, consacrée à la prise de décision dynamique, inclusive, participative et représentative à tous les niveaux. On constate toutefois que les procédures visant à établir ou à renforcer la représentativité des partenaires sociaux, conformément aux meilleures pratiques internationales et aux recommandations des organes de contrôle de l'OIT, s'avèrent insuffisamment développées et nécessitent des améliorations significatives.
- ▶ **Un engagement institutionnel en faveur du pluralisme**, à savoir un principe démocratique clé à même de garantir un espace d'expression à la diversité des points de vue et de protéger les droits des individus et des groupes à s'exprimer et à influencer la prise de décisions par le biais de processus légitimes. Une approche pluraliste de la gouvernance socio-économique reconnaît la diversité des intérêts des employeurs, des travailleurs et des gouvernements, ainsi que la nécessité d'équilibrer les divers compromis politiques et économiques par le biais du dialogue social au plus haut niveau, qui peut à son tour renforcer et compléter les institutions de la démocratie représentative.

Il existe de nombreux exemples d'interactions fructueuses entre le dialogue social au plus haut niveau et les institutions démocratiques au sens large. À titre d'exemple, les pactes sociaux, généralement conclus au niveau national par les gouvernements et les partenaires sociaux, jouent un rôle important dans le renforcement de la confiance dans les institutions de la démocratie représentative, en particulier pendant les crises et les transitions politiques. Entre 2019 et 2024, environ 80 pactes sociaux tripartites ont été signés, dont beaucoup visaient à faciliter le consensus sur les réformes du travail, de la fiscalité et des retraites ou, plus récemment, à s'attaquer aux conséquences de la crise du coût de la vie.

La situation actuelle du dialogue social au plus haut niveau: évaluation de l'efficacité et de l'inclusivité des institutions nationales de dialogue social

Les institutions nationales de dialogue social (INDS) jouent un rôle essentiel pour impliquer les partenaires sociaux dans l'élaboration des politiques sociales et économiques. La plupart des 187 États Membres de l'OIT disposent d'institutions permanentes de dialogue social dotées d'une compétence générale, tandis qu'environ la moitié d'entre eux peuvent également compter sur des organismes plus spécifiques traitant de problématiques telles que l'emploi, la sécurité sociale et la fixation des salaires. Des exemples du monde entier illustrent bien de quelle manière ces INDS peuvent être à l'origine d'avantages *fondamentaux* et *transformateurs* en mesure de soutenir la conception et la mise en œuvre d'un développement socio-économique inclusif et à long terme, et ce même en temps de crise. Quoi qu'il en soit, des lacunes importantes subsistent à l'échelle mondiale en ce qui concerne l'efficacité et l'inclusivité de telles institutions. Il s'avère donc urgent de les renforcer et de développer les capacités des organisations d'employeurs, des associations professionnelles et des organisations de travailleurs afin qu'elles puissent s'impliquer efficacement dans le dialogue social au plus haut niveau.

► **Si l'on retrouve des INDS en activité dans 87 pour cent des États Membres de l'OIT, leur mandat, leur composition, leur fonctionnement, leurs capacités techniques et leur influence varient considérablement.**

La généralisation de ces institutions est souvent liée à la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. Ratifié par 158 États Membres de l'OIT, cet instrument appelle les gouvernements à mener avec les partenaires sociaux des consultations efficaces sur les normes internationales du travail. La région de l'Afrique ainsi que celle de l'Europe et de l'Asie centrale sont celles qui disposent de la plus forte proportion d'institutions permanentes de dialogue social, avec respectivement 90 et 92 pour cent. La plupart des INDS ont une composition tripartite, tandis que certaines incluent également des organisations de la société civile. Presque toutes ces institutions disposent d'un secrétariat, généralement assuré par le ministère du Travail, et la plupart sont présidées par des représentants du gouvernement, dont des chefs de gouvernement, des ministres ou des directeurs de département ministériel.

► **Les partenaires sociaux ont généralement une opinion positive de l'efficacité des INDS, mais expriment toutefois des préoccupations quant à la capacité des gouvernements à assurer un suivi approprié aux résultats en découlant.**

Une enquête de perception menée dans le cadre de ce rapport révèle qu'environ les trois quarts des travailleurs et les deux tiers des employeurs interrogés considèrent leurs INDS comme totalement ou largement efficaces, mais ces opinions demeurent sujettes à variation en fonction des cinq dimensions de l'efficacité étudiées; 80 pour cent des employeurs et 71 pour cent des travailleurs interrogés estiment par exemple que les INDS disposent de règles claires pour la prise de décisions, facilitant ainsi l'établissement de consensus. L'enquête a également révélé des perceptions généralement positives quant à la capacité des INDS à produire des résultats, tels que des pactes sociaux, des recommandations et autres avis consultatifs; 56 pour cent des travailleurs et 45 pour cent des employeurs interrogés ont toutefois exprimé des doutes quant au fait que les gouvernements et les pouvoirs publics puissent donner une suite constructive et suffisante aux résultats des INDS pour les traduire en politiques ou en mesures réglementaires.

► **Les partenaires sociaux ont exprimé des opinions moins positives quant à l'inclusivité des INDS, étant donné que subsistent d'importantes lacunes en matière de participation des femmes et des jeunes, ainsi que des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle.**

Les résultats de l'enquête ont mis en lumière des disparités importantes en matière de participation des femmes aux INDS, et en particulier dans les équipes de direction: trois travailleurs sur cinq et la moitié des employeurs interrogés estiment que les femmes ne participent que peu, voire pas du tout, aux organes décisionnels des INDS. La nécessité pour les INDS de renforcer la représentation des groupes marginalisés, y compris ceux de l'économie informelle, et de répondre à leurs préoccupations spécifiques a par ailleurs été soulignée. Tandis que les personnes interrogées s'accordent sur les avantages d'impliquer dans les INDS des acteurs autres que les seuls partenaires sociaux, de nombreux employeurs et travailleurs estiment également que leurs organisations ne sont que peu, voire pas du tout, représentatives des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle. Une enquête de l'OIT menée auprès des conseils économiques et sociaux et institutions similaires montre que les jeunes sont eux aussi sous-représentés dans les INDS, et que leurs préoccupations y sont largement négligées. La même enquête indique un déclin du dialogue social au plus haut niveau incluant la jeunesse et ses problématiques, en particulier depuis la pandémie.

Le dialogue social au plus haut niveau: aligner les objectifs économiques et sociaux pour garantir un travail décent pour tous

Le dialogue social au plus haut niveau peut renforcer la cohérence des politiques entre les différents acteurs gouvernementaux en conciliant croissance économique et progrès social, nous rapprochant ainsi de l'objectif d'un travail décent pour tous. Il est en mesure de promouvoir le plein emploi, les droits au travail et l'accès équitable à la protection sociale, et peut également contribuer à un environnement propice aux entreprises durables et à la croissance de la productivité. Les recherches menées à cet égard soulignent le rôle joué par le dialogue social au plus haut niveau dans la coordination d'initiatives stratégiques transversales par le biais d'une approche «pangouvernementale» de chaque pilier de l'Agenda du travail décent. Ce rapport met en lumière plusieurs exemples d'acteurs au plus haut niveau qui comblent le fossé existant entre les différents ministères traitant des questions économiques et sociales, favorisant ainsi la cohérence des politiques et des efforts visant à atteindre l'ODD 8.

► Le dialogue social au plus haut niveau peut améliorer la conception et la mise en œuvre de politiques de plein emploi productif, notamment en ce qui concerne les politiques nationales de l'emploi et l'efficacité des services publics de l'emploi.

Des données de l'OIT concernant 40 politiques nationales de l'emploi adoptées entre 2005 et 2020 montrent que le dialogue social au plus haut niveau a été utilisé dans leur conception, mise en œuvre et évaluation dans environ 80 pour cent des cas. Les résultats d'une enquête menée auprès des conseils d'administration des services publics de l'emploi ont également indiqué que les partenaires sociaux participaient à la gouvernance des services publics de l'emploi dans plus de 30 pour cent des pays étudiés. Ils participent en outre à l'évaluation des systèmes d'information sur le marché du travail, des programmes de mise en adéquation de l'offre et de la demande d'emploi et autres programmes de formation et de renforcement des compétences. Dans l'ensemble, on constate qu'en comparaison avec la formulation unilatérale par en haut des politiques de l'emploi, la mise à contribution du dialogue social au plus haut niveau dans l'élaboration de telles politiques est plus susceptible de favoriser les interactions entre les ministères de l'économie et des finances, les ministères sectoriels et les banques centrales. Il convient dans le même temps de porter une attention accrue aux groupes de travailleurs défavorisés sur le marché du travail – en particulier les femmes, les jeunes et les unités économiques et travailleurs informels – afin de veiller à ce que les politiques de l'emploi tiennent compte de leurs besoins spécifiques.

► Le dialogue social au plus haut niveau joue un rôle clé dans l'élaboration et la mise en œuvre de normes favorisant les droits au travail...

La nature consultative du dialogue social au plus haut niveau offre un environnement propice à l'expérimentation et à l'adoption de cadres réglementaires pouvant s'adapter aux changements en œuvre dans le monde du travail tout en faisant progresser les droits des travailleurs. Cette approche permet de concilier les différents intérêts en jeu et favorise l'implication des acteurs du marché du travail dans les réformes du droit du travail. On constate que de telles réformes nécessitent souvent de mener des consultations tripartites, la législation finalement adoptée reflétant à des degrés divers les propositions des partenaires sociaux. Par exemple, un accord conclu au sein de la commission permanente du dialogue social du Portugal, de nature tripartite, a conduit à une modification du Code du travail visant à réduire la précarité et à renforcer la négociation collective.

► ... y compris en matière de sécurité et de santé au travail (SST).

Les données indiquent qu'environ les quatre cinquièmes des États Membres de l'OIT ont créé des organes nationaux tripartites de SST pour contribuer à l'élaboration des politiques y afférentes et développer une culture de prévention des accidents, des maladies et des décès sur le lieu de travail. Un groupe de travail tripartite de Namibie (National Tripartite Technical Taskforce) en constitue un exemple notable. Il a en effet élaboré des directives permettant d'assurer un retour au travail en toute sécurité dans le cadre de la pandémie de COVID-19 et convenu des éléments clés d'un projet de loi sur la SST visant la création de comités de SST au niveau des entreprises. Le dialogue social au plus haut niveau à l'échelle sectorielle s'avère en outre essentiel pour obtenir de meilleurs résultats en matière de SST, et ce grâce à la conception et à la mise en œuvre de politiques adaptées aux spécificités des différents secteurs, tels que la construction ou le prêt-à-porter.

► Le dialogue social au plus haut niveau peut contribuer à la mise en place de systèmes de protection sociale efficaces, de bonne qualité et économes en ressources.

La quête de consensus qui le caractérise permet d'exprimer différents besoins et d'y répondre, contribuant ainsi à l'amélioration de la qualité et de la couverture des stratégies de protection sociale. Les partenaires sociaux peuvent influencer de manière significative les politiques liées à l'assurance sociale et aux prestations sociales financées par l'impôt, y compris en temps de crise et le plus souvent dans le cadre d'institutions nationales de dialogue social. Les données de l'OIT pour la période 2014-2023 montrent que les partenaires sociaux ont participé à 158 réformes législatives liées aux systèmes de protection sociale dans 65 pays, permettant ainsi l'élargissement de la couverture des pensions, de l'assurance-maladie et des avantages du personnel. Les partenaires sociaux contribuent également au suivi et à la gestion des systèmes et des programmes de protection sociale grâce à leur présence au sein des conseils d'administration des régimes de sécurité sociale.

► La contribution du dialogue social au plus haut niveau à la coordination entre les différents domaines stratégiques est essentielle pour créer un environnement propice aux entreprises durables.

L'entrepreneuriat durable exige un équilibre, le plus souvent basé sur des compromis, entre les objectifs économiques, sociaux et environnementaux. En favorisant la collaboration entre les différents ministères et les parties prenantes, le dialogue social au plus haut niveau facilite l'identification des moyens de réduire ou de surmonter les divergences, et contribue à briser les cloisonnements administratifs à même d'entraver la formulation de politiques cohérentes. Cette approche s'avère donc essentielle en ce que le développement durable des entreprises exige que soient prises des mesures dans des domaines stratégiques allant bien au-delà des seules problématiques liées au travail. C'est ce que corrobore par exemple la participation des partenaires sociaux aux conseils d'administration d'organismes d'enseignement et de formation techniques et professionnels coordonnés par différents ministères et organes gouvernementaux, ainsi qu'aux conseils d'administration d'organismes sectoriels de compétences, à l'instar de la commission du système national de certification des compétences du travail du Chili (Chile-Valora).

► Le dialogue social au plus haut niveau constitue un rouage essentiel des changements structurels nécessaires pour améliorer l'inclusivité et garantir une croissance durable de la productivité.

L'interaction effective entre le dialogue social au plus haut niveau et le dialogue social au niveau des entreprises permet d'aider les organisations d'employeurs, les associations professionnelles et les organisations de travailleurs à obtenir et à maintenir des gains de productivité de manière coordonnée. Les recherches montrent que des pratiques proactives de dialogue social au niveau de l'entreprise stimulent la performance, l'innovation et le bien-être au travail. Outre les avantages que l'on peut en tirer au niveau des entreprises, la croissance soutenue de la productivité du travail nécessite des changements structurels et une réorientation de l'activité économique des secteurs les moins productifs vers des secteurs dont la productivité est plus importante. De manière générale, si elle s'accompagne de processus de dialogue social au plus haut niveau à même d'accélérer le partage équitable des gains d'efficacité obtenus, une croissance soutenue de la productivité contribue de manière significative à l'augmentation des salaires. En outre, les cadres internationaux existants, dont certains accords commerciaux, offrent au dialogue social au plus haut niveau la possibilité de façonner des politiques nationales concernant les investissements directs étrangers et les activités des entreprises multinationales.

Renforcer les institutions de dialogue social au plus haut niveau pour une répartition équitable des revenus du travail

Au cours des dernières décennies, les inégalités en matière de revenus du travail se sont transformées en un problème impérieux que la crise du COVID-19 n'a fait qu'aggraver. Les disparités importantes affectant les revenus et les salaires compromettent les efforts de réduction de la pauvreté, limitent la mobilité sociale et augmentent le risque de troubles sociaux. En s'appuyant sur des recherches menées au niveau mondial et sur différents exemples nationaux, ce rapport entend montrer de quelle manière le dialogue social au plus haut niveau peut promouvoir une répartition équitable des revenus du travail en favorisant des cadres stratégiques inclusifs donnant la priorité à l'égalité des revenus et au développement économique durable, conformément au Programme de développement durable à l'horizon 2030. Il s'agira ainsi de mettre en lumière le rôle du dialogue social tripartite, de la fixation négociée du salaire minimum et de la négociation collective sectorielle dans la résolution de la crise du coût de la vie et dans la lutte contre les écarts de rémunération entre femmes et hommes. Ce rapport exhorte donc les pays à renforcer les institutions de dialogue social au plus haut niveau afin de rétablir l'équité des revenus au bénéfice des travailleuses et travailleurs du monde entier.

► Les politiques relatives au salaire minimum suscitent un regain d'intérêt, mais des lacunes importantes subsistent en matière de conformité et de couverture.

Plus de 90 pour cent des États Membres de l'OIT ont mis en place des systèmes de salaire minimum, corroborant ainsi leur importance pour la promotion de la justice sociale. Toutefois, en raison de lacunes en matière de conformité et de portée juridique, nombre de ces systèmes ne protègent pas l'ensemble des travailleurs. Les revalorisations intermittentes du salaire minimum érodent le pouvoir d'achat des travailleurs, en particulier pendant les crises économiques. Le rapport souligne à cet égard la nécessité d'ajustements plus fréquents en période d'inflation et appelle à une implication pleine et entière des partenaires sociaux, comme le préconisait déjà la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970.

► **La participation directe et sur un pied d'égalité des partenaires sociaux à l'établissement, à la fixation et à la revalorisation des salaires minima légaux est essentielle pour améliorer leur efficacité en matière de réduction de la pauvreté et des inégalités de revenus.**

La plupart des pays font appel aux organisations d'employeurs, aux associations professionnelles et aux organisations de travailleurs – souvent par le biais d'organes tripartites – avant de fixer des salaires planchers. La qualité et l'impact de telles consultations varient toutefois considérablement. Le rapport montre que les mécanismes de fixation du salaire minimum impliquant activement les partenaires sociaux sont les plus efficaces pour protéger les travailleurs à bas salaires et réduire les inégalités salariales, en ce qu'ils permettent d'équilibrer les besoins des travailleurs et les considérations économiques. En Afrique du Sud, les partenaires sociaux jouent par exemple un rôle important dans la fixation des salaires dans le cadre de leur participation à la commission nationale du salaire minimum (National Minimum Wage Commission).

► **Le fait de mettre en parallèle la fixation du salaire minimum et la négociation collective sectorielle potentialise l'impact du dialogue social au plus haut niveau sur la répartition équitable des revenus du travail.**

En tant que manifestation essentielle de la négociation multiemployeurs, la négociation collective sectorielle constitue l'un des instruments les plus efficaces pour lutter contre les inégalités en matière de revenus du travail. Ensemble, ces mécanismes s'avèrent indispensables à la protection des travailleurs les moins bien rémunérés, à l'augmentation des salaires réels et à la progression de la justice salariale. À l'inverse, les pays ne disposant pas d'institutions efficaces de dialogue social au plus haut niveau se retrouvent moins bien équipés pour établir les cadres nécessaires à une répartition équitable des revenus du travail.

► **Le dialogue social tripartite, les salaires minima et les négociations collectives sectorielles contribuent à répartir plus équitablement les coûts de l'inflation entre employeurs et travailleurs, protégeant ainsi les salaires et les revenus réels.**

Au niveau des pays, différentes mesures ont été adoptées, telles que des revalorisations salariales automatiques ou discrétionnaires, souvent en consultation avec les partenaires sociaux. Au Maroc, par exemple, les pactes sociaux tripartites de 2022 et 2024 ont permis d'augmenter les salaires minima et d'offrir des avantages non salariaux, tels que des réductions ou des exonérations d'impôts, ciblant les ménages à revenu faible et moyen. D'autres pays, comme la France, actualisent les salaires planchers sur la base d'indicateurs du coût de la vie et après consultation des partenaires sociaux. Enfin, les pays ayant des traditions bien ancrées en matière de relations professionnelles, en particulier dans le nord de l'Europe, ont eu recours à des conventions collectives sectorielles pour protéger le pouvoir d'achat des travailleurs. Cela comprend des mécanismes d'indexation automatique et de fréquentes renégociations des salaires collectivement convenus afin de permettre des augmentations salariales réelles en période de forte inflation.

► Grâce au dialogue social au plus haut niveau, les partenaires sociaux peuvent également contribuer à la réduction des écarts de rémunération entre femmes et hommes.

Les partenaires sociaux peuvent stimuler les progrès en la matière en adaptant les politiques relatives au salaire minimum et en élargissant les protections juridiques visant à réduire ces écarts de rémunération. Les femmes sont en effet représentées de manière disproportionnée parmi les bas salaires et dans les secteurs les moins protégés, comme le travail domestique. En Italie, le dialogue social au plus haut niveau mené sous la forme de négociations collectives sectorielles contribue par exemple à régler les conditions de rémunération et de travail des travailleuses et travailleurs domestiques, favorisant ainsi le travail décent et la régularisation de la main-d'œuvre du secteur. En outre, les organisations d'employeurs, les associations professionnelles et les organisations de travailleurs peuvent promouvoir le principe d'«égalité de rémunération pour un travail de valeur égale» pour les femmes et les hommes par le biais de négociations collectives sectorielles, et tenter de remédier ainsi aux disparités que l'on retrouve au milieu de l'échelle des salaires. Aux États-Unis, les accords de 2022 concernant les équipes nationales de football féminine et masculine illustrent bien le pouvoir du dialogue social sectoriel pour atteindre l'égalité de rémunération entre femmes et hommes occupant des postes similaires. Enfin, les partenaires sociaux peuvent veiller à ce que l'évolution des salaires dans les secteurs à prédominance féminine, y compris dans le secteur public, reste alignée sur celle des secteurs à prédominance masculine.

Le dialogue social au plus haut niveau pour assurer l'efficacité et l'inclusivité des transitions numérique et écologique

Les transitions en œuvre vers des économies numérisées et écologiquement durables refaçonnent le monde du travail. Si ces transformations ouvrent des opportunités de croissance économique, d'innovation et de création d'emplois, elles présentent également des risques de perturbations majeures du marché du travail. Le rapport souligne à cet égard le rôle crucial du dialogue social au plus haut niveau pour tirer parti de ces opportunités et relever les défis y afférents grâce à des stratégies efficaces et inclusives en mesure de protéger à la fois les travailleurs et les entreprises. Le dialogue social au plus haut niveau favorise le consensus social sur les politiques de transformation numérique et de décarbonation. Il cherche en effet à doter la main-d'œuvre des compétences nécessaires à ces transitions et à donner la priorité à l'inclusion des groupes défavorisés. Toutefois, ce recours au dialogue social au plus haut niveau pour gérer la double transition n'a pas encore été généralisé, en particulier dans les pays où les institutions de dialogue social sont les moins bien établies. Le rapport montre que seul un quart des plus de 100 processus de dialogue social au plus haut niveau menés entre janvier 2022 et décembre 2023 ont traité de problématiques liées à cette double transition, la plupart du temps dans des pays européens. Les recherches menées confirment en outre que la transformation numérique et le changement climatique ne figurent pas en tête des priorités des institutions nationales de dialogue social. La priorité accordée aux politiques industrielles visant la diversification de l'économie et les réformes structurelles, qui impliquent désormais une plus grande collaboration entre acteurs publics et privés, dont les partenaires sociaux, offre une opportunité unique d'impliquer davantage le dialogue social au plus haut niveau dans le pilotage de la double transition. Dans l'ensemble, c'est principalement dans les pays à revenu élevé que les transitions numérique et écologique apparaissent comme des domaines clés du dialogue social au plus haut niveau. Pour éviter l'aggravation des inégalités, il s'avère donc essentiel de remédier aux disparités en matière de capacité des économies en développement à s'adapter à ces transitions grâce au dialogue social au plus haut niveau.

► **Dans un certain nombre de pays, le dialogue social au plus haut niveau joue un rôle primordial dans l'amélioration des conditions de rémunération et de travail des travailleurs de l'économie des plateformes, ainsi que dans la clarification de leur relation de travail. Sur ces questions, les données suggèrent une interaction positive entre le dialogue social au plus haut niveau et le dialogue social au niveau de l'entreprise.**

La participation active des partenaires sociaux à la formulation de la législation et des pratiques afférentes à l'économie des plateformes permet de proposer des solutions équilibrées à même de répondre aux besoins des travailleurs et des entreprises, garantissant ainsi la protection des travailleurs et une concurrence loyale. On en trouve un exemple notable en Espagne avec la loi Riders de protection des livreurs, issue d'un accord tripartite qui a conduit à la reconnaissance du statut salarié des livreurs de repas travaillant pour des plateformes numériques. La négociation collective sectorielle, en particulier dans le transport et la logistique, est également largement utilisée par les partenaires sociaux pour régler les salaires, le temps de travail, la protection sociale, la sécurité et la santé des travailleurs des plateformes. Le rapport montre que le dialogue social au plus haut niveau, qu'il soit national ou sectoriel, permet de créer les conditions nécessaires à l'amélioration des droits des travailleurs des plateformes par le biais du dialogue social au niveau de l'entreprise, notamment grâce à l'organisation des travailleurs d'un secteur souvent caractérisé par la dispersion de sa main-d'œuvre.

► **Le dialogue social au plus haut niveau apparaît également comme un outil efficace de facilitation de la transformation numérique des entreprises traditionnelles et de mitigation des risques associés à la gestion algorithmique et aux grands modèles de langage de l'intelligence artificielle (IA).**

Depuis la crise du COVID-19, les partenaires sociaux jouent un rôle croissant dans la conception de la législation sur le travail à distance et ouvrent ainsi la voie à l'élargissement de la négociation collective et de la coopération sur le lieu de travail en matière de numérisation des entreprises traditionnelles. Des accords récents conclus en Europe et aux États-Unis, tant au niveau sectoriel que chez les géants du numérique, ouvrent également de nouvelles perspectives pour la gouvernance de l'IA. À titre d'exemple, un accord de 2023 conclu aux États-Unis entre une grande entreprise du numérique et un syndicat oblige la direction à informer les travailleurs des tendances de l'IA et à intégrer leurs points de vue dans son développement. Compte tenu de l'évolution rapide de l'IA, la capacité du dialogue social au plus haut niveau à concevoir des solutions opportunes, adaptées et équilibrées est considérée par de nombreuses parties prenantes comme une alternative crédible à une législation prescriptive et rigide du haut vers le bas.

► **Les institutions de dialogue social au plus haut niveau spécialisées dans le développement des compétences s'avèrent essentielles pour doter les travailleurs des aptitudes nécessaires pour envisager sereinement l'avenir du travail.**

Ces institutions peuvent jouer un rôle crucial dans la reconnaissance des compétences numériques et dans l'inventaire des compétences acquises dans le cadre des programmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels, répondant ainsi à la demande croissante en formation et en reconversion professionnelle suscitée par les nouvelles technologies. Le Conseil des compétences futures au Canada, un organisme ad hoc de dialogue social au plus haut niveau composé de représentants du gouvernement, du monde du travail, des entreprises et de la société civile, a par exemple proposé une plateforme de reconnaissance des compétences numériques pour contribuer à combler la fracture numérique et les lacunes en matière de participation à l'emploi et d'accès à la formation professionnelle.

► **Le dialogue social au plus haut niveau est essentiel pour garantir une transition écologique équitable pour les travailleurs et les entreprises, et pour lier la croissance économique à des objectifs environnementaux et sociaux.**

La popularité des gouvernements diminue souvent à mesure que les politiques environnementales deviennent plus strictes. Dans un tel contexte, le dialogue social au plus haut niveau joue donc un rôle clé pour atteindre un consensus entre gouvernements, partenaires sociaux et opinion publique sur la nécessité de la décarbonation. Par le biais du dialogue social au plus haut niveau, les parties prenantes peuvent convenir de feuilles de route visant à traduire les politiques climatiques nationales et internationales en mesures concrètes, telles que la réduction des émissions et la promotion de lieux de travail écologiques, comme en Pologne et en République de Corée, ou l'adoption de plans de relance nationaux axés sur la durabilité environnementale, comme à la Barbade. Des accords sectoriels, en particulier dans des secteurs tels que l'extraction minière et l'énergie, peuvent inclure des dispositions relatives aux ajustements salariaux, à l'élargissement de la protection sociale et au développement des compétences, garantissant ainsi la protection des travailleurs affectés par la transition écologique.

► **L'augmentation de la fréquence des vagues de chaleur pousse les gouvernements et les partenaires sociaux à lutter contre le stress thermique par le biais d'un dialogue social axé sur la SST.**

Les consultations tripartites jouent un rôle essentiel dans la formulation de la législation en fournissant des orientations techniques et des outils visant à atténuer l'impact du stress thermique sur les travailleurs et sur la productivité, en particulier dans des secteurs à haut risque tels que l'agriculture, la sylviculture, la pêche et la construction. La commission tripartite de santé au travail du Costa Rica a par exemple élaboré une législation sur la prévention du stress thermique et sur la protection des travailleurs, accompagnée de campagnes, de directives et de formations en soutien de sa mise en œuvre. On voit également émerger des négociations collectives sectorielles mettant l'accent sur la gestion du temps de travail pour atténuer les risques liés à la chaleur, comme dans le secteur de la construction en Allemagne, et sur l'indemnisation des travailleurs affectés, comme dans le secteur du bois et de l'ameublement en Italie.

► **En dépit des impacts significatifs du changement climatique et environnemental sur les femmes, sur les acteurs de l'économie informelle et sur les peuples autochtones et tribaux, le dialogue social au plus haut niveau ne cible encore que trop rarement les groupes en question.**

Malgré la forte dimension de genre associée aux problématiques environnementales, le dialogue social au plus haut niveau tenant compte des considérations de genre demeure rare. Les travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle sont eux aussi touchés de manière disproportionnée par le changement climatique, mais il n'existe encore que peu d'efforts axés à la fois sur leur régularisation et sur la transition écologique, à l'exception de quelques exemples en Afrique, comme au Kenya. Les peuples autochtones et tribaux sont quant à eux confrontés à des risques majeurs liés à la transition écologique, et notamment à des menaces pesant sur leurs moyens de subsistance et à des migrations forcées dues à l'extraction de ressources pour la production d'énergie durable. Mais leur contribution s'avère néanmoins essentielle à la durabilité environnementale en ce qu'ils disposent de connaissances traditionnelles permettant d'étayer les études d'impact et de promouvoir des pratiques d'«agriculture régénératrice». En Amérique latine, des institutions de dialogue social au plus haut niveau spécialisées dans ces domaines font entendre leur voix lors des consultations sur la législation environnementale et sur les projets pouvant affecter les communautés. Au Pérou, les peuples autochtones, dont des organisations de femmes autochtones, ont été officiellement consultés lors de la formulation de la loi d'orientation sur le changement climatique, soulignant ainsi l'importance de la participation autochtone à l'élaboration des politiques environnementales.

Exploiter les opportunités du dialogue social au plus haut niveau pour atteindre la justice sociale

Les approches à court terme et non inclusives du développement économique et du progrès social entravent les efforts menés à l'échelle mondiale pour atteindre les objectifs du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Elles peuvent également compromettre l'efficacité du dialogue social au plus haut niveau en matière de promotion du travail décent et de la justice sociale. Les acteurs et les institutions du dialogue social au plus haut niveau sont toutefois en mesure de favoriser la collaboration au sein des sociétés en identifiant des solutions communes aux problématiques complexes du monde du travail et au-delà, en particulier lorsque les intérêts en jeu divergent. Le dialogue social au plus haut niveau peut jouer un rôle crucial dans l'élaboration d'un «nouveau contrat social». Il s'agit ainsi de redéfinir la relation entre les gouvernements et les citoyens, ainsi qu'au sein même des sociétés, ce qui s'avère essentiel pour relever les défis contemporains. Le dialogue social au plus haut niveau permet également d'exploiter les opportunités offertes par les transitions numérique et écologique pour garantir un avenir équitable et durable pour tous. En favorisant la confiance entre les personnes et les institutions, le dialogue social au plus haut niveau peut garantir l'inclusion, la protection et la participation, tout en valorisant ce qui compte pour les personnes et la planète, et en reconnaissant simultanément les besoins et les contraintes des employeurs. Il favorise également la participation démocratique au sein du monde du travail et agit comme un complément nécessaire aux institutions de la démocratie représentative. Pour exploiter pleinement le pouvoir émancipateur du dialogue social au plus haut niveau, ce rapport appelle à renforcer les actions visant à améliorer l'inclusivité et l'efficacité de ses institutions, de ses processus et de ses acteurs. Cela implique avant tout:

- ▶ Le respect, la promotion et l'application des principes et droits fondamentaux au travail, de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective pour l'ensemble des travailleurs, ainsi que de toutes les autres conditions préalables.
- ▶ Le renforcement de la capacité des institutions et des acteurs du dialogue social au plus haut niveau à s'engager de manière significative. Il convient à cette fin de doter les partenaires sociaux et les administrations du travail des ressources et des compétences nécessaires. Le dialogue social devrait être intégré à tous les domaines stratégiques concernés à par le biais d'une approche «pangouvernementale».
- ▶ L'élargissement de la représentativité des partenaires sociaux et leur ouverture aux groupes sous-représentés, et en particulier aux travailleurs et aux unités économiques de l'économie informelle, aux travailleurs des nouvelles modalités d'emploi, aux migrants, aux jeunes et aux micro, petites et moyennes entreprises.
- ▶ La réalisation d'évaluations régulières – fondées sur des données probantes – du rôle, de l'influence et des résultats des institutions de dialogue social au plus haut niveau en matière de prise de décisions socio-économiques. Cela comprend des évaluations et des diagnostics des institutions nationales de dialogue social avec le soutien de l'OIT, ainsi que des recherches sur l'éventuelle mise en œuvre d'un indicateur mondial destiné à mesurer l'efficacité et l'inclusivité du dialogue social au plus haut niveau.

Le dialogue social au plus haut niveau: une force indispensable au développement économique durable et au progrès social



Au lendemain de la pandémie de COVID-19, le premier *Rapport sur le dialogue social* de l'OIT avait montré de quelle manière la négociation collective pouvait protéger les travailleurs et renforcer la résilience des entreprises et des marchés du travail (OIT 2022a).

Ce deuxième rapport est publié dans un contexte très différent marqué par la polycrise en cours. L'instabilité géopolitique et les guerres minent la solidarité et la coopération internationales. La polarisation politique, la désinformation et l'essor des populismes sapent la confiance en la démocratie. Les progrès technologiques, le changement climatique et les évolutions démographiques transforment le monde du travail. On constate avec une inquiétude grandissante qu'il faut en faire bien davantage si l'on veut atténuer les dommages environnementaux causés par un développement économique non durable. Dans ce contexte, le dialogue social et ses institutions s'avèrent plus nécessaires que jamais.

Ce chapitre s'intéressera au pouvoir inhérent au dialogue social au plus haut niveau. Pour les besoins du présent rapport, le dialogue social au plus haut niveau désignera les processus nationaux et sectoriels – ad hoc ou institutionnalisés – qui réunissent des représentants des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs (les partenaires sociaux) pour négocier, procéder à des consultations ou échanger des informations sur des intérêts communs en matière de politique du travail et de politique économique et sociale. Le dialogue social au plus haut niveau englobe à la fois des processus bipartites impliquant uniquement les partenaires sociaux, lorsqu'ils participent par exemple à des négociations collectives sectorielles, et des processus tripartites incluant également des représentants des gouvernements en tant que parties prenantes officielles dudit dialogue.

Le dialogue social au plus haut niveau constitue une modalité d'action viable permettant de prendre en compte des situations complexes, d'identifier des solutions équilibrées sur le long terme et de lutter contre les injustices. Il offre des garanties essentielles contre le rétrécissement des espaces démocratiques au sein du monde du travail et contribue à la mise en œuvre effective des principes et droits fondamentaux au travail (OIT 2024a, paragr. 16). Ce chapitre entend montrer que le dialogue social au plus haut niveau représente un outil fondamental et transformateur à même d'assurer un développement économique durable et le progrès social pour toutes et tous.



Dans le contexte actuel d'instabilité géopolitique et de guerre à l'œuvre dans diverses parties du monde, la solidarité et la coopération internationales se trouvent confrontées à des défis majeurs. Face à la crise climatique mondiale, au coup d'arrêt porté aux progrès accomplis jusqu'alors pour mettre fin à la pauvreté, à la stagnation de la productivité, à la crise du coût de la vie qui touche de nombreuses régions du monde et aux craintes grandissantes autour de l'intelligence artificielle (IA) et de l'économie numérique, il existe des inquiétudes légitimes face à la paralysie affectant nos efforts collectifs en faveur du progrès social. Les effets de la polycrise en cours entravent les progrès mondiaux à accomplir au titre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (DAES des Nations Unies 2024). À titre d'exemple, la communauté internationale se retrouve aujourd'hui presque aussi éloignée des cibles de l'objectif de développement durable (ODD) n° 8 (Travail décent et croissance économique) qu'elle ne l'était lorsque ces cibles ont été convenues pour la première fois en 2015 (OIT 2023a).

Dans le même temps et en dépit de ces difficultés, de nombreux pays s'engagent activement à promouvoir des changements positifs. Cela inclut:

- ▶ l'usage des nouvelles technologies au profit du développement durable et de la pérennité des entreprises;
- ▶ la mise en œuvre de programmes de transformation visant l'égalité des genres;
- ▶ la mise à profit des opportunités offertes par l'IA et les technologies numériques en faveur du travail décent;
- ▶ la promotion des investissements dans l'économie verte;
- ▶ la mise en place de programmes d'aide aux entreprises afin d'encourager la croissance à long terme de l'économie réelle.

Dans tous les cas, les changements positifs dépendent de la capacité institutionnelle des pays à laisser s'exprimer des intérêts divergents, à partager des expériences et des données, à comparer les stratégies visant à s'attaquer à des

situations complexes, à lutter contre les injustices économiques et, par-dessus tout, à établir des relations de confiance durables entre les organisations d'employeurs et de travailleurs¹. C'est précisément l'objectif du dialogue social. En ce qu'il représente pour les employeurs, les travailleurs et les gouvernements un forum institutionnel où chacun peut exprimer ses intérêts spécifiques, le dialogue social peut servir de catalyseur efficace pour aboutir à des solutions innovantes, flexibles et efficaces.

Le présent rapport se concentre sur le dialogue social au plus haut niveau. C'est en effet aux niveaux national et sectoriel que le dialogue social peut pleinement atteindre son potentiel pour s'attaquer à la polycrise et ouvrir la voie à des changements inclusifs et durables. Il s'avère toutefois essentiel de prendre également en compte les interactions existantes entre ce dialogue social au plus haut niveau et le dialogue social au niveau des entreprises (et en particulier la négociation collective en entreprise et la coopération sur le lieu de travail), sans oublier le dialogue social transfrontalier, dont l'OIT est un acteur central.

Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, c'est ainsi le dialogue social au plus haut niveau qui a permis à divers pays de mener des actions coordonnées efficaces en faveur des entreprises, de l'emploi et des revenus (OIT 2022a). Le chapitre 2 s'intéressera aux pays qui ont su tirer parti de ce dialogue social au plus haut niveau pour améliorer les opportunités de travail décent à travers la promotion du plein emploi, l'extension de la protection sociale et le renforcement des droits des travailleurs, tout en sauvegardant la pérennité des entreprises (Ghellab *et al.* 2022; OIT 2021a, 2023b). Le dialogue social au plus haut niveau contribue également aux efforts actuellement déployés pour faire face à la crise du coût de la vie. Le chapitre 3 passera en revue les mesures bipartites et tripartites visant à maintenir la valeur réelle des salaires minima légaux et négociés, ainsi qu'à réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes (voir également CEPALC et OIT 2022; OIT 2021b). Le dialogue social au plus haut niveau apporte par ailleurs une contribution essentielle aux efforts déployés par les pays et les partenaires sociaux pour mettre en œuvre de manière effective une transition juste²

¹ Dans ce rapport, les termes organisations d'employeurs et associations professionnelles sont utilisés de manière interchangeable pour désigner les mêmes organisations.

² Le concept de «transition juste» souligne l'importance de promouvoir d'une manière inclusive des économies durables et respectueuses de l'environnement à travers la création d'opportunités de travail décent, la réduction des inégalités et la prise en compte de l'ensemble de la population. Ce rapport utilise le même concept pour les transitions découlant des changements apportés par les technologies numériques.

vers l'économie numérique et l'économie verte, comme le montrent les nombreux exemples positifs du chapitre 4, notamment grâce à ses apports concrets aux politiques industrielles et technologiques et aux accords sectoriels (OIT 2018a, 2021c).

Si le dialogue social au plus haut niveau constitue un instrument essentiel pour assurer un développement économique durable et le progrès social pour toutes et tous, comme l'exige le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Grimshaw, à paraître), deux grandes lignes de fracture limitent toutefois son efficacité. En premier lieu, les structures et les institutions du dialogue social au plus haut niveau ne sont pas suffisamment développées, étant donné que de nombreux pays ne disposent pas encore des cadres juridiques et institutionnels, des connaissances techniques et du soutien financier nécessaires. Dans certains pays, la liberté syndicale est menacée, ce qui affecte à la fois les travailleurs et les employeurs. En second lieu, les stratégies de développement économique accordent souvent la priorité aux gains politiques ou économiques à court terme, ce qui entrave le potentiel du dialogue social au plus haut niveau à entraîner des avancées économiques et sociales transformatrices sur le long terme.

Pour que les pays puissent concrétiser les nombreux avantages d'un tel dialogue social, ils devront redoubler d'efforts pour s'attaquer aux obstacles qui se dressent sur sa route (voir chapitre 5). Cela implique de renforcer les capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs afin qu'elles puissent exercer pleinement leurs droits à la liberté syndicale et à la négociation collective. Cela signifie également qu'il convient de démocratiser la gouvernance du monde du travail en renforçant le rôle du dialogue social tripartite dans l'élaboration des politiques y afférentes. C'est donc en intégrant le dialogue social au plus haut niveau à une approche à long terme et inclusive du développement économique et du progrès social que les pays pourront augmenter leurs chances de réinstaurer un contrat social pour la paix et la prospérité (OIT 2024b).

Le dialogue social offre des garanties essentielles contre le rétrécissement des espaces démocratiques au sein du monde du travail et contribue à la mise en œuvre effective des principes et droits fondamentaux au travail.

1.1

Principes, acteurs et déclinaisons du dialogue social au plus haut niveau

La raison d'être du dialogue social au plus haut niveau trouve ses racines dans les nombreuses normes internationales du travail qui font des consultations tripartites et bipartites de haut niveau une condition préalable à l'application effective des conventions et recommandations (voir encadré 1.1).

► Encadré 1.1 Dialogue social au plus haut niveau et normes internationales du travail

La plupart des normes internationales du travail exigent des consultations ou une coopération entre les gouvernements et les partenaires sociaux les plus représentatifs en vue d'une adaptation cohérente de leurs dispositions aux circonstances nationales et aux besoins réels des employeurs et des travailleurs.

La recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960, indique que des mesures devraient être prises en vue de promouvoir une consultation et une collaboration efficaces entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'entre ces organisations (paragr. 1); que la consultation et la collaboration tripartites devraient permettre aux autorités publiques de solliciter les vues, les conseils et le concours de ces organisations, notamment dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre de «la législation touchant leurs intérêts»; et que la consultation et la collaboration bipartites entre organisations d'employeurs et de travailleurs devraient «permettre l'examen en commun [...] des problèmes d'intérêt mutuel en vue d'aboutir, dans toute la mesure possible, à des solutions acceptées de part et d'autre» (paragr. 5).

Lorsqu'elles sont efficaces, de telles consultations mènent à l'élaboration de politiques mieux étayées visant, par exemple, à:

- perfectionner les politiques nationales du travail, à savoir le principal objectif de la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978;
- améliorer les politiques nationales de l'emploi, soit le but premier de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964;
- renforcer les socles de protection sociale, ce qui constitue l'objectif principal de la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012;
- promouvoir des systèmes efficaces de fixation des salaires minima, soit l'objectif clé de la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970;
- favoriser les consultations afférentes aux normes internationales du travail, à savoir le but principal de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976;
- formuler et mettre en œuvre des politiques relatives à l'enseignement et à la formation, ce qui constitue le principal objectif de la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975;
- promouvoir l'emploi et le travail décent pour répondre aux situations de crise, soit le but premier de la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017.

Note: L'annexe 1 compile les observations formulées par les organes de contrôle de l'OIT quant aux conditions préalables nécessaires à des consultations efficaces.

Source: OIT 2013a, 2018b, 2018c.

► 1.1.1 Les principes

L'objectif central du dialogue social au plus haut niveau, et plus généralement de toutes les formes de dialogue social, repose sur une participation démocratique des acteurs tripartites à la gestion des conditions économiques et sociales affectant le travail et l'emploi. Cet objectif démocratique comprend quatre principes interdépendants³:

- En premier lieu, une conception *pluraliste* de la gouvernance économique, c'est-à-dire la reconnaissance des intérêts divergents des employeurs, des travailleurs et des gouvernements,

et, partant, la nécessité de bâtir des compromis politiques et économiques.

- Dans un deuxième temps, la *représentation participative*, soit la reconnaissance de la légitimité et de la représentativité de la voix des employeurs, des travailleurs et des citoyens. Cela suppose que les partenaires sociaux soient en mesure de développer des structures participatives permettant une représentation large et inclusive à même d'englober les entreprises et les travailleurs risquant de ne pas être représentés, notamment au sein de l'économie informelle.

³ Pour une analyse détaillée de ces principes, voir Hassel (2006), Kaufman (2000) et Scharpf (1999), tels qu'interprétés par Grimshaw (à paraître).

- ▶ Entroisième lieu, les *principes et droits fondamentaux au travail*, et en particulier la liberté d'association (pour créer une organisation patronale ou syndicale ou y adhérer) et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, garantissant ainsi que le dialogue social soit bien considéré comme un mécanisme fondamental et légitime de contribution à la gouvernance économique et politique.
- ▶ Enfin, l'*obligation redditionnelle*, qui exige des parties prenantes qu'elles assument des engagements contraignants crédibles et leur permet en retour de pouvoir demander des comptes à ceux qui sont aux responsabilités.

Lorsqu'il s'agit de mettre ces principes en pratique, le dialogue social au plus haut niveau peut jouer un rôle démocratique essentiel dans la conception conjointe de politiques visant un développement économique durable et le progrès social. Comme l'a bien résumé l'OIT (2018b):

Des organisations d'employeurs et de travailleurs libres, indépendantes, fortes et représentatives, ainsi que la confiance, l'engagement et le respect par les gouvernements de l'autonomie des partenaires sociaux et des résultats du dialogue social sont des conditions essentielles à un dialogue social efficace.

▶ 1.1.2 Les acteurs

Le dialogue social au plus haut niveau implique les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs opérant aux niveaux national et/ou sectoriel, et éventuellement les gouvernements selon qu'il s'agit d'un dialogue bipartite ou tripartite. C'est la réunion de ces différents acteurs qui constitue la notion spécifique de dialogue social et qui la distingue des autres formes de gouvernance participative, telles que le «dialogue multipartite» ou le «dialogue civil». De fait, les organisations d'employeurs et de travailleurs sont uniques en ce sens qu'elles tirent leur légitimité de leur représentativité, de leurs adhérents et de leur mandat, qui constituent des garanties indispensables à un dialogue social effectif (Hyman 2000; Papadakis 2021a).

Dans la pratique, le dialogue social au plus haut niveau peut être élargi lorsque les acteurs tripartites choisissent d'impliquer d'autres organisations, à l'instar de celles qui permettent de faire entendre la voix des entreprises et des travailleurs sous-représentés ou non reconnus (OIT 2024b). On peut citer à titre d'exemples les organisations environnementales, les associations de retraités et autres groupes représentant les femmes, les jeunes, les personnes en situation de handicap, les travailleurs migrants et les acteurs de l'économie sociale et solidaire⁴. Un tel élargissement de la collaboration peut contribuer à combler le fossé existant entre les entreprises, les travailleurs et différents groupes de citoyens, notamment entre les travailleurs formels et informels, et à mieux étayer le dialogue social⁵.

▶ 1.1.3 Les déclinaisons

Il existe de nombreuses déclinaisons du dialogue social au plus haut niveau, à l'œuvre aux niveaux national et sectoriel, dont les résultats sont tout aussi variés, allant de propositions et déclarations communes à des conventions collectives sectorielles, intersectorielles et interprofessionnelles, en passant par des pactes sociaux tripartites (voir tableau 1.1).

Au niveau national, des processus bipartites et tripartites de dialogue social au plus haut niveau peuvent être mis à contribution dans différents domaines de la politique gouvernementale, qui vont des aspects fondamentaux de la politique de l'emploi (tels que le salaire minimum légal, la promotion de l'emploi et les programmes de formation professionnelle) à la protection sociale (dont l'assurance maladie), en passant par les politiques macroéconomiques (telles que celles visant à lutter contre la forte inflation).

Au niveau sectoriel, les processus de dialogue social au plus haut niveau peuvent être mis à contribution par le biais d'organismes ad hoc ou institutionnalisés pour négocier collectivement les conditions d'emploi de tout un secteur d'activité (comme le commerce de détail ou l'hôtellerie), pour définir les caractéristiques des politiques de l'emploi propres à un secteur (comme la formation professionnelle), ou pour protéger les travailleurs dans le cadre de la transition écologique. Le

⁴ L'économie sociale et solidaire «comprend les entreprises, les organisations et les autres entités qui mènent des activités économiques, sociales ou environnementales servant un intérêt collectif et/ou l'intérêt général, et qui reposent sur les principes de coopération volontaire et d'entraide, de gouvernance démocratique et/ou participative, d'autonomie et d'indépendance, ainsi que sur la primauté de l'humain et de la finalité sociale sur le capital en ce qui concerne la répartition et l'utilisation des excédents et/ou des bénéfices, ainsi que des actifs» (OIT 2022b).

⁵ Un syndicat peut par exemple renforcer son pouvoir de négociation collective en nouant des alliances avec des organisations de la société civile avec lesquelles il partage un intérêt mutuel (Keizer *et al.* 2023), tout en élargissant sa représentativité démographique en mobilisant de nouveaux adhérents qui seraient autrement moins accessibles (Martínez Lucio et Connolly, 2017). De la même manière, dans le cadre d'un dialogue afférent au salaire minimum ou à une clause sociale devant intégrer un nouvel accord commercial, un organe de gouvernance tripartite peut solliciter des contributions détaillées auprès d'une organisation internationale telle que l'OIT (Rani et Belser 2012; Siroën 2013).

dialogue social au plus haut niveau peut également s'intéresser aux différentes règles et normes régissant un groupe professionnel spécifique (comme les dentistes ou les comptables).

Les recherches menées en ce sens ont montré qu'il existait des «interactions verticales» importantes entre le dialogue social au plus haut niveau et les autres niveaux de dialogue social (notamment à l'échelle des entreprises ou transfrontalière). En effet, une coordination verticale bien

organisée permet d'optimiser les gains en matière de justice économique et sociale obtenus grâce un dialogue social au plus haut niveau mené en parallèle à l'adaptation locale et à l'harmonisation internationale (Grimshaw *et al.* 2024; OIT 2022a; OCDE 2019). Par ailleurs, des institutions stables et robustes favorisant le dialogue social au plus haut niveau permettent de soutenir le dialogue au niveau international, notamment au sein de l'OIT, en vue de l'adoption de normes internationales du travail et de leur suivi par les États Membres.

► **Tableau 1.1 Types de dialogue social au plus haut niveau et thématiques abordées**

Type	Thématiques abordées
National Niveau tripartite ou bipartite Négociations, consultations ou échanges d'informations Dans le cadre d'institutions nationales de dialogue social officiellement établies ou par le biais de processus ad hoc	Emploi/marché du travail/politiques et réglementations sociales Politiques actives du marché du travail Réponse aux crises (comme la pandémie de COVID-19) Thématiques propres à l'OIT (convention n° 144 et recommandation n° 152 de l'OIT)* Croissance de l'emploi Réformes du droit du travail Stabilité macroéconomique Sécurité et santé au travail Planification des transitions numérique et écologique Ajustement des salaires réels (en période de forte inflation ou autre) Protection sociale Salaires minima légaux Enseignement et formation professionnelle Politiques relatives à l'équilibre vie professionnelle-vie privée
Sectoriel Négociation collective Consultations bipartites/tripartites ou échanges d'informations Dans le cadre d'institutions nationales de dialogue social officiellement établies (telles que des organismes sectoriels chargés du développement des compétences) ou par le biais de processus ad hoc	Égalité des genres Transition écologique Politique industrielle Création d'emplois Nouvelles technologies Normes professionnelles (telles que qualifications et certifications) Compétences Soutien aux petites et moyennes entreprises Salaires, conditions de travail

*Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976.

1.2

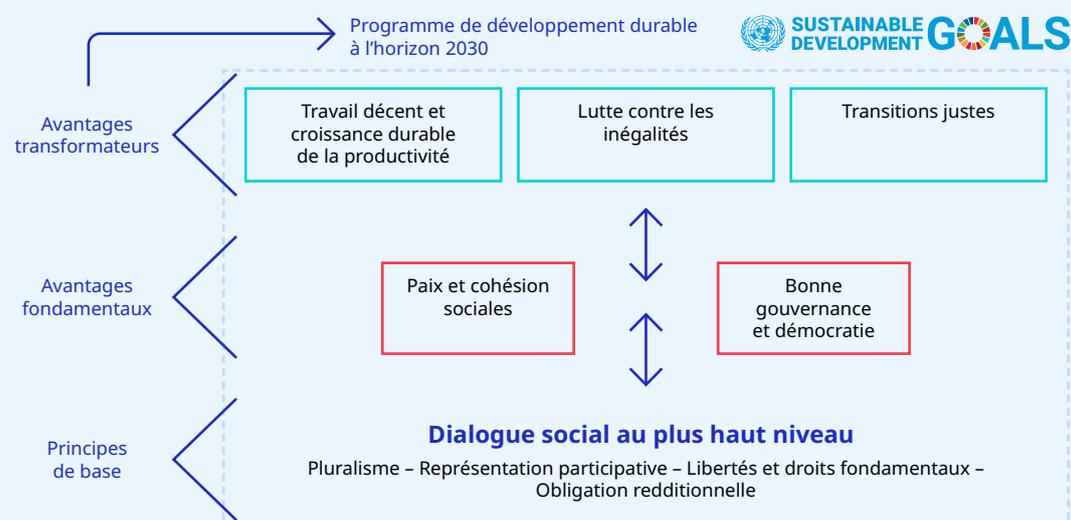
Quels sont les avantages du dialogue social au plus haut niveau?

En se basant sur des exemples venus du monde entier, les différents chapitres de ce rapport montrent que le dialogue social au plus haut niveau peut offrir des avantages mutuels aux employeurs et aux travailleurs en permettant aux pays d'ouvrir la voie à un développement économique durable et inclusif. Le dialogue social au plus haut niveau constitue donc une force essentielle si l'on entend provoquer des changements positifs et contribuer aux transformations urgentes requises dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Cette section fournit un cadre introductif aux données probantes et aux idées présentées dans les chapitres 2, 3 et 4.

Le dialogue social au plus haut niveau peut offrir des avantages mutuels aux employeurs et aux travailleurs en permettant aux pays d'ouvrir la voie à un développement économique durable et inclusif.

La figure 1.1 montre les avantages potentiels du dialogue social au plus haut niveau sous la forme de deux strates interconnectées. Une première strate d'avantages fondamentaux dépend du soutien institutionnel aux quatre principes du dialogue social (voir section 1.1.1). Ces avantages fondamentaux comprennent la paix et la cohésion sociales, ainsi que la bonne gouvernance et la démocratie. En s'appuyant sur ces avantages fondamentaux, le dialogue social au plus haut niveau permet d'atteindre une seconde strate d'avantages transformateurs à même de favoriser un développement économique durable et le progrès social. Trois avantages transformateurs peuvent être identifiés, à savoir le travail décent et la croissance durable de la productivité, la lutte contre les inégalités élevées en matière de revenus du travail et la mise en œuvre de transitions justes, qui seront respectivement au centre des chapitres 2, 3 et 4.

► Figure 1.1 Avantages fondamentaux et transformateurs du dialogue social au plus haut niveau



Source: OIT.

► 1.2.1 Avantages fondamentaux

À travers ses pratiques de négociation, de consultation et de partage d'informations, le dialogue social au plus haut niveau contribue à la paix et à la cohésion sociales. Sur la base des désaccords, des différents points de vue et des intérêts divergents qu'il permet d'exprimer, le dialogue social peut contribuer à résoudre les conflits et à sortir d'éventuelles impasses, facilitant ainsi le respect des divergences de vues entre les représentants des employeurs, des travailleurs et des gouvernements et, partant, entre les différents niveaux et secteurs de l'économie.

Ce rapport présente des éléments probants confirmant que le dialogue social au plus haut niveau permet de promouvoir la paix et la cohésion sociales grâce à des processus de délibération qui s'attaquent aux problématiques complexes auxquelles sont confrontés les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, et qui ouvrent la voie à des décisions et à des actions à long terme. Voici quelques exemples de problématiques générales pouvant être abordées dans ce cadre:

- Comment répartir les risques liés à la transition vers une économie verte et comment estimer les coûts de la dégradation de l'environnement (chapitre 4);
- Comment partager les coûts des investissements dans les compétences, notamment celles nécessaires à l'adaptation du travail aux nouvelles technologies de l'IA et du numérique (chapitre 4);
- Comment faire en sorte que les intérêts hétérogènes d'entreprises de tailles diverses et/ou dont les modèles économiques sont différents soient représentés de manière appropriée dans les négociations collectives sectorielles (chapitres 2, 3 et 4);
- Comment favoriser un juste équilibre entre les différents intérêts en jeu liés aux grandes questions de politique sociale et de l'emploi, telles que la répartition des coûts de la protection sociale (chapitres 2 et 4).

Le dialogue social au plus haut niveau constitue donc un ingrédient essentiel du renouvellement du contrat social (OIT 2024b), en ce qu'il permet à la fois de laisser s'exprimer les différents points de vue des organisations représentatives et de chercher des solutions collectives de partage équitable et durable des risques et des gains

► Le dialogue social au plus haut niveau contribue à la paix et à la cohésion sociales.

entre les différents groupes de la société (voir chapitre 5).

Le dialogue social au plus haut niveau contribue également à *la bonne gouvernance* et à *la consolidation de la démocratie*, étant donné qu'il est à la fois complémentaire et constitutif d'un modèle politique inclusif et représentatif. Comme l'a réaffirmé l'OIT dans la résolution et les conclusions de la Conférence internationale du Travail de 2018 concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme: «Le dialogue social et le tripartisme sont *essentiels* à la démocratie et à la bonne gouvernance» (OIT 2018b, c'est nous qui soulignons). En ce qu'elles permettent de refléter les différents besoins de la société, et notamment des groupes traditionnellement exclus ou discriminés, les politiques issues de la négociation ont plus de chances d'être mises en œuvre de manière effective.

Le dialogue social au plus haut niveau contribue par ailleurs à équilibrer le pouvoir de négociation entre employeurs et travailleurs, permettant ainsi de prendre de meilleures décisions et de les appliquer plus efficacement par l'entremise des organisations d'employeurs et de travailleurs impliquées. En garantissant que des opinions et intérêts divergents soient inclus dans un processus équitable et transparent d'élaboration des politiques, le dialogue social au plus haut niveau peut renforcer la confiance dans les institutions qui régissent les systèmes démocratiques et économiques nationaux.

► 1.2.2 Avantages transformateurs

En s'appuyant sur ces avantages fondamentaux, le dialogue social au plus haut niveau peut apporter une contribution positive au travail décent et à la croissance durable de la productivité, et par conséquent améliorer les performances économiques nationales et le niveau de vie des populations sur le long terme (voir chapitre 2). Atteindre cet objectif de travail décent et

Le dialogue social au plus haut niveau peut apporter une contribution positive au travail décent et à la croissance durable de la productivité.

de croissance durable de la productivité implique bien plus qu'une simple augmentation du volume de travail par unité de production économique. Il s'agit plutôt de viser une augmentation de la valeur ajoutée économique qui s'inscrit dans la lignée de l'ODD 8, en mettant l'accent sur le travail décent et la durée environnementale du système de production économique plus durable sur le plan environnemental (OIT 2020, 2022c, 2023c).

Tandis que l'OIT avance des idées fondées sur les recherches les plus récentes concernant la relation complémentaire entre travail décent et croissance durable de la productivité, certains décideurs politiques continuent de promouvoir la croissance de la productivité en n'accordant qu'une attention limitée au travail décent et/ou au développement durable. En l'absence de mesures et d'objectifs stratégiques complémentaires appropriés, nous risquons de voir la croissance de la productivité ne dépendre que de réductions injustes des coûts de la main-d'œuvre et de l'intensification du travail, et/ou de pâtir de l'incapacité à évaluer les externalités des entreprises qui nuisent à la santé des communautés et à l'environnement (Grimshaw *et al.* 2017; Mezzadra et Neilson 2019). L'objectif devrait, au contraire, consister à soutenir la croissance de la productivité par des mesures à même d'améliorer la contribution des compétences et des savoirs des travailleurs, de récompenser les efforts déployés en matière de réduction de la pollution, d'inciter à la régularisation des entreprises et des travailleurs informels, et plus

► Encadré 1.2 Recherches sur la relation entre dialogue social et productivité au niveau macroéconomique

En comparaison avec le grand nombre d'études menées au niveau microéconomique des entreprises, il existe encore bien peu d'études sur la relation entre dialogue social et productivité au niveau macroéconomique et national. Jusqu'à récemment, la plupart des études macroéconomiques se concentraient sur l'inflation et le chômage, dans la lignée des premiers travaux de Calmfors et Driffill (1988). Leur étude, largement citée, affirmait que la relation entre la négociation collective et les performances macroéconomiques était «en forme de cloche»: les pays privilégiant les négociations collectives centralisées ou, au contraire, décentralisées, obtenaient les meilleurs résultats, tandis que les pays situés dans un entre-deux étaient les moins performants.

Les idées et les données y afférentes ont par la suite évolué, et la thèse de Calmfors et Driffill est désormais largement rejetée en raison de son caractère trop simpliste. Le consensus actuel, dont l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE 2019) se veut le fer de lance, est que les disparités entre les pays en matière de chômage et d'inflation n'ont qu'une corrélation fort limitée avec les structures de négociation collective.

Brandl et Braakmann (2021) ont de leur côté publié une étude statistique largement citée qui examine dans différents pays les effets de la négociation collective sur la productivité. Leur analyse des données européennes a montré que le dialogue social au plus haut niveau mené sous la forme de négociations sectorielles coordonnées génère une croissance de la productivité plus élevée que l'absence de négociation collective ou que des négociations sectorielles non coordonnées. Cela signifie que les négociations isolées entre travailleurs et employeurs exercent une moindre influence sur la croissance de la productivité. À l'inverse, les effets positifs de la négociation sur la productivité s'avèrent plus importants dans les pays dotés de systèmes de négociation sectorielle fortement coordonnés. Les résultats de cette étude suggèrent ainsi que la négociation collective au niveau sectoriel constitue l'une des conditions essentielles à l'obtention de gains de productivité et nécessite pour ce faire la coordination des représentants des employeurs et des travailleurs aux différents niveaux (entreprise, sectoriel et national) du dialogue social.

généralement de favoriser la transition vers des modèles circulaires de croissance économique au sein desquels les ressources sont réutilisées et l'extraction de nouvelles ressources est limitée (Grimshaw, à paraître; OIT 2022c, pp. 16-17).

L'argument selon lequel le dialogue social au plus haut niveau constitue potentiellement un vecteur fondamental de la croissance économique durable répond au défi concret qui consiste à identifier de nouveaux facteurs positifs susceptibles d'améliorer le fonctionnement des marchés et la mise en œuvre des nouvelles technologies. Les recherches à cet égard ont montré que le dialogue social au plus haut niveau pouvait avoir un effet positif sur la productivité macroéconomique, toutefois conditionné par la qualité des institutions de dialogue social (voir encadré 1.2). La méta-analyse la plus récente des effets du dialogue social sur la productivité des entreprises, qui a couvert 111 études, a confirmé que les syndicats avaient *in fine* un léger effet positif (Doucouliagos, Freeman et Laroche 2017, p. 70). Les mécanismes de causalité menant du dialogue social à l'amélioration de la productivité comprennent des effets positifs liés à la réduction de la rotation de la main-d'œuvre, à l'augmentation des investissements dans la formation et à la mise en place de canaux permettant aux travailleurs de faire valoir leurs idées et leur créativité auprès de la direction (Findlay, Lindsay et Roy 2021; van Ark 2021).

Outre le travail décent et la croissance durable de la productivité, le dialogue social au plus haut niveau peut également contribuer à lutter contre les inégalités élevées en matière de revenus du travail (voir chapitre 3). Plus que tout autre processus institutionnel du monde du travail, le dialogue social contribue à un partage équitable des gains de productivité et des fruits de la croissance économique (OIT 2021b, paragr. 23a). L'OIT a déjà alerté les décideurs sur les problèmes associés à des inégalités élevées et croissantes, qui constituent un obstacle à la capacité des pays à offrir une «participation équitable aux fruits du progrès», comme le prévoit la Constitution de l'OIT (Déclaration de Philadelphie, art. III d); OIT 2021b).

La lutte contre ces inégalités par le biais du dialogue social au plus haut niveau s'avère indispensable si l'on veut limiter les graves conséquences économiques, sociales et politiques. Dans sa résolution et ses conclusions de 2021 concernant les inégalités et le monde du travail, l'OIT (2021b, paragr. 6) a réaffirmé que des niveaux élevés d'inégalité pouvaient «ralentir la croissance économique, compromettre la mobilité et la cohésion sociales, entraîner une détérioration de la santé publique, accroître le risque de troubles sociaux et porter atteinte aux objectifs de la Déclaration de Philadelphie», et figurer en outre «parmi les causes profondes du travail des enfants et du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes».

Cette position vient compléter les données probantes attestant qu'une forte concentration des richesses et la séparation entre salaires réels et croissance de la productivité constituent des obstacles majeurs à une croissance économique durable et inclusive (OIT 2019a; Paternesi Meloni et Stirati 2023). Les différentes formes de dialogue social au plus haut niveau (en particulier les négociations collectives sectorielles et la fixation tripartite du salaire minimum) sont également en mesure de réduire les inégalités de revenus des ménages entre les strates les plus riches et les plus pauvres de la société, ainsi que le nombre de ménages vivant dans la pauvreté (voir chapitre 3). Le dialogue social au plus haut niveau permet en outre de lutter contre la discrimination structurelle et institutionnelle fondée sur le sexe, la classe sociale, l'âge, le handicap, la race, la religion, l'origine ethnique ou autre.

Le dialogue social au plus haut niveau peut également contribuer à des transitions justes au sein des économies et des sociétés (voir chapitre 4). Les problématiques complexes autour des puissantes technologies numériques et de l'IA, de la crise environnementale, des changements démographiques et de la pauvreté persistante exigent des solutions collectives permettant de mettre en œuvre les ajustements radicaux nécessaires. En se basant sur les idées pionnières de la lauréate du prix Nobel Elinor Ostrom (1990), le chapitre 4 s'intéressera à des exemples d'économies

avancées et en développement où l'on a recours au dialogue social au plus haut niveau pour planifier des transitions justes et relever les défis posés par les technologies numériques et de l'IA (Grimshaw et Rani 2021; Hadwiger 2022; Muñoz de Bustillo Llorente, à paraître) et le changement climatique (OIT 2022d). Le dialogue social au plus haut niveau peut aider à:

- ▶ concevoir des compensations équitables;
- ▶ transformer les situations d'incertitude grâce à de nouvelles connaissances et à une meilleure compréhension;
- ▶ trouver un équilibre entre ceux qui supportent les coûts de l'incertitude et ceux qui profitent de la manne financière issue d'adaptations réussies;
- ▶ coordonner les changements dans des secteurs autrement déconnectés des prises de décision.

Le dialogue social international (tel que celui mené à l'OIT ou au sein des communautés économiques régionales) revêt une importance particulière en lien avec le dialogue social au plus haut niveau. Il est en mesure de réduire et de partager les coûts les plus élevés de la crise ressentie dans de nombreux pays en développement, qui souffrent de l'impact cumulé des chocs économiques, des catastrophes naturelles, du surendettement, des ruptures de la chaîne d'approvisionnement et d'une pauvreté généralisée et persistante (OIT 2023c).

 **La capacité des pays à tirer parti des avantages fondamentaux et transformateurs du dialogue social au plus haut niveau dépend en grande partie de leur approche du développement économique et du progrès social.**

1.3

Le dialogue social au plus haut niveau et le développement économique durable dans le cadre des ODD

La capacité des pays à tirer parti des avantages fondamentaux et transformateurs du dialogue social au plus haut niveau dépend en grande partie de leur approche du développement économique et du progrès social. Les Nations Unies ont averti avec insistance que la plupart des pays et des secteurs économiques n'avaient pas encore fait le choix d'un développement économique inclusif et durable (Nations Unies 2021, 2023; DAES 2024). Le dialogue social au plus haut niveau peut potentiellement concourir à contrecarrer une approche excessivement court-termiste de la croissance économique et du profit, tout en contribuant à la promotion de visions axées sur le long terme. Il permet également de remettre en question les approches politiques et les modèles économiques qui ne tiennent pas compte de certains groupes de travailleurs, de certaines régions ou de certains types d'entreprises. Il convient donc de reconnaître qu'il s'agit ici d'une dynamique bidirectionnelle: si le dialogue social au plus haut niveau peut contribuer à un avenir plus inclusif et durable, son fonctionnement peut dans le même temps se trouver favorisé ou entravé par la nature des stratégies existantes de développement économique.

► 1.3.1 Approches à court terme vs approches à long terme

Les horizons temporels constituent un axe clé des efforts visant à accélérer les progrès à accomplir dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Le Secrétaire général des Nations Unies a souligné les lacunes des approches à court terme privilégiées par les gouvernements et les entreprises, et appelé à mettre en œuvre des stratégies à long terme dans le cadre de ce programme (Nations Unies 2023):

Dans la vie politique et économique, il y a un parti pris pour le court terme. Le prochain sondage. La prochaine manœuvre politique pour s'accrocher au pouvoir. Ou encore le prochain cycle économique, voire le cours de l'action du lendemain. L'avenir, c'est le problème de quelqu'un d'autre. Ce raisonnement à court terme n'est pas seulement extrêmement irresponsable, il est immoral. Et voué à l'échec. Car les problèmes que nous connaissons aujourd'hui, ici et maintenant, en deviennent plus insolubles, plus clivants et plus dangereux. Nous devons changer l'état d'esprit des processus décisionnels. Mon message aujourd'hui se résume à ceci: Ne vous limitez pas uniquement à ce qui peut vous arriver aujourd'hui, pour tergiverser. Regardez ce qui nous arrivera à tous demain, et agissez.

Les recherches menées au niveau international s'inscrivent dans la lignée de cette nouvelle pensée. Elles démontrent que les fortes pressions financières exercées pour apporter des améliorations économiques à court terme dans des économies ou des secteurs fortement financiarisés peuvent saper l'éthique des affaires, réduire les investissements à long terme dans la formation de la main-d'œuvre et aller à l'encontre de l'amélioration durable des services ou de la qualité des produits (Appelbaum et Batt 2014; Jones et Klenow 2016; Rubery 2017). A contrario, les complémentarités entre performance économique et progrès social s'avèrent plus importantes lorsque des objectifs environnementaux durables sont intégrés à l'approche du développement économique (Aiyar et Ebeke 2020; Paus, Robinson et Tregenna 2022; Rai, Brown et Ruwanpura 2019).

Comme le démontrent les exemples présentés tout au long de ce rapport, les horizons temporels entraînent donc des répercussions majeures sur la nature et l'efficacité du dialogue social au plus haut niveau. Étant donné que le dialogue social

constitue fondamentalement une institution relationnelle, et non pas transactionnelle, une approche à long terme du développement économique s'avère propice à l'établissement de relations de confiance productives et à la résolution des conflits, que ce soit par le biais d'institutions nationales de dialogue social tripartites ou d'arrangements sectoriels ou intersectoriels bipartites.

► 1.3.2 Approches inclusives vs approches non inclusives

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 adopte également une approche du développement économique centrée sur l'humain qui inclut l'ensemble des groupes de la société et renforce la justice sociale au sens large. Cette vision fait écho à la Déclaration de Philadelphie de l'OIT, qui appelle à un monde du travail qui puisse garantir «la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès». Ce principe d'inclusivité mérite d'être réactualisé et revigoré, et c'est pour cette raison qu'il se trouve au cœur de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail et constitue désormais un axe stratégique majeur des actions concrètes de réduction des inégalités menées par l'OIT (OIT 2021b, paragr. 23a) et 24a):

La stratégie devrait promouvoir un ensemble de politiques et de mesures qui se renforcent mutuellement, traitent des différents facteurs d'inégalités, soient guidées par les normes internationales du travail, reposent sur des données factuelles et soient adaptées à la situation propre à chaque pays. Cet ensemble de politiques devrait placer l'emploi, la protection des droits des travailleurs, la non-discrimination, l'égalité des chances, la répartition équitable des fruits du progrès et la redistribution au cœur de l'action visant à combattre les inégalités et à réaliser la justice sociale.

► Les horizons temporels entraînent donc des répercussions majeures sur la nature et l'efficacité du dialogue social au plus haut niveau.

Un changement de paradigme est ici à l'œuvre. Avant le Programme de développement durable à l'horizon 2030, il était courant de voir les pays se fixer des objectifs de performance économique à court terme comme mesure principale du développement économique (telle que la croissance du PIB), en partant du principe que le progrès social inclusif, notamment en matière d'éducation, de niveau de vie, d'éradication de la pauvreté, suivrait automatiquement. On sait aujourd'hui que le lien de cause à effet n'est pas automatique et que la croissance économique ne réduit pas nécessairement les inégalités (OIT 2021b; Ravallion 2014; Rubin et Segal 2015).

Des problèmes se posent également lorsque les pays offrent des incitations à la performance des entreprises qui ne sont pas inclusives, ce qui peut engendrer des inégalités entre pays et exacerber plus encore les divisions entre les unités économiques formelles et informelles. À titre d'exemple, les pratiques de l'industrie consistant à délocaliser les emplois hautement polluants vers des pays où la protection de l'environnement et des travailleurs est moins stricte (Pilling 2018) exacerbent les inégalités au détriment de ceux qui doivent assumer les risques sanitaires associés aux dommages causés à l'environnement.

D'une manière générale, le degré d'adoption d'une approche inclusive du développement économique a une forte incidence sur le fonctionnement du dialogue social au plus haut niveau. Une approche hautement inclusive laisse ainsi espérer que le dialogue social sera à même de créer des solidarités collectives à grande échelle et d'œuvrer à la poursuite du bien commun plutôt qu'à celle d'intérêts individuels ou collectifs spécifiques. Les approches inclusives de la gouvernance des entreprises encouragent également l'implication des parties prenantes, dont dépend le dialogue social pour définir et mettre en œuvre des stratégies. À l'inverse, lorsque les gouvernements ou les entreprises adoptent une approche non inclusive, le dialogue social, bien qu'éventuellement présent, risquera de se limiter à des segments spécifiques de l'économie et ne pourra pas atteindre les travailleurs et les communautés évoluant dans des zones, entreprises ou secteurs déjà laissés de côté.

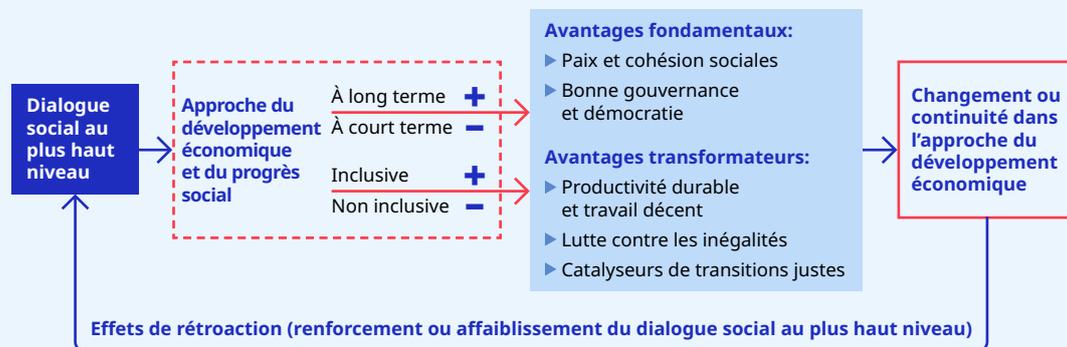
► 1.3.3 Construire les interactions entre dialogue social, développement économique et progrès social

Pour synthétiser les différents éléments ici présentés, l'hypothèse qui se trouve au cœur de ce rapport est que les deux horizons temporels (court ou long terme) et le caractère inclusif des approches nationales en matière de développement économique et de progrès social façonnent la façon dont fonctionnent les institutions du dialogue social au plus haut niveau. De la même manière, on voit que les avantages fondamentaux et transformateurs du dialogue social au plus haut niveau peuvent également façonner l'approche des pays en matière de développement économique, encourageant ainsi une approche à long terme plus inclusive. Cette relation bidirectionnelle, caractérisée par différentes contingences et autres effets de rétroaction, est illustrée dans la figure 1.2.

D'un côté, lorsque le développement économique se base sur des approches à court terme et non inclusives, un pays aura du mal à tirer pleinement parti des effets bénéfiques du dialogue social au plus haut niveau (comme l'indique le signe «moins» dans la figure 1.2). De l'autre, une orientation plus axée sur le long terme et l'inclusivité permettra au dialogue social au plus haut niveau de prospérer dans un environnement offrant une relative stabilité aux institutions, des objectifs stratégiques clairs et une confiance partagée (Fashoyin 2004; Grimshaw et Hayter 2020; Papadakis 2021b).

► Une approche hautement inclusive laisse ainsi espérer que le dialogue social sera à même de créer des solidarités collectives.

► **Figure 1.2 Interactions entre dialogue social au plus haut niveau, développement économique et progrès social**



Source: OIT.

Sous l'impulsion des acteurs du dialogue social au plus haut niveau, la portée et l'ampleur des avantages illustrés à la figure 1.2 contribuent à leur tour à redéfinir l'approche nationale du développement économique et du progrès social. Le dialogue social au plus haut niveau a de nombreuses cartes en mains pour contester, rejeter ou modifier un ensemble donné de choix afférents à l'approche du développement économique. En effet, dans de nombreux pays et secteurs où prévalent des approches à court terme et non inclusives, le dialogue social au plus haut niveau peut justement avoir comme principale fonction de s'opposer à de telles logiques dans le but d'en atténuer les effets négatifs et de défendre une vision à long terme et inclusive s'inscrivant dans la lignée du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Et, en fonction des effets de rétroaction dynamique, tout changement dans l'orientation du développement économique peut renforcer – ou entraver – les perspectives d'épanouissement des institutions du dialogue social au plus haut niveau.

Ce cadre étant posé, deux propositions guideront l'analyse à suivre portant sur les données nationales afférentes au dialogue social au plus haut niveau:

- La première est qu'une approche plus axée sur le long terme et/ou plus inclusive du développement économique et du progrès social joue toujours en faveur de la pleine réalisation des avantages fondamentaux et transformateurs du dialogue social au plus haut niveau. Et les avantages en question peuvent à leur tour modifier l'orientation du développement économique, en renforçant plus encore les engagements à long terme et inclusifs, et en générant des boucles de rétroaction positive à même de renforcer les institutions du dialogue social au plus haut niveau.
- La seconde est qu'une approche plus axée sur le court terme et/ou moins inclusive du développement économique et du progrès social peut entraver ou diluer les avantages fondamentaux et transformateurs du dialogue social au plus haut niveau. Malgré tout, le dialogue social au plus haut niveau dispose toujours d'un fort potentiel de contestation des paramètres de l'approche du développement économique en vue de les orienter vers le temps long et une plus grande inclusivité.

1.4

Conditions institutionnelles préalables au dialogue social au plus haut niveau

Un dialogue social au plus haut niveau efficace et inclusif exige certaines conditions institutionnelles préalables. Étant entendu que le dialogue social peut prendre diverses formes reflétant les traditions et contextes nationaux, il n'existe pas d'ensemble « universel » d'institutions à même de renforcer au mieux le dialogue social au plus haut niveau. Certains critères universels doivent toutefois être respectés. Ces conditions institutionnelles préalables doivent garantir que:

▶ les quatre principes du dialogue social (voir section 1.1.1) sont protégés;

- ▶ les partenaires sociaux et les administrations du travail sont dotés de compétences et de ressources suffisantes;
- ▶ la promotion du dialogue social est assurée dans tous les domaines de l'action publique, y compris par la négociation collective et d'autres formes de consultation et de coopération⁶;
- ▶ les employeurs et les travailleurs de tous les secteurs de l'économie, indépendamment du type d'entreprise ou d'emploi, sont représentés sur un pied d'égalité par des organisations fortes, libres et indépendantes.

Assurer le respect de ces conditions fait partie du mandat des organes de contrôle de l'OIT chargés de vérifier l'application des principes consacrés par la Constitution de l'OIT et des normes internationales du travail⁷, dont font notamment partie les instruments ci-après:

- ▶ [Convention \(n° 87\) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948](#)
- ▶ [Convention \(n° 98\) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949](#)
- ▶ [Convention \(n° 144\) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976](#)
- ▶ [Convention \(n° 151\) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978](#)
- ▶ [Convention \(n° 154\) sur la négociation collective, 1981](#)

▶ **Figure 1.3 Conditions institutionnelles préalables à un dialogue social au plus haut niveau efficace et inclusif**



Source: OIT.

⁶ Conformément à la [recommandation \(n° 94\) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952](#). Voir encadré 1.3 pour une liste complète des normes internationales du travail pertinentes pour le dialogue social au plus haut niveau.

⁷ Conformément aux articles 19, 22 et 23 de la Constitution de l'OIT.

La figure 1.3 s'appuie sur le cadre de *protection, promotion et participation* de Sengenberger (Sengenberger et Campbell 1994) pour systématiser les multiples conditions institutionnelles préalables au dialogue social au plus haut niveau (OIT 2018b). S'appuyant sur l'engagement en faveur des principes et droits fondamentaux au travail, ces trois groupes de conditions préalables se combinent pour améliorer l'efficacité et l'inclusivité du dialogue social au plus haut niveau.

► 1.4.1 Principes et droits fondamentaux au travail

Le fondement d'un dialogue social au plus haut niveau efficace et inclusif est le respect des principes et des droits fondamentaux au travail, et en particulier de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective (conventions n^{os} 87 et 98, respectivement), qui sont considérés à la fois comme des droits et des conditions préalables à la réalisation du Programme de travail décent de l'OIT (OIT 2008).

► Encadré 1.3 Normes internationales du travail en lien avec le dialogue social au plus haut niveau

Conventions fondamentales concernant la liberté syndicale et le droit à la négociation collective

C.087 – Convention (n^o 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

C.098 – Convention (n^o 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Relations professionnelles

R.113 – Recommandation (n^o 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960

C.135 – Convention (n^o 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971

R.143 – Recommandation (n^o 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971

C.144 – Convention (n^o 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

C.151 – Convention (n^o 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978

R. 152 – Recommandation (n^o 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976

R.159 – Recommandation (n^o 159) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978

Systemes d'administration du travail

C.150 – Convention (n^o 150) sur l'administration du travail, 1978

R.158 – Recommandation (n^o 158) sur l'administration du travail, 1978

Négociation collective

C.154 – Convention (n^o 154) sur la négociation collective, 1981

R.163 – Recommandation (n^o 163) sur la négociation collective, 1981

R. 091 – Recommandation (n^o 91) sur les conventions collectives, 1951

Liberté syndicale

C.141 – Convention (n^o 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975

R.149 – Recommandation (n^o 149) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975

Instrumentes à statut intérimaire:

C.011 – Convention (n^o 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921

C.084 – Convention (n^o 84) sur le droit d'association (territoires non métropolitains), 1947

Source: NORMLEX.

La convention n° 87 exige des États Membres de l'OIT qu'ils garantissent aux travailleurs et aux employeurs «sans distinction d'aucune sorte, [...] le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations», et qu'ils s'engagent en outre «à prendre toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical» (art. 2 et 11).

La convention n° 98 impose quant à elle aux États Membres d'encourager et de promouvoir «le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi» (art. 4).

Les organes de contrôle de l'OIT soulignent régulièrement l'importance cruciale des conventions n° 87 et 98, ainsi que leur rôle dans la promotion de la paix et de la justice sociales, ce qui inclut le respect des libertés civiles et des droits des organisations d'employeurs et de travailleurs (voir également annexe 2). Ces droits émancipateurs sont étroitement complémentaires de plusieurs autres normes (voir encadré 1.3).

En décembre 2024, la convention n° 87 pouvait compter sur la ratification de 158 des 187 États Membres de l'OIT, et la convention n° 98 sur 168 ratifications. Toutefois, en raison de l'absence de ratification par plusieurs États Membres fortement peuplés, environ la moitié de la population active mondiale n'est toujours pas couverte par ces deux instruments essentiels à la protection de ses droits à la liberté syndicale et à la négociation collective. À l'exception des conventions «fondamentales» nouvellement ajoutées⁸ sur la sécurité et la santé au travail (SST), les niveaux de ratification des conventions n° 87 et 98 sont inférieurs à ceux d'autres instruments fondamentaux, tels que la convention n° 182 (pires formes de travail des enfants), ratifiée par la totalité des États Membres, et la convention n° 29 (travail forcé), qui compte 181 ratifications⁹.

La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective figurent parmi les indicateurs de progression de l'ODD 8. Les données de l'OIT font apparaître des difficultés persistantes, en droit et en pratique, concernant le respect de ces droits à l'échelle mondiale, et plus particulièrement dans certaines régions et sous-régions, l'Asie-Pacifique et les États arabes étant par exemple confrontés à des difficultés considérables en la matière (voir encadré 1.4).

⁸ L'OIT a identifié dix conventions «fondamentales» couvrant des thématiques considérées comme des principes et droits fondamentaux au travail, à savoir: la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective; l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire; l'abolition effective du travail des enfants; l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession; et la sécurité et la santé au travail. Ces principes sont également couverts par la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022. Les autres conventions fondamentales sont la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

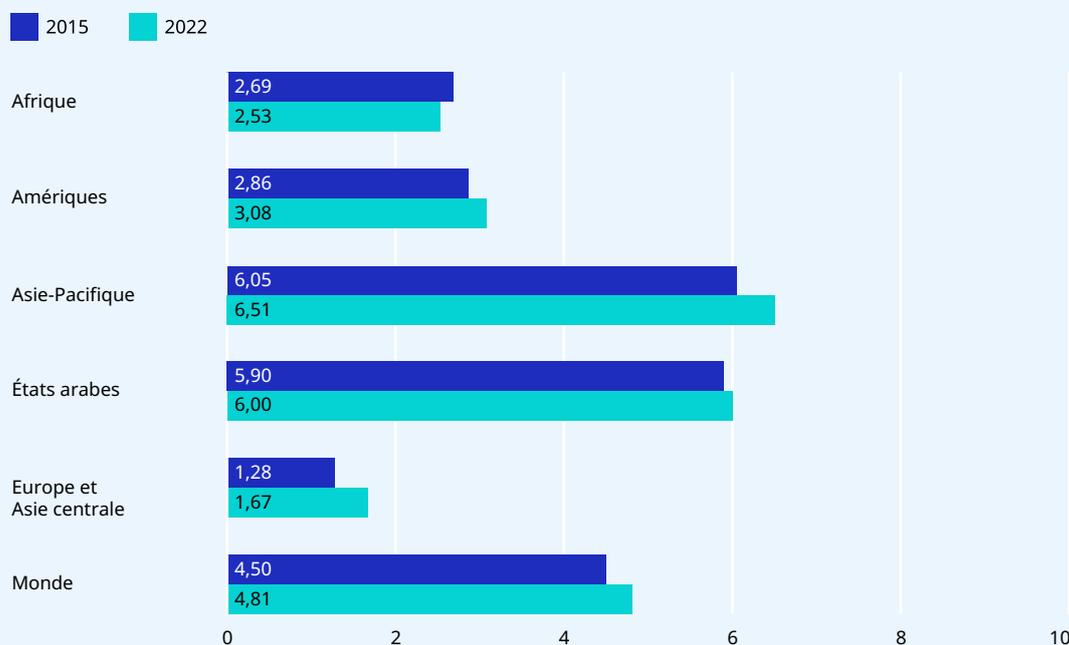
⁹ En 2022, le droit à un milieu de travail sûr et salubre a été élevé au rang de cinquième catégorie des principes et droits fondamentaux au travail, mais ce sont encore les conventions fondamentales en matière de SST (conventions n° 155 et 187) qui enregistrent le plus faible nombre de ratifications parmi les conventions fondamentales.

► **Encadré 1.4 Liberté d'association et reconnaissance effective du droit à la négociation collective: tendances basées sur l'indicateur 8.8.2 des ODD, 2015-2022**

L'indicateur 8.8.2 des ODD mesure le respect, au niveau national, des droits fondamentaux du travail (liberté d'association et droit à la négociation collective). Il se fonde sur les textes de l'organe de contrôle de l'OIT et sur la législation nationale. L'indicateur 8.8.2 des ODD s'échelonne de 0 à 10, 0 correspondant au meilleur score possible et donc au niveau de conformité le plus élevé (voir annexe 3).

En 2022, la moyenne mondiale pour l'indicateur 8.8.2 des ODD, qui était de 4,81, montrait une détérioration de l'ordre de 7 pour cent par rapport à 2015, lorsqu'elle s'établissait à 4,5. Depuis 2020, ce niveau de conformité a décliné dans toutes les régions, notamment dans le contexte du COVID-19 et de la polycrise qui s'est ensuivie, avec une baisse des scores dans un État Membre de l'OIT sur trois. Les résultats se sont néanmoins améliorés dans un État Membre sur dix (11 pour cent) depuis 2020, en partie grâce à des réformes législatives.

► **Figure E1.4.1 Indicateur 8.8.2 des ODD: moyennes mondiales et régionales pondérées, 2015 et 2022**



Note: Les chiffres obtenus aux niveaux mondial et régional sont des moyennes pondérées dont les coefficients de pondération ont été calculés sur la base des estimations de l'OIT relatives à la main-d'œuvre.

Source: ILOSTAT; voir annexe 3.

La plupart des atteintes à ces droits continuent de relever de la législation et concernent le droit des travailleurs et des employeurs à créer des organisations et à y adhérer. Les données indiquent néanmoins que les détériorations récentes de l'indicateur ont été causées par des violations en pratique et des atteintes frappant les libertés civiles fondamentales des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations – avec une augmentation alarmante de 59 pour cent entre 2015 et 2022. La deuxième augmentation la plus importante des atteintes en question concerne le droit à la négociation collective – avec une hausse de 8 points.

Entre 2015 et 2022, les atteintes les plus fréquentes au droit à la négociation collective concernaient:

- l'exclusion de travailleurs et d'employeurs du droit à la négociation collective (en droit);
- des exigences excessives et/ou l'absence de critères objectifs préétablis et précis pour la détermination/reconnaissance des organisations d'employeurs et de travailleurs habilitées à participer à la négociation collective (en droit);
- le caractère obligatoire de l'arbitrage (en droit);
- des actes d'ingérence dans la négociation collective (en droit);
- le non-respect de conventions collectives (en droit).

► Encadré 1.4 (suite)

Les types d'atteintes qui ont connu la plus forte augmentation sont la promotion insuffisante de la négociation collective (en droit et en pratique), les exigences excessives et/ou l'absence de critères objectifs pour la reconnaissance des syndicats habilités à la négociation collective (en droit) et les infractions liées aux consultations avec les syndicats (en pratique).

► Figure E1.4.2 Nombre d'atteintes codées dans la catégorie principale de négociation collective, 2015-2022



Source: ILOSTAT; voir annexe 3.

► 1.4.2 Protéger le dialogue social au plus haut niveau

La mise en œuvre d'un dialogue social au plus haut niveau efficace exige également un engagement institutionnel en faveur du principe démocratique de pluralisme. Cela implique d'accepter l'existence de points de vue et d'intérêts divergents, ainsi que la possibilité de leur expression individuelle ou collective par le biais d'un processus légitime visant à influencer sur les décisions (OIT 2013b).

Il existe de nombreux exemples d'interactions fructueuses entre le dialogue social au plus haut niveau et les institutions démocratiques au sens large. Les pactes sociaux tripartites nationaux issus du dialogue social au plus haut niveau ont par exemple joué un rôle primordial dans la formation de démocraties pluralistes au début des années 1990, à l'occasion du passage de l'économie planifiée à l'économie de marché dans certains pays d'Europe de l'Est, ou encore lors de certaines transitions de régimes autoritaires vers des régimes démocratiques, comme en

Espagne dans les années 1970 et en Tunisie dans les années 2010 (Baccaro et Galindo 2017; Rychly 2009). En ce qui concerne les pactes sociaux conclus récemment, l'une des hypothèses sous-jacentes est qu'ils contribuent à promouvoir la paix sociale, notamment dans les pays en cours de changement de régime, grâce à la construction de consensus sur les mesures et les réformes à adopter pour faciliter la reprise dans le contexte de l'après-COVID-19 (voir tableau 1.2).

► La mise en œuvre d'un dialogue social au plus haut niveau efficace exige également un engagement institutionnel en faveur du principe démocratique de pluralisme.

► Tableau 1.2 Exemples de pactes sociaux tripartites nationaux récents, 2021-2024

Région	Pays	Année	Libellé	Principaux objectifs et/ou domaines couverts par le pacte social
Afrique	République centrafricaine	2022 (renouvellement)	Pacte national pour la stabilité sociale et le relèvement économique	Paix sociale et relance économique post-COVID-19
	Guinée	2023	Charte nationale du dialogue social	Paix sociale et renforcement du dialogue social
	Mali	2023	Pacte de stabilité sociale et de croissance	Paix sociale et réforme du droit du travail
	Maroc (voir encadré 3.13, chapitre 3)	2022	Pacte social	Réforme à long terme du système de retraite et de la fiscalité Ajustements salariaux dans les secteurs public et privé
Amériques	Mexique (État de Coahuila)	2024	Pacte de Coahuila 2024: nouveaux défis liés au travail dans l'État de Coahuila	Dialogue social pour la promotion de la compétitivité, de la paix sociale, de la croissance économique durable et du bien-être des populations
Europe et Asie centrale	Kazakhstan	2024	Accord général entre le gouvernement de la République du Kazakhstan, les associations républicaines d'employeurs et les associations républicaines de syndicats professionnels pour 2024-2026	Paix sociale et gouvernance participative de la réforme du droit du travail
	Mongolie	2023	Accord tripartite national sur le travail et le partenariat social pour la période 2023-2025	Promotion de l'emploi Protection des salaires réels des travailleurs des secteurs public et privé Réforme de la sécurité sociale et de l'assurance maladie Amélioration des garanties en matière de SST et lutte contre le harcèlement, la violence et la discrimination sur le lieu de travail Amélioration du système de règlement des conflits du travail
	Ouzbékistan	2022	Convention collective générale 2023-2025 sur les questions socio-économiques entre le Conseil des ministres de la République d'Ouzbékistan, la Fédération des syndicats d'Ouzbékistan et la Confédération des employeurs d'Ouzbékistan	Compétitivité économique Mise en œuvre des normes de l'OIT Salaires et revenus appropriés Emploi Protection sociale

Note: Entre 2019 et 2024, l'OIT a enregistré 80 pactes sociaux tripartites nationaux: 14 en Afrique, 10 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 10 en Asie-Pacifique, 45 en Europe et en Asie centrale (OIT 2021a; Guardiancich et Molina, à paraître; et annexe 4). Une majorité d'entre eux ont été signés dans un contexte de crise (COVID-19, coût de la vie) et contiennent des clauses sur la mise en œuvre de réformes du travail, de la fiscalité et des retraites, et sur la garantie de la stabilité macroéconomique. Quelques-uns de ces pactes contiennent des engagements visant à étendre le dialogue social au plus haut niveau, y compris dans des pays en cours de changement de régime (comme la Guinée et le Mali).

Source: Compilé par l'OIT.

La pérennité du dialogue social dépend également d'un cadre institutionnel qui permette aux parties de tenir mutuellement des engagements crédibles. Cela implique de veiller à ce que les mesures convenues dans le cadre du dialogue social soient respectées et mises en œuvre par les gouvernements et les partenaires sociaux. Il s'avère tout aussi essentiel que les partenaires sociaux puissent bénéficier de mécanismes de prévention et de règlement des différends accessibles, abordables, équitables et transparents (OIT 2018b).

Les données probantes collectées au niveau international mettent en lumière les principales problématiques auxquelles sont confrontés les pays lorsqu'ils souhaitent mettre en place des systèmes équitables de règlement des différends, ce qui inclut notamment:

- ▶ l'incohérence des cadres juridiques;
- ▶ la complexité des procédures et l'incertitude juridictionnelle;
- ▶ l'exclusion des travailleurs et des employeurs dont la nature de l'emploi ou le statut juridique sont flous, qui ne relèvent pas d'une certaine couverture géographique circonscrite, ou qui manquent de ressources financières en cas d'indisponibilité de l'aide juridique gratuite (Ebisui, Cooney et Fenwick 2016).

Les cadres tripartites de supervision des institutions et des processus de règlement des différends sont utiles pour surmonter ces obstacles, mais exigent toutefois que les partenaires sociaux ne soient soumis à aucune influence politique, soient traités comme des partenaires légitimes dans la prise de décisions et disposent des connaissances et des capacités nécessaires (OIT 2018b).

La pérennité du dialogue social dépend également d'un cadre institutionnel qui permette aux parties de tenir mutuellement des engagements crédibles.

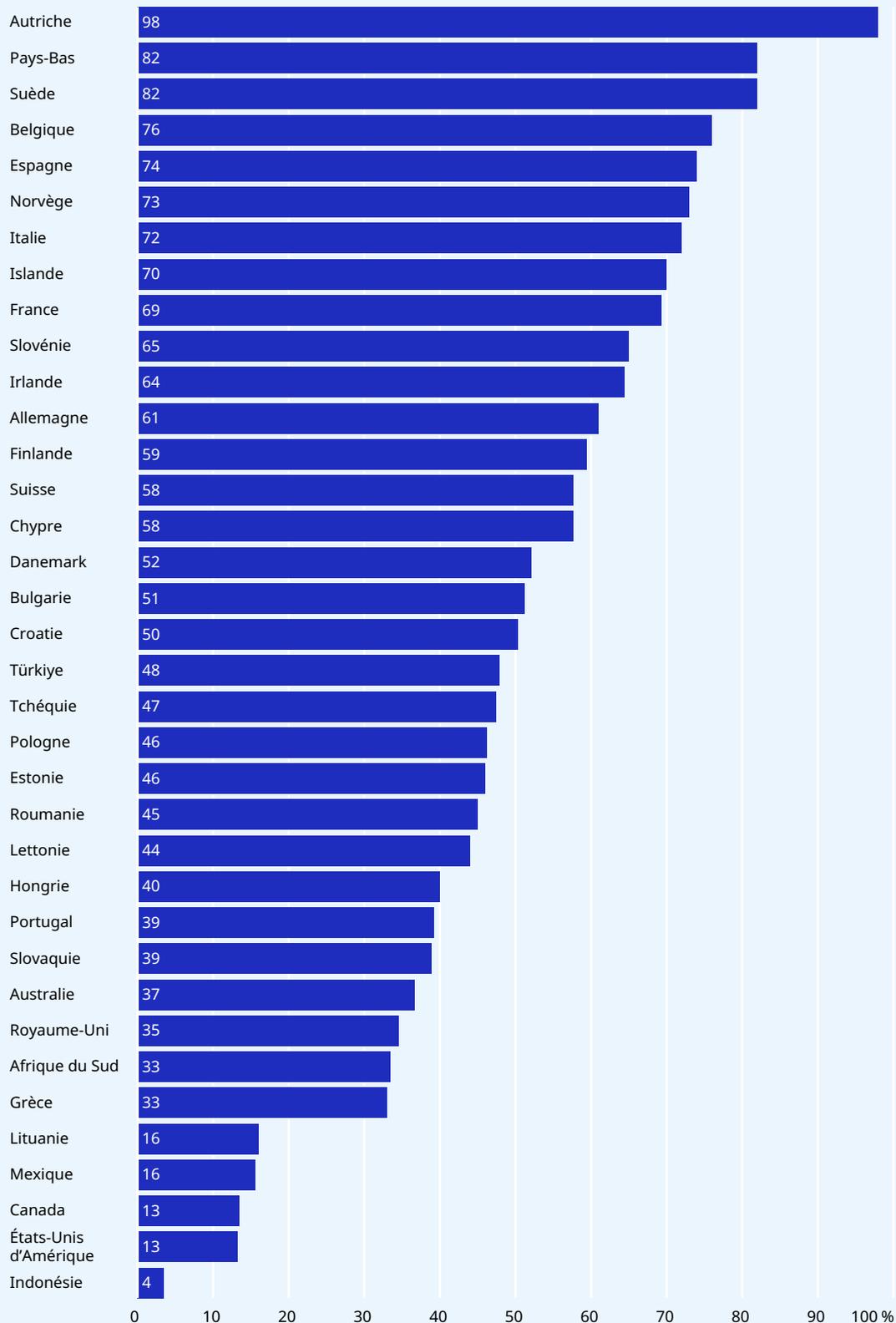
▶ 1.4.3 Promouvoir le dialogue social au plus haut niveau

La promotion du dialogue social au plus haut niveau oblige les pays à se doter d'un cadre de règles et de pratiques interdépendantes allant de la dotation adéquate en ressources au renforcement des capacités des partenaires sociaux et des systèmes nationaux d'administration du travail, en passant par l'intégration du dialogue social à l'ensemble des principaux domaines de l'action publique (voir figure 1.3). Il est essentiel de veiller à ce que les partenaires sociaux disposent de ressources suffisantes pour s'engager efficacement dans le dialogue social au plus haut niveau. Il convient en outre de renforcer la capacité de mobilisation et de représentation au sein des organisations d'employeurs et de travailleurs, et ce à l'échelle des divers secteurs de l'économie et de la société (OIT 2018b). Les données relatives à l'adhésion aux organisations d'employeurs et aux syndicats, ainsi qu'à la portée des négociations collectives, constituent des indicateurs utiles à cet égard.

Il n'existe pas de données disponibles à l'échelle mondiale quant à l'adhésion aux organisations d'employeurs. Sur les 36 pays où de telles informations sont disponibles, le taux de couverture de ces organisations (en pourcentage de la main-d'œuvre couverte) varie entre 98 pour cent en Autriche, où une telle affiliation est obligatoire, et 4 pour cent en Indonésie (voir figure 1.4).

En ce qui concerne le taux de syndicalisation (soit la proportion de travailleurs syndiqués parmi l'ensemble des salariés), les données disponibles pour 139 pays, zones et territoires font apparaître d'importantes variations en fonction des pays (voir figure 1.5), avec un taux moyen non pondéré de 19,9 pour cent et un taux médian de 16,7 pour cent. Le taux moyen de syndicalisation non pondéré est de 25,8 pour cent pour les pays à revenu élevé, de 20,1 pour cent pour les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, de 16,2 pour cent pour les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et de 16,6 pour cent pour les pays à faible revenu.

► **Figure 1.4 Taux de couverture des organisations d'employeurs, pays sélectionnés, 2019 ou année la plus proche (en pourcentage)**



Note: Ce taux de couverture des organisations d'employeurs correspond à la proportion de salariés d'entreprises du secteur privé affiliées à des organisations d'employeurs par rapport au nombre total de salariés du secteur privé dans un pays ou secteur donné.

Source: OCDE et AIAS, 2023, disponible à l'adresse www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm.

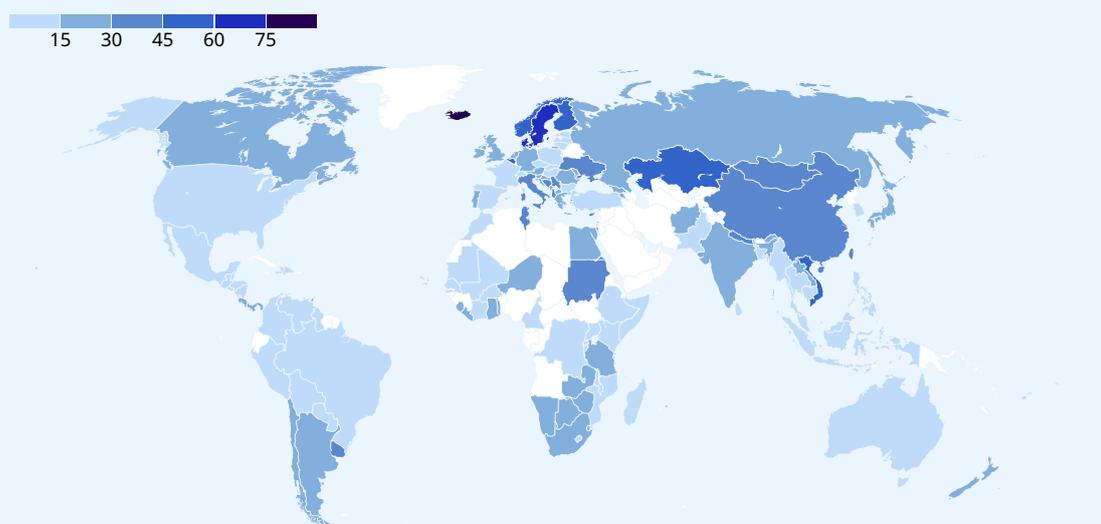
La promotion du dialogue social au plus haut niveau exige comme condition institutionnelle préalable la reconnaissance effective du droit à la négociation collective à tous les niveaux.

La promotion du dialogue social au plus haut niveau (tel que défini aux fins du présent rapport) exige comme condition institutionnelle préalable la reconnaissance effective du droit à la négociation collective à tous les niveaux, y compris au niveau sectoriel, comme le stipule la convention n° 98 de l'OIT. Les mécanismes dédiés et autres instruments permettant un tel dialogue sont toujours mieux élaborés conjointement par les parties et doivent être mis en œuvre dans un cadre réglementaire plus large. Certains principes fondamentaux applicables à la négociation sectorielle et intersectorielle doivent toutefois être respectés (voir OIT 2022a pour plus de détails):

▶ l'ensemble des travailleurs devraient jouir du droit à la négociation collective (à l'exception éventuelle des forces armées, de la police et de certains groupes de fonctionnaires);

- ▶ la négociation collective est un droit des organisations de travailleurs et des employeurs et de leurs organisations, et la reconnaissance par les employeurs des principaux syndicats (ou des plus représentatifs) constitue le fondement même de toute procédure de négociation collective;
- ▶ la négociation collective doit être libre et volontaire, respecter l'autonomie des parties et être menée de bonne foi;
- ▶ la prorogation légale de la validité d'une convention collective n'est admissible qu'à titre exceptionnel;
- ▶ la négociation collective devrait être possible à tous les niveaux et, en cas de négociation multiniveaux, les partenaires sociaux devraient chercher à établir une coordination entre les différents niveaux concernés;
- ▶ une convention collective doit être contraignante pour les parties signataires et primer sur les contrats de travail individuels (sous réserve du «principe de faveur»);
- ▶ la négociation collective couvre les conditions de travail et d'emploi (à déterminer par les parties) et la réglementation des relations employeur-travailleur (et de leurs organisations respectives);
- ▶ les procédures de règlement des conflits du travail devraient être conçues de manière à promouvoir la négociation collective¹⁰.

▶ Figure 1.5 Taux de syndicalisation dans le monde, 2010-2020 (en pourcentage)



Sur la base des dernières données disponibles pour 139 pays, zones et territoires. Les frontières indiquées n'impliquent en rien leur approbation ou leur acceptation par l'OIT. Voir l'intégralité de la clause de déni de responsabilité: ilo.org/fr/deni-de-responsabilite.

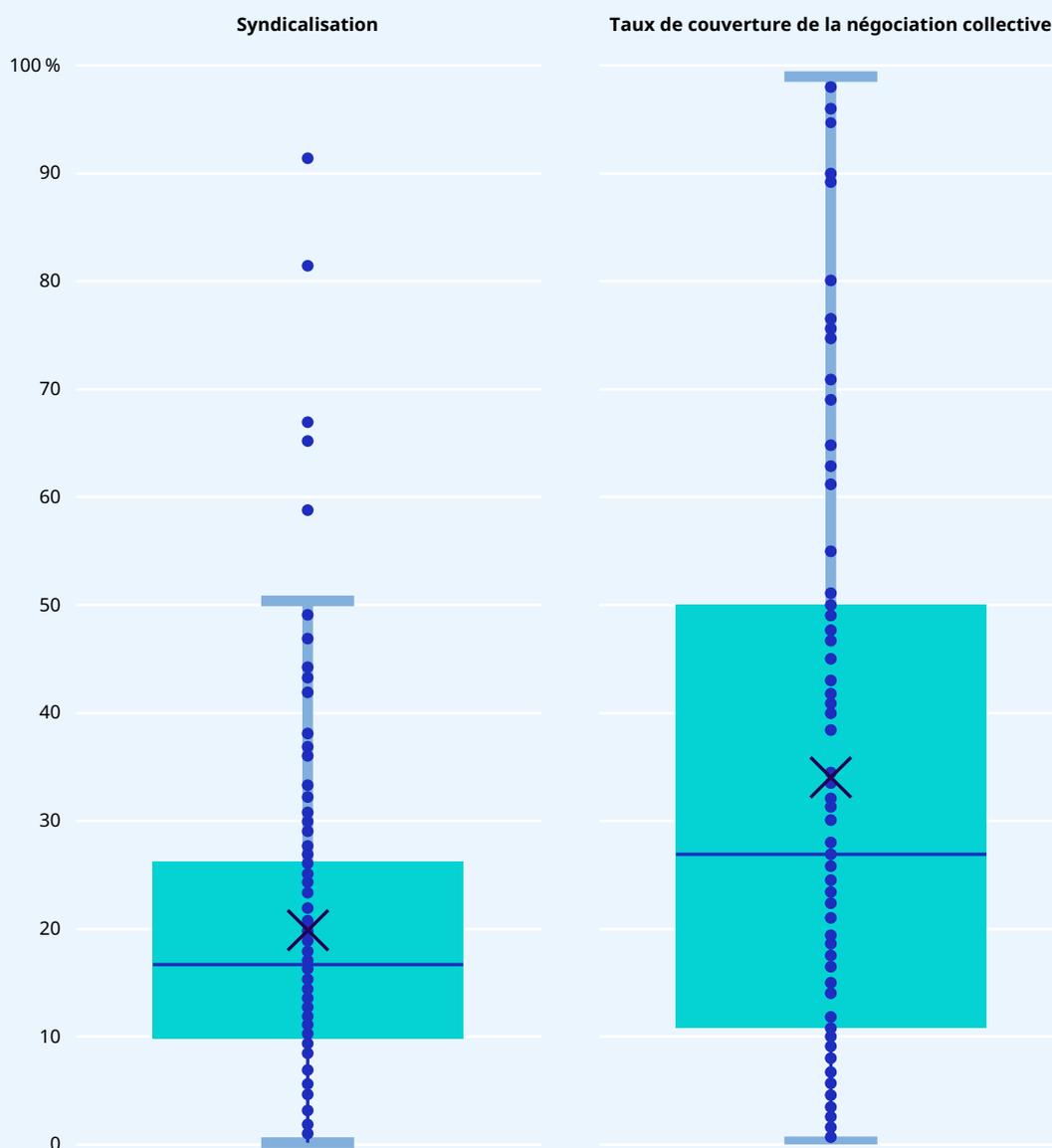
Source: ILOSTAT.

¹⁰ La convention n° 154 dispose que «les organes et les procédures de règlement des conflits du travail soient conçus de telle manière qu'ils contribuent à promouvoir la négociation collective» (art. 5(2)e).

En ce qui concerne le taux de couverture de la négociation collective (soit la proportion de l'ensemble des travailleurs dont le salaire et les conditions de travail sont déterminés par des conventions collectives), la moyenne non pondérée calculée sur la base des dernières données disponibles pour 99 pays est de 34,0 pour cent, et le taux médian de 26,9 pour cent (voir figure 1.6).

Le taux moyen non pondéré de couverture de la négociation collective est de 47,1 pour cent pour les pays à revenu élevé, de 30,9 pour cent pour les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, de 14,9 pour cent pour les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et de 20,6 pour cent pour les pays à faible revenu.

► **Figure 1.6 Distribution statistique des taux de syndicalisation et de couverture de la négociation collective (en pourcentage)**



Note: Chaque point représente le pourcentage afférent à un pays donné (chaque point est un point de données – un pays), calculé sur la base des dernières données disponibles. La croix représente la moyenne (non pondérée). Les rectangles représentent le premier quartile (partie inférieure du rectangle), la médiane (ligne médiane) et le troisième quartile (partie supérieure du rectangle).

Source: ILOSTAT; voir annexe 5.

Si l'on veut augmenter la proportion de travailleurs protégés par une convention collective, la mise en place et la promotion de négociations collectives sectorielles et intersectorielles s'avèrent absolument essentielles. En effet, lorsque les négociations collectives sont menées au niveau de l'entreprise avec un seul employeur, les données disponibles pour 93 pays montrent qu'en moyenne seuls 15,8 pour cent des salariés sont couverts. Toutefois, lorsqu'elles ont lieu dans des contextes multiemployeurs (principalement au niveau sectoriel, mais également à l'échelle d'une profession ou d'une région donnée au niveau national), la couverture moyenne atteint alors près de trois travailleurs sur quatre (71,7 pour cent) (figure 1.7) (voir OIT 2022a pour plus de détails).

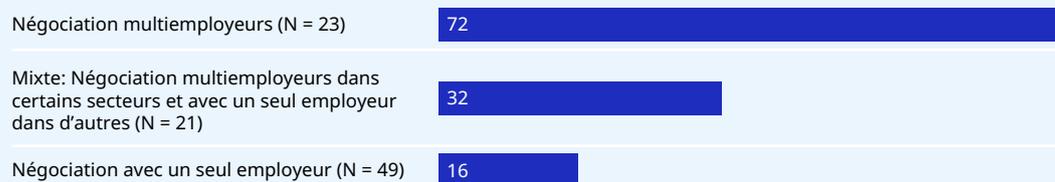
La mise en œuvre du dialogue social dans tous les domaines de l'action publique s'avère tout aussi importante pour le dialogue social au plus haut niveau, sa pertinence s'en trouvant ainsi renforcée à tous les niveaux. Il s'agit ainsi de veiller, dans la mesure du possible, à ce que les mécanismes de dialogue social au plus haut niveau «acquièrent ou conservent une place importante dans l'élaboration des politiques» (OIT 2018b, paragr. 3a)). Par exemple, comme on le verra dans le chapitre 4, le dialogue social au plus haut niveau est fondamental pour aider les gouvernements à orienter leurs économies vers des transitions justes. Il permet en effet d'établir un processus équitable de répartition entre les parties des risques et opportunités liés aux changements transformateurs, tout en irriguant d'autres domaines de connaissances

reflétant des expériences et des intérêts divers. De cette manière, les programmes de reconversion, de formation continue et d'ajustement des entreprises, nouvellement créés ou réactualisés, peuvent bénéficier des processus délibératifs et démocratiques du dialogue social, augmentant ainsi les probabilités de trouver des solutions cohérentes sur le long terme.

Pour finir, l'efficacité des systèmes nationaux d'administration du travail dépend de l'allocation de ressources financières, techniques et humaines suffisantes au dialogue social au plus haut niveau. Et comme le souligne la convention n° 150, ces systèmes visent dans l'idéal à soutenir et à promouvoir activement tous les types de dialogue social (voir encadré 1.5).

Si l'on veut augmenter la proportion de travailleurs protégés par une convention collective, la mise en place et la promotion de négociations collectives sectorielles et intersectorielles s'avèrent absolument essentielles.

► **Figure 1.7 Taux de couverture de la négociation collective par contexte institutionnel** (en pourcentage)



Note: Sur la base des dernières données disponibles pour 93 pays. N = nombre de pays.

Source: OIT 2022a; voir annexe 5.

► Encadré 1.5 Que peuvent faire les administrations nationales du travail pour promouvoir le dialogue social au plus haut niveau?

La conception et les fonctions d'un système national d'administration du travail visent à soutenir l'indépendance des partenaires sociaux et à promouvoir le développement durable et le tripartisme, comme suit:

Objectifs

- défendre toutes les dimensions du dialogue social;
- renforcer les partenaires sociaux;
- instaurer la confiance et intégrer la pratique du dialogue social au plus haut niveau à tous les domaines des politiques sociales, économiques et de l'emploi.

Organisation et gouvernance

- soutenir les institutions bipartites et tripartites du dialogue social au plus haut niveau;
- collaborer avec les partenaires sociaux au niveau national pour mener des analyses et émettre des avis sur les nouvelles politiques et législations relatives au marché du travail et aux relations professionnelles;
- soutenir les systèmes de prévention et de règlement des différends;
- administrer des services d'inspection du travail dotés de ressources suffisantes pour veiller au respect du droit du travail et des conventions collectives;
- offrir des formations spécialisées et une assistance technique aux partenaires sociaux sur les questions relatives au dialogue social au plus haut niveau;
- organiser des campagnes de promotion du droit à l'organisation et à la négociation collective.

Collecte de données, recherche, analyse et diffusion

- tenir et mettre à disposition un registre des organisations d'employeurs et de travailleurs;
- recueillir et diffuser des informations sur le droit du travail, les conventions collectives et les droits des travailleurs;
- analyser les données relatives au marché du travail et aux relations professionnelles, recueillir les différents avis via le dialogue social au plus haut niveau et rendre accessibles les rapports publiés;
- promouvoir l'échange d'expériences et de pratiques innovantes en matière de dialogue social au plus haut niveau;
- soutenir le plan d'action de l'OIT pour atteindre la cible 8.8 des ODD.

Source: Bente Sorensen, «The Role of National Labour Administration Systems in Promoting Social Dialogue and Tripartism», rapport commandé par l'OIT en décembre 2023.

► 1.4.4 Renforcer la participation représentative au dialogue social au plus haut niveau

L'efficacité du dialogue social au plus haut niveau repose enfin sur des conditions institutionnelles propices à une participation représentative. Conformément à la cible 16.7 des ODD concernant la promotion d'une prise de décisions dynamique, inclusive, participative et représentative à tous les niveaux, cela implique de veiller à ce que les acteurs et les institutions du dialogue social au plus haut niveau soient en phase avec leurs mandants et puissent les représenter dans tous les secteurs de l'économie et de la société.

Les gouvernements et les partenaires sociaux doivent pouvoir s'appuyer sur des fondements démocratiques solides afin que la légitimité et la crédibilité du dialogue social ne soient pas contestées (Hyman et Gumbrell-McCormick 2020) et que la confiance dans la légitimité des résultats du dialogue social soit renforcée (OIT 2022a, pp. 16-17). Une analyse continue des pratiques liées au dialogue social au plus haut niveau est donc nécessaire pour assurer une représentation collective et inclusive à même de promouvoir les besoins et les intérêts de tous, indépendamment du secteur, de la taille de l'entreprise, du type de contrat de travail ou du groupe de main-d'œuvre concernés (Carver et Doellgast 2021).

Une stratégie consiste à mettre en place ou à renforcer des procédures juridiquement fiables de définition de la «représentativité» des partenaires sociaux conformément aux meilleures pratiques internationales et aux observations y afférentes des organes de contrôle de l'OIT (voir encadré 1.6). Ce type de procédures n'est pas encore assez développé aux niveaux national et international.

S'inspirant de la résolution et des conclusions de la Conférence internationale du Travail de 2018 sur le dialogue social et le tripartisme (OIT 2018b),

l'encadré 1.7 met en lumière les principes clés d'égalité et d'inclusion devant orienter les bonnes pratiques. Parmi les divers exemples de dialogue social au plus haut niveau (voir tableau 1.1), les institutions nationales de dialogue social, entendues au sens large comme des mécanismes nationaux d'élaboration de politiques impliquant les organisations représentatives des partenaires sociaux, constituent un élément particulièrement important. La section suivante s'intéressera au fonctionnement de ces institutions nationales de dialogue social.

► Encadré 1.6 Pratiques nationales et orientations des organes de contrôle de l'OIT quant à la définition de la représentativité

La question de la «représentativité» des organisations d'employeurs et de travailleurs peut s'avérer très délicate, en ce qu'elle implique des droits à la négociation, à la consultation ou à la participation au sein des mécanismes de dialogue social, ainsi que d'autres privilèges, tels que des subventions de l'État. La plupart des normes internationales du travail se réfèrent aux «organisations représentatives» ou aux «organisations les plus représentatives» des employeurs et des travailleurs, mais sans en définir explicitement les termes.

L'analyse des observations des organes de contrôle de l'OIT (OIT 2012, paragr. 98, 230; OIT 2018d, paragr. 1288, 1387, 1388) montre que la représentativité peut être réglementée de bien diverses manières en fonction des caractéristiques des systèmes de relations professionnelles, des mécanismes de négociation et du système juridique («common law» ou «droit civil») en vigueur au niveau national.

La reconnaissance effective de la représentativité des parties peut être déterminée de manière volontaire (par exemple par le biais d'un accord de reconnaissance) ou par des moyens légaux (OIT 2022a, p. 58). Lorsque la représentativité est réglementée par la législation et la jurisprudence, sa réglementation tend à se concentrer sur:

- la définition de la représentativité des organisations de travailleurs et, dans certains cas, des organisations d'employeurs;
- l'identification des agents habilités à mener des négociations collectives au niveau sectoriel ou de l'entreprise, mais plus rarement au niveau du dialogue social national tripartite ou bipartite;
- la fixation de critères quantitatifs, l'octroi du droit de représenter les travailleurs dans les négociations collectives à des organisations dont le nombre d'adhérents dépasse un certain seuil (par exemple de 10 à 50 pour cent des salariés de l'entreprise ou du secteur), et parfois l'ajout de critères qualitatifs à ces critères quantitatifs, tels que le respect des principes démocratiques, l'indépendance financière et/ou administrative, les années d'expérience, la capacité à négocier ou l'affiliation à une confédération syndicale reconnue;
- l'établissement de procédures de détermination de la représentativité, telles que les élections professionnelles, selon des critères quantitatifs;
- l'attribution à des organismes gouvernementaux de fonctions destinées à faciliter ces procédures;
- l'établissement de voies de recours et de mécanismes de règlement des différends en cas de contestation des critères et procédures de représentativité en vigueur.

Les orientations fournies par les organes de contrôle de l'OIT (à savoir la [Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations \(CEACR\)](#) et le [Comité de la liberté syndicale](#)) soulignent que les critères et procédures de représentativité doivent être juridiquement établis, ne pas être laissés à la discrétion des gouvernements et être «objectifs et préétablis, de façon à éviter toute possibilité de partialité ou d'abus». Les syndicats ne répondant pas à ces critères établis (tels que les syndicats minoritaires) ne devraient toutefois pas être privés de leur droit à défendre les droits et les intérêts de leurs adhérents.

Source: OIT 2018d, paragr. 529, 530 et 545.

► Encadré 1.7 Principes clés d'égalité et d'inclusion pour un dialogue social de qualité au plus haut niveau

Un dialogue social de qualité au plus haut niveau devrait se baser sur les principes suivants:

- ▶ Promouvoir l'égalité des genres en renforçant la participation et l'engagement des femmes dans le dialogue social au plus haut niveau, en vue d'atteindre la parité aux niveaux national et sectoriel.
- ▶ Promouvoir la représentation des jeunes au sein du dialogue social au plus haut niveau.
- ▶ Étendre et encourager le dialogue social au plus haut niveau au sein des entreprises et autres formes de travail hors de l'économie formelle, notamment en consultant les représentants d'organisations de travailleurs et d'entreprises de l'économie informelle.
- ▶ Étendre la représentation aux personnes occupant les plus diverses formes d'emploi, comme le travail occasionnel et temporaire, ainsi qu'aux employeurs sous-représentés, tels que les micro et petits entrepreneurs.
- ▶ Étendre la représentation aux travailleurs indépendants.
- ▶ Promouvoir une représentation inclusive dans l'ensemble des régions et parmi les employeurs et travailleurs des zones urbaines et rurales.
- ▶ Mobiliser les travailleurs et les entrepreneurs migrants afin de garantir une représentation inclusive.

Source: OIT, 2018b.

1.5

L'existence et l'efficacité des institutions nationales de dialogue social

Les institutions nationales de dialogue social (INDS) sont des mécanismes officiels de collaboration nationale tripartite ou bipartite conçus pour étayer et/ou coproduire des politiques spécifiques destinées à s'attaquer à des problématiques économiques et sociales. Elles font partie intégrante du dialogue social au plus haut niveau. Dans l'idéal, ces INDS devraient contribuer à toutes les étapes des processus d'élaboration des politiques, notamment en ce qui concerne

l'établissement des priorités, la prise de décisions, la formulation des politiques, leur mise en œuvre, leur suivi et leur évaluation (OIT 2021d). Les expériences nationales sont toutefois variées et reflètent les conditions institutionnelles préalables à la mise en place du dialogue social au plus haut niveau (voir section 1.3) ainsi que la volonté politique d'intégrer le dialogue social à l'élaboration des politiques. Il existe par conséquent de fortes disparités entre pays en matière de présence, de mandat et d'efficacité des INDS.

D'après les données de l'OIT, des INDS fonctionnent à des degrés divers dans 87 pour cent des États Membres de l'OIT (voir encadré 1.8 et annexe 6). Leur nombre a historiquement augmenté grâce à la promotion et à la ratification de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, qui établit pour les États Membres l'ayant ratifiée l'obligation de tenir des consultations effectives sur les normes internationales du travail, tandis que la recommandation n° 152 qui l'accompagne fournit des orientations sur les mesures à prendre pour sa mise en œuvre, qui incluent notamment des activités conjointes avec l'OIT pouvant faire l'objet de consultations tripartites. En décembre 2024, la convention n° 144 avait déjà été ratifiée par 158 pays (les derniers États Membres étant la Papouasie-Nouvelle-Guinée en 2023 et la Thaïlande en 2024).

Une enquête menée en 2023 par l'OIT a évalué les perceptions de 71 organisations de partenaires sociaux quant à l'efficacité et l'inclusivité des INDS de 38 pays (ci-après l'«enquête INDS»; voir Guardiancich, à paraître; et annexe 7). Quatre répondants sur cinq ont indiqué que leurs INDS disposaient d'un mandat élargi pour traiter des différentes questions stratégiques liées aux politiques sociales et du travail, qui vont des politiques salariales aux compétences professionnelles en passant par le travail non déclaré et la transition numérique. Dans une minorité de pays, les partenaires sociaux ont souligné que leurs INDS disposaient d'un mandat restreint à un seul domaine stratégique, comme la prévention des conflits (Cameroun), la fixation du salaire minimum (Allemagne) ou la réforme de la législation du travail (Pakistan).

Selon l'Enquête INDS, les partenaires sociaux ont une vision globalement positive de l'efficacité

de leurs INDS, avec des résultats globalement similaires parmi les travailleurs et les employeurs interrogés: les trois quarts des représentants des travailleurs (de 67 à 87 pour cent) et environ les deux tiers des représentants des employeurs (de 58 à 72 pour cent) se sont déclarés pleinement ou largement satisfaits de l'efficacité de leurs INDS. Des différences ont néanmoins été identifiées entre les cinq dimensions de l'efficacité étudiées par l'Enquête INDS, comme l'illustre la figure 1.8.

Par exemple, 80 pour cent des représentants des employeurs et 71 pour cent des représentants des travailleurs estiment (tout à fait ou dans une large mesure) que l'INDS dont ils font partie dispose de règles claires pour la prise de décisions, facilitant ainsi l'établissement de consensus. Toutefois, près de la moitié des répondants estiment que les ressources financières allouées au fonctionnement des INDS sont insuffisantes pour exercer correctement leur mandat.

► Encadré 1.8 Présence et caractéristiques des institutions nationales de dialogue social dans le monde

Conformément à la base de données de l'OIT sur les institutions nationales de dialogue social, 162 États Membres de l'OIT sur 187 disposent d'une INDS principale, à savoir un organe permanent de dialogue social mandaté pour traiter des différentes questions stratégiques liées aux politiques sociales et du travail. La région «Europe et Asie centrale» est celle qui dispose de la plus forte proportion d'INDS permanentes (92 pour cent, soit 47 pays sur 51), tandis que la plus faible proportion se trouve dans les États arabes (45 pour cent, soit 5 pays sur 11).

Outre leur INDS principale, près de la moitié des pays disposent également d'INDS spécifiques se consacrant à des thématiques telles que les salaires, la SST ou la sécurité sociale.

La grande majorité des INDS sont tripartites (100 INDS). En plus du gouvernement et des partenaires sociaux, certaines d'entre elles (31) associent des organisations de la société civile représentant différents segments de la société. Seules dix INDS principales – se trouvant exclusivement en Europe occidentale et dans les Amériques – sont bipartites, dont deux impliquent également des organisations de la société civile.

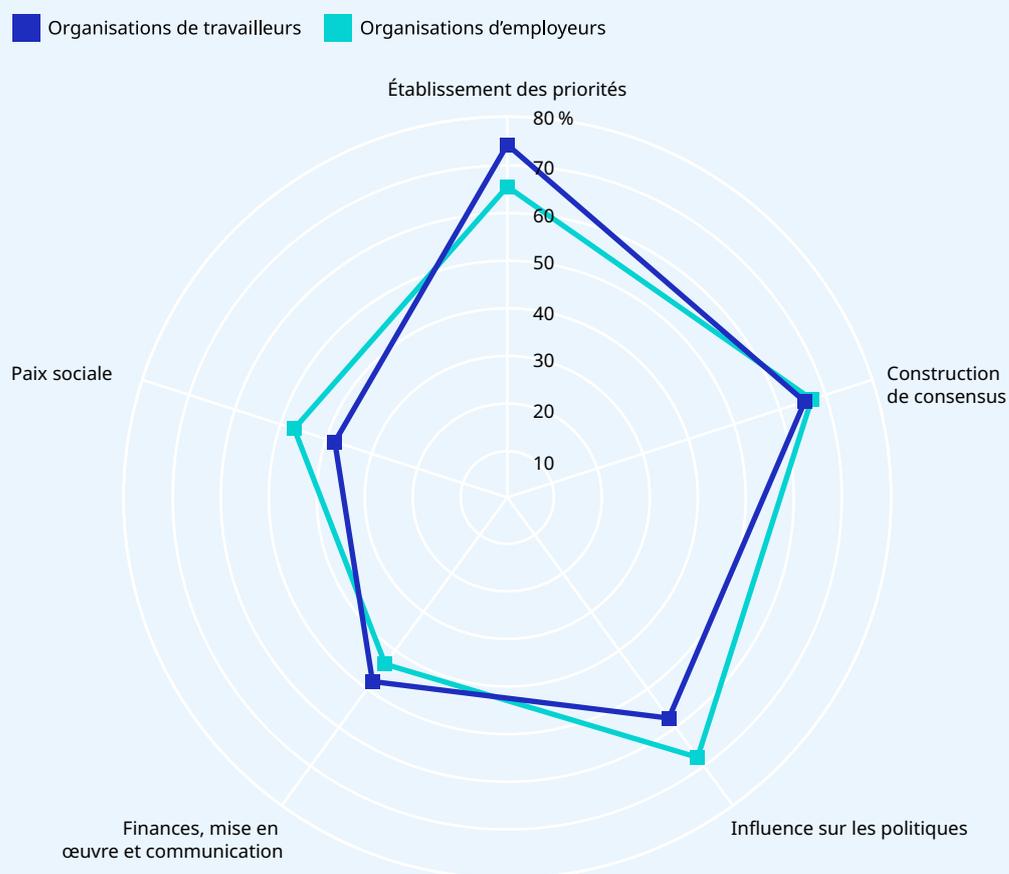
Environ la moitié des INDS permanentes actuellement en fonctionnement sont relativement nouvelles, 77 d'entre elles ayant été créées après 2000. La plupart des institutions plus anciennes établies avant 2000 se trouvent en Europe. La plupart des INDS des Amériques, des États arabes et de l'Asie-Pacifique ont été créées après 2000.

Les effectifs des INDS varient de 3 à 300 personnes (à l'exclusion du personnel administratif), même si les deux tiers sont de petite taille, avec 30 membres au maximum. L'Afrique est la région qui dispose des INDS les plus importantes, dix d'entre elles comptant 84 membres ou plus.

Dans presque tous les pays, les INDS disposent d'un secrétariat qui peut prendre différentes formes et est généralement assuré par le ministère du Travail (93 INDS sur 95). La plupart sont présidées par un représentant du gouvernement (61), que ce soit un ministre ou un directeur de département ministériel (48), voire le premier ministre ou le président lui-même (13).

Source: ILO (see Appendix 6).

► **Figure 1.8 Perceptions des partenaires sociaux quant à l'efficacité des INDS (proportion d'opinions positives)**

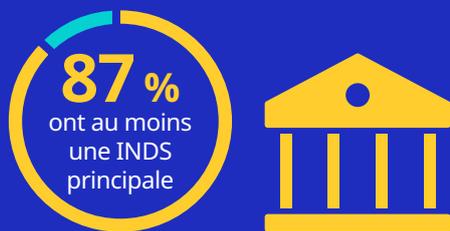


Note: Sur un total de 71 répondants impliqués dans 42 INDS de 38 pays.

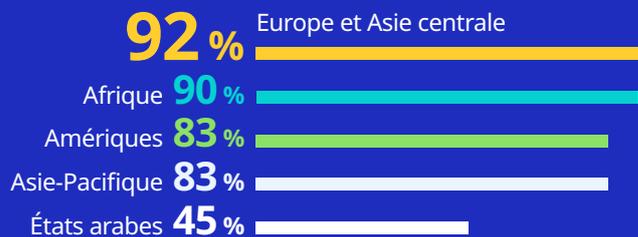
Source: Guardiancich, à paraître; voir annexe 7.

Les institutions nationales de dialogue social (INDS) en chiffres

► Répartition des INDS dans le monde (pourcentage des États Membres de l'OIT dotés d'une INDS principale)

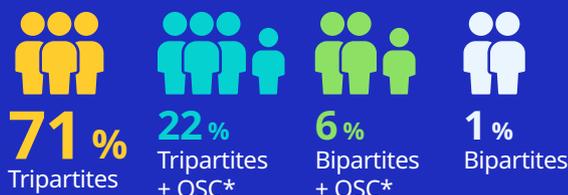


Sur la base des données de tous les États Membres de l'OIT (187).



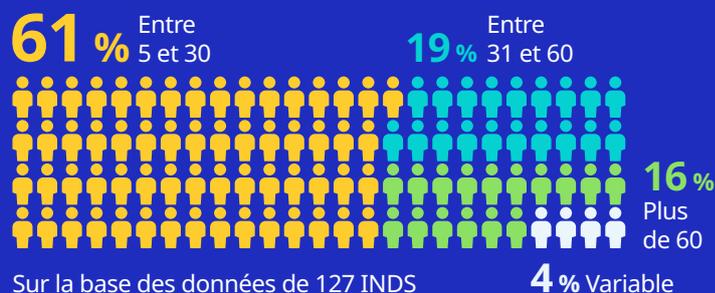
Sur la base des données de tous les États Membres de l'OIT (187).

► Composition des INDS (%)



Sur la base des données de 141 INDS.
* organisations de la société civile.

► Nombre de membres des INDS (%)



Sur la base des données de 127 INDS

► Présidence des INDS (%)



Sur la base des données de 93 INDS.

► Ratification de la convention (n° 144) de 1976 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 2024

■ Ratifiée ■ Non ratifiée



Les frontières indiquées n'impliquent en rien leur approbation ou leur acceptation par l'OIT. Voir l'intégralité de la clause de déni de responsabilité: ilo.org/disclaimer

Source: NORMLEX.

En ce qui concerne la capacité des INDS à influencer sur l'action publique grâce à leurs résultats, tels que des recommandations, des avis consultatifs et autres pactes, l'Enquête INDS a révélé des perceptions globalement positives de la part des partenaires sociaux. Par exemple, la plupart des représentants des employeurs (76 pour cent) et des travailleurs (85 pour cent) estiment que les INDS encouragent leurs membres à tenir compte en toute bonne foi des résultats obtenus dans ce cadre. Une majorité de représentants des travailleurs (56 pour cent) et un peu moins de la moitié des représentants des employeurs (45 pour cent) ont toutefois exprimé des doutes quant au fait que les gouvernements, les parlements ou les pouvoirs publics puissent traduire les résultats des INDS en politiques ou mesures réglementaires, de façon constructive et satisfaisante.

En outre, les avis sur la capacité des INDS existantes à susciter des améliorations dans des domaines stratégiques clés sont partagés. Si les partenaires sociaux sont très positifs quant à la promotion des droits au travail et de la protection sociale, ils le sont beaucoup moins (en particulier les représentants des travailleurs) s'agissant de la capacité des INDS à élaborer des politiques de lutte contre la discrimination et les inégalités ou à promouvoir des entreprises durables (voir figure 1.9).

Le rôle joué par les INDS dans le traitement des crises constitue un indicateur clé de leur efficacité. La plupart des partenaires sociaux interrogés s'accordent à dire que les INDS produisent des résultats positifs lorsqu'elles traitent de questions telles que le soutien à l'emploi, la lutte contre le chômage, la crise du coût de la vie ou les urgences sanitaires. Une exception notable: le changement climatique, largement considéré comme la crise la plus importante à laquelle sont confrontés tous les pays du monde. De fait, les INDS semblent nettement moins actives sur ce sujet, en particulier de l'avis des représentants des employeurs, dont les deux tiers ont exprimé leur insatisfaction à cet égard (voir chapitre 4).

Les INDS sont également considérées comme étant généralement moins efficaces dans les domaines stratégiques liés au logement, à l'énergie et (pour les représentants des travailleurs) à la migration, avec environ deux tiers des personnes interrogées se déclarant insatisfaites. Les partenaires sociaux sont plutôt insatisfaits du manque de clarté concernant le rôle des INDS dans le règlement des conflits du travail, même si de nombreuses juridictions associent officiellement des représentants des organisations de partenaires sociaux aux mécanismes (judiciaires et non judiciaires) de règlement des conflits du travail (voir encadré 1.9).

► **Figure 1.9 Organisations de partenaires sociaux ayant exprimé une opinion positive sur la capacité des INDS à susciter des améliorations dans certains domaines de l'action publique (en pourcentage de répondants)**



Note: Sur un total de 71 répondants impliqués dans 42 INDS de 38 pays. La question posée dans cette enquête INDS était la suivante: «Le dialogue social mené dans le cadre des institutions nationales de dialogue social a-t-il conduit à de nettes améliorations dans les domaines suivants? (Merci de répondre par «oui» ou par «non» pour tous les domaines indiqués)».

Source: Enquête INDS; voir annexe 7 et Guardianchich, à paraître.

► Encadré 1.9 Participation des partenaires sociaux aux mécanismes de règlement des différends: vue d'ensemble

En 2023, une étude comparative de l'OIT a analysé le droit et la pratique en matière de prévention et de règlement des conflits du travail. Afin de refléter la diversité des systèmes juridiques et les disparités régionales, des études portant sur environ 40 juridictions ont été menées. Ces travaux ont permis de mettre en lumière le rôle important joué par le dialogue social au plus haut niveau et les institutions nationales de dialogue social. Les partenaires sociaux sont souvent directement impliqués dans les institutions de règlement des conflits du travail, que ce soit en tant que juges non professionnels dans les institutions judiciaires, en tant que membres d'instances tripartites, ou en tant qu'arbitres, conciliateurs ou médiateurs au sein de mécanismes non judiciaires de règlement des conflits. Les partenaires sociaux peuvent également participer de manière indirecte au règlement des litiges en fournissant une représentation juridique et/ou d'autres formes d'assistance juridique aux parties concernées ou, plus rarement, en participant aux négociations collectives menant à l'établissement d'organes d'arbitrage ou de conciliation.

Le dialogue social au plus haut niveau peut être appelé à contribuer de différentes manières aux procédures judiciaires. En Afrique du Sud, les organes tripartites au plus haut niveau (tels que le conseil national du développement économique et du travail (NEDLAC)) sont consultés dans le cadre de la nomination des juges des tribunaux du travail. Au Sénégal, le Haut Conseil du dialogue social, à savoir l'institution nationale tripartite du dialogue social, joue un rôle actif dans la prévention et la médiation des conflits du travail. En Suède, en cas de différend, la loi sur les conflits du travail oblige les syndicats et les employeurs à mener des négociations sur les griefs y afférents avant d'intenter une quelconque action en justice.

Les institutions non judiciaires, telles que les organes de conciliation, de médiation et d'arbitrage, sont souvent tripartites (Albanie, Canada, Irlande et République de Corée), bipartites (Belgique) ou directement régies par des conseils tripartites (Afrique du Sud, Arménie, Monténégro et Serbie). Les organes tripartites au plus haut niveau peuvent également jouer un rôle singulier dans la fourniture de services alternatifs de règlement des différends, comme en Macédoine du Nord, où la loi sur le règlement pacifique des conflits du travail confie à une commission tripartite du conseil économique et social la responsabilité de formuler des recommandations concernant l'agrément des conciliateurs et des arbitres.

Source: Unité du droit du travail et de la réforme (LABOURLAW) du BIT.

1.6

Cartographie de l'inclusivité du dialogue social au plus haut niveau

La résolution et les conclusions de la Conférence internationale du Travail de 2018 concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme (OIT 2018b) mettent en lumière les principales caractéristiques d'un

Les gouvernements et les partenaires sociaux doivent porter une attention particulière au renforcement de la participation des femmes au dialogue social au plus haut niveau.

système pleinement inclusif de dialogue social au plus haut niveau. Les gouvernements et les partenaires sociaux doivent porter une attention particulière au renforcement de la participation des femmes au dialogue social au plus haut niveau, à l'élargissement de ses institutions afin de représenter les entreprises et les formes de travail ne relevant pas de l'économie formelle, et à la représentation des jeunes.

Ces trois préoccupations liées à l'égalité induisent un ensemble de questions interdépendantes. Leur importance relative dépend de la situation de chaque pays et peut inclure la solidarité avec les travailleurs temporaires, intérimaires ou à temps partiel, les travailleurs des plateformes numériques, les travailleurs indépendants et/ou les travailleurs et entrepreneurs migrants. Cela peut également impliquer des mécanismes de dialogue social visant à améliorer la représentation des groupes vulnérables de travailleurs au sein des chaînes d'approvisionnement et/ou la représentation inclusive de l'ensemble des régions, ainsi que des entreprises et travailleurs des zones urbaines et rurales.

► 1.6.1 Inclusion des femmes

La quête de l'égalité des genres au sein du dialogue social au plus haut niveau s'avère essentielle pour lutter contre les inégalités de genre et favoriser le développement inclusif (OIT 2015, 2021b). Cela suppose de voir les femmes accéder à des postes de direction dans les organes de décision et les organisations de partenaires sociaux (voir encadré 1.10), et de mener des actions ciblées en faveur des femmes.

► Encadré 1.10 Participation et leadership des femmes au sein des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs

Les femmes sont toujours sous-représentées dans les instances de direction des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs, et ce malgré une augmentation de leur participation en qualité d'adhérentes. Au niveau international, le taux de syndicalisation des femmes est aujourd'hui supérieur à celui des hommes (respectivement 18 et 16 pour cent; OIT 2022a, figure 4.5). Le problème du leadership reflète en partie des schémas d'inégalités de genre généralisées sur le marché du travail et dans la société. Une autre raison à cela est le «plafond de verre» constaté dans de nombreuses organisations d'employeurs et de travailleurs, que l'on peut attribuer à la répartition inégale du pouvoir et des ressources entre les femmes et les hommes en leur sein, aux préjugés inconscients et aux stéréotypes de genre ancrés dans les cultures organisationnelles.

Les données de l'OIT concernant les organisations d'employeurs et les associations professionnelles montrent que, si les femmes sont bien représentées parmi le personnel (avec plus de 40 pour cent du personnel dans les trois quarts de ces organisations), elles se retrouvent largement sous-représentées au niveau de la direction. Moins d'une organisation d'employeurs ou association professionnelle sur trois (à savoir 28 pour cent) a atteint la parité au sein de sa direction (avec 40 à 60 pour cent de femmes occupant un poste à responsabilités), tandis qu'une sur dix ne compte aucune femme dans ses instances de direction. Dans un registre plus positif, les tendances récentes montrent des avancées encourageantes, même si elles demeurent lentes. Entre 2017 et 2023, la proportion d'organisations d'employeurs et d'associations professionnelles déclarant que les femmes représentaient au moins 30 pour cent des membres de leurs conseils d'administration est passée de 19 à 26 pour cent (OIT et OIE 2024).

Les données disponibles sur les structures syndicales de prise de décisions montrent qu'à l'échelle internationale, les femmes ne sont présentes au comité exécutif que dans un syndicat sur trois (34 pour cent). Il en va sensiblement de même (30 pour cent) dans des équipes de négociations salariales, avec des proportions plus élevées en Europe et en Amérique du Nord, et plus faibles en Afrique et en Asie-Pacifique. Au total, 70 pour cent des syndicats ont fait état de l'existence d'une stratégie (l'instauration de quotas de femmes par exemple) visant à améliorer la représentation des femmes dans leur organisation (OIT 2019b).

► La quête de l'égalité des genres au sein du dialogue social au plus haut niveau s'avère essentielle pour lutter contre les inégalités de genre et favoriser le développement inclusif.

Les recherches menées sur les obstacles au leadership des femmes dans les organisations d'employeurs et de travailleurs ont mis en évidence des relations de pouvoir inégales qui favorisent les hommes, ainsi que le double fardeau qui pèse sur les femmes, censées gérer à la fois le travail rémunéré et les responsabilités domestiques non rémunérées¹¹. Dans certaines organisations, les femmes doivent lutter contre des cultures institutionnelles qui les excluent des postes de direction (en ce qui concerne les syndicats, voir Amini, Peters et Amorim 2018).

¹¹ Silvia Sansonetti, Gender-Responsive and Women-Inclusive Social Dialogue: Good Practices and Challenges, rapport commandé par l'OIT avec la Fondazione Giacomo Brodolini Srl SB en janvier 2024.

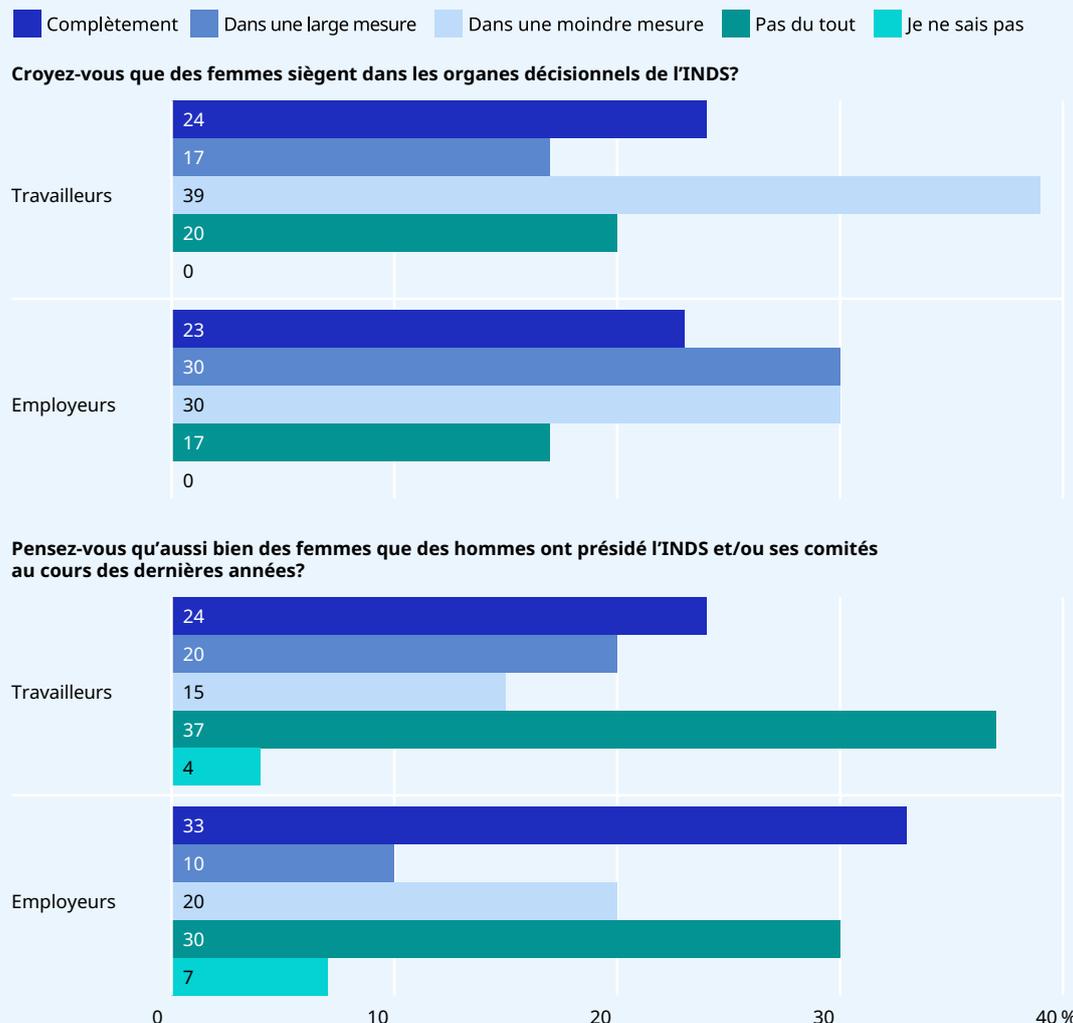
Les femmes peuvent être victimes de harcèlement et de marginalisation au sein des organes décisionnels (pour les syndicats, voir Cooper 2012; pour les organisations patronales, voir Ndinda et Okeke-Uzodike 2012). La sous-représentation des femmes est fortement corrélée aux inégalités de genre sur le lieu de travail et dans la société en général. Des politiques et pratiques visant à réduire la ségrégation fondée sur le sexe au sein des différents secteurs économiques et milieux professionnels, formels ou informels, s'avèrent donc également nécessaires.

L'Enquête INDS a révélé une participation lacunaire des femmes aux INDS, au niveau tant de la représentation des employeurs que des travailleurs (voir figure 1.10). Trois représentants des travailleurs sur cinq et la moitié des

représentants des employeurs estiment que les femmes ne sont que peu ou pas présentes dans les organes décisionnels des INDS. Par ailleurs, 37 pour cent des représentants des travailleurs et 30 pour cent des représentants des employeurs affirment qu'aucune femme n'a présidé leur INDS ou l'un de ses comités au cours de ces dernières années.

Les partenaires sociaux de plusieurs pays ont mis en œuvre des mesures proactives (objectifs volontaires ou quotas de femmes) pour renforcer l'égalité des genres dans leurs organisations¹², consolider les compétences des femmes, améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des salariés et lutter contre les attitudes culturelles négatives.

► **Figure 1.10 Perceptions des partenaires sociaux quant au rôle des femmes dans les organes décisionnels des INDS (en pourcentage)**



Note: Échantillon de 42 INDS de 38 pays.

Source: Enquête INDS; voir annexe 7 et Guardiancich, à paraître.

¹² En Allemagne, depuis 2005, les conseils d'administration des syndicats doivent être composés d'au moins 30 pour cent de femmes, et depuis 2015, le même quota s'applique aux conseils d'administration des entreprises (Amini, Peters et Amorim 2018). On trouve d'autres exemples de quotas mis en place par des syndicats au Bangladesh, au Cameroun, en Côte d'Ivoire, en Égypte, en Italie et au Mozambique, et par des organisations d'employeurs en Côte d'Ivoire et au Sénégal (Guardiancich, à paraître).

Divers types de mesures proactives ont été prises par le biais du dialogue social au plus haut niveau pour promouvoir l'inclusion des femmes (Amini, Peters et Amorim 2018; OIT et OIE 2024), et notamment¹³:

- ▶ des conventions collectives spécifiques et des campagnes de sensibilisation à l'importance de l'égalité des genres;
- ▶ des recherches fondées sur des données probantes concernant les retombées économiques de l'égalité des genres;
- ▶ des objectifs volontaires ou des quotas de femmes à tous les niveaux des activités et de la prise de décision;
- ▶ des aides aux soins et à la prise en charge (telles des aides destinées à la garde d'enfants ou l'instauration d'un congé de maternité);
- ▶ le travail à domicile ou à distance;
- ▶ des programmes de formation initiale et de renforcement des capacités visant l'émancipation des femmes;
- ▶ la nomination d'une personne chargée des questions d'égalité des genres dans les organisations d'employeurs et de travailleurs;
- ▶ la mise en place de politiques de tolérance zéro en matière de violence et de harcèlement;

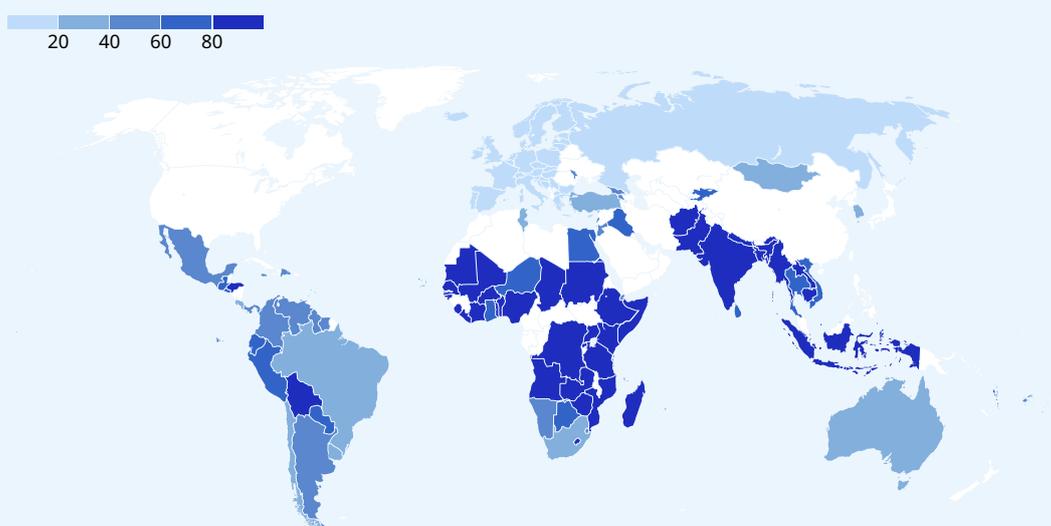
La représentation inclusive des entreprises et des travailleurs de l'économie informelle constitue peut-être le plus grand défi auquel doit faire face le dialogue social au plus haut niveau.

- ▶ des modalités de travail flexibles pour répondre aux besoins liés aux soins.

▶ 1.6.2 Inclusion des entreprises et des travailleurs de l'économie informelle

La représentation inclusive des entreprises et des travailleurs de l'économie informelle constitue peut-être le plus grand défi auquel doit faire face le dialogue social au plus haut niveau. La plupart des travailleurs du monde dépendent de revenus issus du travail informel, en particulier dans les

▶ Figure 1.11 Taux d'emploi informel dans le monde, 2024 (en pourcentage)



Les frontières indiquées n'impliquent en rien leur approbation ou leur acceptation par l'OIT. Voir l'intégralité de la clause de déni de responsabilité: ilo.org/fr/deni-de-responsabilite.

Source: ILOSTAT.

¹³ Compilé à partir de nombreux exemples internationaux fournis par les organisations d'employeurs et les associations professionnelles (OIT et OIE 2024) et les syndicats (Amini, Peters et Amorim 2018).

Les travailleurs de l'économie informelle courent des risques beaucoup plus élevés en matière de santé, de sécurité du revenu, de protection sociale et de respect de leur dignité.

pays à faible revenu. L'OIT estime qu'au niveau international 57,8 pour cent des personnes de 15 ans et plus occupant un emploi travaillent dans le secteur informel, ce qui représente plus de 2 milliards de personnes (voir figure 1.11). Le défi qui se pose pour le dialogue social au plus haut niveau procède non seulement de la faible représentation des entreprises et des travailleurs de l'économie informelle au sein des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs, mais également de l'omission fréquente des questions relatives à l'économie et au travail informels par les instances chargées du dialogue social au plus haut niveau.

L'OIT a depuis longtemps conscience de l'ampleur du défi, comme c'était déjà le cas dans la [résolution et les conclusions de la Conférence internationale du Travail de 2002 concernant le travail décent et l'économie informelle](#) (OIT 2002). Celles-ci défendaient alors le droit des travailleurs à leur compte (la catégorie la plus importante de l'économie informelle) de constituer des syndicats ou d'y adhérer¹⁴, et appelaient à la mise en œuvre de stratégies syndicales proactives visant à étendre la représentation (OIT 2019c; Schmidt *et al.* 2023). Les organisations d'employeurs peuvent également apporter leur contribution en conseillant les entreprises informelles sur les procédures de régularisation (en matière de fiscalité, de sécurité sociale, de santé, de sécurité et autres questions) (OIE 2021).

D'une manière générale, il s'agit là d'un défi à relever de toute urgence. Les travailleurs de l'économie informelle courent des risques beaucoup

plus élevés en matière de santé, de sécurité du revenu, de protection sociale et de respect de leur dignité que leurs homologues de l'économie formelle (OIT 2023d). Les entreprises informelles disposent quant à elles de capacités moindres en matière de développement des compétences, de gestion des risques opérationnels et de promotion de l'entrepreneuriat que les entreprises formelles (OIE 2021). Et les pays perdent des recettes fiscales et de sécurité sociale indispensables à l'établissement de systèmes de protection sociale et de services publics solides.

L'Enquête INDS (voir annexe 7) a révélé que la majorité des représentants des employeurs et des travailleurs estimaient que leurs organisations n'offraient qu'une représentation partielle, voire nulle, aux entreprises et aux travailleurs de l'économie informelle. En effet, parmi les personnes interrogées, 40 pour cent des employeurs et 36 pour cent des travailleurs ont estimé qu'il n'existait aucune représentation de l'économie informelle au sein des INDS de leur pays. Ce constat souligne l'urgente nécessité pour les organisations de partenaires sociaux de mobiliser et d'étendre leurs structures représentatives. Dans le même temps, les partenaires sociaux affirment que, lorsque des groupes non représentés sont absents des INDS, les organisations qui les composent font en sorte de les consulter d'une manière ou d'une autre.

En dépit du manque de données à cet égard, l'OIT a compilé les chiffres existants en matière de syndicalisation des travailleurs informels. Dans les 57 pays pour lesquels des données sont disponibles, le taux de syndicalisation est plus élevé parmi les salariés dont l'emploi principal est formel que parmi ceux dont l'emploi principal est informel. Le taux moyen non pondéré de syndicalisation est de 21 pour cent parmi les travailleurs formels, et d'à peine 2,4 pour cent parmi les travailleurs informels.

Ces problèmes de représentation confirment largement les conclusions de la cartographie des réponses apportées à la crise du COVID-19 par le dialogue social au plus haut niveau (OIT 2021a): sur les 387 accords, protocoles de coopération et autres recueils de directives pratiques adoptés dans 102 pays en 2020, moins d'un sur dix a obtenu des résultats ciblant les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs migrants et certains groupes de travailleurs indépendants.

¹⁴ Ce principe est réaffirmé dans la [recommandation \(n° 204\) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle](#), 2015.

Les perspectives de renforcement de la solidarité avec les entreprises et les travailleurs de l'économie informelle par le biais du dialogue social au plus haut niveau dépendent largement des stratégies mises en œuvre par les partenaires sociaux (voir encadré 1.10). Les principaux obstacles à surmonter (de manière adaptée aux groupes spécifiques de travailleurs engagés dans le travail informel) sont les suivants:

- ▶ interdiction législative de toute forme d'organisation des travailleurs de l'économie informelle;
- ▶ absence d'orientations stratégiques au plus haut niveau des organisations d'employeurs et de travailleurs, notamment en ce qui concerne les besoins en protection sociale et les questions liées à l'endettement des travailleurs indépendants informels;
- ▶ obstacles à la mobilisation des travailleurs et des entreprises liés à la dispersion ou à la mobilité des lieux de travail (vendeurs de rue, ramasseurs de déchets, chauffeurs, etc.);
- ▶ droit du travail ne protégeant que les travailleurs au statut strictement défini, excluant ainsi une frange importante de travailleurs indépendants informels;

- ▶ vulnérabilité des travailleurs migrants, qui préfèrent rester «sous les radars» par crainte du harcèlement et des violences xénophobes, y compris de la part des pouvoirs publics;
- ▶ difficultés à percevoir des cotisations auprès des travailleurs pauvres et des entreprises dont les marges bénéficiaires sont faibles.

Des stratégies efficaces ont toutefois été mises en œuvre dans plusieurs pays pour accroître la représentation, et les syndicats ont ainsi pu augmenter le nombre de leurs adhérents issus du secteur informel (voir encadré 1.11). Les mesures prises par les organisations d'employeurs et les associations professionnelles pour lutter contre l'informalité comprennent la promotion d'un environnement opérationnel favorable à l'ensemble des entreprises. Ces organisations et associations estiment qu'un environnement favorable aux entreprises permet de s'attaquer à bon nombre des causes profondes de l'informalité, favorisant ainsi la régularisation progressive des entreprises informelles. On peut par exemple citer la défense de processus simplifiés de création et d'enregistrement des entreprises, la rationalisation des systèmes fiscaux, l'amélioration de l'accès au crédit, le respect des droits patrimoniaux et l'amélioration des infrastructures (OIE 2021).

▶ Encadré 1.11 Stratégies syndicales pour relever les défis de l'économie informelle

Une enquête menée par la Centrale unitaire des travailleurs (CUT) du Brésil et WIEGO (Femmes dans l'emploi informel: globalisation et organisation) a compilé les actions menées au niveau syndical pour répondre aux besoins des travailleurs et des entreprises de l'économie informelle. L'enquête, basée sur les réponses de 37 syndicats de 33 pays, a mis en évidence des stratégies telles que l'affiliation directe, le soutien aux organisations de travailleuses et travailleurs domestiques, et la défense des droits des travailleuses et travailleurs migrants.

Les défis à relever comprennent les règles syndicales internes entravant les efforts d'organisation et la limitation des ressources destinées à la fourniture de services et autres avantages liés à la syndicalisation. Malgré ces obstacles, la plupart des syndicats cherchent toutefois à inclure les travailleurs de l'économie informelle dans la prise de décisions et à défendre leurs droits, en se basant souvent sur des instruments internationaux tels que ceux de l'OIT.

Les stratégies proactives mises en œuvre visent à:

- ▶ mettre fin à l'interdiction faite aux travailleuses et travailleurs de l'économie informelle et/ou migrants de s'affilier à des syndicats;
- ▶ utiliser les ressources des organisations les mieux dotées au sein des confédérations syndicales ou patronales pour participer à la création de nouvelles organisations couvrant l'économie informelle;
- ▶ mettre en place des stratégies volontaristes destinées par exemple à étendre la représentation aux travailleurs à domicile ou agricoles, ou à créer des unités spéciales pour les travailleurs/entreprises du secteur informel;
- ▶ ouvrir l'affiliation à des organisations d'employeurs et de travailleurs nationales aux travailleurs du secteur informel et à leurs organisations.

Source: Morillo Santa Cruz et Ruppert 2023.

► 1.6.3 Inclusion des jeunes

L'engagement des jeunes dans le dialogue social au plus haut niveau a été étudié dans une enquête de l'OIT-AICESIS¹⁵ sur les perceptions de membres de conseils économiques et sociaux (CES) quant à l'inclusion de questions liées à la jeunesse dans les ordres du jour et les activités des CES (voir tableau 1.3). Concernant la situation prépandémique, les opinions exprimées étaient relativement positives. La plupart (84 pour cent) attestaient que les CES incluait une forme quelconque d'activités liées à la jeunesse, et une grande majorité (73 pour cent) déclaraient également que leur CES était engagé dans un dialogue avec les jeunes grâce à une représentation indirecte par l'intermédiaire des partenaires sociaux.

Des opinions moins favorables ont néanmoins émergé à la faveur de la pandémie. L'enquête a mis en évidence les points suivants:

- Les CES ont largement échoué à promouvoir l'engagement des jeunes dans les processus de dialogue social au plus haut niveau depuis la pandémie (84 pour cent des personnes interrogées).
- La pandémie n'a pas servi de catalyseur pour s'attaquer aux problèmes spécifiques de la jeunesse (81 pour cent).
- Plus préoccupant encore, les CES n'ont mis en place aucun dialogue social au plus haut

niveau concernant les problèmes de la jeunesse (97 pour cent), et ce en dépit du fait que les jeunes ont considérablement souffert de la crise du COVID-19 (Mexi 2023).

Comme nous le verrons plus en détail dans la section 2.1.3, de nombreux pays cherchent activement à optimiser le dialogue social au plus haut niveau en veillant à ce que les structures et les stratégies des organisations de partenaires sociaux au plus niveau incluent la jeunesse et prennent en compte les points de vue et les intérêts de ses organisations représentatives.

► De nombreux pays cherchent activement à optimiser le dialogue social au plus haut niveau en veillant à ce que les structures et les stratégies des organisations de partenaires sociaux au plus niveau incluent la jeunesse.

► **Tableau 1.3 Résultats de l'enquête de 2022 sur l'engagement des jeunes menée par l'OIT-AICESIS auprès de membres de CES**

N°	Thématiques	Proportion des personnes interrogées
1	Action du CES sur les questions liées à la jeunesse	84 pour cent: Le CES dispose d'un quelconque type d'activités liées à la jeunesse
2	Engagement du CES auprès de la jeunesse	54 pour cent: Le CES a des contacts ad hoc réguliers avec des représentants de la jeunesse non officiellement représentés au CES 46 pour cent: Le CES est engagé auprès de la jeunesse grâce à une section ou à un comité spécifique
3	Dialogue du CES avec la jeunesse	73 pour cent: Le CES dialogue avec les jeunes de manière indirecte par l'entremise des partenaires sociaux 8 pour cent: Le CES dialogue avec les jeunes par le biais d'une représentation directe 19 pour cent: Le CES mène ces deux types de dialogue

¹⁵ L'enquête a été menée par l'Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires (AICESIS) d'août à novembre 2021 et a reçu 37 réponses de membres de l'AICESIS issus de toutes les régions du monde. Les personnes ayant répondu à cette enquête ne constituent cependant pas un échantillon statistiquement représentatif.

► **Tableau 1.3 (suite)**

N°	Thématiques	Proportion des personnes interrogées
4	Engagement du CES auprès de la jeunesse depuis la pandémie de COVID-19	84 pour cent: Le CES n'a pas encouragé l'engagement des jeunes dans les processus de dialogue social et ne leur a pas permis d'exprimer leurs préoccupations 16 pour cent: Le CES a encouragé l'engagement des jeunes
5	Le COVID-19 comme catalyseur des thématiques liées à la jeunesse	81 pour cent: Au sein du CES, la pandémie n'a pas servi de catalyseur pour s'attaquer aux problèmes spécifiques de la jeunesse 87 pour cent: Après le COVID-19, les travaux du CES n'ont pas influencé ou façonné les politiques publiques ou les réglementations afférentes à la jeunesse
6	Opportunités de dialogue social depuis la pandémie de COVID-19	97 pour cent: Les travaux du CES n'ont débouché sur aucune opportunité de dialogue social concernant les thématiques relatives à la jeunesse 92 pour cent: Les activités du CES n'ont abouti à aucun résultat visant à s'attaquer aux préoccupations de la jeunesse
7	Problématiques à même de motiver les jeunes à s'engager dans le dialogue social dans les années à venir	87 pour cent: Changement climatique et démographique 11 pour cent: Augmentation des inégalités et transformation numérique 3 pour cent: Augmentation du chômage des jeunes

Source: OIT, sur la base de Mexi 2023, p. 39.

Ce chapitre a décrit la proposition générale de ce rapport, à savoir que le dialogue social au plus haut niveau mené à l'échelle nationale et sectorielle peut générer des avantages fondamentaux et transformateurs à même de favoriser une approche plus inclusive et durable du développement économique, conformément au Programme de développement durable à l'horizon 2030 et à la quête de justice sociale promue par l'OIT. Le dialogue social au plus haut niveau s'avère plus précieux que jamais pour relever les multiples défis posés par la polycrise actuelle. Un tel contexte exige cependant un abandon concerté des approches court-termistes et non inclusives du développement économique, et le déploiement généralisé du dialogue social au plus haut niveau pour trouver des solutions équilibrées et à long terme de promotion de la justice économique et sociale.

Comme nous le verrons dans les chapitres qui suivent, il existe de nombreux exemples positifs en ce sens issus de pays du monde entier. Le plein potentiel du dialogue social au plus haut niveau est toutefois loin d'être atteint, en ce que de nombreux pays ne disposent toujours pas des conditions juridiques et institutionnelles nécessaires pour mener un tel dialogue de manière efficace. Le manque d'inclusivité du dialogue social au plus haut niveau suscite en outre d'importantes préoccupations. Le rapport se termine par un appel à une représentativité plus inclusive au sein du dialogue social au plus haut niveau afin que les pays puissent exploiter toutes ses richesses, au service d'un développement économique durable et du progrès social pour tous.

► Références du chapitre 1

- Aiyar, Shekhar, et Christian Ebeke. 2020. «Inequality of Opportunity, Inequality of Income and Economic Growth», *World Development*, 136. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105115>.
- Amini, Babak, Kaitlin Peters et Keyla Amorim. 2018. «Bringing Gender to the Forefront of the Trade Union Movement: A Roundtable with Women Labour Union Leaders around the World», *Critique*, 46 (2): 307-325. <https://doi.org/10.1080/03017605.2018.1456628>.
- Appelbaum, Eileen, et Rosemary L. Batt. 2014. *Private Equity at Work: When Wall Street Manages Main Street*. New York: Russell Sage Foundation.
- Baccaro, Lucio, et Jorge Galindo. 2017. «Are Social Pacts Still Viable in Today's World of Work?», document de travail. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/publications/are-social-pacts-still-viable-todays-world-work>.
- Brandl, Bernd, et Nils Braakmann. 2021. «The Effects of Collective Bargaining Systems on the Productivity Function of Firms: An Analysis of Bargaining Structures and Processes and the Implications for Policy Making», *Industrial Relations Journal*, 52 (3): 218-236. <https://doi.org/10.1111/irj.12325>.
- Calmfors, Lars, et John Driffill. 1988. «Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance», *Economic Policy*, 3 (6): 13-61. <https://doi.org/10.2307/1344503>.
- Carver, Laura, et Virginia Doellgast. 2021. «Dualism or Solidarity? Conditions for Union Success in Regulating Precarious Work», *European Journal of Industrial Relations*, 27 (4): 367-385. <https://doi.org/10.1177/0959680120978916>.
- CEPALC (Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes) et OIT. 2022. «Real Wages during the Pandemic», *Employment Situation in Latin America and the Caribbean* No. 26. <https://www.ilo.org/publications/employment-situation-latin-america-and-caribbean-number-26-real-wages>.
- Cooper, Rae. 2012. «The Gender Gap in Union Leadership in Australia: A Qualitative Study», *Journal of Industrial Relations*, 54 (2): 131-146. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0022185612437836>.
- DAES (Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies). 2024. *The Sustainable Development Goals Report 2024*. New York: Nations Unies. <https://unstats.un.org/sdgs/report/2024/>.
- Doucouliafos, Hristos, Richard B. Freeman, et Patrice Laroche. 2017. *The Economics of Trade Unions: A Study of a Research Field and its Findings*. Routledge.
- Ebisui, Minawa, Sean Cooney et Colin Fenwick (dir.). 2016. *Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/media/428781/download>.
- Fashoyin, Tayo. 2004. «Coopération tripartite, dialogue social et développement national», *Revue internationale du Travail*, 143 (4): 371-403.
- Findlay, Patricia, Colin Lindsay et Graeme Roy. 2021. «Business Models, Innovation and Employees' Experiences in the Workplace: Challenges for the Post-COVID-19 Economy», dans *Productivity and the Pandemic*, publ. sous la dir. de Philip McCann et Tim Vorley, 132-146. Cheltenham: Edward Elgar.
- Ghellab, Youcef, David Mosler, Konstantinos Papadakis, et Rainer Pritzer (dir.). 2022. *Peak-Level Social Dialogue and COVID-19: The European Experience*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/publications/peak-level-social-dialogue-and-covid-19-european-experience>.
- Grimshaw, Damian. À paraître. «Social Dialogue and the Challenges in Delivering Sustainable Economic Development and Social Progress for All», rapport commandé par l'OIT.
- , Bernd Brandl, Fabio Bertranou, et Sonia Gontero. 2024. «Mettre en œuvre la négociation collective à plusieurs niveaux: avantages attendus et conditions de réussite», *Revue internationale du Travail*, 163 (4): 719-739.
- , et Susan Hayter. 2020. «Employment Relations and Economic Performance», dans *Comparative Employment Relations in the Global Economy*, publ. sous la dir. de Carola Frege et John Kelly, 139-168. Londres: Routledge.
- , Aristeia Koukiadaki et Isabel Tavora. 2017. «Social Dialogue and Economic Performance: What Matters for Business – A Review», ILO Conditions of Work and Employment Series No. 89. <https://www.ilo.org/publications/social-dialogue-and-economic-performance-what-matters-business-review>.

- , et Uma Rani. 2021. «The Future of Work: Facing the Challenges of New Technologies, Climate Change and Ageing», dans *Contemporary Human Resource Management: Text and Cases*, publ. sous la dir. d'Adrian Wilkinson et Tony Dundon. Londres: Sage Publications.
- Guardiancich, Igor. À paraître. «Analysis of the Responses to the Survey on Perceptions of Social Partners on the Effectiveness and Inclusiveness of National Social Dialogue Institutions (NSDIs)», rapport commandé par l'OIT.
- , et Oscar Molina. À paraître. «The Role of Peak Level Social Dialogue in a Polycrisis Environment and Facing the Digital and Green Transitions», rapport commandé par l'OIT.
- Hadwiger, Felix. 2022. «Concrétiser les opportunités de l'économie des plateformes par la liberté syndicale et la négociation collective», Document de travail de l'OIT 80. <https://www.ilo.org/fr/publications/concretiser-les-opportunités-de-leconomie-des-plateformes-par-la-liberte-1>.
- Hassel, Anke. 2006. *Wage Setting, Social Pacts and the Euro: A New Role for the State*. Amsterdam University Press.
- Hyman, Richard. 2000. «Social Dialogue in Western Europe: The "State of the Art"», InFocus Programme on Strengthening Social Dialogue, Working Paper No. 1. https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2000/100B09_156_engl.pdf.
- , et Rebecca Gumbrell-McCormick. 2020. «(How) Can International Trade Union Organisations Be Democratic?», *Transfer: European Review of Labour and Research*, 26 (3): 253-272. <https://doi.org/10.1177/1024258920938499>.
- Jones, Charles I., et Peter J. Klenow. 2016. «Beyond GDP? Welfare across Countries and Time», *American Economic Review*, 106 (9): 2426-2457. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.20110236>.
- Kaufman, Bruce E. 2000. «The Early Institutionalists on Industrial Democracy and Union Democracy», *Journal of Labor Research*, 21: 189-209. <https://doi.org/10.1007/s12122-000-1043-y>.
- Keizer, Arjan, Mat Johnson, Trine P. Larsen, Bjarke Refslund et Damian Grimshaw. 2023. «Unions and Precarious Work: How Power Resources Shape Diverse Strategies and Outcomes», *European Journal of Industrial Relations*. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/09596801231162517>.
- Martínez Lucio, Miguel, Stefania Marino et Heather Connolly. 2017. «Organising as a Strategy to Reach Precarious and Marginalised Workers: A Review of Debates on the Role of the Political Dimension and the Dilemmas of Representation and Solidarity», *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23 (1): 31-46. <https://doi.org/10.1177/1024258916677880>.
- Mexi, Maria. 2023. *Social Dialogue with and for Youth: Challenges and Opportunities in the Evolving World of Work*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/publications/social-dialogue-and-youth-challenges-and-opportunities-evolving-world-work>.
- Mezzadra, Sandro, et Brett Neilson. 2019. *The Politics of Operations: Excavating Contemporary Capitalism*. Duke University Press.
- Morillo Santa Cruz, Laura, et Clair Siobhan Ruppert. 2023. *Rapport sur les défis des syndicats pour l'organisation et la représentation des travailleuse-urs de l'informel*. WIEGO/CUT. <https://www.wiego.org/resources/report-challenges-trade-unions-organizing-and-representing-informal-workers>.
- Muñoz de Bustillo Llorente, Rafael. À paraître. «An Inquiry into Social Dialogue and the Digital Revolution», rapport commandé par l'OIT.
- Nations Unies. 2021. *Notre programme commun – Rapport du Secrétaire général*. <https://www.un.org/fr/content/common-agenda-report/>.
- . 2023. «Secretary-General's briefing to the General Assembly on Priorities for 2023», déclaration, 6 février 2023. <https://www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2023-02-06/secretary-generals-briefing-the-general-assembly-priorities-for-2023-scroll-down-for-bilingual-delivered-all-english-and-all-french-versions>.
- Ndinda, Catherine, et Nwabufo (Ufo) Okeke-Uzodike. 2012. «Present but Absent: Women in Business Leadership in South Africa», *Journal of International Women's Studies*, 13 (1): 122-130. <https://vc.bridgew.edu/jiws/vol13/iss1/8/>.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2019. *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*. Paris: Éditions de l'OCDE. <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>.

- et Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies (AIAS). 2023. «Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts», version 1.1. <https://web-archive.oecd.org/temp/2023-10-03/577157-ictwss-database.htm>.
- OIE (Organisation internationale des employeurs). 2021. *The Informal Economy: An Employer's Approach*. <https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=155931&token=27b9b511c79c9bd-920ca46fb21517f9074209889>.
- OIT. 2002. Résolution concernant le travail décent et l'économie informelle. Conférence internationale du Travail. 90^e session. <https://webapps.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>.
- 2008. *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 97^e session. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40cabinet/documents/genericdocument/wcms_099767.pdf.
- 2012. *Donner un visage humain à la mondialisation – Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, 2008, ILC.101/III/1B. <https://www.ilo.org/fr/resource/conference-paper/rapport-iii-1b-donner-un-visage-humain-la-mondialisation-etude-densemble>.
- 2013a. *Le dialogue social tripartite au niveau national: guide de l'OIT pour une meilleure gouvernance*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/le-dialogue-social-tripartite-au-niveau-national-guide-de-l%E2%80%99oit-pour-une>.
- 2013b. *Dialogue social*, ILC.102/VI. <https://www.ilo.org/fr/resource/conference-paper/ilc/102/le-dialogue-social-0>.
- 2015. *Women in Business and Management: Gaining Momentum – Global Report*. <https://www.ilo.org/publications/women-business-and-management-gaining-momentum>. Genève: BIT. Version abrégée en français sous le titre «Femmes d'affaires et femmes cadres: une montée en puissance». <https://www.ilo.org/fr/publications/femmes-d%E2%80%99affaires-et-femmes-cadres-une-mont%C3%A9e-en-puissance-version-abr%C3%A9g%C3%A9e>.
- 2018a. *Emploi et questions sociales dans le monde 2018: une économie verte et créatrice d'emplois*. <https://www.ilo.org/fr/publications/emploi-et-questions-sociales-dans-le-monde-2018-une-economie-verte-et>.
- 2018b. Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, Conférence internationale du Travail, 107^e session. <https://www.ilo.org/fr/resource/ilc/107/r%C3%A9solution-concernant-la-deuxi%C3%A8me-discussion-r%C3%A9currente-sur-le-dialogue>.
- 2018c. *Dialogue social et tripartisme*, ILC.107/VI(Rev.). <https://www.ilo.org/fr/resource/conference-paper/ilc/107/dialogue-social-et-tripartisme-1>.
- 2018d. *La liberté syndicale – Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/la-libert%C3%A9-syndicale-compilation-des-d%C3%A9cisions-du-comit%C3%A9-de-la-libert%C3%A9>.
- 2019a. *The Global Labour Income Share and Distribution*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/publications/global-labour-income-share-and-distribution>.
- 2019b. «Closing the Gender Pay Gap: What Role for Trade Unions?», ILO ACTRAV Working Paper. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/publications/closing-gender-pay-gap-what-role-trade-unions-0>.
- 2019c. *Organiser les travailleurs de l'économie informelle en syndicats – Guide à l'intention des organisations syndicales*. <https://www.ilo.org/fr/publications/organiser-les-travailleurs-de-leconomie-informelle-en-syndicats-guide-%C3%A0>.
- 2020. *Il est temps d'agir pour l'ODD 8: intégrer le travail décent, la croissance soutenue et l'intégrité environnementale*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/il-est-temps-dagir-pour-lodd-8-integrer-le-travail-decent-la-croissance-0>.
- 2021a. «Social Dialogue One Year after the Outbreak of the Covid-19 Pandemic: Spotlight on Outcomes», Research Brief, juin 2021. <https://www.ilo.org/publications/social-dialogue-one-year-after-outbreak-covid-19-pandemic-spotlight>.
- 2021b. Résolution concernant les inégalités et le monde du travail, ILC.109/Résolution XVI. <https://www.ilo.org/fr/resource/ilc/109/r%C3%A9solution-concernant-les-in%C3%A9galit%C3%A9s-et-le-monde-du-travail>.

- 2021c. *Emploi et questions sociales dans le monde 2021: le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/flagship-reports/le-r%C3%B4le-des-plateformes-num%C3%A9riques-dans-la-transformation-du-monde-du>.
 - 2021d. Méthode d'autoévaluation pour les institutions de dialogue social: MA-IDS. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/m%C3%A9thode-d%E2%80%99auto%C3%A9valuation-pour-les-institutions-de-dialogue-social-ma-ids>.
 - 2022a. *Rapport sur le dialogue social 2022: la négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/flagship-reports/rapport-sur-le-dialogue-social-2022-la-n%C3%A9gociation-collective-pour-une>.
 - 2022b. Résolution concernant le travail décent et l'économie sociale et solidaire, ILC.110/Résolution II. <https://www.ilo.org/fr/resource/ilc/110/r%C3%A9solution-concernant-le-travail-d%C3%A9cent-et-l%E2%80%99%C3%A9conomie-sociale-et-solidaire>.
 - 2022c. *Promotion d'écosystèmes de productivité propices au travail décent*, GB346/INS/9. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_857581.pdf.
 - 2022d. «The Role of Social Dialogue and Tripartism in a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All», ILO Just Transition Policy Brief, août 2022. <https://www.ilo.org/publications/role-social-dialogue-and-tripartism-just-transition-towards-environmentally>.
 - 2023a. *Faire avancer la justice sociale*, rapport du Directeur général, ILC.111/I(A)(Rev.). Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/resource/conference-paper/ilc/111/faire-avancer-la-justice-sociale>.
 - 2023b. Observatoire de l'OIT sur le monde du travail. Onzième édition. <https://www.ilo.org/fr/resource/brief/ilc/111/observatoire-de-loit-sur-le-monde-du-travail-onzieme-edition>.
 - 2023c. *Transformative Change and SDG 8: The Critical Role of Collective Capabilities and Societal Learning*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/publications/transformative-change-and-sdg-8-critical-role-collective-capabilities-and>.
 - 2023d. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Update*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/publications/women-and-men-informal-economy-statistical-update>.
 - 2024a. Résolution concernant la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, ILC.112/Résolution IV. <https://www.ilo.org/fr/resource/record-decisions/resolution-concernant-la-troisieme-discussion-recurrente-sur-les-principes>.
 - 2024b. *Vers un nouveau contrat social*, ILC.112/I(B). Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/node/655616>.
 - et OIE. 2024. *Femmes en entreprises: comment les organisations d'entreprises et d'employeurs font avancer l'égalité entre hommes et femmes*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/femmes-en-entreprises-comment-les-organisations-dentreprises-et-demployeurs>.
- Ostrom, Elinor. 1990. *Governing the Commons: The Evolution of Institutions for Collective Action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Papadakis, Konstantinos. 2021a. «Social Dialogue at the Dawn of the ILO's Centenary: Sorting Out Challenges, Setting Priorities for the Future», dans *The Governance of Labour Administration: Reforms, Innovations and Challenges*, publ. sous la dir. de Jason Heyes et Ludek Rychly, 43-67. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- 2021b. «Dialogue social transnational et accords mondiaux sur les relations professionnelles: bref historique et perspectives d'avenir», dans *Le travail décent dans une économie mondialisée: quelques leçons des initiatives publiques et privées*, publ. sous la dir. de Guillaume Delautre, Elizabeth Echeverria et Colin Fenwick, 143-174. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/le-travail-decent-dans-une-economie-mondialisee-quelques-lecons-des>.
- Paternesi Meloni, Walter, et Antonella Stirati. 2023. «The Decoupling between Labour Compensation and Productivity in High-income Countries: Why Is the Nexus Broken?», *British Journal of Industrial Relations*, 61 (2): 425-463. <https://doi.org/10.1111/bjir.12713>.
- Paus, Eva, Michael Robinson et Fiona Tregenna. 2022. «Firm Innovation in Africa and Latin America: Heterogeneity and Country Context», *Industrial and Corporate Change*, 31 (2): 338-357. <https://doi.org/10.1093/icc/dtac006>.

- Pilling, David. 2018. *The Growth Delusion: The Wealth and Well-Being of Nations*. Londres: Bloomsbury.
- Rai, Shirin M., Benjamin D. Brown et Kanchana N. Ruwanpura. 2019. «SDG 8: Decent Work and Economic Growth – A Gendered Analysis», *World Development*, 113: 368-380. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2018.09.006>.
- Rani, Uma, et Patrick Belser. 2012. «L'efficacité des salaires minima dans les pays en développement: le cas de l'Inde», *Journal international de recherche syndicale*, 4 (1): 75-99.
- Ravallion, Martin. 2014. «Income Inequality in the Developing World», *Science*, 344 (6186): 851-855. <https://www.science.org/doi/10.1126/science.1251875>.
- Rubery, Jill. 2017. «Reregulating for Inclusive Labour Markets», dans *Regulating for Equitable and Job-Rich Growth*, publ. sous la dir. de Colin Fenwick et Valérie Van Goethem, 31-62. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Rubin, Amir, et Dan Segal. 2015. «The Effects of Economic Growth on Income Inequality in the US», *Journal of Macroeconomics*, 45: 258-273. <https://doi.org/10.1016/j.jmacro.2015.05.007>.
- Rychly, Ludek. 2009. «Social Dialogue in Times of Crisis: Finding Better Solutions», Industrial and Employment Relations Department Working Paper No. 1. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/publications/working-paper-1-social-dialogue-times-crisis-finding-better-solutions>.
- Scharpf, Fritz. 1999. *Governing in Europe: Effective and Democratic?* Oxford: Oxford University Press.
- Schmidt, Verena, Edward Webster, Siviwe Mhlana et Kally Forrest. 2023. «Les négociations des travailleurs de l'économie informelle», Document de travail de l'OIT 86. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/les-negociations-des-travailleurs-de-leconomie-informelle>.
- Sengenberger, Werner, et Duncan Campbell. 1994. *Creating Economic Opportunities: The Role of Labour Standards in Industrial Restructuring*. Genève: Institut international d'études sociales (BIT). <https://www.ilo.org/publications/creating-economic-opportunities-role-labour-standards-industrial>.
- Siroën, Jean-Marc. 2013. «Le travail dans les accords de préférence commerciale: état des lieux et perspectives», *Revue internationale du Travail*, 152 (1): 93-115.
- van Ark, Bart. 2021. «Putting Together the Pieces of the Productivity Puzzle: Review Article of *Productivity Perspectives* and *Productivity and the Pandemic*», *International Productivity Monitor*, 40: 118-133. <https://www.csls.ca/ipm/ipm40.asp>.

2

Chapitre

Le dialogue social au plus haut niveau pour le travail décent



Les quatre objectifs stratégiques du Programme de travail décent – emploi, protection sociale, dialogue social et tripartisme, principes et droits fondamentaux au travail – se trouvent au cœur du mandat de justice sociale de l’OIT. On retrouve également ces objectifs dans le Programme de développement durable à l’horizon 2030, et en particulier dans l’objectif de développement durable 8, qui vise à promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

Ce chapitre s’intéressera aux progrès accomplis au niveau national en matière de politiques de plein emploi, de consolidation des droits au travail, d’amélioration de la protection sociale et de soutien aux entreprises et aux emplois durables. L’une des forces notables du dialogue social au plus haut niveau réside dans sa capacité à contribuer à la coordination de ces initiatives stratégiques transversales. Le dialogue social au plus haut niveau permet ainsi de garantir l’alignement de ces différentes politiques en vue de l’atteinte des quatre objectifs interdépendants du Programme de travail décent. Dans sa quête d’une croissance économique durable et du progrès social pour toutes et tous, le dialogue social au plus haut niveau s’inscrit dans la lignée d’une approche «pangouvernementale» à même d’améliorer la cohérence de l’action publique entre les différents acteurs gouvernementaux, ainsi qu’entre organisations d’employeurs et de travailleurs.

Compte tenu des problématiques urgentes auxquelles sont confrontés de nombreux pays concernant l’ensemble des aspects du Programme de travail décent – notamment le chômage et le sous-emploi, la protection limitée des droits des travailleurs, la couverture et la qualité défaillantes de la protection sociale et un environnement peu propice à l’épanouissement des entreprises durables –, ce chapitre entend présenter des exemples nationaux à même d’insuffler un nouvel élan visant à mobiliser l’ensemble des mécanismes du dialogue social au plus haut niveau et à ouvrir la voie à des changements positifs.



Le dialogue social constitue l'un des objectifs stratégiques du Programme de travail décent, ainsi qu'un moyen d'atteindre les trois autres objectifs que sont l'emploi, la protection sociale et les principes et droits fondamentaux au travail (OIT 2013). Le dialogue social au plus haut niveau s'avère en effet indispensable en ce qu'il permet de façonner les politiques sociales, économiques et du travail en vue de la réalisation de l'ODD 8, tout en contribuant à atteindre de nombreuses autres cibles des ODD (Papadakis et Cauqui 2023)¹. En se basant sur des données collectées au niveau international, ce chapitre montrera de quelle manière le dialogue social au plus haut niveau peut contribuer à la mise en œuvre du Programme de travail décent et du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Il s'agit ainsi d'explorer le potentiel du dialogue social au plus haut niveau en matière de:

- ▶ conception et mise en œuvre de politiques de plein emploi (section 2.1);
- ▶ garantie des droits au travail, dont les droits du travail fondés sur les normes internationales du travail (section 2.2);
- ▶ promotion de l'accès universel à des systèmes de protection sociale inclusifs et durables (section 2.3);
- ▶ promotion d'une croissance durable de la productivité et d'un environnement favorable aux entreprises et aux emplois durables (section 2.4).

Dans l'ensemble, comme on l'a vu dans le premier chapitre, l'un des atouts majeurs du dialogue social au plus haut niveau est sa capacité à stimuler des approches plus inclusives et à long terme du développement économique durable. Dans le même temps, ses avantages transformateurs peuvent se trouver entravés par les limites considérables en matière d'efficacité et d'inclusivité dont souffrent de nombreuses institutions de dialogue social au plus haut niveau à travers le monde.

2.1

Promotion des politiques de plein emploi productif

La promotion du plein emploi s'avère indispensable au travail décent, comme le reconnaissent explicitement l'ODD 8 et différents instruments de l'OIT². Les politiques en ce sens ne sont toutefois revenues que récemment à l'ordre du jour des décideurs macroéconomiques, et ce grâce au retour sur le devant de la scène d'un consensus sur les avantages d'une politique macroéconomique favorable à l'emploi. Dans ce nouveau contexte politique et stratégique, les partenaires sociaux sont donc bien placés pour faire un usage proactif du dialogue social au plus haut niveau en vue de façonner de nouvelles politiques de plein emploi.

Le dialogue social constitue l'un des objectifs stratégiques du Programme de travail décent, ainsi qu'un moyen d'atteindre les trois autres objectifs que sont l'emploi, la protection sociale et les principes et droits fondamentaux au travail.

¹ La réalisation de l'ODD 8 permet également d'assurer la promotion d'autres ODD, tels que la réduction des inégalités (ODD 10), la promotion de la paix, de la justice et d'institutions fortes (ODD 16), l'éradication de la pauvreté et de la faim (ODD 1 et 2), la promotion de la bonne santé, du bien-être et de l'égalité des sexes (ODD 3 et 5) et la garantie d'une éducation de qualité (ODD 4).

² Déclaration de Philadelphie (art. III a)); Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (art. I A i)); Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (art. II A iv)).

À cet égard, deux interventions sont à souligner: l'élaboration de politiques nationales de l'emploi (PNE) et la contribution à la conception et à la mise en œuvre de services publics de l'emploi (SPE). S'il existe nombre d'excellents exemples en ce sens à travers le monde, il demeure néanmoins essentiel de s'assurer que le dialogue social au plus haut niveau concernant les PNE et les SPE soit en mesure de renforcer l'inclusivité, en particulier en matière d'emploi des femmes, des jeunes, des travailleurs de l'économie informelle et autres groupes potentiellement défavorisés.

► 2.1.1 La transition vers une politique macroéconomique favorable à l'emploi

Jusqu'aux années 1980, la croyance dominante voulait qu'une croissance économique tirée par les exportations et l'industrialisation par l'intermédiaire des investissements directs étrangers (IDE) générerait naturellement le plein emploi (Bruton 1998; OIT 2006; Katz 2001). Cependant, de nouvelles théories largement étayées ont depuis lors progressivement sensibilisé les décideurs au fait que la croissance économique, même si elle demeure importante, n'est à elle seule pas suffisante pour atteindre le plein emploi (Islam 2004; Lapeyre 2008).

Ce changement de paradigme a par exemple trouvé un écho dans la discussion générale sur l'emploi de la Conférence internationale du Travail de 2010, qui recommandait la mise en œuvre

de politiques macroéconomiques donnant la priorité à une croissance axée sur l'emploi (OIT 2010; Islam et Hengge 2015; Parisotto et Ray 2017; Yellen 2016). Cette transition vers des politiques macroéconomiques centrées sur l'emploi a offert aux partenaires sociaux au plus haut niveau une formidable occasion d'influer de manière proactive sur ces politiques, leurs connaissances et expériences en matière d'emploi constituant en effet des ressources essentielles pour les décideurs publics. La question qui se pose aujourd'hui à ces décideurs est donc de savoir comment formuler de telles politiques macroéconomiques favorables à l'emploi et avec *qui*?

Les recherches menées à cet égard ont mis en lumière la valeur ajoutée de l'expérience pratique des partenaires sociaux et de leur implication directe dans l'élaboration de politiques macroéconomiques propices à la création d'emplois (OIT 2021a, 2023a; Lansbury 2021; Parisotto et Ray 2017). De telles politiques englobent une série de questions clés auxquelles les partenaires sociaux peuvent apporter d'importantes contributions au plus haut niveau, notamment en ce qui concerne les besoins en crédit des petites et moyennes entreprises (PME), les effets redistributifs (y compris en matière d'égalité des genres) de l'inflation et des politiques d'expansion monétaire, ainsi que les incitations fiscales destinées aux entreprises de diverses tailles et différents secteurs. Plus généralement, les partenaires sociaux ont d'importantes contributions à apporter sur les questions liées à la qualité et à la spécificité de l'environnement des entreprises, ou encore à la nature des obstacles au développement durable des entreprises.

Des politiques macroéconomiques efficaces favorables à l'emploi sont censées optimiser le potentiel de création d'emplois de l'économie, notamment en augmentant la production, tout en maintenant un niveau élevé d'emploi et en améliorant la résilience de l'économie face aux cycles et aux chocs économiques. Elles devraient favoriser un cercle vertueux d'investissement, de création d'emplois et de croissance économique durable, garantissant ainsi la stabilité économique à court terme et l'alignement du cadre macroéconomique sur des objectifs de croissance inclusifs et à long terme (Parisotto et Ray 2017). Pour ce faire, deux éléments interdépendants peuvent s'avérer essentiels:

Les PNE permettent aux pays d'adopter une approche politique globale visant à atteindre leurs objectifs qualitatifs et quantitatifs en matière d'emploi.

- ▶ la coordination stratégique entre les instances gouvernementales et les banques centrales afin d'assurer la cohérence entre les différents domaines macroéconomiques et avec les autres politiques pertinentes, telles que les politiques du marché du travail et autres politiques sectorielles et industrielles;
- ▶ un dialogue social au plus haut niveau efficace permettant d'évaluer l'impact à court et à long terme des mesures de politique macroéconomique, d'équilibrer les objectifs d'équité et d'efficacité, et de promouvoir le consensus et l'appropriation des politiques.

▶ 2.1.2 Politiques nationales de l'emploi et services publics de l'emploi

La contribution des partenaires sociaux au plus haut niveau à la conception des PNE et à la gouvernance des SPE constitue l'un de leurs principaux leviers d'influence en matière d'emploi. Les PNE permettent aux pays d'adopter une approche politique globale visant à atteindre leurs objectifs qualitatifs et quantitatifs en matière d'emploi. Elles peuvent prendre la forme de politiques autonomes ou être intégrées à des plans nationaux de développement plus généraux.

Dans les deux cas, elles se doivent d'être exhaustives, d'adopter une approche holistique visant à atteindre un haut niveau d'emploi, et de porter une attention particulière aux groupes en situation de vulnérabilité (OIT 2020a). Les SPE facilitent quant à eux la participation des travailleurs au marché du travail en leur fournissant un soutien et des ressources essentielles. Conjointement, les PNE et les SPE doivent permettre d'atteindre le plein emploi productif. De leur côté, les partenaires sociaux au plus haut niveau peuvent contribuer à étayer les prises de décision y afférentes et à assurer la mise en œuvre harmonieuse des politiques pertinentes (OIT 2023b).

La convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, constitue un excellent point de départ pour définir le rôle des partenaires sociaux au plus haut niveau (voir encadré 2.1). Les systèmes nationaux d'administration du travail sont chargés de superviser la gouvernance du marché du travail et jouent un rôle central dans l'élaboration des politiques de l'emploi et pour l'atteinte des objectifs nationaux en la matière. Le rôle des partenaires sociaux est ici essentiel: leur expérience et leur vision pratiques des problématiques du marché du travail permettent en effet de fournir aux décideurs des informations précieuses en vue de l'établissement des priorités et de la conception et mise en œuvre des politiques (d'Achon 2021; voir également l'encadré 2.2 pour des exemples nationaux).

▶ Encadré 2.1 Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964

La convention n° 122 énonce trois principes essentiels à la formulation des politiques de l'emploi:

- ▶ *quantité* (du travail pour toutes les personnes disponibles et en quête de travail);
- ▶ *qualité* (un travail décent et aussi productif que possible);
- ▶ *non-discrimination* (libre choix de l'emploi et possibilité donnée à chaque travailleur d'utiliser ses qualifications et ses dons sans distinction de race, de sexe, d'âge, de religion, d'opinion politique, de nationalité ou d'origine sociale).

Dans le cadre de la formulation et de la mise en œuvre des politiques de l'emploi, la convention invite également les gouvernements à tenir compte de l'expérience et des points de vue des personnes susceptibles d'être concernées en consultant leurs représentants, et en particulier les partenaires sociaux (article 3). La portée de ces consultations ne devrait pas se limiter aux seules mesures de politique de l'emploi au sens strict, mais devrait également englober tous les aspects de la politique économique ayant une incidence sur l'emploi, les programmes de formation professionnelle et les politiques économiques au sens large liées à la promotion de l'emploi.

Source: OIT 2020a et convention n° 122.

Les recherches menées par l'OIT à partir d'un échantillon de politiques de l'emploi de 69 pays figurant dans la base de données du portail de l'OIT sur les politiques de l'emploi (ILO Employment Policy Gateway)³ montrent que, au cours des deux dernières décennies, le dialogue social venant en soutien à la conception des PNE a connu des changements dans son étendue et ses contenus. Le dialogue social tripartite a pu influencer à des degrés divers sur les processus de conception des PNE dans tous les pays étudiés (voir encadré 2.3).

Le dialogue social au plus haut niveau s'inscrit dans la lignée d'une approche «pangouvernementale» à même d'améliorer la cohérence de l'action publique entre les différents acteurs gouvernementaux.

► **Encadré 2.2 Observations de la CEACR sur le dialogue social au plus haut niveau dans le cadre de la convention n° 122**

Les observations formulées par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) quant à l'application de la convention n° 122 sont les suivantes:

Cambodge

La CEACR a noté les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi 2015–2025, et notamment le rôle positif des consultations tripartites dans la mise en œuvre du programme par pays de promotion du travail décent, qui a permis d'améliorer le dialogue social, les relations professionnelles et les droits au travail conformément aux normes internationales du travail, y compris pour les travailleurs migrants (*Demande directe de la CEACR concernant l'application de la convention n° 122 par le Cambodge, 2022*).

République dominicaine

La CEACR a noté que la Commission nationale (tripartite) de l'emploi, réactivée en mai 2021, avait entamé des consultations en vue de l'élaboration du Plan national de l'emploi (PLANE). Ce processus de consultation a réuni des représentants des partenaires sociaux, diverses entités gouvernementales, des universitaires et des membres de la société civile. En février 2022, avant sa rédaction finale, le nouveau PLANE proposé a été présenté pour commentaires à des représentants des partenaires sociaux et des organismes publics (*Observation de la CEACR concernant l'application de la convention n° 122 par la République dominicaine, 2022*).

République de Corée

La CEACR a noté que le gouvernement avait indiqué que les partenaires sociaux participaient à la formulation et à la mise en œuvre des politiques de l'emploi par l'intermédiaire de réunions tenues au sein du conseil économique, social et du travail, tandis qu'un groupe conjoint tripartite de suivi de la mise en œuvre a été constitué au sein du conseil pour suivre la mise en œuvre du pacte tripartite pour l'emploi (*Observation de la CEACR concernant l'application de la convention n° 122 par la République de Corée, 2022*).

Togo

La CEACR a noté que deux organes nationaux tripartites et permanents de consultation, le conseil national du dialogue social et le conseil national du travail, étaient consultés sur les questions relatives aux conditions de vie et de travail des travailleurs, à la prévention des conflits du travail, à la résolution des conflits majeurs du monde du travail, à la réforme du Code du travail et à la formulation et mise en œuvre de la politique de l'emploi (*Demande directe de la CEACR concernant l'application de la convention n° 122 par le Togo, 2022*).

Source: CEACR de l'OIT.

3 Voir le portail de l'OIT sur les politiques de l'emploi (ILO Employment Policy Gateway), disponible à l'adresse <https://webapps.ilo.org/empolgateway/>.

► Encadré 2.3 Exemples de dialogue social tripartite dans la formulation de politiques nationales de l'emploi

Avant d'être officiellement adoptée, la politique de l'emploi a été débattue au sein de forums de dialogue tripartite de différents pays, dont l'Albanie, l'Azerbaïdjan, le Guatemala, la Macédoine du Nord, le Panama, le Paraguay, le Pérou, la République de Corée et le Rwanda. Dans tous les cas, le dialogue social au plus haut niveau a permis d'élargir considérablement les perspectives des politiques négociées et de leur mise en œuvre.

À titre d'exemple, en République de Corée, les partenaires sociaux ont été étroitement associés à divers organes tripartites chargés des politiques de l'emploi, tels que la Commission tripartite du développement économique et social, ce qui a abouti au «Grand compromis social» (1998 et 2009) et au Pacte pour l'emploi (2013), ainsi qu'aux différentes générations de politiques de l'emploi. Par la suite, en 2017, le gouvernement a créé un conseil de l'emploi placé sous la supervision directe du président et annoncé une feuille de route quinquennale pour l'emploi comprenant des mesures stratégiques essentielles.

Source: OIT (basé sur d'Achon) 2021, et données du portail de l'OIT sur les politiques de l'emploi.

Le dialogue social au plus haut niveau mené dans le cadre de l'élaboration des politiques de l'emploi permet de créer des liens productifs entre les ministères de l'Économie et des Finances⁴, les ministères sectoriels (Albanie, Azerbaïdjan, Burkina Faso, Cambodge, Macédoine du Nord, Malawi, Panama, République de Moldova, Rwanda et Zambie) et les banques centrales (Jordanie, Macédoine du Nord, Maroc, République de Corée, Rwanda et Sri Lanka), suggérant ainsi que le dialogue social au plus haut niveau peut contribuer à promouvoir une approche «pangouvernementale» à même d'améliorer la cohérence des politiques entre les différentes instances gouvernementales.

Par ailleurs, le dialogue social au plus haut niveau a récemment intégré de nouveaux acteurs, tels que des universités et des instituts nationaux de recherche (Guatemala, Mozambique, Panama, Sierra Leone et Sri Lanka), des instituts nationaux

de statistique (Albanie, Maroc, Mozambique, République de Moldova, Rwanda et Sri Lanka) et des organisations de la société civile (dont des représentants de segments spécifiques de la population, tels que les jeunes au Mozambique et en Tunisie, les travailleurs licenciés et les migrants en Jordanie, ou encore les personnes en situation de handicap en Jordanie, à Madagascar et au Rwanda).

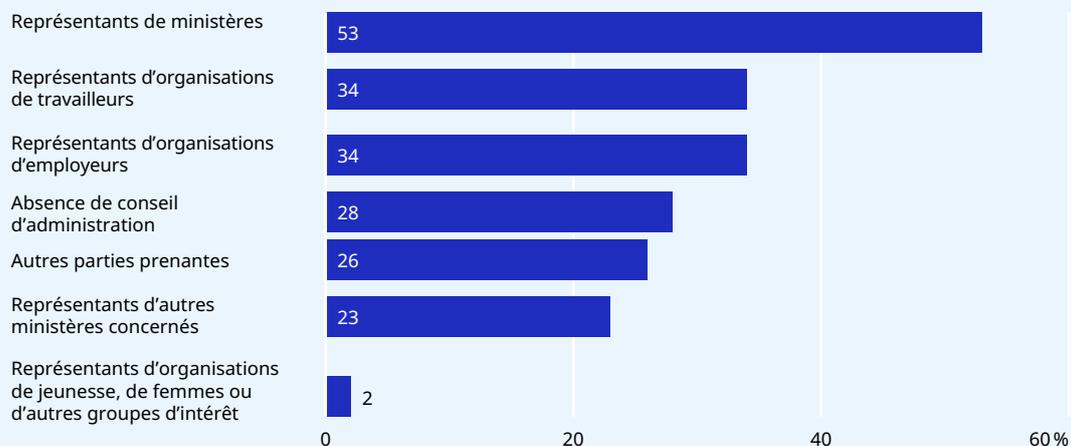
L'implication de groupes de travail et de comités interministériels aux processus de formulation négociée des politiques de l'emploi a également contribué à accroître la capacité des partenaires sociaux à s'engager dans des domaines autres que les salaires et les conditions de travail, tels que les politiques macroéconomiques, commerciales et sectorielles. Les processus tripartites récents d'élaboration des PNE ont montré que, au-delà de leur seule validation, les partenaires sociaux avaient également contribué à leur analyse et à leur mise en œuvre (d'Achon 2021).

⁴ Sur les 69 pays étudiés par d'Achon (2021), les ministères de l'Économie et des Finances ont participé à l'élaboration des politiques de l'emploi dans 93 pour cent des cas.

Une analyse détaillée de 40 PNE adoptées dans 30 pays au cours de la période 2005-2020 a montré que le dialogue social au plus haut niveau pouvait être identifié comme un mécanisme stratégique clé de conception, de mise en œuvre et d'évaluation des politiques de l'emploi⁵ dans environ 80 pour cent des politiques considérées. En outre, 25 pour cent des PNE considèrent la consultation tripartite comme un objectif spécifique de la politique de l'emploi et des PNE. Environ 60 pour cent de ces PNE abordent les conditions préalables au dialogue social, à savoir la présence d'organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et indépendantes, le respect de la liberté syndicale, l'engagement à participer à des processus de dialogue social et un cadre juridique et institutionnel propice au dialogue social. Certaines PNE s'intéressent spécifiquement aux moyens d'impliquer les travailleurs informels dans le dialogue social au plus haut niveau (d'Achon 2023).

En outre, presque toutes les PNE analysées (98 pour cent) abordaient la question du renforcement des SPE, et nombre d'entre elles y impliquaient également les partenaires sociaux afin de garantir une prise de décision mieux documentée, une communication plus aisée avec les mandants et un renforcement de l'adhésion et des perspectives de mise en œuvre (d'Achon 2023). Le rôle des partenaires sociaux consiste ici à évaluer les programmes liés au marché du travail mis en œuvre par les SPE, à assumer la responsabilité collective des résultats visés et à optimiser les efforts visant à atteindre les groupes vulnérables. Une implication significative des partenaires sociaux dans la gouvernance des SPE permet par ailleurs d'atténuer un problème persistant auquel sont confrontés de nombreux SPE, à savoir leur mauvaise réputation auprès des employeurs et des demandeurs d'emploi (OIT 2023b) (voir encadré 2.4).

► **Figure 2.1 Présence et composition des conseils d'administration des services publics de l'emploi, 2021 (en pourcentage des personnes interrogées)**



Note: Le nombre de personnes ayant répondu à cette question de l'enquête était de 92.

Source: OIT 2023b, figure 2.10.

⁵ Quarante PNE de 30 pays couvrant la période 2005-2020 ont été analysées. Elles ont été classées en fonction des niveaux de revenu et de la classification régionale de l'OIT. L'échantillon comprend principalement des pays où l'OIT a fourni une assistance pour la formulation et la mise en œuvre de ces PNE. Il s'agit principalement de pays à revenu faible ou intermédiaire.

► Encadré 2.4 Le dialogue social et le tripartisme tenaces de la gouvernance des services publics de l'emploi en Allemagne

En Allemagne, les SPE dépendent de l'Agence fédérale de l'emploi (Bundesagentur für Arbeit-BA), qui est bien connue pour sa longue histoire de tripartisme et de dialogue social au sein de son système de gouvernance. Il s'agit d'un organisme autonome et quasiment indépendant principalement financé par les caisses d'assurance-chômage, qu'abondent à parts égales les employeurs et les travailleurs. Par l'intermédiaire du ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales, le gouvernement fixe les objectifs-cadres de la politique du marché du travail, qui orienteront à leur tour les objectifs et les interventions de la BA.

Au niveau fédéral, le conseil des gouverneurs tripartite de la BA est quant à lui responsable de ses décisions stratégiques et joue un rôle déterminant en matière de conseil, de suivi et de législation. Le conseil d'administration de chaque SPE consulte à son tour le conseil des gouverneurs sur toutes les questions clés, et les décisions sont généralement prises à l'unanimité. Le gouvernement, les employeurs et les travailleurs sont représentés sur un pied d'égalité au conseil des gouverneurs (sept sièges chacun), et les représentants du gouvernement sont issus des trois niveaux de l'administration (local, régional et fédéral). Le conseil des gouverneurs joue un rôle important dans le suivi des performances des SPE à tous les niveaux et dans l'évaluation comparative des différents services grâce à un système clair de récompenses et de sanctions.

L'organisation du système fédéral de gouvernance se répercute aux niveaux régional et local, où les conseils d'administration sont dirigés par des conseils consultatifs tripartites régionaux et des comités de gouvernance locaux chargés d'émettre des avis sur la mise en œuvre régionale des programmes relatifs au marché du travail, la gouvernance des marchés locaux du travail et les performances des SPE. Les conseils et comités tripartites régionaux et locaux jouissent d'une représentation égale du gouvernement et des partenaires sociaux, avec respectivement 9 et 12 membres, et leur rôle est consultatif.

Source: Basé sur Weishaupt, Jørgensen et Nunn 2023.

Une enquête mondiale menée par l'OIT en 2021 a montré que les conseils d'administration des SPE étaient composés d'un large éventail de parties prenantes (voir figure 2.1). Plus de 70 pour cent des 92 SPE analysés disposaient d'un conseil d'administration sous une forme ou une autre. Plus de 30 pour cent des SPE participants disposaient de conseils tripartites, dont beaucoup associaient également des représentants d'organisations de jeunesse ou de femmes, des prestataires de formation (comme au Cambodge), des universitaires ou des experts indépendants (Bosnie-Herzégovine, Japon), des représentants du personnel des SPE (Croatie et Slovaquie) et des autorités régionales et locales (Islande et Suisse). L'enquête a montré une tendance à la hausse de la participation de parties prenantes autres que les seuls partenaires sociaux. Seuls huit SPE ont déclaré disposer de conseils strictement tripartites (Belgique (Wallonie et Bruxelles), Israël, Mali, Monténégro, République centrafricaine, Soudan du Sud et Tchad). Par région, 46 pour cent des SPE nationaux d'Europe et d'Asie centrale avaient des

conseils d'administration tripartites ou tripartites-plus, contre 32 pour cent en Afrique, 15 pour cent en Asie-Pacifique et 6 pour cent dans les Amériques (OIT 2023b).

► 2.1.3 Politique de l'emploi et dialogue social inclusifs pour l'égalité des genres, la jeunesse et les travailleurs informels

Si le dialogue social au plus haut niveau peut apporter une importante contribution à l'inclusivité des PNE, il n'en demeure pas moins nécessaire de porter une attention accrue aux principaux groupes de main-d'œuvre encore défavorisés sur le marché du travail, à savoir les femmes, les jeunes et les travailleurs de l'économie informelle.

La pandémie de COVID-19 a gravement affecté l'emploi dans tous les pays, mais ces groupes ont été touchés de manière disproportionnée (OIT 2020a). Le travail de soins non rémunéré,

généralement invisible et principalement à la charge des femmes, est alors devenu plus visible et s'est encore intensifié avec la fermeture des écoles et des crèches (Tavora et Rubery 2021). Pendant et immédiatement après la pandémie de COVID-19, les jeunes ont été confrontés à une baisse considérable de leurs perspectives en matière d'éducation et d'emploi (Mexi 2023), tandis que les travailleurs de l'économie informelle, généralement exclus des régimes de protection de l'emploi et des revenus, ont souvent été victimes de discriminations et d'un déni de leurs droits en tant que travailleurs (OIT 2020b). Dans ce contexte, il s'avère essentiel d'accorder la priorité à la représentation inclusive des jeunes, des femmes et des travailleurs informels au sein des organisations d'employeurs et de travailleurs, y compris à des postes de direction, afin que leurs diverses expériences puissent être intégrées à un processus plus inclusif d'élaboration des politiques de l'emploi.

En ce qui concerne l'emploi des femmes, une analyse récente a montré que 90 pour cent des plans nationaux adoptés au cours des vingt dernières années et élaborés dans le cadre de processus de dialogue social prenaient en compte les problématiques liées au genre. Le nombre de mesures en tenant compte dans les PNE est en augmentation, en particulier du côté de la demande: dispositions afférentes à l'égalité des chances et à la non-discrimination, fixation d'objectifs ventilés par sexe, intégration d'une perspective sexospécifique à tous les domaines de l'action publique, etc. Mais il convient de prendre encore davantage en compte les considérations de genre dans les mesures destinées à favoriser la création d'emplois. En effet, les politiques commerciales,

Il s'avère essentiel d'accorder la priorité à la représentation inclusive des jeunes, des femmes et des travailleurs informels au sein des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Dans de nombreux pays, des opportunités s'ouvrent aux citoyens, en particulier aux jeunes.

d'investissement, monétaires et budgétaires ne tiennent généralement pas compte de ces problématiques (d'Achon 2023).

Dans de nombreux pays, des opportunités s'ouvrent aux citoyens, en particulier aux jeunes, au sein des processus de politique de l'emploi. Une estimation nationale globale de l'inclusion des jeunes (qui n'est pas spécifiquement liée au dialogue social au plus haut niveau) fournie par la base de données du portail de l'OIT sur les politiques de l'emploi montre que dans 110 pays des organisations dirigées par des jeunes participent à l'élaboration des politiques relatives à l'emploi des jeunes. Les organisations de jeunesse sont «pleinement impliquées» dans la moitié de ces pays (54 pays), «partiellement impliquées» dans un quart d'entre eux (27) et «seulement consultées» dans le dernier quart (27) (Mexi 2023). Au niveau régional, l'implication la plus forte se trouve en Afrique (deux tiers des pays), tandis que la simple consultation se retrouve plutôt dans les États arabes.

En juillet 2024, les données de l'OIT indiquaient que 133 pays avaient impliqué les partenaires sociaux dans leurs stratégies de soutien à l'emploi des jeunes (voir figure 2.2). Cela inclut:

- ▶ 128 pays dans lesquels les partenaires sociaux participent à la formulation des stratégies pour l'emploi des jeunes (telles que des plans d'action nationaux pour la jeunesse);
- ▶ 123 pays dans lesquels les partenaires sociaux participent à l'élaboration des programmes pour l'emploi des jeunes (tels que des programmes sectoriels dont l'objectif consiste clairement à employer un nombre spécifique de jeunes);
- ▶ 126 pays dans lesquels les partenaires sociaux participent à la mise en œuvre des stratégies et des programmes pour l'emploi des jeunes (avec par exemple des partenaires sociaux officiellement chargés de la mise en œuvre des stratégies ou des programmes en question).

Dans l'ensemble, on constate une «déconnexion des jeunes» par rapport au dialogue social. Une telle déconnexion est liée à la problématique plus vaste du désengagement civique des jeunes, que l'on peut en partie imputer à des possibilités limitées de participation (Mexi 2023). Un environnement propice à l'inclusion de la jeunesse et de ses préoccupations dans le dialogue social suppose: le développement de connaissances sur la manière d'établir le contact avec les jeunes, de les écouter et de leur répondre; le renforcement des capacités institutionnelles et des compétences des partenaires sociaux dans les domaines liés à la jeunesse; et la multiplication des possibilités d'engagement des jeunes auprès des partenaires sociaux et dans les processus de dialogue social (y compris les jeunes les plus difficiles à atteindre). La figure 2.3 illustre l'implication des partenaires sociaux dans les politiques destinées à la jeunesse.

Enfin, en ce qui concerne les travailleurs de l'économie informelle, d'Achon (2023) a montré que, sur les 40 PNE analysées, 7 faisaient de leur régularisation un objectif à atteindre, 18 considéraient ce passage à la formalité comme un objectif stratégique et 7 incluaient des cibles spécifiques liées à cette régularisation. L'approche la plus courante adoptée

par les PNE en matière de transition vers la formalité consiste à promouvoir l'esprit d'entreprise, les PME et les microentreprises. Parmi les autres approches mises en œuvre figurent l'extension de la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle, l'offre d'opportunités d'éducation et de développement des compétences, l'élaboration de cadres législatifs et réglementaires visant à soutenir le développement des entreprises, l'accès aux services financiers et autres services destinés aux entreprises, la promotion d'un environnement propice à l'investissement et aux affaires et, surtout, la reconnaissance du rôle du dialogue social dans cette transition vers l'économie formelle.

Le dialogue social
au plus haut niveau
est essentiel
à la formulation
de la législation
et des droits du travail.

► Figure 2.2 Pays ayant signalé l'implication des partenaires sociaux dans les stratégies de soutien à l'emploi des jeunes



Les frontières indiquées n'impliquent en rien leur approbation ou leur acceptation par l'OIT. Voir l'intégralité de la clause de déni de responsabilité: ilo.org/fr/deni-de-responsabilite.

Source: Portail de l'OIT sur les politiques de l'emploi, 8 juillet 2024.

► **Figure 2.3 Pays où les travailleurs et les employeurs participent pleinement ou partiellement à l'élaboration des politiques ciblant la jeunesse, par région et par étape stratégique (en pourcentage)**



Note: Dans la figure ci-dessus, la taille de l'échantillon est de 133 pays. Parmi eux, 37 se trouvent en Afrique, 23 dans les Amériques, 24 en Asie-Pacifique, 5 dans les États arabes et 44 en Europe et Asie centrale.

Source: Mexi 2023.

2.2

Promotion des droits au travail

Diverses formes de dialogue social bipartite et tripartite au plus haut niveau sont nécessaires à l'élaboration et à la mise en œuvre de normes de protection des droits des travailleurs. Comme le montrera cette section, le dialogue social au plus haut niveau est essentiel à la formulation de la législation et des droits du travail, et notamment de ceux liés aux principes et droits fondamentaux au travail qui sous-tendent les conditions

institutionnelles préalables au dialogue social au plus haut niveau (voir chapitre 1), tels que la liberté syndicale, le droit à la négociation collective et la sécurité et la santé au travail (SST). D'autres enjeux importants, tels que l'élimination du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail, figurent également à l'ordre du jour des institutions et organes de dialogue social tripartites (voir encadré 2.5 pour un exemple en Afrique du Sud).

► 2.2.1 Le rôle du dialogue social au plus haut niveau dans la formulation de la législation du travail

Avec l'avènement des nouvelles technologies et l'expansion de nombreuses formes de travail, le monde du travail connaît des évolutions rapides. Pour maintenir une gouvernance efficace du marché du travail, les cadres réglementaires doivent s'adapter en s'appuyant sur des réformes

► Encadré 2.5 Code de bonne pratique sud-africain pour la prévention et l'élimination du harcèlement sur le lieu de travail

Le code de bonne pratique pour la prévention et l'élimination du harcèlement sur le lieu de travail (*Code of Good Practice on the Prevention and Elimination of Harassment in the Workplace*) est un accord national tripartite couvrant tous les secteurs productifs d'Afrique du Sud et qui a été ratifié le 18 mars 2022. Il a été rédigé dans le cadre d'une initiative du ministère du Travail, soutenue par le conseil national du développement économique et du travail (National Economic Development and Labour Council – NEDLAC), pour parachever la mise en œuvre de la législation existante contre le harcèlement, et plus particulièrement de la loi sur l'équité en matière d'emploi.

Ce code introduit une définition plus large du harcèlement, qui inclut notamment:

- le harcèlement physique (effectif ou sous forme de menaces);
- l'intimidation verbale et les violences psychologiques;
- d'autres formes de harcèlement, telles que le langage raciste, sexiste ou anti-LGBTQIA+, les comportements visant à saboter ou à entraver le rendement professionnel, le recours sélectif à des procédures disciplinaires et la rétention d'informations liées au travail ou leur transmission incorrecte;
- l'intolérance à l'égard de difficultés psychologiques ou médicales, d'un handicap ou de circonstances liées à la vie personnelle.

Ce code reconnaît également que le harcèlement peut toucher tout un ensemble de victimes – non seulement les managers, les superviseurs et les employés, mais également les demandeurs d'emploi et les candidats à un poste spécifique, les bénévoles, les clients, les fournisseurs et les sous-traitants.

Source: Silvia Sansonetti, «Gender-Responsive and Women-Inclusive Social Dialogue: Good Practices and Challenges», rapport commandé par l'OIT avec la Fondazione Giacomo Brodolini Srl SB en janvier 2024.

du droit du travail visant à octroyer des protections adéquates aux travailleurs et à assurer une certaine prévisibilité aux employeurs. Le respect des normes internationales du travail, et notamment de leurs instruments fondamentaux, exige une révision régulière de la législation, comme l'a instamment recommandé la CEACR.

Le dialogue social tripartite au plus haut niveau peut simplifier ce processus en favorisant la négociation et la collaboration entre les employeurs, les travailleurs et les gouvernements. Un tel dialogue facilite par ailleurs la réconciliation d'intérêts opposés, ainsi que la confiance et l'engagement à l'égard des résultats procédant des réformes. Les mécanismes utilisés, tels que le dialogue ad hoc et les institutions tripartites

permanentes, conduisent parfois à la signature d'accords tripartites ou de pactes sociaux fixant le cadre des réformes, comme cela a été le cas au Portugal (voir encadré 2.6).

Dans la pratique, les processus de dialogue social au plus haut niveau sont parfois mis de côté lorsqu'il s'agit de réformer le droit du travail, que ce soit au motif de contraintes de calendrier, de l'inefficacité perçue de tels processus ou encore d'infractions à l'obligation de consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs (OIT 2013). Toutefois, lorsque des réformes sont entreprises à la hâte et sans véritable dialogue, elles risquent souvent d'être rejetées par les employeurs et par les travailleurs, entraînant ainsi des obstacles à leur mise en œuvre.

► Encadré 2.6 La Commission tripartite permanente du dialogue social au Portugal

Au Portugal, la Commission tripartite permanente de dialogue social (Comissão Permanente de Concertação Social-CPCS) examine les projets de loi, et en particulier ceux qui sont en lien avec le droit du travail, émet des avis et convoque des réunions à la demande d'un membre quelconque. Les trois parties doivent être présentes pour prendre des décisions. Les partenaires sociaux signent des «accords de dialogue social» chaque fois qu'ils parviennent à un consensus.

Créée en 1992, la CPCS a facilité depuis lors les discussions relatives à différentes lois. Si le Parlement conserve l'autorité législative finale, il intègre souvent des suggestions de la CPCS. En 2018, le dialogue social tripartite tenu au sein de la CPCS a abouti à un accord sur des propositions de modification du Code du travail visant à réduire le travail précaire et à renforcer la négociation collective, ce qui a abouti à la loi n° 93/2019.

Source: Conselho Económico e Social et Diário da República.

► Encadré 2.7 Accord de mise en œuvre UIA-CGT avec le soutien du gouvernement, Argentine

Un accord bipartite signé en mars 2023 entre la confédération industrielle d'Argentine (Unión Industrial Argentina – UIA) et la Confédération générale du travail (CGT), et soutenu par le gouvernement, engage les employeurs à fournir à leurs salariées des services de maternité et de garderie. Cet accord adapte les politiques en faveur de l'égalité des genres sur le lieu de travail, répond à des besoins sectoriels spécifiques et va au-delà des mesures juridiques déjà prévues par le décret n° 144/2022.

Dans la lignée de ce décret, les employeurs s'engagent à fournir des places de garderie ou à offrir un remboursement des sommes engagées. De la sorte, cet accord bipartite facilite l'application du décret en permettant un remboursement flexible des frais de garde d'enfants, en élargissant temporairement l'éligibilité à ces remboursements et en simplifiant leur mise en œuvre dans tous les secteurs.

L'interaction entre l'accord bipartite et le décret facilite ainsi l'inclusion des femmes sur le marché du travail. Le décret favorise l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et renforce la participation des femmes à la vie active, tandis que l'accord accélère les perspectives de mise en œuvre du décret en l'adaptant aux besoins des acteurs économiques.

Source: Sansonetti «Gender-Responsive and Women-Inclusive Social Dialogue: Good Practices and Challenges», rapport commandé par l'OIT avec la Fondazione Giacomo Brodolini Srl SB en janvier 2024.

À l'inverse, le dialogue social de bonne foi, qui favorise la coopération, le partage de conseils et des propositions équilibrées, permet de s'assurer le soutien de l'opinion publique et du monde politique, rationalisant ainsi les processus d'adoption pour garantir une acceptation sociale plus large. C'est également par l'entremise du dialogue social au plus haut niveau que les partenaires sociaux peuvent soutenir la mise en œuvre des dispositions légales existantes, comme en témoigne l'accord national bipartite de 2023 sur les maternités et les structures de garde d'enfants en Argentine. Cela montre clairement de quelle manière le dialogue social au plus haut niveau peut renforcer le respect des dispositions existantes tout en y apportant une certaine flexibilité (voir encadré 2.7).

Les recherches menées aux fins du présent rapport ont examiné, dans l'ensemble des régions, le rôle joué par le dialogue social au plus haut niveau dans le cadre de la formulation des réformes du droit du travail engagées entre 2019 et 2023 (voir encadré 2.8 et annexe 8). Les résultats révèlent dans toutes les régions une tendance généralisée à la révision du droit du travail impliquant dans la majorité des cas un certain niveau de consultation avec les partenaires sociaux, même si la portée et l'efficacité de telles consultations varient d'un pays à l'autre. Des cas documentés indiquent que les contributions apportées par les employeurs et/ou les travailleurs au cours de ces processus de consultation ont influé positivement sur la version finale des lois du travail révisées adoptées dans ce cadre.

► Encadré 2.8 Exemples de réformes récentes du droit du travail basées sur la consultation des partenaires sociaux au plus haut niveau

Mozambique

Au Mozambique, la nouvelle législation du travail adoptée en 2023 (loi n° 13/2023), qui a été formulée au sein du comité consultatif du travail sur la base d'un consensus tripartite, traite de différentes questions, telles que le congé de maternité et de paternité, les contrats à durée déterminée, la suspension des contrats, les absences justifiées, la mutation des travailleurs et le harcèlement au travail.

Mexique

En 2019, au Mexique, des réformes substantielles ont été apportées à la législation fédérale du travail sur la base de consultations avec les partenaires sociaux, en accordant la priorité à la liberté syndicale, aux droits de négociation collective et à la représentation paritaire des femmes dans les syndicats.

Panama

Au Panama, la réponse à la pandémie de COVID-19 s'est appuyée sur plusieurs lois provisoires (telles que les lois n°s 54/2020, 157/2020 et 201/2020) de protection de l'emploi et de réglementation du télétravail (décret n° 133/2020 pris au titre de la loi n° 126/2020) adoptées à l'issue de consultations tripartites.

Chili

En 2023, sur la base de délibérations tripartites, la loi dite des 40 heures (loi n° 21.561/2023) a permis la révision du Code du travail chilien en réduisant le temps de travail hebdomadaire de 45 à 40 heures, avec une mise en œuvre progressive sur une période maximale de cinq ans. Par ailleurs, la commission sectorielle des mines du conseil supérieur du travail a contribué à la ratification de la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995.

Viet Nam

Au Viet Nam, en 2019, la réforme du Code du travail (loi n° 45/2019/QH14), menée en consultation avec la commission nationale des relations professionnelles, a mis l'accent sur les droits à l'organisation et à la négociation collective.

Géorgie

En Géorgie, le droit du travail a été réformé en 2020, avec notamment des amendements importants au Code du travail et l'adoption d'une loi sur les services d'inspection du travail qui renforce la conformité de la législation nationale du travail avec les conventions de l'OIT et d'autres directives de l'UE pertinentes.

Source: Unité «Droit du travail et réforme» (LABOURLAW) de l'OIT.

► Encadré 2.9 La nouvelle loi sur le dialogue social en Roumanie

En Roumanie, depuis l'adoption de la loi sur le dialogue social de 2011 (loi n° 62/2011), le nombre de conventions collectives signées au niveau des entreprises et des différents secteurs économiques a considérablement diminué, avec une baisse simultanée de la couverture des négociations. Cette loi établissait des critères de reconnaissance syndicale exigeant une majorité de 50 pour cent des voix plus un vote au sein des unités de négociation, limitant ainsi les possibilités de négociation. Les représentants élus des travailleurs conservaient néanmoins le droit de négocier au nom de tous les employés d'une entreprise.

Compte tenu de ces limites imposées au dialogue social, les organes de contrôle de l'OIT et la Commission européenne ont demandé au gouvernement de réviser la législation relative au dialogue social. À la suite de consultations approfondies sous l'égide la Commission européenne et d'une mission technique consultative de l'OIT, la loi de 2011 a été abrogée à la fin de l'année 2022 pour être remplacée par une nouvelle loi sur le dialogue social (loi n° 367/2022).

Cette nouvelle loi a assoupli les seuils de représentativité, introduit des dispositions relatives à la négociation collective nationale, élargi le droit de grève et étendu les droits de consultation et d'information. Ces changements devraient ainsi renforcer le dialogue social et élargir la couverture des conventions collectives parmi les salariés.

Source: OIT, sur la base de rapports des organes de contrôle de l'OIT (Commission de l'application des normes, Comité de la liberté syndicale, Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), Commission européenne et ministère de la Justice.

Grâce à la participation des partenaires sociaux, différents aspects du droit du travail ont été révisés ou actualisés, à l'instar de changements juridiques ou institutionnels apportés aux cadres du dialogue social et des négociations collectives, comme cela a été le cas en Afrique du Sud, au Bangladesh, en Eswatini, en Géorgie, en Inde, en Malaisie, aux Maldives, au Mexique, au Mozambique, au Portugal, en Roumanie, en Ukraine et au Viet Nam. En Roumanie, une réforme du droit du travail a permis de rétablir plusieurs droits liés au dialogue social et à la négociation collective qui avaient été précédemment supprimés ou considérablement limités par les réformes d'ajustement structurel menées à la suite de la crise financière de 2008 (voir encadré 2.9). Outre la révision des cadres du dialogue social, les différentes réformes du droit du travail ont abordé un large éventail de problématiques, et notamment:

- l'éradication du travail des enfants et du travail forcé;
- la lutte contre la discrimination sur le lieu de travail;
- la garantie d'un environnement de travail sûr;
- la mise à jour des mécanismes alternatifs de règlement des différends, des contrats de travail, des procédures de licenciement, des règlements sur le harcèlement, de l'inspection du travail, des salaires et du temps de travail.

► 2.2.2 Renforcer les mesures de sécurité et santé au travail

Lors de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail de juin 2022, une décision historique a été prise dans la Résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT (OIT 2022a). Il s'agissait également d'élever au rang de conventions fondamentales la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006. Les 187 États Membres de l'OIT ont donc désormais l'obligation de promouvoir, respecter et instaurer des conditions de travail sûres et salubres (qu'ils aient ou non ratifié ces conventions) de la même manière et avec le même niveau d'engagement que les quatre

Le dialogue social au plus haut niveau joue un rôle central dans l'intégration d'une culture de la prévention aux politiques de SST.

► Encadré 2.10 Le Comité consultatif national de SST du Mexique

Au Mexique, le comité consultatif national de SST (Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo – COCONASST) contribue à la conception de la politique nationale de SST, propose des réformes législatives et suggère des mesures préventives de réduction des risques professionnels. Il est composé à parts égales d'instances gouvernementales et d'organisations d'employeurs et de travailleurs.

Parmi ses réalisations notables de ces cinq dernières années figure la formulation de la politique publique de SST 2020-2024. Ce comité national de dialogue social au plus haut niveau collabore avec des organes tripartites locaux dans chacun des États et à Mexico, aux côtés de structures telles que le conseil tripartite de SST et l'institut mexicain de protection sociale. Pendant la pandémie de COVID-19, cette collaboration s'est avérée cruciale pour établir les directives applicables aux lieux de travail et garantir une reprise du travail en toute sécurité après le confinement.

Source: Natasha Scott, «The Role of Peak-Level Social Dialogue in Promoting Economic Development and Social Progress: Occupational Safety and Health Section», rapport commandé par l'OIT en décembre 2023.

autres principes couverts par la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail⁶.

S'il est évident que des politiques efficaces en matière de SST profitent à la fois aux entreprises et aux travailleurs, il n'existe toutefois pas de solution universelle pour répondre aux défis de la SST. Une approche collaborative au plus haut niveau impliquant les organisations d'employeurs et de travailleurs est donc indispensable à la formulation, à la mise en œuvre et à la révision des cadres politiques et réglementaires destinées à remédier aux dangers inhérents aux lieux de travail. Le dialogue social au plus haut niveau joue un rôle central dans l'intégration d'une culture de la prévention aux politiques de SST et dans l'appropriation des résultats qui en découlent (OIT 2022b). Les organismes tripartites de SST au plus haut niveau, tels que le comité consultatif national tripartite de SST du Mexique⁷ (voir encadré 2.10), ont souvent rempli cette fonction.

Pendant la pandémie de COVID-19, les gouvernements qui ont impliqué les organisations d'employeurs et de travailleurs dans la gouvernance de la SST ont pu élaborer et mettre en œuvre

Quatre cinquièmes des 187 États Membres de l'OIT disposaient d'organes tripartites de haut niveau en matière de SST.

des mesures d'urgence, garantir l'acceptation la plus large possible au sein des parties prenantes et soutenir la continuité des activités pendant la crise (Azzi 2022). Dans ce contexte, le premier *Rapport sur le dialogue social* de l'OIT (OIT 2022c) a souligné de quelle manière la négociation collective avait facilité la mise en œuvre de mesures de maintien de l'emploi assurées par l'État, et également permis d'instaurer une certaine flexibilité en matière de salaires, de temps de travail et d'affectation de la main-d'œuvre en échange de garanties d'emploi.

⁶ La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; l'abolition effective du travail des enfants; et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

⁷ Mexique, loi fédérale sur le travail, articles 512-A et 512-B.

► Encadré 2.11 Namibie

En Namibie, un groupe de travail technique tripartite oriente l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique de SST afin d'aligner le cadre juridique national sur les normes internationales. Pendant la pandémie de COVID-19, pour assurer une reprise du travail en toute sécurité, ce groupe de travail avait formulé des directives sur la préparation des lieux de travail, qui avaient ensuite été révisées en mars 2021 pour se transformer en directives sur le maintien de la sécurité au travail en Namibie afin de renforcer les mesures de SST liées au COVID-19.

Après la pandémie, ce groupe de travail s'est lancé dans la rédaction d'un projet de loi sur la sécurité et la santé au travail en vue de la consultation des parties prenantes et de son adoption parlementaire. Le projet de loi comprend le droit des travailleurs à élire des représentants chargés de la sécurité et à participer aux comités de SST. Le groupe de travail a également supervisé l'élaboration d'un Code de pratique pour le bien-être des salariés, dont l'objectif consiste en une gestion holistique de la santé au travail couvrant les maladies transmissibles et non transmissibles, la violence, le harcèlement et les risques psychosociaux ayant une incidence sur la santé mentale des travailleurs.

Source: Natasha Scott, «The Role of Peak-Level Social Dialogue in Promoting Economic Development and Social Progress: Occupational Safety and Health Section», rapport commandé par l'OIT en décembre 2023.

Dans des pays comme le Danemark, le Luxembourg, l'Afrique du Sud et l'Uruguay, le dialogue social tripartite ou la consultation avec des acteurs au plus haut niveau en vue de la conception et de l'extension de mesures de maintien de l'emploi ont facilité leur mise en œuvre grâce à la négociation collective (OIT 2022c). C'est en particulier au cours des premières phases de la pandémie qu'une coopération fructueuse entre pouvoirs publics et partenaires sociaux a permis l'élaboration rapide de politiques de sécurité et de santé (Brandl 2023), telles que des protocoles conjoints de réglementation des mesures à adopter sur le lieu de travail, comme en Italie, ou encore des accords tripartites sur le respect de la SST et les équipements de protection individuelle, parallèlement à la tenue de négociations sur l'adaptation des conventions collectives, comme au Kenya et en Namibie (OIT 2022b) (voir encadré 2.11).

Moins fréquentes, mais tout aussi importantes, ont été les initiatives de dialogue social au plus haut niveau visant à répondre aux besoins des acteurs de l'économie informelle dans le contexte de la pandémie. À titre d'exemple, en 2020, le Haut Conseil sénégalais du dialogue social a participé à une évaluation rapide de l'impact de la pandémie de COVID-19 sur l'économie informelle. Au Pérou, un accord national tripartite conclu en 2020 proposait des mesures visant à garantir que les travailleurs de l'économie informelle respectent les normes de sécurité et de santé publique (OIT 2020b).

Les recherches menées aux fins du présent rapport ont révélé qu'environ quatre cinquièmes des 187 États Membres de l'OIT disposaient d'organes tripartites de haut niveau en matière de SST⁸. C'est dans les pays à revenu élevé que leur présence est la plus importante (84 pour cent), mais elle demeure également relativement élevée dans les pays à faible revenu (68 pour cent). Les disparités sont toutefois plus importantes en matière de répartition régionale, l'Europe et l'Asie centrale atteignant 94 pour cent et les États arabes 55 pour cent. Si 85 pour cent des pays africains entrent dans les catégories de pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure ou à faible revenu, ils occupent néanmoins la deuxième place s'agissant de la répartition régionale (voir figure 2.4).

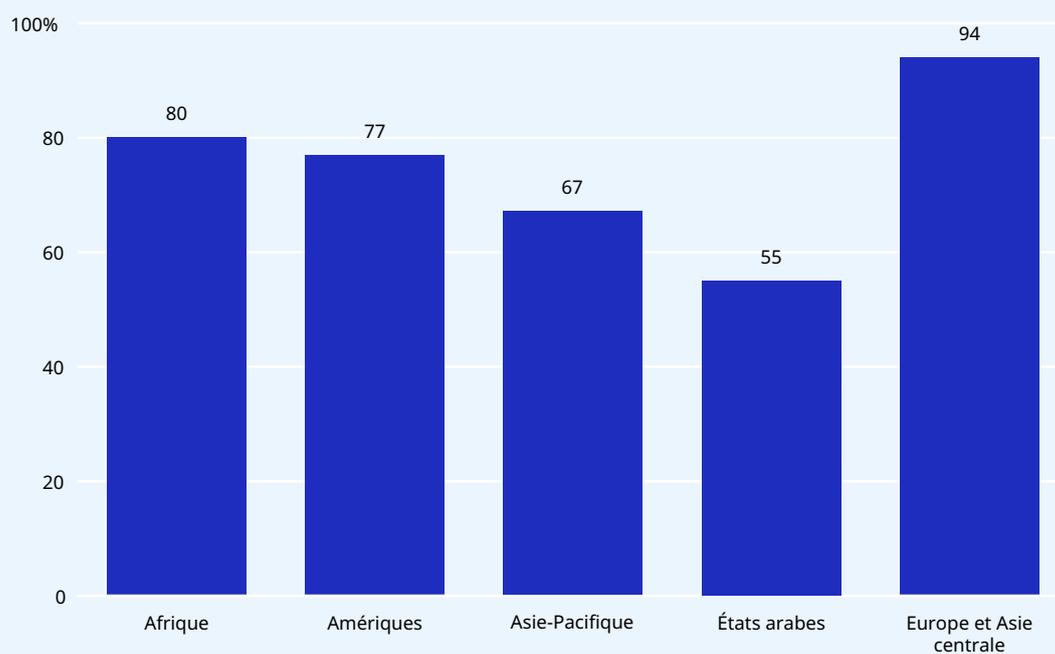
Le dialogue social au plus haut niveau mené à l'échelle sectorielle s'avère tout aussi important en matière de SST, en ce qu'il permet d'obtenir des résultats adaptés aux différents secteurs. Dans le secteur de la construction, par exemple, des pactes sociaux ont été mis en place en Autriche et en Espagne pour veiller conjointement à l'application des normes de SST (EU-OSHA 2022), tandis qu'en Argentine les partenaires sociaux ont élaboré un protocole conjoint de recommandations pratiques sur le COVID-19 traitant des mesures de sécurité à mettre en œuvre (UOCRA 2021).

⁸ Natasha Scott, «Gender-Responsive and Women-Inclusive Social Dialogue: Good Practices and Challenges», rapport commandé par l'OIT avec la Fondazione Giacomo Brodolini Srl SB en janvier 2024.

Dans le secteur textile, au Bangladesh, à la suite de la catastrophe du Rana Plaza de 2013, qui a causé la mort de 1 134 travailleurs, plusieurs initiatives tripartites ont été mises en place afin d'améliorer la communication entre les équipes

de direction et les travailleurs par l'intermédiaire de programmes de formation (Manzur *et al.* 2017). Au Sri Lanka, un protocole d'accord engage les signataires à établir des comités bipartites de SST⁹.

► **Figure 2.4 Proportion des États Membres de l'OIT disposant d'un organe national tripartite en matière de SST, par région (en pourcentage)**



Source: Données de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail (mises à jour en 2024).

⁹ Protocole d'accord entre l'organisation patronale JAAF et le l'intersyndicale, 23 décembre 2021.

2.3

Promotion et renforcement des systèmes de protection sociale

La protection sociale constitue un autre domaine clé où la quête de consensus propre au dialogue social au plus haut niveau peut être mise à profit afin d'assurer une couverture efficace, des prestations de qualité et une utilisation optimale des ressources. Les acteurs de haut niveau se doivent d'encourager l'appropriation collective des politiques de protection sociale parmi leurs mandants, et ce afin d'en faciliter le déploiement et la mise en œuvre.

De la même manière que pour les politiques de l'emploi, le dialogue social au plus haut niveau facilite l'expression et la compréhension d'intérêts et besoins divergents concernant la protection sociale, le partage des données, la négociation de stratégies visant à surmonter les injustices en matière de qualité et de couverture de la protection sociale, et la comparaison d'expériences relatives aux besoins en évolution rapide des travailleurs et des employeurs dans un contexte de nouvelles technologies, de changements démographiques et de crise climatique. La participation des partenaires sociaux aux conseils d'administration des régimes de sécurité sociale peut également aider les gouvernements à assurer le suivi des systèmes de protection sociale et à en gérer les différents programmes (OIT 2020c).

Dans le double objectif de réduire la pauvreté et les inégalités, l'OIT encourage l'extension de la protection sociale selon les principes énoncés dans la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012. La recommandation n° 202 appelle à mettre en place une «participation tripartite avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs ainsi que la consultation d'autres organisations pertinentes et représentatives de personnes concernées» dans le cadre de la conception et de la gouvernance des systèmes

Les acteurs de haut niveau se doivent d'encourager l'appropriation collective des politiques de protection sociale parmi leurs mandants.

de protection sociale. Elle conseille également aux États Membres d'envisager «de recourir à un ensemble varié de méthodes pour mobiliser les ressources nécessaires afin d'assurer la viabilité financière, budgétaire et économique» des systèmes nationaux de protection sociale, et notamment des socles y afférents. Ces méthodes de financement, «appliquées séparément ou conjointement, pourront consister à veiller au respect effectif des obligations en matière fiscale et de cotisations sociales, à redéfinir les priorités de dépenses ou à mettre en place une assiette de prélèvements plus large et suffisamment progressive» (paragr. 11 1)). Ces efforts, menés dans un cadre tripartite ou autre, s'avèrent essentiels en vue de garantir au moins un niveau minimal de sécurité du revenu défini à l'échelle nationale comme partie intégrante d'un socle national de protection sociale.

► 2.3.1 Comblent les lacunes en matière de couverture de la protection sociale

L'extension de la couverture de la protection sociale fait partie des conditions préalables à une croissance inclusive et au développement durable, y compris en période de crise et de changement structurel. La protection sociale est un outil dont disposent les gouvernements pour assurer une redistribution plus équitable du revenu national, atténuer les disparités économiques et répondre aux besoins des communautés marginalisées (OIT 2021b).

Les régimes contributifs de sécurité sociale sont généralement structurés autour de principes de financement collectif et de solidarité sociale permettant une redistribution des revenus entre les personnes couvertes par le régime. En outre, les programmes d'aide sociale financés par l'impôt contribuent eux aussi à la redistribution des revenus, en particulier lorsqu'ils sont basés sur des systèmes fiscaux progressifs et qu'ils incluent les groupes vulnérables. D'une manière générale,

la protection sociale constitue un levier puissant pour renforcer la résilience, permettre aux travailleurs et à leurs familles de traverser des périodes difficiles en cas d'imprévus, et atténuer ainsi les impacts négatifs connexes.

Les investissements dans la protection sociale contribuent à une croissance inclusive et à une augmentation de la productivité. Une étude récente de l'OIT, menée à Cabo Verde, en Équateur, au Mexique, au Népal, au Pakistan, au Paraguay et au Viet Nam pour évaluer l'impact des investissements dans la protection sociale sur la production économique, a révélé que, pour chaque dollar investi dans la protection sociale, la production économique augmentait de 2 à 5 dollars (OIT, à paraître a). Dans ce contexte, l'extension de la protection sociale est considérée comme essentielle pour atteindre les objectifs de travail décent et mettre en place un «nouveau contrat social» (OIT 2024a; Nations Unies 2021).

Des lacunes considérables persistent néanmoins en matière de protection sociale, avec plus de

3,8 milliards de personnes dans le monde ne bénéficiant d'aucune couverture (OIT 2024b). La formulation d'ambitions nationales pour parvenir à une protection sociale universelle grâce à l'élargissement de la couverture et à l'augmentation du niveau des prestations, et ce indépendamment du type d'emploi occupé, exige des investissements fondés sur le financement collectif et la solidarité, accompagnés d'une mise en œuvre durable et efficace.

Les lacunes en matière de couverture sont étroitement liées à la question de l'informalité. En l'absence de politiques de régularisation des entreprises et des travailleurs informels, l'assurance-chômage ne peut par exemple pas offrir de protection aux travailleurs informels exposés au chômage. Dans de telles situations, le dialogue social au plus haut niveau, dûment complété par une analyse du contexte du marché du travail, permet d'évaluer et de négocier les opportunités et les obstacles liés à l'extension des régimes de protection sociale aux travailleurs de l'économie

► Encadré 2.12 Prestations de protection sociale financées par l'impôt

Par l'intermédiaire du dialogue social au plus haut niveau, souvent mené dans le cadre des institutions nationales de dialogue social (INDS) existantes, les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent contribuer à façonner les politiques nationales, non seulement en matière d'assurance sociale, mais également en ce qui concerne les prestations de protection sociale financées par l'impôt, y compris en temps de crise.

Par exemple, en Afrique du Sud, le conseil national du développement économique et du travail (NEDLAC) permet aux partenaires sociaux de présenter régulièrement au gouvernement des analyses et des recommandations sur le système national d'allocations sociales (aide sociale) versées à des bénéficiaires remplissant certaines conditions, et notamment les personnes âgées, en situation de handicap ou s'occupant d'enfants. En 2021, ces recommandations proposaient de supprimer les procédures d'évaluation des ressources visant à déterminer l'éligibilité et d'établir des mécanismes d'indexation régulière des allocations concernées afin de prévenir les effets de l'inflation. Ces recommandations ont été prises en compte dans les documents de discussion relatifs aux politiques gouvernementales.

En Angola, le gouvernement recourt au dialogue social national depuis 2023 pour réviser la loi-cadre de 2004 sur la protection sociale, qui régit les programmes de transferts sociaux et les régimes d'assurance sociale. Il s'agit ici de remédier au caractère trop général de cette législation et d'établir des paramètres et des mécanismes de dialogue social à tous les niveaux de la planification et de la mise en œuvre des transferts sociaux (aide sociale) et des régimes d'assurance sociale obligatoires et complémentaires.

En Pologne, les partenaires sociaux s'emploient activement à adapter les seuils de revenu maximaux permettant de bénéficier des prestations familiales et sociales financées par l'impôt (aide sociale). Au cours de ces dernières années, ces seuils n'étaient plus en phase avec l'évolution des indicateurs de pauvreté, tels que le «minimum de subsistance» officiellement établi. En 2015, le gouvernement a sollicité le conseil tripartite de dialogue social pour qu'il procède à l'examen du minimum de subsistance et des seuils de revenu maximum fixés pour être éligible aux prestations. Si, au cours d'une année donnée, les seuils maximaux d'éligibilité d'un individu ou d'une famille sont égaux ou inférieurs au minimum de subsistance correspondant, le conseil du dialogue social peut proposer au gouvernement d'ajuster ces seuils de revenu permettant de bénéficier des transferts sociaux.

Source: Gouvernement de l'Afrique du Sud 2021; Męcina 2017; Nations Unies 2023.

informelle (OIT 2021b). Il est donc essentiel que les organisations d'employeurs et de travailleurs disposent de ressources et de compétences suffisantes pour contribuer à l'élaboration des politiques de protection sociale, et notamment de celles spécifiquement consacrées aux unités économiques et aux travailleurs de l'économie informelle (OIT 2020c; voir chapitre 5).

Parallèlement aux régimes contributifs, les programmes de protection sociale financés par l'impôt, dont les programmes de transferts en espèces, ont gagné en popularité dans le monde entier (voir encadré 2.12). Selon le *Rapport mondial sur la protection sociale 2024-2026* de l'OIT, 17,3 pour cent de la population mondiale est couverte par des mécanismes de protection sociale non contributifs (OIT 2024b). Ces programmes, financés par les recettes fiscales générales et, dans certains cas, par un soutien financier international, revêtent deux formes principales. Certains se concentrent sur les groupes vulnérables, tels que les enfants, les personnes âgées ou les personnes en situation de handicap, tandis que d'autres se basent sur une évaluation des ressources basée sur le revenu ou d'autres critères, en combinant parfois différentes méthodes de calcul.

À condition de réduire au minimum les erreurs d'exclusion et d'offrir des prestations suffisantes conformes aux normes internationales de sécurité sociale, ces deux types de programmes jouissent d'un fort potentiel de redistribution. Un financement durable et équitable des systèmes de protection sociale, basé sur une assiette fiscale et de cotisation large et progressive, s'avère indispensable pour prévenir efficacement la pauvreté et réduire les inégalités (Razavi *et al.* 2022).

Pour tirer le meilleur parti de la participation des partenaires sociaux à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques de protection sociale, il convient que toutes les parties prenantes soient représentées, y compris les travailleurs du secteur informel et les étrangers, lesquels se heurtent souvent à d'importants obstacles pour accéder à la protection sociale et sont la plupart du temps absents des structures institutionnelles formelles (voir chapitre 1). Conformément à la recommandation n° 202, qui souligne la nécessité de consultations amples et participatives, dont «la consultation d'autres organisations pertinentes et représentatives de personnes concernées» (paragr. 3 r)), les processus d'élaboration des politiques devraient être inclusifs et fondés sur des consultations amples, y compris avec des acteurs de la société civile, le cas échéant. Cela

Le dialogue social au plus haut niveau peut également jouer un rôle clé dans la définition de la teneur des politiques de protection sociale.

permet de respecter les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination et de contribuer aux réponses à apporter aux besoins et préoccupations de tous les types d'entreprises et de travailleurs.

► 2.3.2 Le rôle du dialogue social au plus haut niveau dans l'élargissement et la réforme de la protection sociale

Le dialogue social au plus haut niveau peut également jouer un rôle clé dans la définition de la teneur des politiques de protection sociale. Les recherches de l'OIT ont montré que c'est dans le cadre des réformes juridiques et des politiques relatives aux pensions et à l'assurance maladie que son influence est la plus importante¹⁰. Dans de nombreux pays, les acteurs et les institutions du dialogue social au plus haut niveau participent à la formulation des stratégies et politiques nationales de protection sociale. Les recherches de l'OIT ont montré que cette participation pouvait varier en fonction de la portée des réformes et de l'existence d'organes de dialogue social dotés de mandats clairs. L'OIT a analysé 52 grandes stratégies et politiques nationales de protection sociale mises en œuvre entre 2011 et 2020 pour développer des systèmes complets de protection sociale, dont les socles y afférents (OIT 2021c). La participation des partenaires sociaux s'est avérée limitée et n'a été observée que dans 15 pour cent des politiques étudiées (avec une prédominance des organisations internationales et de la société civile).

On a toutefois constaté que les organisations d'employeurs et de travailleurs avaient été plus activement impliquées dans certaines réformes juridiques liées aux systèmes de protection sociale et principalement destinées à l'élargissement de la couverture du système de retraite,

¹⁰ Selon le *Social Protection Monitor* (observatoire de la protection sociale de l'OIT), entre 2014 et 2023, les partenaires sociaux ont participé à 158 réformes de la protection sociale annoncées dans 65 pays.

► **Figure 2.5 Participation des partenaires sociaux aux politiques et aux réformes de la protection sociale, exemples choisis**



Au **Cambodge**, différents régimes, notamment de soins de santé universels et de sécurité sociale, ont été créés sur la base de processus de dialogue social.



Au **Canada**, le Tribunal de la sécurité sociale, qui traite les recours de premier niveau, a fait l'objet d'un audit indépendant exhaustif impliquant des syndicats, des employeurs, des groupes de pression, des experts juridiques, des parties aux procédures de recours du tribunal, et des avocats.



En **Oman**, des processus de dialogue constructifs ont précédé les réformes de la politique de sécurité sociale, l'élargissement des prestations de chômage, l'introduction d'un régime d'assurance chômage et une réforme globale de la sécurité sociale.



En **Afrique du Sud**, les programmes d'aide sociale ont été continuellement élargis, notamment en ce qui concerne les allocations accordées aux groupes de population vulnérables, grâce aux processus de dialogue social en cours.



En **Uruguay**, le dialogue national sur la sécurité sociale (DNSS) réunit le gouvernement, les travailleurs, les employeurs et la société civile pour évaluer le système de sécurité sociale et proposer les réformes à venir.

Source: OIT, à paraître a.

de l'assurance maladie et des avantages du personnel. Selon l'observatoire de la protection sociale de l'OIT, entre 2014 et 2023, les partenaires sociaux ont participé à 158 réformes de ce type dans 65 pays¹¹. Les réformes impliquant les partenaires sociaux comprenaient 117 mesures visant à étendre la couverture ou à améliorer l'adéquation des pensions (61 cas), de l'assurance maladie (42) et des prestations familiales et familiales (61)¹². Les partenaires sociaux ont également participé à des réformes de programmes de protection sociale non contributifs financés par l'impôt (dans 66 cas).

Une étude mondiale récente (OIT, à paraître b) a analysé 263 réformes et politiques de protection sociale dans 60 pays, ainsi que le rôle joué dans ce cadre par les partenaires sociaux. Au niveau macro, l'étude a confirmé la prédominance de l'élargissement de la protection sociale à l'ordre du jour des organes au plus haut niveau, tels que les conseils économiques et sociaux (OIT et AICESIS 2018), et des organes spécifiquement chargés de l'élargissement et de l'amélioration de la protection sociale, comme en Afrique du Sud, au Cambodge, au Canada, à Oman et en Uruguay (voir figure 2.5).

La négociation collective sectorielle peut également participer à la formulation de régimes de protection sociale destinés à compléter les prestations des régimes généraux, en particulier

en matière de soins de santé, d'indemnités de maladie et de protection contre le chômage. Les accords qui en découlent impliquent souvent le financement collectif de l'assurance maladie ou des prestations de chômage, ou encore l'allègement des charges administratives et des risques financiers pour les entreprises. Par exemple, au Togo, un accord sectoriel conclu dans le secteur pharmaceutique a permis la création d'un fonds de retraite complémentaire conjointement financé par les employeurs et les travailleurs¹³.

Le dialogue social au plus haut niveau peut également étayer les discussions sur les réformes de la protection sociale devant être menées dans le cadre de mesures de rééquilibrage budgétaire.

¹¹ Social Protection Monitor.

¹² Ces mesures ne sont pas mutuellement exclusives.

¹³ Bill Salter, «The Role of Social Dialogue in Creating Enabling Business Environments for Sustainable Enterprises», rapport commandé par l'OIT en décembre 2023.

Le dialogue social au plus haut niveau peut également étayer les discussions sur les réformes de la protection sociale devant être menées dans le cadre de mesures de rééquilibrage budgétaire, le plus souvent avec la participation d'institutions financières et de créanciers internationaux. D'une manière générale, les réformes de la protection sociale engagées dans un contexte de rééquilibrage budgétaire obligent les gouvernements à améliorer l'autofinancement et la viabilité du système. Cela prend souvent la forme d'un ajustement à la hausse de l'âge de la retraite et des cotisations, accompagné d'une baisse des prestations.

La participation des organisations d'employeurs et de travailleurs s'avère ici essentielle pour s'assurer que les réformes controversées soient en phase avec les normes d'équité, reflètent les besoins de leurs mandants et prennent en considération les coûts engendrés pour l'ensemble des parties concernées. Il est nécessaire d'obtenir un large soutien de la population par l'intermédiaire du dialogue social au plus haut niveau pour garantir que, en dépit de leur impopularité, les processus de réforme de la protection sociale ne soient pas injustes, augmentant ainsi les chances d'une mise en œuvre réussie.

Entre 2014 et 2023, parmi les 158 réformes impliquant les partenaires sociaux menées dans 65 pays, l'OIT a recensé 31 réformes de la protection sociale qui étaient soit neutres, soit à même de restreindre l'accès à la sécurité sociale¹⁴. Par exemple, en Zambie, le Conseil consultatif tripartite du travail a récemment été appelé à examiner une proposition du gouvernement tendant à augmenter les cotisations du régime national d'assurance maladie. En 2022, l'organe de gestion du régime et le ministère du Travail ont présenté une évaluation actuarielle recommandant une augmentation de 2 pour cent du taux global de cotisation, partagée à parts égales entre les travailleurs et les employeurs. Entre mai et novembre 2023, les discussions tenues au sein du conseil et les consultations bipartites menées en parallèle ont débouché sur des propositions alternatives, notamment en ce qui concerne l'application des taux de cotisation actuels aux salaires bruts plutôt qu'aux salaires nets.

► 2.3.3 L'administration des régimes de protection sociale

Les normes internationales de sécurité sociale, dont fait partie la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, prévoient la participation de représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs aux conseils tripartites et aux comités consultatifs des régimes de sécurité sociale¹⁵. Conformément à ces normes, les conseils tripartites de sécurité sociale constituent une caractéristique habituelle des institutions nationales de sécurité sociale, et de nombreux pays recourent au tripartisme pour superviser leurs régimes de sécurité sociale et la gestion des fonds y afférents. Les fonctions et les responsabilités des conseils sont souvent établies par la législation, et leurs membres sont généralement consultés avant la prise de décision finale du gouvernement. Les pouvoirs précis conférés aux conseils de sécurité sociale et leur composition varient considérablement d'un pays à l'autre, tout comme l'efficacité de ce contrôle tripartite.

Par exemple, en Équateur, même si ses statuts ne prévoient pas explicitement de participation tripartite, l'institut de sécurité sociale est de composition tripartite. Dans d'autres pays, seules certaines catégories de travailleurs sont représentées dans les conseils de sécurité sociale, telles que les travailleurs des principaux secteurs économiques nationaux, à l'instar des travailleurs de l'industrie sucrière à Maurice. En Inde, où la priorité est donnée à l'extension de la couverture sociale aux travailleurs du secteur informel, le conseil national de la sécurité sociale des travailleurs informels comprend, outre des représentants d'organisations éminentes de la société civile, des représentants des travailleurs et des employeurs du secteur informel¹⁶.

Des conseils tripartites efficaces de sécurité sociale sont essentiels à une prise de décision inclusive, à une gestion efficace des fonds de sécurité sociale et à l'adhésion du public. L'indépendance politique, la représentativité et les capacités des membres de ces conseils sont déterminantes pour l'intégrité et la viabilité des systèmes de sécurité sociale.

Les processus de nomination de leurs membres varient. Certains sont désignés par leurs groupes respectifs, conformément aux Lignes directrices de l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS) en matière de bonne gouvernance

¹⁴ Social Protection Monitor. Étant donné que les comptes rendus sur la manière dont les réformes ont finalement été menées s'appuient principalement sur des sources médiatiques locales, la participation des partenaires sociaux peut parfois être négligée ou surreprésentée.

¹⁵ Convention n° 102, article 72.

¹⁶ Inde, loi sur la sécurité sociale des travailleurs informels, 2008, p. 5.

(AISS 2019). Dans d'autres cas, les représentants des employeurs et des travailleurs sont choisis par des responsables gouvernementaux sur la base de recommandations formulées par les groupes eux-mêmes. Par exemple, au Cambodge, les membres du conseil d'administration de la caisse nationale de sécurité sociale sont désignés par leurs organisations respectives¹⁷. En Guinée, les membres du conseil d'administration de la caisse nationale de sécurité sociale sont quant à eux choisis par le ministre des Affaires sociales à partir de listes fournies par les organisations d'employeurs et de travailleurs¹⁸.

Les Lignes directrices de l'AISS recommandent qu'indépendamment de leur affiliation, les représentants des partenaires sociaux aux conseils d'administration répondent aux normes établies d'adéquation et de compétence, à savoir qu'ils doivent disposer de connaissances et d'aptitudes spécifiques, comme le prévoit la législation sur la sécurité sociale (AISS 2019). Par exemple, en République-Unie de Tanzanie, les personnes nommées au conseil d'administration doivent avoir «une expérience de la sécurité sociale, des questions financières ou de l'administration»¹⁹. Au Cambodge, les représentants des employeurs et des travailleurs doivent jouir d'une «pleine capacité en sciences sociales, en économie ou en droit», tandis que le président doit avoir au moins cinq ans d'expérience professionnelle pertinente et un casier judiciaire vierge²⁰.

 Des conseils tripartites efficaces de sécurité sociale sont essentiels à une prise de décision inclusive, à une gestion efficace des fonds de sécurité sociale et à l'adhésion du public.

2.4

Création d'un environnement propice à des entreprises et à des emplois durables

La promotion d'entreprises durables à même de créer les conditions d'innovation et de croissance de la productivité nécessaires au développement durable exige une répartition équitable des ressources humaines, financières et naturelles dans un cadre juridique et institutionnel permettant la pleine jouissance de l'ensemble des principes et droits fondamentaux au travail. Ce type d'allocation des ressources exige une coopération efficace en mesure de tirer parti des mécanismes du dialogue social au plus haut niveau et d'impliquer les gouvernements, les travailleurs et les employeurs en vue d'assurer une croissance économique allant de pair avec une utilisation durable des ressources (OIT 2007, paragr. 6).

L'entrepreneuriat durable vise à équilibrer les objectifs économiques, sociaux et environnementaux, lesquels sont nécessairement interdépendants. S'ils peuvent parfois se renforcer mutuellement, ils peuvent également entrer en contradiction les uns avec les autres, ce qui nécessite de trouver des compromis (Belz et Binder 2017). Le dialogue social au plus haut niveau joue ici un rôle indispensable en ce qu'il facilite l'intégration des piliers économiques, sociaux et environnementaux du développement durable tout en veillant à ce qu'ils se renforcent mutuellement (OIT 2007).

¹⁷ Cambodge, sous-décret n° 16 portant création de la caisse nationale de sécurité sociale, 2016, p. 2.

¹⁸ Guinée, Code de la sécurité sociale, loi L/94/006 du 14 février 1994, p. 4.

¹⁹ République-Unie de Tanzanie, loi sur le fonds national de sécurité sociale, révisée en 2018, p. 36.

²⁰ Cambodge, sous-décret n° 16 portant création de la caisse nationale de sécurité sociale, 2016, p. 2.

Les conclusions (OIT 2007) de la discussion concernant la promotion des entreprises durables tenue lors de la Conférence internationale du Travail de 2007 montrent clairement que celles-ci doivent s'appuyer sur des sociétés durables pour prospérer, et inversement (Buckley, Salazar-Xirinachs et Henriques 2009). Selon ces conclusions, un environnement propice au développement durable des entreprises repose sur 17 piliers interdépendants (OIT 2007):

- ▶ paix et stabilité politique;
- ▶ bonne gouvernance;
- ▶ dialogue social;
- ▶ respect des droits de l'homme et des normes du travail;
- ▶ promotion d'une culture entrepreneuriale;
- ▶ politiques macroéconomiques robustes;
- ▶ intégration commerciale;
- ▶ cadre juridique et réglementaire efficace;
- ▶ État de droit et garantie des droits de propriété;
- ▶ concurrence loyale;
- ▶ accès aux services financiers;
- ▶ infrastructures fiables;
- ▶ large accès aux technologies de l'information et de la communication;
- ▶ éducation de qualité et apprentissage tout au long de la vie;
- ▶ justice sociale et inclusion;
- ▶ protection sociale complète;
- ▶ gestion responsable de l'environnement.

Conjointement, tous ces éléments soutiennent la création et la croissance d'entreprises à même d'œuvrer à un développement économique durable (OIT 2007).

▶ 2.4.1 Le rôle du dialogue social au plus haut niveau dans la promotion d'entreprises durables

Les conclusions (OIT 2007, paragr. 5) de la discussion concernant la promotion des entreprises durables soulignent qu'un environnement favorable devrait viser «l'investissement, l'esprit d'entreprise, les droits des travailleurs, ainsi que la création d'entreprises durables, leur croissance et leur maintien, en équilibrant les besoins et en

Il s'avère donc nécessaire que le dialogue social au plus haut niveau adopte une approche «pangouvernementale» à même de surmonter les défis.

conciliant les intérêts de l'entreprise et l'aspiration de la société à suivre un modèle de développement respectant les valeurs et les principes du travail décent, la dignité humaine et la durabilité de l'environnement». Le dialogue social au plus haut niveau peut contribuer à créer ces conditions visant la promotion d'entreprises durables. Par exemple, en Tchéquie, outre les thèmes habituels du travail et de l'emploi, le conseil des accords économiques et sociaux traite de questions telles que la politique économique et la position du pays au sein de l'Union européenne (Bittner 2018). Au Portugal, le conseil économique et social a émis des avis sur des questions aussi vastes que le projet de budget de l'État, la compétitivité des villes, la cohésion sociale, l'aménagement du territoire et la responsabilité sociale des entreprises (OIT 2017).

L'un des facteurs déterminant la mesure dans laquelle les institutions de dialogue social au plus haut niveau peuvent s'engager sur des thématiques aussi vastes relève de la structure administrative du gouvernement. La plupart des institutions de dialogue social au plus haut niveau sont généralement placées sous l'autorité du ministère du Travail, et leur mandat couvre donc les questions traditionnellement liées au travail, plutôt que celles, plus globales, liées au développement durable (*ibid.*). Ce lien souvent exclusif de subordination signifie que les partenaires sociaux n'ont généralement pas accès aux autres ministères ou départements gouvernementaux qui traitent de questions telles que le commerce, l'investissement, l'économie et les finances, ou les affaires étrangères, limitant ainsi leur influence à cet égard. Il s'avère donc nécessaire que le dialogue social au plus haut niveau adopte une approche «pangouvernementale» à même de surmonter les défis posés par le cloisonnement administratif.

Les recherches commandées pour le présent rapport suggèrent une interaction bénéfique entre les organismes gouvernementaux et le dialogue social, notamment pour: améliorer la coopération intergouvernementale sur les questions relevant de différents organes gouvernementaux; promouvoir la cohérence des politiques; et renforcer le mandat des institutions de dialogue social au plus haut niveau pour qu'elles puissent s'engager, directement ou indirectement, dans la création d'un environnement propice à la création d'entreprises et d'emplois durables (Masocha, à paraître).

Par exemple, en Afrique du Sud, la représentation du gouvernement au sein du Conseil national du développement économique et du travail comprend des représentants de haut niveau (ministres, secrétaires d'État et directeurs généraux) des ministères du travail, des finances, du commerce et de l'industrie, et des travaux publics. Au fil des années, ses quatre chambres thématiques (marché du travail, finances publiques et politique monétaire, commerce et industrie, et développement) ont apporté des contributions essentielles à la formulation de politiques et de lois concernant diverses thématiques socio-économiques. De telles structures mettent en lumière l'importance de la gouvernance multinationale et le rôle essentiel que peut jouer le dialogue social au plus haut niveau dans l'élimination des cloisonnements bureaucratiques et l'amélioration de la cohérence et de la mise en œuvre des politiques.

En favorisant la collaboration entre les différents niveaux de gouvernement et en impliquant différentes parties prenantes, dont les employeurs et les travailleurs, le dialogue social peut traiter efficacement de questions complexes recoupant différents mandats gouvernementaux. Cette approche favorise non seulement une coopération intergouvernementale accrue, mais garantit également que les politiques soient plus cohérentes et répondent mieux aux besoins du développement durable des entreprises. Le renforcement du mandat des institutions de dialogue social au plus haut niveau en vue de faciliter ces processus peut donc contribuer à la création d'un environnement propice aux entreprises durables et à la création d'emplois.

En outre, conformément à la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975²¹, la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs, de concert avec les gouvernements, aux politiques publiques de formation et de développement des compétences est essentielle pour parvenir à la mise en œuvre de politiques et programmes de formation à même de répondre efficacement aux besoins des entreprises, des secteurs économiques, des travailleurs et des politiques industrielles établies par les gouvernements (OIT 2021d). Le dialogue social tripartite aux niveaux national et sectoriel joue un rôle essentiel dans la formulation de politiques de développement des compétences dont l'objectif combiné consiste à améliorer la productivité de la main-d'œuvre et le tissu productif, tout en favorisant l'intégration sociale et professionnelle des populations vulnérables (jeunes, femmes, migrants, etc.).

Au niveau national, les partenaires sociaux de différents pays disposent d'un droit établi de participation aux conseils d'administration des instances supérieures de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP), comme c'est le cas en Afrique du Sud, au Costa Rica, au Kenya, au Maroc et en Uruguay (UNESCO et OIT 2018). Ces instances, qui sont généralement coordonnées par différents ministères et autres agences gouvernementales au niveau national, ont pour principale fonction de conseiller les ministères et autres organismes gouvernementaux sur la politique d'EFTP, et participent souvent à l'élaboration de normes, de qualifications, de programmes d'études et de ressources pédagogiques. Au niveau sectoriel, les partenaires sociaux de certains pays siègent aux conseils d'administration des organes sectoriels chargés du développement des compétences (voir tableau 2.1). Les objectifs de ces organes sectoriels, qui sont conçus pour répondre à des besoins sectoriels spécifiques, sont donc variables. Ils peuvent par exemple apporter un soutien local aux microentreprises et aux PME, administrer des fonds spécifiques (comme en France), élaborer et valider des plans de formation et d'emploi, conclure des accords d'apprentissage (Afrique du Sud) ou encore soutenir des processus de certification (Chili, voir encadré 2.13).

²¹ L'article 5 stipule ce qui suit: «Les politiques et les programmes d'orientation et de formation professionnelles seront élaborés et appliqués en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et, le cas échéant, conformément à la loi et à la pratique nationales, avec d'autres organismes intéressés».

► **Tableau 2.1 Organes sectoriels chargés du développement des compétences et représentation des partenaires sociaux**

Région	Pays	Organe sectoriel chargé du développement des compétences	Représentation des partenaires sociaux
Afrique	Afrique du Sud	Organismes sectoriels chargés de l'éducation et de la formation	Représentants des syndicats, des entreprises et des instances gouvernementales: nombre non précisé
	Kenya	Comités de formation	Représentants des employeurs et des salariés du secteur concerné: nombre non précisé
Amériques	Brésil	Service national de formation professionnelle	Présidé par le président de la confédération nationale de l'industrie: six membres issus des syndicats
	Chili	Organisations sectorielles chargées des compétences liées à l'emploi	Représentants des employeurs et des salariés dans la plupart des secteurs: nombre variable
	Uruguay	Comités sectoriels de l'emploi et de la formation professionnelle	Représentants des employeurs et des salariés du secteur concerné: nombre non précisé
Asie-Pacifique	Australie	Alliances pour l'emploi et les compétences	Représentants des employeurs et des salariés du secteur concerné: nombre non précisé
Europe et Asie centrale	Danemark	Comités sectoriels	Représentants des employeurs et des travailleurs en nombre égal
	France	Organismes de formation	Représentants des employeurs et des travailleurs en nombre égal
	Italie	Fonds interprofessionnels de formation continue	Représentants des employeurs et des travailleurs en nombre égal

Source: Bridgford, à paraître.

► **Encadré 2.13 Dialogue social au plus haut niveau et sectoriel sur les politiques en matière de compétences: le cas de Chile-Valora**

Au Chili, la Commission du système national de certification des compétences professionnelles, Chile-Valora, a pour but d'assurer la reconnaissance formelle des compétences professionnelles grâce à la certification. Elle assure la transparence et la qualité du système, ainsi que la confiance du public à son égard. Il s'agit également d'améliorer et de certifier les compétences professionnelles dans les différents secteurs productifs, ainsi que de former les usagers à l'utilisation et aux avantages du système. Le conseil d'administration de Chile-Valora est un organe collégial de direction composé de neuf membres tripartites: trois représentants des travailleurs, trois représentants des employeurs et trois représentants du secteur public (ministères de l'Éducation, du Travail et de l'Économie).

Chile-Valora a créé des organisations sectorielles pour les compétences professionnelles (OSCL), qui sont composées de représentants des travailleurs, des employeurs organisés et du gouvernement. Leurs principaux objectifs consistent à définir et à planifier la participation du secteur concerné au système national de certification des compétences, à identifier les lacunes en capital humain et à établir les priorités au niveau sectoriel.

En novembre 2023, 48 OSCL avaient été constituées et avaient élaboré 1 015 profils de poste dans 18 secteurs et 50 sous-secteurs d'activité. Ces profils sont basés sur 186 professions décrites dans la Classification internationale type des professions (CITP 08), ce qui représente 42 pour cent du nombre total de professions couvertes par la CITP 08.

Source: Bogliaccini et Carrere, à paraître; <https://www.chilevalora.cl/>.

Avec la pandémie de COVID-19, la question de la *durabilité* des entreprises est devenue une question de *survie* des entreprises, en particulier pendant les confinements. Comme on l'a vu dans le premier *Rapport sur le dialogue social*, la négociation collective a joué un rôle déterminant dans la continuité des activités (OIT 2022c, p. 178). Au niveau mondial, entre février 2020 et janvier 2021, le dialogue social au plus haut niveau a permis d'apporter 381 réponses – allant de déclarations conjointes à des accords formels – dans 102 pays et territoires (OIT 2021e). Parmi elles, 133 visaient à aider les travailleurs et les entreprises à survivre à l'impact immédiat de la pandémie, 158 à aider les parties à s'adapter à la pandémie, et 90 à organiser la relance et la résilience à long terme en se basant sur les leçons apprises au cours de la pandémie. Dans ce dernier groupe, plus de la moitié des réponses apportées ont été conçues par l'intermédiaire de structures de dialogue social ad hoc et préexistantes.

L'investissement y était traité comme un domaine hautement prioritaire et nombre de ces réponses étaient axées sur la création d'un environnement propice à la continuité des activités. Les résultats les plus significatifs obtenus au début de l'année 2021 ont été les différents plans nationaux de relance, qui comportaient des mesures aussi bien économiques et financières qu'institutionnelles. Le dialogue social national et sectoriel, bipartite ou tripartite, a permis de soutenir les entreprises par l'intermédiaire de mesures conjointement élaborées concernant le report de la dette, un accès facilité au crédit, des allègements fiscaux et une baisse ou un report des cotisations sociales, comme à Cabo Verde, au Portugal et en Répu-

▶ Pendant la pandémie, le dialogue social au plus haut niveau a collaboré avec les processus existants de négociation collective pour concevoir des mesures visant à préserver les emplois et à assurer la survie des entreprises.

blique de Corée (voir encadré 2.14). Plus largement, la confiance entre les gouvernements et les partenaires sociaux, des mesures fondées sur des données factuelles et la bonne volonté des gouvernements pour les mettre en œuvre sont autant de facteurs nécessaires pour garantir le succès du dialogue social au plus haut niveau (Brandl 2023).

Pendant la pandémie, le dialogue social au plus haut niveau a interagit avec les processus existants de négociation collective pour concevoir des mesures visant à préserver les emplois et à assurer la survie des entreprises. Dans certains pays, le dialogue social tripartite et bipartite au plus haut niveau a encouragé le recours à la négociation collective en tant qu'outil permettant de mettre en œuvre ou de compléter les politiques et les réglementations publiques, par exemple dans le contexte des régimes de chômage partiel ou

▶ **Encadré 2.14 Exemples de mesures d'urgence, d'ajustement et de soutien aux entreprises liées au COVID-19 et prises dans le cadre du dialogue social au plus haut niveau**

À Cabo Verde, quatre lignes de crédit et une ligne de garantie ont été ajoutées au budget national pour soutenir les grandes entreprises des secteurs les plus durement touchés, les microentreprises et les PME.

Au Portugal, le gouvernement et les partenaires sociaux sont parvenus à un consensus sur un ensemble complet de mesures d'urgence: soutien financier aux secteurs économiques fortement touchés; report du paiement de l'impôt sur les sociétés; prolongation du délai de dépôt des déclarations d'impôt sur les sociétés; suspension temporaire des procédures fiscales et sociales engagées contre des entreprises; et réduction temporaire d'un tiers des cotisations sociales. Ces mesures étaient automatiquement applicables à l'ensemble des entreprises comptant jusqu'à 50 salariés et pouvaient être accordées à celles comptant entre 51 et 250 salariés en cas de baisse du chiffre d'affaires de 20 pour cent ou plus en raison de la pandémie.

En République de Corée, des mesures de soutien ont été prises en faveur des commerçants, des réductions d'impôt ont été accordées aux propriétaires des petites entreprises gravement touchées par la crise, et des aides spécifiques ont été convenues pour les secteurs et les régions les plus touchés par la pandémie.

Source: OIT 2021e.

de réduction du temps de travail financés par les gouvernements.

Les mesures convenues dans le cadre du dialogue social bipartite et/ou tripartite au plus haut niveau visaient le plus souvent à obtenir un engagement des employeurs à préserver les emplois tout en assurant la continuité du paiement de tout ou partie des salaires avec le soutien de l'État. Ces efforts se sont généralement appuyés sur un engagement conjoint des gouvernements, des employeurs et des travailleurs à partager les coûts du déclin de l'activité économique et à ne licencier les travailleurs qu'en dernier recours (OIT 2021e). Par exemple, au Sri Lanka, un groupe de travail tripartite a été créé pour résoudre la question critique du paiement des salaires pendant les confinements/couvre-feu liés à la pandémie de COVID-19. Ce groupe de travail a élaboré des mesures pour soutenir les entreprises et réduire les pertes d'emplois.

Le recours à la négociation collective au niveau sectoriel et des entreprises pour préciser les modalités de mise en œuvre des mesures de crise décidées au niveau national par l'intermédiaire du dialogue social au plus haut niveau a constitué un élément clé des efforts visant à limiter ou à éviter les pertes d'emplois, comme cela a été le cas en Suède²². L'accès des employeurs suédois à des régimes de chômage partiel financés par des fonds publics était subordonné à l'existence de conventions collectives sectorielles ou locales ou, en l'absence de telles conventions, à la conclusion de nouveaux accords sur le chômage partiel couvrant au moins 70 pour cent de la main-d'œuvre des employeurs candidats au régime. De la même manière, aux Pays-Bas, une déclaration de la fondation du travail²³ publiée le 1^{er} avril 2020 invitait les employeurs et les travailleurs à intensifier les négociations collectives décentralisées pour compléter les mesures transitoires d'urgence pour un emploi durable (baptisées «NOW») du gouvernement.

En Afrique du Sud, une réunion d'urgence organisée le 17 mars 2020 par le conseil national du développement économique et du travail (NEDLAC) s'est penchée sur la réponse nationale en matière d'emploi et de main-d'œuvre à apporter à la pandémie. En s'appuyant sur un mécanisme employeur/salarié d'aide temporaire (C19 TERS), qui visait à combler les pertes de revenus dues à des mises à pied temporaires ou à des réductions

du temps de travail, les partenaires sociaux se sont engagés à prendre des mesures supplémentaires, et notamment à conclure des accords sectoriels pour améliorer la mise en œuvre des mesures proposées²⁴. Le 26 mars 2020, le conseil national de négociation de l'industrie textile a conclu une convention collective complétant le C19 TERS pour garantir six semaines de salaire intégral à quelque 80 000 travailleurs du secteur²⁵, suivie d'autres accords sur des questions liées au COVID-19²⁶.

► 2.4.2 Dialogue social au plus haut niveau et croissance durable de la productivité

Une croissance soutenue de la productivité visant à favoriser une croissance économique inclusive, durable et riche en emplois décents, tout en garantissant la pleine jouissance des principes et droits fondamentaux au travail, constitue un élément essentiel du développement de nombreux pays. Outre les gains de productivité que l'on peut en tirer au niveau des entreprises, cela implique un processus plus large de transformation structurelle destiné à accroître la productivité globale du travail en réorientant l'activité économique des secteurs les moins productifs vers des secteurs dont la productivité est plus importante. Il convient à cet égard de mettre en œuvre un ensemble complet et intégré de politiques publiques cohérentes visant à créer des emplois productifs et décents pour toutes et tous (ainsi qu'à transformer ceux qui ne le seraient pas), et ce grâce à une approche stratégique axée sur la croissance de la productivité au moyen de politiques structurelles et industrielles spécifiques. C'est là que le dialogue social au plus haut niveau se fait nécessaire si l'on entend améliorer la productivité et provoquer un *changement structurel* inclusif. Il s'avère tout aussi indispensable de créer des emplois formels et de réduire la pauvreté et les inégalités, facilitant ainsi une convergence vers le haut par laquelle le revenu moyen augmente et la répartition des revenus est plus circonscrite (OIT 2021f).

La croissance de la productivité représente l'un des principaux moteurs de la croissance économique, du développement et de l'amélioration des conditions de vie (Cusolito et Maloney 2018). En augmentant les rendements horaires grâce à des gains d'efficacité, la croissance de la productivité permet d'accroître

²² Voir Eurofound (2020) et https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/SE-2020-12_564.html?utm_source=external%E2%80%8CDashboard&utm_medium=powerbi&utm_campaign=covid-19.

²³ Voir <https://www.stvda.nl/nl/nieuws/coronacrisis-noodpakket>.

²⁴ Voir <https://www.gov.za/news/media-statements/national-economic-development-and-labour-council-measures-combat-covid-19>.

²⁵ Voir <https://archive.opengazettes.org.za/archive/ZA/2020/government-gazette-ZA-vol-658-no-43210-dated-2020-04-07.pdf>.

²⁶ Au total, cinq conseils sectoriels de négociation ont conclu des accords au titre du C19 TERS pour recevoir et administrer des fonds de secours pour leur secteur respectif (OIT 2022c, p. 180).

la rentabilité et la compétitivité des entreprises, de faciliter la création d'emplois et de soutenir la transition vers l'économie formelle. En définitive, la croissance de la productivité sous-tend la prospérité et le bien-être de la société. Elle est déterminée par un large éventail de facteurs au niveau macro-économique – liés aux 17 piliers énoncés dans les Conclusions concernant la promotion d'entreprises durables de la Conférence internationale du Travail de 2007 (OIT 2007) – et au niveau de l'entreprise, tels que la qualité de la gestion, l'amélioration continue des processus, le développement des compétences, l'esprit d'entreprise, de bonnes conditions de travail et des formes d'organisation du travail à même de favoriser la responsabilisation et la participation des salariés (OIT 2022d).

La productivité et l'innovation dépendent de l'action des *individus*, et le fait de placer les salariés au centre de la gestion des ressources humaines leur permet de mettre plus facilement en application leurs connaissances et leurs compétences en vue de promouvoir l'innovation sur le lieu de travail. Un dialogue social qui favorise la confiance entre les différents partenaires permet d'échanger des idées visant à augmenter la productivité. Il s'agit ainsi d'identifier le capital sous-utilisé dans l'entreprise et de faciliter la transition vers une meilleure productivité. Cela exige de bonnes conditions de travail et des formes d'organisation du travail encourageant l'implication du personnel (Buckley, Salazar-Xirinachs et Henriques 2009; Grimshaw et Hayter 2020; voir aussi chapitre 1). Dans le même temps, si elle est accompagnée de processus de dialogue social au plus haut niveau visant à accélérer le partage équitable des gains d'efficacité obtenus, la croissance soutenue de la productivité contribue de manière significative à l'augmentation des salaires (voir chapitre 3). En résumé, l'accroissement de la productivité revêt une importance vitale aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs, en ce que

les gains de productivité se trouvent au cœur d'un cercle vertueux permettant de stimuler la création d'emplois et d'améliorer les conditions de travail et les niveaux de revenu (OIT 2022e).

Les actions destinées à améliorer la productivité par l'intermédiaire du dialogue social au plus haut niveau interagissent également avec le dialogue social mené au niveau de l'entreprise, dont les acteurs sont les mieux placés pour tirer parti de l'association positive entre coopération sur le lieu de travail et gains de productivité (Grimshaw, Koukiadaki et Tavora 2017). Lorsque les travailleurs sont étroitement impliqués dans les processus de production, ils peuvent fournir aux équipes de direction des informations essentielles sur la façon de les rationaliser et de les améliorer. Les recherches suggèrent que lorsqu'ils participent activement à l'amélioration de la productivité, en particulier grâce au dialogue social, les salariés se trouvent alors plus motivés et plus susceptibles d'adopter des pratiques de travail plus efficaces pour leur propre bénéfice et pour celui de leur employeur. Dans le même temps, ces gains de productivité ne se suffisent pas à eux-mêmes. Il est important que les normes du travail soient respectées et que les conditions d'un dialogue social effectif soient réunies. C'est dans de telles circonstances que l'amélioration de la productivité peut entraîner une amélioration des conditions de travail (OIT, 2022e).

Les évaluations de l'OIT concernant des projets axés sur la croissance de la productivité et la création d'emplois au moyen du dialogue social ont montré que la collaboration entre employeurs et travailleurs permettait de réduire les taux de rotation du personnel et les arrêts maladie (voir encadré 2.15). Des études réalisées par Eurofound ont quant à elles souligné l'importance de pratiques de gestion humaines, innovantes et collaboratives pour améliorer la performance des entreprises (voir encadré 2.16).

► Encadré 2.15 La coopération sur le lieu de travail pour accroître les gains de productivité grâce au programme SCORE de l'OIT

Une entreprise manufacturière chinoise de la ville de Yuyao, dans la province du Zhejiang, devait faire face à une productivité en berne en raison de procédures inefficaces, d'une mauvaise gestion du temps et d'une communication inadéquate entre la direction et le personnel, le tout aggravé par des problématiques de sécurité. Pour résoudre ces problèmes, l'entreprise a proposé une formation relative à la coopération sur le lieu de travail et à la SST, et monté une équipe d'amélioration de l'entreprise (EAE) composée de représentants des travailleurs et de la direction.

Cette EAE a d'abord été froidement accueillie par les travailleurs, mais l'entreprise a persisté à tenir régulièrement des réunions, modernisé les installations et mis en œuvre un système de «suggestion-récompense» pour favoriser l'implication des travailleurs et une communication ouverte. Ces efforts ont permis d'obtenir des gains tangibles, tels qu'une augmentation de la capacité de production, une utilisation plus efficiente des ressources et une amélioration de la satisfaction des clients.

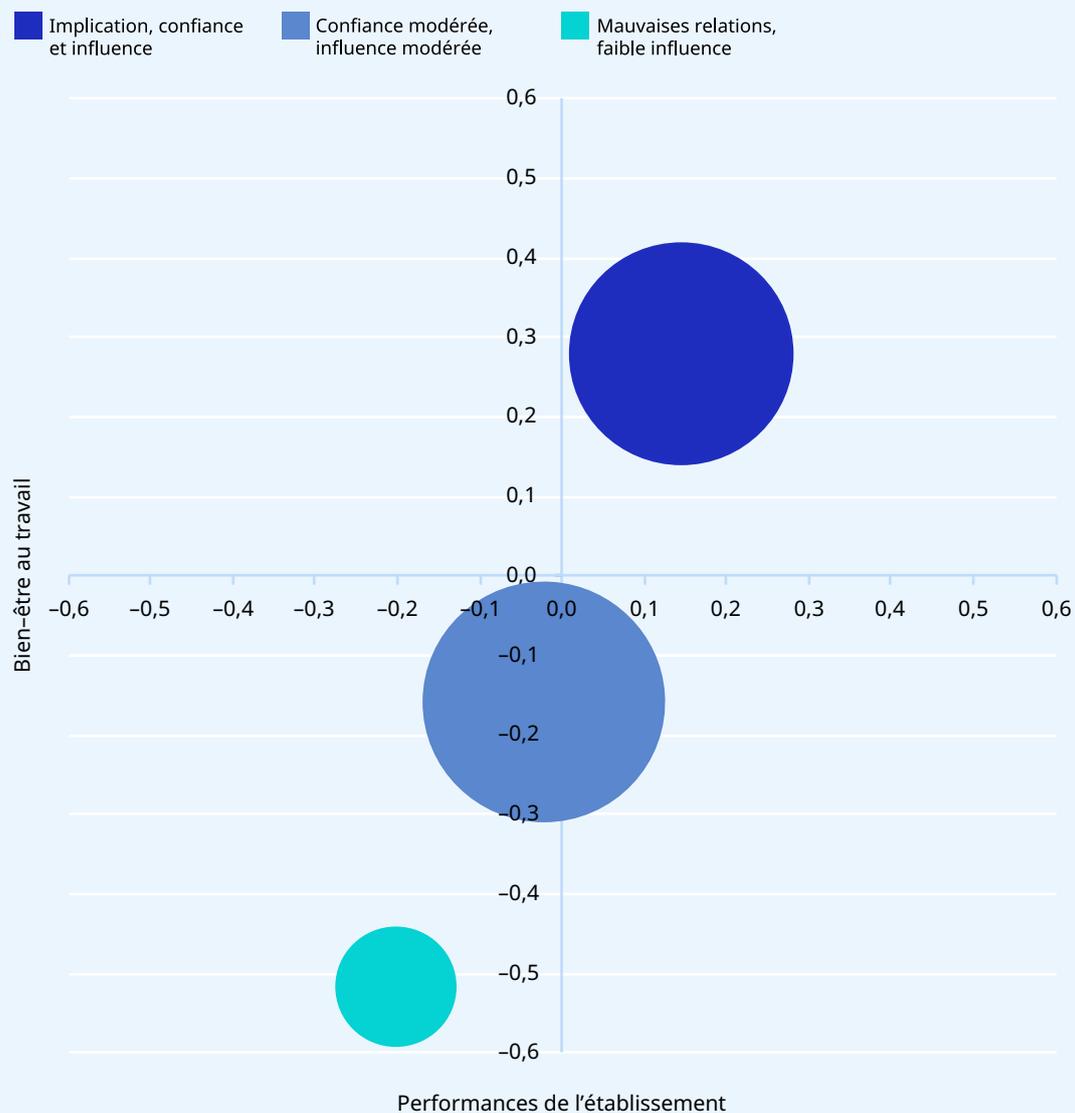
Source: Voir https://www.ilo.org/empent/whatsnew/WCMS_835981/lang-en/index.htm.

► **Encadré 2.16 La relation entre un dialogue social collaboratif basé sur la confiance et les performances des entreprises**

L'enquête de 2019 sur les entreprises en Europe (Eurofound et Cedefop 2020), qui couvre les établissements d'au moins dix salariés dans une quinzaine de secteurs, illustre bien les liens entre pratiques de dialogue social au niveau de l'entreprise, performances et innovation. Elle a identifié trois groupes d'établissements au regard de la qualité et de l'intensité du dialogue social :

- «Implication, confiance et influence» (41 pour cent des établissements de l'UE-27 appartiennent à cette catégorie): la plupart des gestionnaires consultent les représentants du personnel, leur font confiance et considèrent que la relation est assez ou très constructive. Les représentants du personnel exercent une influence moyenne à élevée en matière de prise de décisions.
- «Confiance modérée, influence modérée» (47 pour cent): la plupart des gestionnaires sont impliqués dans une forme ou une autre de consultation des représentants du personnel, leur accordent une confiance modérée et pensent qu'ils sont plutôt constructifs. Les représentants du personnel exercent une influence faible à moyenne en matière de prise de décisions.
- «Mauvaises relations, faible influence» (12 pour cent): toutes les variables susmentionnées sont négatives.

► **Figure E2.16.1 Lien entre dialogue social, performances des établissements et bien-être au travail (scores z)**



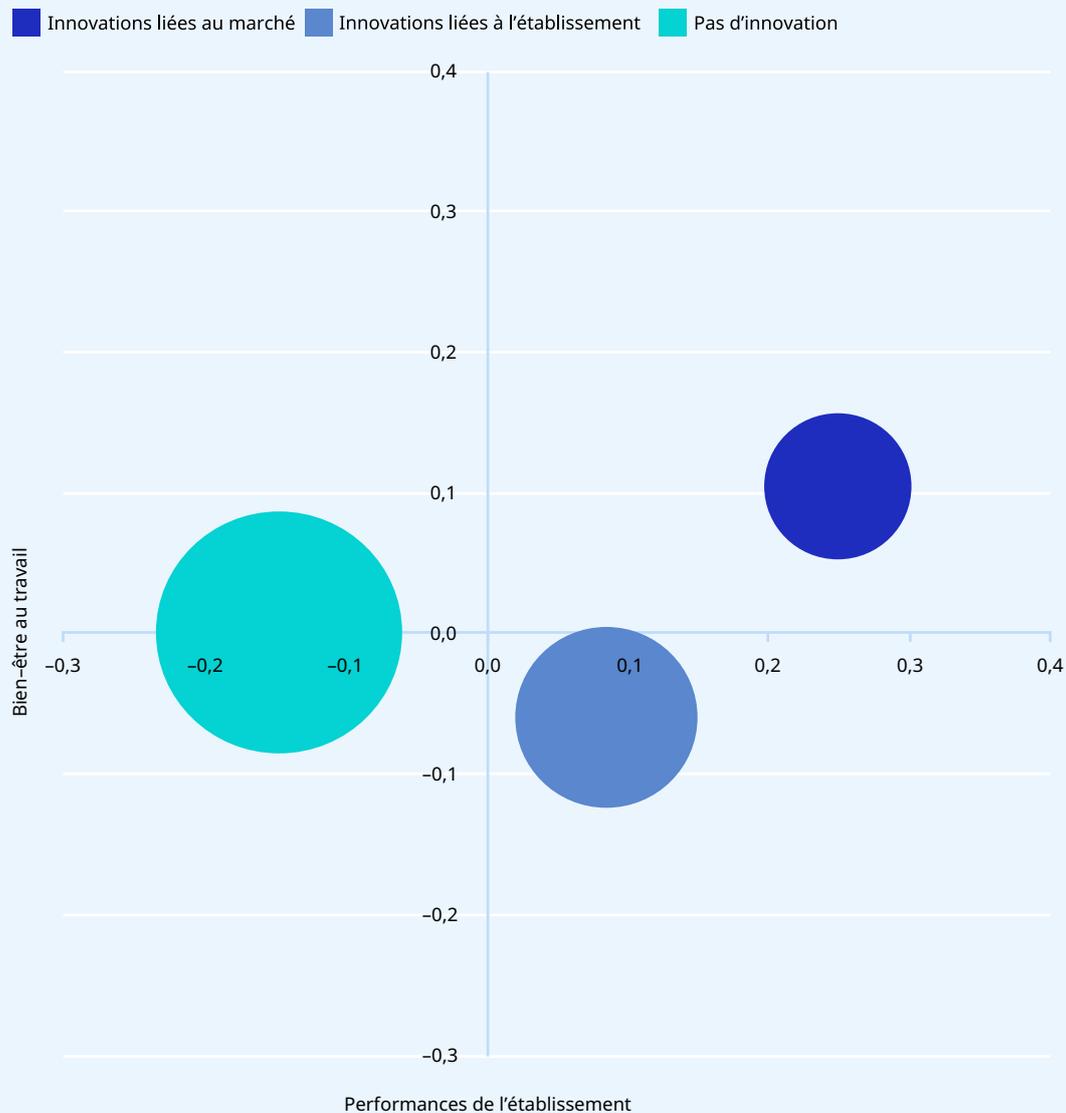
Source: Eurofound et Cedefop 2020. Figure 80 basée sur le questionnaire de l'enquête de 2019 sur les entreprises en Europe.

► **Encadré 2.16 (suite)**

La proportion d'établissements classés dans chacune de ces trois catégories n'a pas montré de variations basées sur la taille ou sur le secteur des entreprises concernées. L'analyse statistique a montré que les établissements de la catégorie «implication, confiance et influence» étaient les plus susceptibles d'obtenir de meilleurs résultats, que ce soit en matière de performances ou de bien-être au travail (voir figure E2.16.1), corroborant ainsi la dernière évaluation du programme Better Work de l'OIT et de la Société financière internationale, qui concluait que l'amélioration de la coopération et de la communication sur le lieu de travail permettait d'augmenter la productivité grâce à des «techniques de gestion plus humaines et innovantes».

De la même manière, les performances économiques de l'entreprise, le bien-être au travail et les pratiques professionnelles privilégiant la participation et la collaboration du personnel sont positivement associés aux «innovations liées au marché» (voir figure E2.16.2). Les entreprises qui interagissent systématiquement avec leurs salariés par l'intermédiaire de différents canaux et qui leur permettent de participer à la prise de décision sont plus susceptibles d'introduire des «innovations liées au marché» que celles qui ne le font pas (Eurofound et Cedefop 2020, p. 32).

► **Figure E2.16.2 Bien-être au travail et niveau d'innovation des établissements, selon le type d'établissement (scores z)**



Source: Eurofound et Cedefop 2020. Figure 16 basée sur le questionnaire de l'enquête de 2019 sur les entreprises en Europe.

L'amélioration de la productivité s'avère tout aussi importante pour réduire l'informalité et accroître le niveau d'emploi dans le secteur formel (OIT 2020d, 2021f). Selon le *Rapport mondial sur les salaires 2020-21* de l'OIT, «la faiblesse de la productivité constitue l'un des éléments moteurs de l'informalité» (OIT 2021g). La promotion de la régularisation est importante pour créer un environnement juridique et réglementaire favorable, en particulier si l'on souhaite garantir une concurrence loyale entre entreprises et entre travailleurs. La persistance de l'informalité entraîne une réduction des recettes fiscales et des cotisations de sécurité sociale, une faible productivité, des problèmes d'accès aux financements et une concurrence déloyale pour les entreprises formelles, ainsi que de mauvaises conditions de travail et une absence de protection sociale pour les travailleurs (Global Deal 2020).

Le degré d'inclusivité des institutions de dialogue social au plus haut niveau est susceptible d'influencer l'approche adoptée pour lutter contre l'informalité. Dans la lignée de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, le fait que les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives incluent dans leurs rangs des représentants d'organisations représentatives des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle permet d'accroître le soutien et les incitations à leur régularisation²⁷.

Par exemple, au Ghana, l'association des employeurs a attribué un siège de son conseil d'administration à l'association des petites industries et créé un bureau des PME qui sert de point de contact aux petites entreprises. Le congrès des

syndicats a quant à lui encouragé les syndicats affiliés à modifier leurs statuts afin de permettre l'affiliation d'associations existantes de travailleurs informels (OIT 2019). Aux Philippines, l'élaboration du plan 2017-2022 pour le travail et l'emploi, qui s'est appuyé sur des consultations nationales, a non seulement impliqué les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs, mais également des représentants de l'économie informelle, des travailleurs migrants et d'autres groupes, leur offrant ainsi une occasion unique d'influencer les politiques à même de créer un environnement propice aux entreprises durables²⁸.

Il convient également de prendre en considération un éventuel écart de productivité fondé sur le genre. En effet, les entreprises dirigées par des femmes peuvent se trouver confrontées à des obstacles pour accéder à la technologie, à l'investissement étranger et à d'autres conditions commerciales favorables. Le travail de soins non rémunéré des femmes demeure également exclu de la plupart des mesures de la productivité, et ce en dépit du fait que d'autres formes de travail rémunéré puissent être indirectement subventionnées par ce travail non rémunéré (OIT 2022d).

► 2.4.3 Le rôle du dialogue social au plus haut niveau dans la formulation de politiques durables en matière de commerce et d'investissement

Des cadres internationaux existants, à l'instar de certains accords de libre-échange, mettent en avant le rôle du dialogue social au plus haut niveau dans la formulation des politiques nationales concernant les investissements directs étrangers (IDE) et les activités des entreprises multinationales. La Déclaration de principes tripartite de l'OIT concernant les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN) met également l'accent sur les consultations entre les EMN, les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs. Il s'agit ainsi d'aligner les politiques en matière d'IDE et les pratiques commerciales sur les lois, les priorités de développement et les objectifs sociaux du pays hôte. Les États Membres sont encouragés à promouvoir la Déclaration sur les

Le degré d'inclusivité des institutions de dialogue social au plus haut niveau est susceptible d'influencer l'approche adoptée pour lutter contre l'informalité.

²⁷ Bill Salter, «The Role of Social Dialogue in Creating Enabling Business Environments for Sustainable Enterprises», rapport commandé par l'OIT en décembre 2023.

²⁸ Idem.

► Encadré 2.17 L'application des principes de la Déclaration sur les EMN au Sénégal

Au Sénégal, le Haut Conseil du dialogue social (HCDS) est une institution nationale tripartite de dialogue social composée de dix représentants du gouvernement, des employeurs et de leurs organisations, et des syndicats. Il s'agit de la principale institution chargée non seulement de faciliter le dialogue social tripartite aux niveaux national et sectoriel, mais également d'assurer la mise en œuvre de mécanismes appropriés de dialogue social au niveau des branches et des entreprises.

En août 2017, le HCDS a établi une commission tripartite pour promouvoir la Déclaration sur les EMN. En décembre 2017, conformément aux principes de la convention n° 144, le ministère du Travail, le HCDS, la Confédération nationale des employeurs et la Confédération nationale des travailleurs ont chacun désigné un représentant appelé à servir de point focal national de la Déclaration sur les EMN. Depuis leur nomination, ces quatre points focaux nationaux du Sénégal ont utilisé le dialogue social tripartite aux niveaux national et sous-régional pour traduire les principes de la Déclaration sur les EMN en politiques et pratiques concrètes à même de favoriser le développement économique durable au Sénégal et au sein de l'Union économique et monétaire ouest-africaine.

Source: Masocha, à paraître.

EMN au niveau national, notamment par l'entremise de points focaux désignés sur une base tripartite, et ce en vue de faciliter le dialogue et l'institutionnalisation des objectifs de la Déclaration sur les EMN, conformément à la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 (voir encadré 2.17)²⁹.

Plus récemment, les conseils économiques et sociaux ont commencé à se pencher sur des questions économiques plus larges, telles que le commerce et l'investissement (Commission européenne 2019; OIT 2017). Auparavant considérés comme de simples organes consultatifs, ces conseils participent désormais dans certains pays à la formulation des politiques nationales et à l'élaboration de stratégies visant à accélérer la mise en œuvre des politiques adoptées, et notamment de celles liées au devoir de vigilance des entreprises au sein des chaînes d'approvisionnement (Masocha, à paraître). La formulation et la promotion d'objectifs couvrant l'investissement, l'emploi et la formation s'avèrent néanmoins complexes et exigent des mandats clairs pour l'implication des différentes parties prenantes, dont font partie les ministères, les organismes

d'exécution, les partenaires sociaux et les EMN (OCDE 2022). En Afrique du Sud, le NEDLAC a été l'une des premières institutions de dialogue social au plus haut niveau à disposer d'un mandat clair dans ce domaine (voir encadré 2.18).

Dans le même temps, on trouve de plus en plus de références aux partenaires sociaux dans les accords commerciaux eux-mêmes. Dans certains pays, des accords commerciaux ont même favorisé le dialogue social, notamment par l'intermédiaire de divers projets de coopération pour le développement menés par l'OIT (Corley-Coulibaly, Grasselli et Postolachi 2023a). Une étude récente de l'OIT a identifié la proportion d'accords commerciaux régionaux³⁰ prévoyant le recours au dialogue social dans le cadre de leur mise en œuvre et de la coopération y afférente (voir figure 2.6). Il s'agit notamment de groupes consultatifs nationaux avec des représentants des employeurs et des travailleurs, de conseils ministériels transnationaux et autres comités de représentants des gouvernements, de procédures d'implication et de consultation de la société civile au sens large, ainsi que de concertations publiques, à savoir un processus destiné recueillir les doléances auquel participent souvent les partenaires sociaux.

²⁹ Déclaration sur les EMN, annexe II 1) b).

³⁰ L'expression «accords commerciaux régionaux» englobe les accords bilatéraux, plurilatéraux et régionaux.

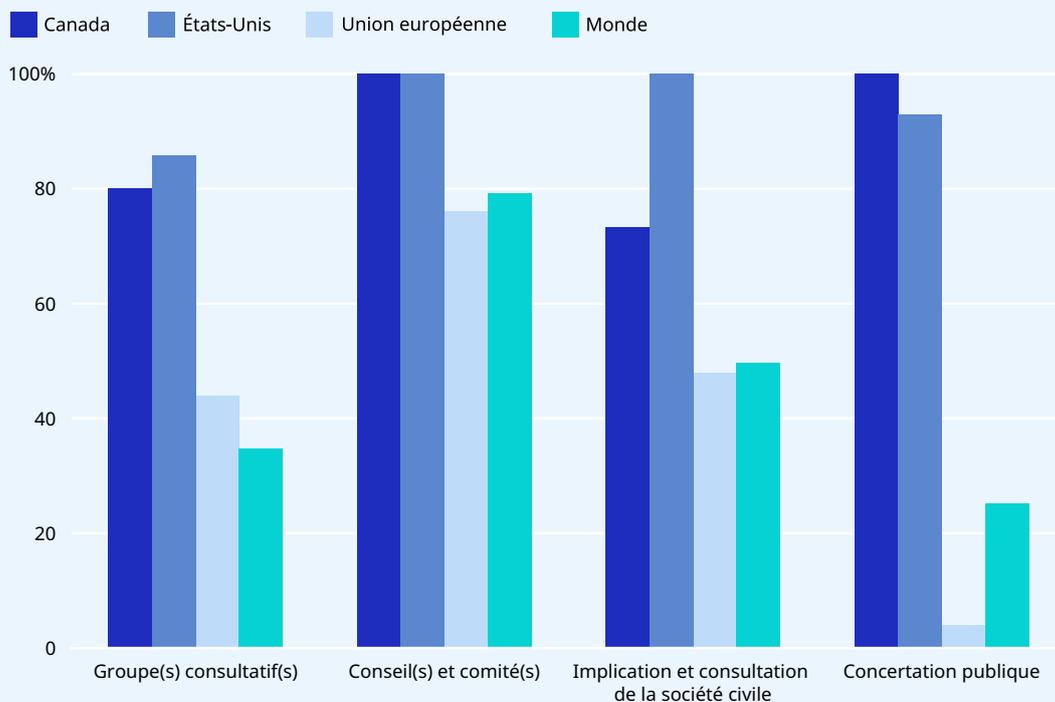
► **Encadré 2.18 L'institutionnalisation des questions liées au commerce et à l'investissement au sein du NEDLAC**

En Afrique du Sud, le NEDLAC a pour but de faciliter la coopération entre le gouvernement, le monde des affaires, le monde du travail et la société civile pour faire face aux problématiques liées à l'économie, au travail et au développement grâce à la résolution conjointe des problèmes et à la négociation. Il procède à l'examen de l'ensemble des projets de loi ayant des incidences sur la situation socio-économique et sur le marché du travail avant qu'ils ne soient soumis au parlement. Le travail technique du NEDLAC est réparti entre quatre chambres: Commerce et industrie; Développement; Marché du travail; Finances et fiscalité.

En février 2023, dans le cadre de la transition vers une économie bas-carbone résiliente au changement climatique, la Chambre du commerce et de l'industrie a débattu des stratégies visant à promouvoir l'Afrique du Sud en tant que destination privilégiée des investissements y afférents. Les différents comités du NEDLAC, tels que le comité technique de liaison sectorielle (TESELICO), examinent les accords commerciaux et affinent la position de l'Afrique du Sud au sein des négociations. Ils apportent ainsi leur contribution à des initiatives telles que l'union douanière d'Afrique australe (Southern African Customs Union) et la communauté de développement de l'Afrique australe (Southern African Development Community), ainsi qu'aux relations commerciales avec l'Union européenne. Le TESELICO aide également à formuler les positions nationales défendues au sein des forums internationaux sur le commerce et procède à des réévaluations périodiques des politiques commerciales.

Source: Masocha, à paraître.

► **Figure 2.6 Proportion d'accords commerciaux régionaux faisant référence aux partenaires sociaux dans les cadres institutionnels, Canada, Union européenne, États-Unis et monde, 1994-2023 (en pourcentage)**



Note: Cette figure couvre les 113 accords commerciaux régionaux incluant des dispositions relatives au travail et qui ont été notifiés à l'OMC jusqu'en avril 2024, ce qui inclut le premier accord commercial doté de dispositions contraignantes en matière de travail, à savoir l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA 1994), qui n'est plus en vigueur.

Source: OIT, Labour Provisions in Trade Agreements Hub.

La majorité des accords commerciaux analysés (94 pour cent à l'échelle mondiale) qui font référence à la création de groupes consultatifs ou au recours à des mécanismes consultatifs existants contiennent également des dispositions pour solliciter l'avis des représentants des employeurs

et des travailleurs. L'intégralité des accords commerciaux du Canada et des États-Unis incluent une telle référence, tout comme la plupart des accords impliquant l'Union européenne (90 pour cent) (Corley-Coulibaly, Grasselli et Postolachi 2023b).

Ce chapitre a montré la complexité de l'élaboration de politiques visant à atteindre les objectifs de travail décent et de développement durable dans quatre domaines interdépendants: plein emploi, droits au travail, politiques et régimes de protection sociale et développement d'entreprises durables. L'atteinte de ces objectifs exige de mettre en œuvre une approche «pangouvernementale» dans un large éventail de domaines stratégiques, avec une coordination élargie avec les autorités gouvernementales et les ministères concernés. Il convient à cette fin d'assurer la cohérence et la stabilité des politiques entre les ministères chargés des questions liées à la croissance économique et ceux qui se concentrent sur les questions sociales. En ce sens, le dialogue social au plus haut niveau peut constituer un intermédiaire proactif permettant de dépasser les cloisonnements traditionnels de l'action publique, de promouvoir une vision à plus long terme et d'ouvrir la voie à une croissance

économique inclusive et durable en se basant sur des données concrètes.

Des exemples issus de pays en développement et de pays développés permettent d'illustrer concrètement de quelle manière le dialogue social au plus haut niveau peut contribuer à un ensemble varié de politiques et les harmoniser avec le Programme de travail décent de l'OIT. Les partenaires sociaux sont les mieux placés pour faire connaître les besoins et les priorités de leurs mandants et pour jouer un rôle de médiateur dans la mise en œuvre sur le terrain des solutions négociées aux niveaux national, interprofessionnel et sectoriel. En dépit de limitations plus larges liées à son existence même et à ses capacités effectives, le dialogue social au plus haut niveau s'avère indispensable à la réalisation des ODD, notamment de l'ODD 8, et à la promotion d'approches à long terme, durables et inclusives du développement économique.

► Références du chapitre 2

- AISS (Association internationale de la sécurité sociale). 2019. *Lignes directrices de l'AISS: bonne gouvernance*. <https://www.issa.int/fr/guidelines/gg>.
- Azzi, Manal. 2022. «Ensemble nous pouvons instaurer une culture de la sécurité et de la santé au travail», *Chronique ONU*, 26 avril 2022. <https://www.un.org/fr/chronique-onu/ensemble-nous-pouvons-instaurer-une-culture-de-la-s%C3%A9curit%C3%A9-et-de-la-sant%C3%A9-au-travail>.
- Belz, Frank Martin, et Julia Katharina Binder. 2017. «Sustainable Entrepreneurship: A Convergent Process Model», *Business Strategy and the Environment*, 26 (1): 1-17. <https://doi.org/10.1002/bse.1887>.
- Bittner, Jan. 2018. *Annual Review of Labour Relations and Social Dialogue: Czech Republic*. Friedrich Ebert Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bratislava/15356.pdf>.
- Bogliaccini, Juan A., et Santiago Carrere. À paraître. «Diálogo Social en el ámbito de la formación de habilidades en America Latina», rapport commandé par l'OIT.
- Brandl, Bernd. 2023. «The Cooperation between Business Organizations, Trade Unions, and the State during the COVID-19 Pandemic: A Comparative Analysis of the Nature of the Tripartite Relationship», *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 62 (2): 145-171. <https://doi.org/10.1111/irel.12300>.
- Bridgford, Jeff. À paraître. «The Role of Social Dialogue in the Governance of Skills and Lifelong Learning Systems and Policies: A Global Mapping of Good Practices and Challenges», rapport commandé par l'OIT.
- Bruton, Henry J. 1998. «A Reconsideration of Import Substitution», *Journal of Economic Literature*, 36 (2): 903-936. <https://www.jstor.org/stable/2565125>.
- Buckley, Graeme J., José Manuel Salazar-Xirinachs et Michael Henriques. 2009. *The Promotion of Sustainable Enterprises*. Genève: BIT.
- Commission européenne. 2019. «Sustainability and Governance: The Role of Social Dialogue», dans *Employment and Social Developments in Europe: Sustainable Growth for All – Choices for the Future of Social Europe*, 206-224. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=21418&langId=en>.
- Corley-Coulibaly, Marva, Gaia Grasselli et Ira Postolachi. 2023a. *Promoting and Enforcing Compliance with Labour Provisions in Trade Agreements: Comparative Analysis of Canada, European Union and United States Approaches and Practices*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/publications/promoting-and-enforcing-compliance-labour-provisions-trade-agreements>.
- , — et —. 2023b. «Implementation of Labour Provisions under Canadian, European Union and United States Trade Agreements», dans *Integrating Trade and Decent Work: Volume 2. The Potential of Trade and Investment Policies to Address Labour Market Issues in Supply Chains*, publ. sous la dir. de Marva Corley-Coulibaly, Franz Christian Ebert et Pelin Sekerler Richiardi, 29-66. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/publications/integrating-trade-and-decent-work-volume-2-potential-trade-and-investment>.
- Cusolito, Anna Paula, et William F. Maloney. 2018. *Productivity Revisited: Shifting Paradigms in Analysis and Policy*. Washington, DC: Banque mondiale. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/578861548876206044/productivity-revisited-shifting-paradigms-in-analysis-and-policy>.
- d'Achon, Éléonore. 2021. *Two Decades of National Employment Policies 2000–2020 – Part I. Employment Policy Design: Lessons from the Past, Policies for the Future*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/publications/two-decades-national-employment-policies-2000-2020>.
- . 2023. *Two Decades of National Employment Policies 2000–2020 – Part II. Towards a New Generation of National Employment Policies (NEPs): What Can We Learn from the Evolution of the Scope and Content of NEPs*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/publications/part-ii-two-decades-national-employment-policies-2000-2020>.
- EU-OSHA (Agence européenne pour la sécurité et la santé du travail). 2022. «Measuring the Quality of Social Dialogue and Collective Bargaining in the Field of Occupational Safety and Health», EU-OSHA Discussion Paper. <https://osha.europa.eu/en/publications/measuring-quality-social-dialogue-and-collective-bargaining-field-occupational-safety-and-health>.

- Eurofound. 2020. «Sweden: Working Life in the COVID-19 Pandemic 2020», Eurofound Working Paper, mai 2022. <https://eurofound.link/ef22048>.
- et Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle). 2020. *European Company Survey 2019: Workplace Practices Unlocking Employee Potential*, European Company Survey 2019 series. Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/european-company-survey-2019-workplace-practices-unlocking-employee-potential>.
- Global Deal (Ensemble pour le travail décent et la croissance inclusive). 2020. *Le dialogue social pour la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/le-dialogue-social-pour-la-transition-de-leconomie-informelle-vers>.
- Gouvernement de l'Afrique du Sud. 2021. «Green Paper on Comprehensive Social Security and Retirement Reform 2021», Département du développement social, 18 août. https://static.pmg.org.za/210818Green_Paper_on_Comprehensive_social_security_and_Retirement_Reform_2021.pdf.
- Grimshaw, Damian, et Susan Hayter. 2020. «Employment Relations and Economic Performance», *Comparative Employment Relations in the Global Economy*, publ. sous la dir. de Carola Frege et John Kelly, 139-168. Londres: Routledge.
- , Aristeia Koukiadaki et Isabel Tavora. 2017. «Social Dialogue and Economic Performance: What Matters for Business – A Review», ILO Conditions of Work and Employment Series No. 89. <https://www.ilo.org/publications/social-dialogue-and-economic-performance-what-matters-business-review>.
- Islam, Rizwanul. 2004. «The Nexus of Economic Growth, Employment and Poverty Reduction: An Empirical Analysis», Discussion Paper No. 14. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/publications/nexus-economic-growth-employment-and-poverty-reduction-empirical-analysis>.
- , et Martina Hengge. 2015. «Renewing the Full Employment Compact: Issues, Evidence and Policy Implications», dans *Labour Markets, Institutions and Inequality*, publ. sous la dir. de Janine Berg, 65-92. Edward Elgar Publishing.
- Katz, Jorge. 2001. *Structural Reforms, Productivity and Technological Change in Latin America*. CEPALC. <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/2aa9f4d2-9add-4bf2-b38c-469670e1ed36>.
- Lansbury, Russell D. 2021. «Workplace Reform: A New Social Contract for Australia», *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59 (4): 541-553. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12287>.
- Lapeyre, Fred. 2008. «Growth, Employment and Poverty Reduction: The ILO Contribution to Alternative Development Thinking», ILO Century Project Working Paper. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1648790>.
- Manzur, Samira, Drusilla K. Brown, Jette Steen Knudsen et Elizabeth Remick. 2017. «After Rana Plaza: From Building Safety to Social Dialogue», SSRN Paper. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2961808>.
- Masocha, Vongai Wendy. À paraître. «The Role of Economic and Social Councils, Social Dialogue Institutions and Similar Institutions in Investment Policies and FDI Attraction». BIT.
- Męcina, Jacek. 2017. *Social Dialogue in Face of Changes on the Labour Market in Poland: From Crisis to Breakthrough*. BIT et Université de Varsovie. <https://www.ilo.org/publications/social-dialogue-face-changes-labour-market-poland-crisis-breakthrough>.
- Mexi, Maria. 2023. *Social Dialogue with and for Youth: Challenges and Opportunities in the Evolving World of Work*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/publications/social-dialogue-and-youth-challenges-and-opportunities-evolving-world-work>.
- Nations Unies. 2021. *Notre programme commun – Rapport du Secrétaire général*. <https://www.un.org/fr/content/common-agenda-report/>.
- . 2023. «Communiqué de presse sur le lancement du processus de révision de la loi fondamentale sur la protection sociale en Angola», 1^{er} juin. <https://angola.un.org/pt/234270-lan%C3%A7amento-do-processo-de-revis%C3%A3o-da-lei-de-bases-de-prote%C3%A7%C3%A3o-social-em-angola>.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2022. *FDI Qualities Policy Toolkit*. Paris: Éditions de l'OCDE. <https://doi.org/10.1787/7ba74100-en>.
- OIT. 2006. *Mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi: stratégies de l'emploi en appui au travail décent, Document de «vision»*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/mise-en-oeuvre-de-lagenda-global-pour-iemploi-strategies-de-iemploi-en>.

- . 2007. «Conclusions concernant la promotion d'entreprises durables», adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 96^e session. [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09738/09738\(2007-96\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09738/09738(2007-96).pdf).
- . 2010. *Des politiques de l'emploi pour la justice sociale et une mondialisation équitable*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 99^e session. <https://www.ilo.org/fr/resource/conference-paper/ilc/99/rapport-vi-des-politiques-de-lemploi-pour-la-justice-sociale-et-une>.
- . 2013. *Dialogue social*, ILC.102/VI. <https://www.ilo.org/fr/resource/conference-paper/ilc/102/le-dialogue-social-0>.
- . 2017. «Multinational Enterprises and Inclusive Development: Harnessing National Social Dialogue Institutions to Address the Governance Gap», document de travail. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/publications/multinational-enterprises-and-inclusive-development-harnessing-national>.
- . 2019. *Organiser les travailleurs de l'économie informelle en syndicats – Guide à l'intention des organisations syndicales*. <https://www.ilo.org/fr/publications/organiser-les-travailleurs-de-leconomie-informelle-en-syndicats-guide-%C3%A0>.
- . 2020a. «National Employment Policies for an Inclusive, Job-Rich Recovery from the COVID-19 Crisis», ILO Policy Brief, septembre 2020. <https://www.ilo.org/publications/national-employment-policies-inclusive-job-rich-recovery-covid-19-crisis>.
- . 2020b. «Le rôle du dialogue social et des partenaires sociaux pour faire face aux répercussions de la COVID-19 sur l'économie informelle», Questions – Réponses, octobre 2020. <https://www.ilo.org/fr/resource/brief/le-r%C3%B4le-du-dialogue-social-et-des-partenaires-sociaux-pour-faire-face-aux>.
- . 2020c. «Le rôle du dialogue social dans la formulation des réponses de protection sociale à la crise du COVID-19», Focus sur la protection sociale, 6 octobre 2020. <https://www.ilo.org/fr/publications/le-role-du-dialogue-social-dans-la-formulation-des-reponses-de-protection>.
- . 2020d. *Comment accroître sa productivité: guide à l'intention des employeurs et des organisations d'employeurs et d'entreprises*. Lima: Bureau régional de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes. <https://www.ilo.org/fr/publications/comment-accro%C3%AEtre-sa-productivit%C3%A9-guide-%C3%A0-l%E2%80%99intention-des-employeurs-et-des>.
- . 2021a. «Towards a Transformative Macroeconomic Policy Framework for Employment Generation in Africa», Background Paper, juin 2021. <https://www.ilo.org/publications/towards-transformative-macroeconomic-policy-framework-employment-generation>.
- . 2021b. *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022: la protection sociale à la croisée des chemins – bâtir un avenir meilleur*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/flagship-reports/rapport-mondial-sur-la-protection-sociale-2020-2022-la-protection-sociale>.
- . 2021c. «Reaching Universal Social Protection. A Review of National Strategies and Policies», ILO Social Protection Spotlight, novembre 2021. <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/Reaching-universal-social-protection-a-review/995369788502676>.
- . 2021d. «Tripartite Sector Skills Bodies», ILO Policy Brief, janvier 2021. <https://www.ilo.org/publications/tripartite-sector-skills-bodies>.
- . 2021e. «Social Dialogue One Year after the Outbreak of the Covid-19 Pandemic: Spotlight on Outcomes», ILO Research Brief, juin 2021. <https://www.ilo.org/publications/social-dialogue-one-year-after-outbreak-covid-19-pandemic-spotlight>.
- . 2021f. *Les inégalités et le monde du travail*, ILC.109/IV(Rev.). Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/resource/conference-paper/ilc/109/les-in%C3%A9galit%C3%A9s-et-le-monde-du-travail>.
- . 2021g. *Rapport mondial sur les salaires 2020-21: salaires et salaire minimum au temps du COVID-19*, Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/flagship-reports/rapport-mondial-sur-les-salaires-2020-21-salaires-et-salaire-minimum-au>.
- . 2022a. Résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, ILC.110/Résolution I. <https://www.ilo.org/fr/resource/ilc/110/r%C3%A9solution-concernant-l%E2%80%99inclusion-d%E2%80%99un-milieu-de-travail-s%C3%BBr-et-salubre>.
- . 2022b. *Renforcer le dialogue social au profit d'une culture de la sécurité et de la santé: les leçons tirées de la crise du COVID-19*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/renforcer-le-dialogue-social-au-profit-d%E2%80%99une-culture-de-la-s%C3%A9curit%C3%A9-et-de>.

- 2022c. *Rapport sur le dialogue social 2022: la négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente*, Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/flagship-reports/rapport-sur-le-dialogue-social-2022-la-n%C3%A9gociation-collective-pour-une>.
 - 2022d. *Promotion d'écosystèmes de productivité propices au travail décent*, GB.346/INS/9. <https://www.ilo.org/fr/resource/gb/346/promotion-d%E2%80%99%C3%A9cosyst%C3%A8mes-de-productiv%C3%A9-propices-au-travail-d%C3%A9cent>.
 - 2022e. *Productivity and Decent Work: A Workers' Manual*. <https://www.ilo.org/publications/productivity-and-decent-work-workers-manual>.
 - 2023a. *Global Employment Policy Review 2023: Macroeconomic Policies for Recovery and Structural Transformation*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/publications/major-publications/global-employment-policy-review-2023-macroeconomic-policies-recovery-and>.
 - 2023b. *Public Employment Services and Active Labour Market Policies for Transitions: Global Report Part I. Response to Mega Trends and Crises*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/publications/public-employment-services-and-active-labour-market-policies-transitions>.
 - 2024a. *Suite donnée à la décision d'établir un rapport sur les modalités applicables au Groupe de travail sur le nouveau contrat social pour Notre programme commun*, GB.350/INS/6. <https://www.ilo.org/fr/resource/conference-paper/gb/350/suite-donn%C3%A9e-%C3%A0-la-d%C3%A9cision-d%E2%80%99%C3%A9tablir-un-rapport-sur-les-modalit%C3%A9s>.
 - 2024b. *World Social Protection Report 2024–26: Universal Social Protection for Climate Action and a Just Transition*. Genève: BIT [version française à paraître]. <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-social-protection-report-2024-26-universal-social-protection-climate>.
 - À paraître a. *The Role of Social Protection in Fostering Economic Growth: National Microsimulations*.
 - À paraître b. *Trends and Enablers for Social Dialogue in Social Protection Policymaking and Governance: A Review of 60 Country Experiences, with 16 in-Depth Case Studies*.
 - et AICESIS (Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires). 2018. *Le dialogue social et l'avenir du travail*, Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/resource/news/le-dialogue-social-et-lavenir-du-travail>.
- Papadakis, Konstantinos, et Romane Cauqui. 2023. «Social Dialogue and the Sustainable Development Goals: An Essential Synergy for Human-Centred Development and Recovery», ILO Policy Brief, février 2023. <https://www.ilo.org/publications/social-dialogue-and-sustainable-development-goals-essential-synergy-human>.
- Parisotto, Aurelio, et Nikhil Ray. 2017. «Rethinking Macroeconomic Policies for Full Employment and Inclusive Growth: Some Elements», Employment Working Paper No. 238. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/publications/rethinking-macroeconomic-policies-full-employment-and-inclusive-growth-some>.
- Razavi, Shahra, Christina Behrendt, Valeria Nesterenko, Ian Orton, Celine Peyron Bista, Alvaro Ramos Chaves, Helmut Schwarzer, Maya Stern-Plaza et Veronika Wodsak. 2022. «Building Universal Social Protection Systems for All: What Role for Targeting?», *Global Social Policy*, 22 (3): 449-463. <https://doi.org/10.1177/14680181221121449>.
- Tavora, Isabel, et Jill Rubery. 2021. «The Covid-19 Crisis and Gender Equality: Risks and Opportunities», dans *Social Policy in the European Union: State of Play 2020*, publ. sous la dir. de Bart Vanhercke, Slavina Spasova et Boris Fronteddu, 71-96. ETUI/OSE.
- UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture) et OIT. 2018. *Taking a Whole of Government Approach to Skills Development*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265549>.
- UOCRA (Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina). 2021. *Protocolo de recomendaciones prácticas Covid-19 industria de la construcción*. <https://www.uocra.org/pdf/ProtocoloUOCRA-CACCovid-19Version8.0.pdf>.
- Weishaupt, J. Timo, Henning Jørgensen et Alexander Nunn. 2023. «Activation in Public Employment Services in Europe», dans *Work and the Social Safety Net: Labor Activation in Europe and the United States*, publ. sous la dir. de Douglas J. Besharov et Douglas M. Call, 204-241. Oxford: Oxford University Press.
- Yellen, Janet L. 2016. «Macroeconomic Research after the Crisis», discours prononcé lors de la 60th Annual Economic Conference, Boston, Massachusetts, 14 octobre. <https://www.federalreserve.gov/newsevents/speech/yellen20161014a.htm>.

3

Chapitre

Le dialogue social au plus haut niveau pour une répartition équitable des revenus



Des recherches récentes ont souligné les effets délétères de niveaux élevés d'inégalités sur la croissance économique et sa pérennité. Les inégalités accroissent le risque de dégradation de l'environnement, entravent les efforts de réduction de la pauvreté, diminuent la cohésion et la mobilité sociales, et augmentent le risque de troubles sociaux et d'instabilité politique (OIT 2021a). Au vu de ces problématiques, la réduction des inégalités est donc devenue un objectif central du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019a) insiste encore davantage sur le rôle central du travail décent et du développement durable pour s'attaquer aux inégalités de revenus et à la pauvreté. Elle exhorte les États Membres de l'OIT à s'appuyer sur le tripartisme et le dialogue social pour développer une « approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain » (*ibid.*).

Ce chapitre se concentrera sur les inégalités en matière de revenus du travail, et en particulier sur les inégalités salariales. Il s'agira de montrer à quel point le dialogue social au plus haut niveau s'est avéré efficace pour promouvoir des cadres d'action publique inclusifs donnant la priorité à l'égalité des revenus et au développement économique durable.

Seront ici mises en lumière les deux principales formes de dialogue social au plus haut niveau pour lutter contre les inégalités élevées en matière de revenus du travail. En premier lieu, une fixation du salaire minimum impliquant les organisations d'employeurs et de travailleurs peut s'avérer très efficace pour lutter contre les bas salaires et promouvoir la productivité et le plein emploi tout en préservant la justice sociale. En deuxième lieu, la négociation collective sectorielle peut quant à elle protéger les travailleurs au revenu faible à moyen en favorisant l'égalité salariale et en alignant les salaires réels sur la croissance de la productivité, en particulier lorsque les négociations interagissent efficacement avec les politiques du salaire minimum. Ensemble, ces formes de dialogue social au plus haut niveau peuvent jouer un rôle essentiel pour aborder les deux problématiques majeures à même d'aggraver les inégalités en matière de revenus du travail, à savoir la crise du coût de la vie et les écarts de rémunération discriminatoires entre femmes et hommes.



Le présent chapitre se penchera donc sur les inégalités en matière de revenus du travail (voir encadré 3.1) et sur la manière dont les partenaires sociaux peuvent contribuer à les réduire par l'intermédiaire de différentes formes de dialogue social au plus haut niveau. Les inégalités en matière de revenus du travail, mesurées à partir de données sur le revenu des ménages, constituent une forme d'«inégalité verticale» et se trouvent au cœur des débats stratégiques en ce qu'elles permettent une évaluation de la pauvreté et de l'extrême richesse. Ces inégalités des revenus du travail sous-tendent et relient également de nombreuses formes d'«inégalité horizontale», telles que les inégalités entre les genres et les disparités existantes entre les différents groupes de la société. Par ailleurs, les

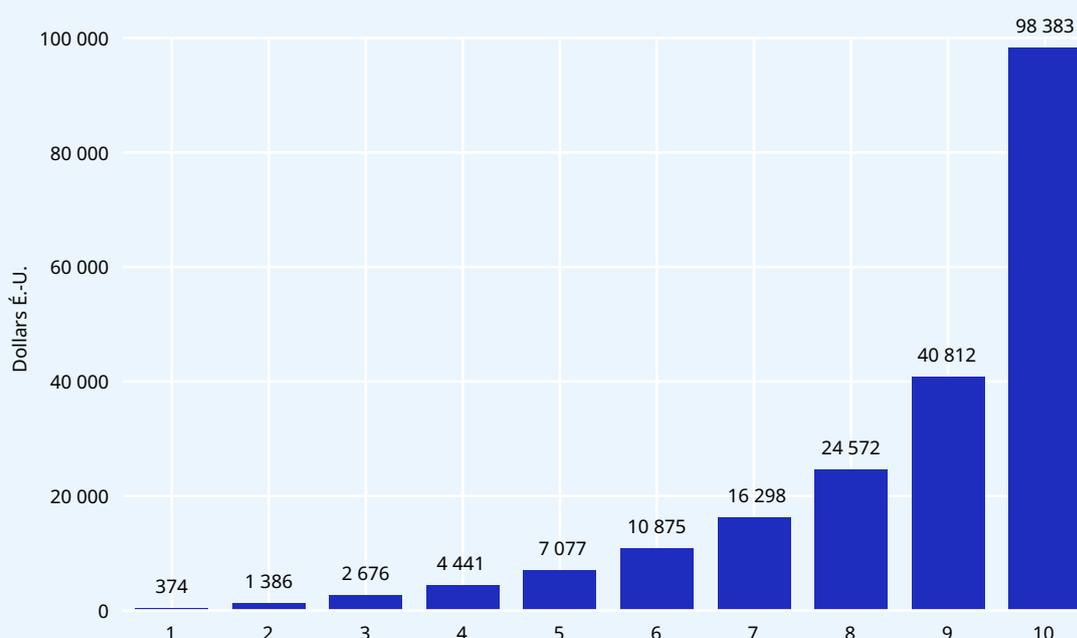
inégalités se recoupent souvent et se renforcent mutuellement, les individus se retrouvant ainsi simultanément confrontés à de multiples formes d'inégalités¹.

Les inégalités se recoupent souvent et se renforcent mutuellement, les individus se retrouvant ainsi simultanément confrontés à de multiples formes d'inégalités.

► Encadré 3.1 Une mesure mondiale des inégalités de revenus

Les inégalités en matière de revenus du travail constituent un énorme défi. La figure E3.1.1 montre que le revenu annuel d'un travailleur appartenant à la catégorie des 10 pour cent les plus pauvres s'élève à 374,00 dollars des États-Unis, tandis que celui d'un travailleur appartenant à la catégorie des 10 pour cent les plus riches est de 98 383,00 dollars. En matière de revenus du travail, cela signifie que les 10 pour cent les plus pauvres gagnent à peine 0,4 pour cent de ce que perçoivent les 10 pour cent les plus riches. En dépit d'une légère amélioration au cours de ces dernières années, la part des revenus du travail détenue par les 10 pour cent les mieux lotis au niveau mondial s'élevait à 45,6 pour cent en 2020, tandis que la moitié la moins favorisée de la population active mondiale n'en percevait que 8,9 pour cent.

► **Figure E3.1.1 Revenus annuels du travail par décile, 2020** (en dollars É.-U., à parité de pouvoir d'achat)



Note: Pour de plus amples informations sur les statistiques relatives aux revenus du travail et aux inégalités, voir <https://ilostat.ilo.org/fr/topics/labour-income/>.

Source: Estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022; ILOSTAT.

¹ Pour un examen complet des diverses formes d'inégalités, y compris dans le monde du travail, voir OIT (2021a, 2024a).

Ce chapitre mettra donc en avant le rôle essentiel de deux formes spécifiques de dialogue social au plus haut niveau – la fixation du salaire minimum et la négociation collective sectorielle – dans la réduction des inégalités en matière de revenus du travail. Les institutions de fixation des salaires sont non seulement capables de réduire les inégalités salariales, mais également, et peut-être de manière plus significative, de contribuer à l'alignement des salaires réels sur la croissance de la productivité grâce à des augmentations salariales généralisées calculées en fonction des chiffres de l'inflation et de la production. D'une manière générale et comme on le verra dans ce chapitre, cela peut participer, au niveau mondial, à l'augmentation de la part des revenus du travail (soit la part du PIB allouée à la rémunération du travail), concourant ainsi de manière significative au rétablissement d'un sentiment d'équité chez les travailleurs concernant la distribution des revenus.

Ce chapitre examinera également de quelle manière ces deux formes de dialogue social au plus haut niveau ont pu contribuer à faire face à la crise du coût de la vie et à lutter contre la discrimination salariale fondée sur le genre. Les données disponibles suggèrent que la combinaison de ces deux formes de dialogue social au plus haut niveau s'est avérée efficace pour répondre aux fortes inégalités de revenus du travail dans les économies avancées et en développement (OIT 2021a, 2022a). À l'inverse, les pays où il n'existe pas de dialogue social efficace au plus haut niveau se retrouvent moins bien équipés pour établir et pérenniser les mécanismes institutionnels nécessaires à une répartition équitable des revenus du travail.

À l'instar d'autres objectifs stratégiques marqués par l'urgence, tels que le travail décent (voir chapitre 2) et la mise en œuvre de transitions justes (voir chapitre 4), la conception et l'application de politiques visant à remédier aux inégalités en matière de revenus du travail n'ont rien d'aisé. Il s'avère à cette fin nécessaire de réaliser des investissements dans des mécanismes institutionnels capables de faire converger des intérêts divergents, de partager des données fiables, d'établir des relations de collaboration et de trouver des solutions créatives à des problèmes complexes (voir chapitre 1). Ce chapitre montrera enfin que les institutions de dialogue social au plus haut niveau sont en mesure de proposer une feuille de route inclusive et à long terme pour s'attaquer aux principaux facteurs des fortes inégalités actuelles en matière de revenus du travail.

3.1

Promouvoir des salaires minima adéquats grâce au dialogue social au plus haut niveau

Au cours de ces dernières années, un regain d'intérêt s'est manifesté à l'échelle mondiale pour des politiques de salaire minimum en mesure de mieux répartir les revenus du travail, de protéger les travailleurs contre les bas salaires², de réduire les inégalités salariales et de promouvoir activement un développement économique durable (OIT 2021b; OCDE 2022a). Cela reflète un consensus croissant au sein de la recherche pour dire que les salaires minima devraient être fixés à un niveau adéquat afin d'éviter des répercussions négatives sur l'emploi tout en augmentant les revenus des travailleurs faiblement rémunérés (Dube 2019; Hijzen, Montenegro et Pessoa 2023).

Les institutions de dialogue social au plus haut niveau sont en mesure de proposer une feuille de route inclusive et à long terme pour s'attaquer aux principaux facteurs des fortes inégalités actuelles en matière de revenus du travail.

² On entend par «travailleur à bas salaire» ou «faiblement rémunéré» un travailleur dont le salaire horaire est inférieur de plus de 50 pour cent au salaire horaire médian du pays concerné (voir OIT 2024b).

Cette nécessité d'un salaire minimum suffisant pour protéger les travailleurs s'avère encore plus criante en l'absence de négociations collectives efficaces (OCDE 2022a). En ce qu'ils permettent d'augmenter les revenus des travailleurs faiblement rémunérés, les salaires minima réduisent les inégalités de salaire et de revenu, ainsi que l'écart salarial entre femmes et hommes (OIT 2021b; Rubery et Grimshaw 2011).

Les effets redistributifs et propices à l'égalité des salaires minima ne sont toutefois pas automatiques. L'implication proactive et nécessaire des partenaires sociaux au plus haut niveau dans de tels processus, comme l'exige la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, revêt donc une importance fondamentale. Les partenaires sociaux remplissent à cet égard un large éventail de fonctions, telles que la défense des modifications à apporter aux réglementations en matière de salaire minimum, la détermination des niveaux de salaire acceptables et l'engagement dans diverses formes de dialogue, que ce soit des consultations et autres négociations formelles avec les gouvernements en qualité de membres

Plus de 90 pour cent des États Membres de l'OIT disposent d'un salaire minimum – soulignant son importance en tant que mécanisme de promotion de la justice sociale.

des organes de fixation des salaires minima ou encore des négociations collectives spécifiques visant à établir le salaire minimum d'un secteur économique donné. Il est important de bien comprendre la diversité et l'impact des approches de dialogue social au plus haut niveau en œuvre dans les différents pays si l'on veut potentialiser les effets des salaires minima en matière d'égalité.

► Encadré 3.2 Bref historique et définition du salaire minimum à l'OIT

Depuis sa création en 1919, l'OIT a toujours accordé une place centrale aux politiques salariales. Partant du principe selon lequel «une paix universelle et durable ne peut être établie que sur la base de la justice sociale», la Constitution de l'OIT appelle dans son préambule à une amélioration urgente des conditions de travail, et notamment à «la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables».

La Déclaration de Philadelphie fait également référence à l'importance d'un «salaire minimum vital pour tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection». Tout cela a été réitéré plus récemment dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (OIT 2008) et dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (OIT 2019a), qui soulignent l'importance de renforcer les institutions du travail et de protéger les travailleurs grâce, entre autres, à la mise en œuvre d'un «salaire minimum adéquat, légal ou négocié».

Même si la convention n° 131 n'en donne pas de définition précise, le salaire minimum peut être entendu comme «le montant minimum de la rémunération qu'un employeur est tenu de verser à ses salariés pour les prestations qu'ils ont effectuées au cours d'une période donnée, sans que ce montant puisse être abaissé par voie de convention collective ou de contrat individuel» (OIT 2014, p. 36). Est ici rappelé le caractère contraignant des salaires minima, indépendamment de la méthode utilisée pour les fixer.

Le salaire minimum peut être légal ou négocié, c'est-à-dire qu'il peut être fixé par une autorité compétente – telle qu'une commission ou un conseil des salaires, ou un tribunal du travail – ou par une convention collective juridiquement contraignante négociée entre les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les pays dont les salaires planchers ne s'appliquent qu'à la fonction publique ou au secteur public ne sont pas considérés comme disposant d'un salaire minimum. Les salaires des fonctionnaires sont généralement déterminés par des barèmes de rémunération établis par le droit administratif ou par des accords les plus souvent indépendants de la législation sur le salaire minimum.

Source: OIT, 2021b.

Cette section offre un panorama des différents systèmes de salaire minimum en vigueur dans le monde, décrit leur potentiel redistributif et examine les différences entre pays en matière d'engagement des partenaires sociaux dans les processus y afférents. On trouvera dans l'encadré 3.2 un bref historique des préoccupations de longue date de l'OIT concernant les politiques relatives au salaire minimum.

► 3.1.1 Respect et couverture du salaire minimum

L'importance du salaire minimum en tant que mécanisme de promotion de la justice sociale est soulignée par le fait que 90 pour cent des États Membres de l'OIT disposent d'un système de salaire minimum (voir figure 3.1). Parmi ces systèmes, 93 pour cent sont basés sur un salaire minimum légal, c'est-à-dire déterminé par les gouvernements, la plupart du temps avec l'implication, à des degrés divers, des partenaires sociaux. Une part bien moins importante de pays (7 pour cent) ont des salaires minima négociés par les partenaires sociaux, c'est-à-dire fixés uniquement ou principalement au moyen de conventions collectives. Dans de nombreux pays, ces deux systèmes peuvent cohabiter, de telle sorte que le salaire minimum légal sert alors de base à un ensemble de salaires minima plus élevés convenus collectivement dans des secteurs ou des entreprises spécifiques (OIT 2021b).

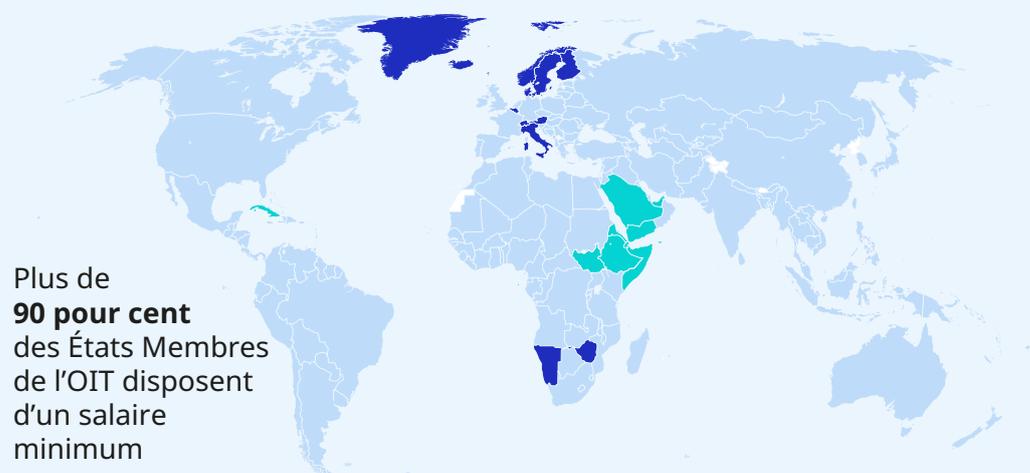
En dépit de cette généralisation des salaires minima à l'échelle internationale, on ne peut pas dire que tous les systèmes soient efficaces pour offrir une protection adéquate à l'ensemble des travailleurs. Des problèmes persistants, tels que le non-respect des règles établies et d'autres lacunes juridiques, continuent de compromettre le potentiel de ces systèmes à lutter contre les inégalités en matière de revenus du travail. En outre, de nombreux pays ne parviennent pas à ajuster régulièrement le niveau du salaire minimum, provoquant ainsi une érosion du pouvoir d'achat des travailleurs et, au final, un affaiblissement de l'efficacité des institutions chargées du salaire minimum.

À l'échelle mondiale, l'OIT estime que 266 millions de salariés, soit environ 15 pour cent de l'ensemble des salariés dans le monde, gagnent moins que le salaire minimum prescrit par leurs pays respectifs (OIT 2021b), avec de grandes disparités entre les régions (voir figure 3.2).

Le non-respect des dispositions afférentes au salaire minimum est particulièrement répandu au sein de l'économie informelle, qui emploie 2 milliards de personnes dans le monde, soit 57,8 pour cent des personnes âgées de 15 ans et plus ayant un emploi, selon des proportions pouvant varier considérablement d'une région à l'autre (voir figure 3.3). La persistance du travail informel, en particulier dans les pays à faible revenu, compromet considérablement la capacité des administrations du travail à faire respecter les salaires

► Figure 3.1 Répartition des systèmes de salaire minimum à travers le monde, 2024

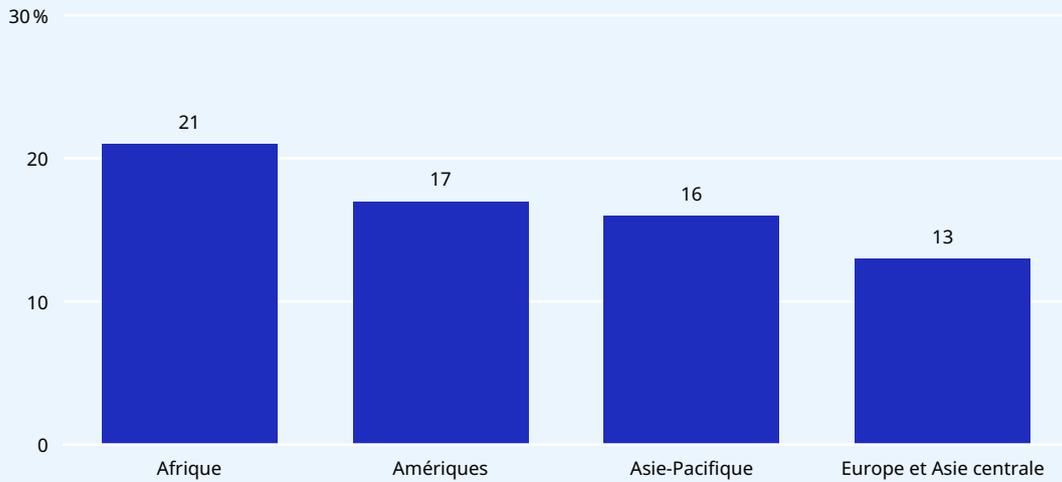
■ Salaire minimum légal ■ Salaire minimum négocié (négociation collective) ■ Pas de salaire minimum



Le nouveau salaire minimum légal de la Namibie entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025. Les frontières indiquées n'impliquent en rien leur approbation ou leur acceptation par l'OIT. Voir l'intégralité de la clause de déni de responsabilité: ilo.org/fr/deni-de-responsabilite.

Source: Base de données sur le salaire minimum de l'OIT.

► **Figure 3.2 Proportion de salariés gagnant moins que le salaire horaire minimum, par région, 2019 (en pourcentage)**



Note: Les estimations mondiales de l'OIT incluent des résultats pour les États arabes, où environ 1 million de salariés percevraient moins que le salaire minimum. Ces estimations ne sont toutefois pas présentées ici, les données existantes étant insuffisantes pour produire des estimations fiables.

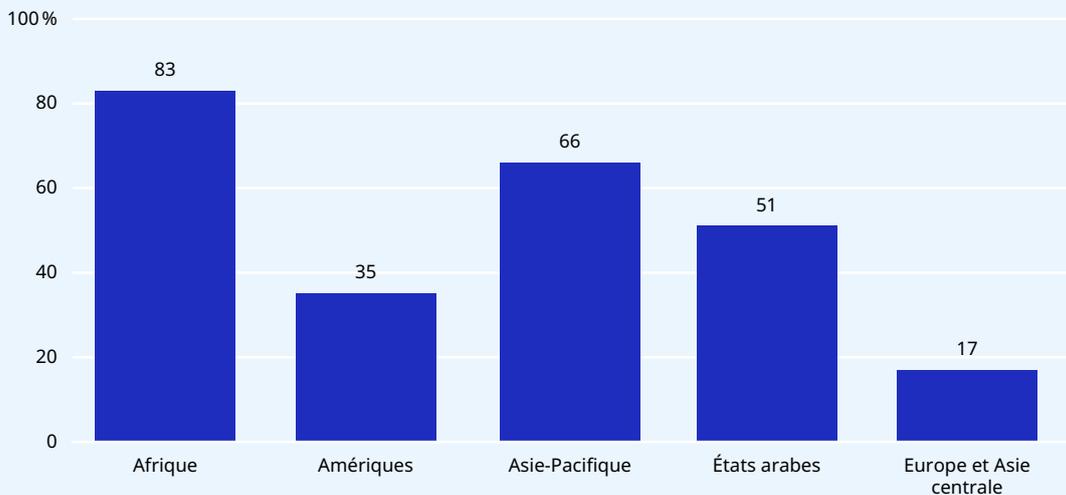
Source: OIT 2021b.

minima et, par conséquent, la capacité même des systèmes de salaire minimum à réduire les inégalités en matière de revenus du travail (OIT 2021b).

De nombreux systèmes de salaire minimum ne protègent pas suffisamment les principaux groupes de travailleurs nécessitant une telle protection. On estime que 18 pour cent des pays disposant d'un salaire minimum légal en excluent

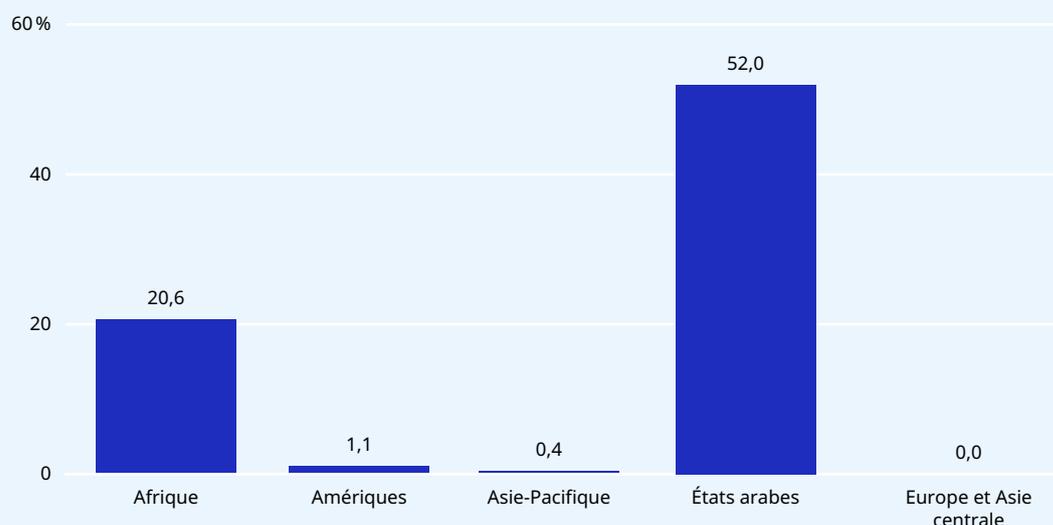
les travailleurs agricoles ou domestiques, voire les deux. Enfin, environ 3,1 pour cent des salariés du monde, soit près de 57 millions de personnes, vivent dans des pays ne disposant pas de système de salaire minimum. Les régions où la proportion de salariés non protégés par un salaire minimum est la plus élevée sont les États arabes et l'Afrique (voir figure 3.4).

► **Figure 3.3 Proportion de travailleurs occupant un emploi informel, par région, 2024 (en pourcentage)**



Source: Estimations modélisées de l'OIT, ILOSTAT.

► **Figure 3.4 Proportion de salariés dont le pays ne dispose pas de système de salaire minimum, par région, 2020 (en pourcentage)**



Source: OIT 2021b.

D'une manière générale, le potentiel redistributif des salaires minima dépend de l'implication proactive des partenaires sociaux à cet égard. Il existe en effet quatre caractéristiques clés de la conception et de la mise en œuvre des systèmes de salaire minimum qui peuvent contribuer à améliorer l'équité salariale et pour lesquelles le dialogue social au plus haut niveau s'avère essentiel. En premier lieu, le salaire minimum doit jouir d'une ample couverture juridique et bénéficier aux personnes dont le besoin de protection est le plus important, à l'instar des travailleuses et travailleurs domestiques. Dans un deuxième temps, il doit être largement respecté par les employeurs. Compte tenu de l'ampleur du non-respect du salaire minimum dans les pays où les taux d'informalité sont élevés et où les institutions chargées de l'application de la loi sont fragiles, il convient de prendre des initiatives complémentaires visant à encourager la transition vers l'économie formelle si l'on souhaite garantir que les salaires minima ont des effets positifs en matière d'égalité. En troisième lieu, le salaire minimum doit être fixé à

un niveau adéquat (voir encadré 3.3). Enfin, l'effet redistributif recherché est fortement influencé par le nombre de bénéficiaires des salaires minima et leurs caractéristiques, par les politiques fiscales et par l'accès des personnes vivant dans des ménages à faible revenu à des prestations sociales complémentaires (Grimshaw et Rubery 2013).

Le dialogue social au plus haut niveau est également essentiel à l'opérationnalisation des salaires vitaux. En mars 2024, le Conseil d'administration du BIT a approuvé les conclusions de la Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, qui s'est tenue en février 2024 (OIT 2024b). Ces conclusions identifient les critères essentiels de la notion de salaire vital et les principes fondamentaux de son estimation (voir encadré 3.4). Elles stipulent par ailleurs que les estimations du salaire vital «peuvent alimenter et éclairer un dialogue social fondé sur des données factuelles pour la fixation des salaires» (OIT 2024b, paragr. 8).

► Encadré 3.3 Une approche équilibrée de la fixation d'un salaire minimum adéquat

La détermination du niveau approprié des salaires minima représente l'un des aspects les plus complexes des politiques salariales. S'ils sont fixés à un niveau trop bas, ils n'offriront qu'une protection incomplète contre l'insuffisance des revenus et la pauvreté au travail. S'ils sont trop élevés, cela peut nuire à leur application et entraîner des répercussions potentiellement négatives sur l'emploi (OIT 2016).

L'article 3 de la convention n° 131 appelle à adopter une approche équilibrée en matière de fixation et d'ajustement des salaires minima:

Les éléments à prendre en considération pour déterminer le niveau des salaires minima devront, autant qu'il sera possible et approprié, compte tenu de la pratique et des conditions nationales, comprendre:

- a) les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux;
- b) les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi.

► Encadré 3.4 Conclusions de l'OIT sur les salaires vitaux

Ces conclusions soulignent que les salaires décents sont essentiels au développement économique et social, à la réduction de la pauvreté et des inégalités, à la garantie d'une vie décente et digne, et au progrès de la justice sociale. Le paragraphe 5 désigne la notion de salaire vital comme étant:

- le niveau de salaire qui est nécessaire pour assurer aux travailleurs et à leur famille un niveau de vie décent compte tenu de la situation du pays, et qui est calculé sur la base du travail effectué pendant les heures normales de travail;
- calculé conformément aux principes de l'OIT relatifs à l'estimation du salaire vital;
- à atteindre au moyen d'un processus de fixation des salaires conforme aux principes de l'OIT relatifs à la fixation des salaires.

Les conclusions énoncent également les principes à suivre pour estimer le salaire vital, et notamment:

- l'utilisation de données et de statistiques solides dans le cadre d'une approche fondée sur des données factuelles;
- la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs;
- la transparence;
- l'accessibilité publique;
- la clarté en matière d'inclusion ou non des cotisations de sécurité sociale et autres;
- des ajustements réguliers;
- la prise en compte de l'égalité des genres, de la non-discrimination et des réalités socio-économique et culturelles locales.

L'opérationnalisation du principe du salaire vital dans le cadre du processus global de fixation des salaires devrait reposer sur des données factuelles et s'aligner sur les principes fondamentaux de l'OIT. Cela implique de renforcer le dialogue social et la négociation collective, de donner un pouvoir accru aux institutions chargées de la fixation des salaires, de promouvoir une progression graduelle des salaires minima vers les salaires vitaux, et d'en garantir une appropriation nationale et/ou locale.

► Encadré 3.4 (suite)

Le paragraphe 13 a) stipule quant à lui que «les besoins des travailleurs et de leur famille et les facteurs économiques sont les deux piliers des processus de fixation des salaires». Par ailleurs, les stratégies durables visant à promouvoir les salaires vitaux doivent dépasser le cadre des seuls mécanismes de fixation des salaires, inclure la croissance économique durable et les transformations structurelles, et faire en sorte que l'accroissement de la productivité se traduise par une augmentation des salaires, ce qui n'est possible que si l'on peut compter sur des institutions du marché du travail et un dialogue social solides et efficaces.

Source: OIT 2024b.

► 3.1.2 Le rôle des partenaires sociaux dans la fixation des salaires minima légaux

Les principes et les acteurs du dialogue social au plus haut niveau (voir chapitre 1) jouent un rôle essentiel pour établir et pérenniser des systèmes de salaire minimum appropriés à même d'entraîner des répercussions positives en matière d'égalité salariale. Les normes internationales du travail imposent aux gouvernements de veiller à ce que les partenaires sociaux soient pleinement consultés et, dans la mesure du possible, directement associés sur un pied d'égalité aux décisions relatives à l'établissement, à l'opérationnalisation et à l'ajustement des salaires minima (voir encadré 3.5).

Le principes et les acteurs du dialogue social au plus haut niveau jouent un rôle essentiel pour établir et pérenniser des systèmes de salaire minimum appropriés.

► Encadré 3.5 La logique sous-jacente aux consultations sur les salaires minima

Le principe de la pleine consultation des partenaires sociaux se trouve au cœur de la convention n° 131, dont l'article 4 dispose que:

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra instituer et maintenir des méthodes adaptées aux conditions et aux besoins du pays, permettant de fixer et d'ajuster de temps à autre les salaires minima payables aux groupes de salariés protégés en vertu de l'article 1 ci-dessus.
2. Des dispositions seront prises pour consulter pleinement les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des employeurs et des travailleurs intéressés, au sujet de l'établissement et de l'application des méthodes visées ci-dessus, ou des modifications qui y seraient apportées.
3. Dans les cas appropriés, compte tenu de la nature des méthodes de fixation des salaires minima existantes, des dispositions seront également prises pour permettre que participent directement à leur application:
 - a) des représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées ou, en l'absence de telles organisations, des représentants des employeurs et des travailleurs intéressés, cette participation devant s'effectuer sur un pied d'égalité;
 - b) des personnes dont la compétence pour représenter les intérêts généraux du pays est reconnue et qui auront été nommées après que des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés auront été pleinement consultées là où de telles organisations existent et où pareille consultation est conforme à la législation ou à la pratique nationales.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient être en mesure de désigner directement ou de proposer des représentants sur la base de critères transparents et prédéterminés, conformément à la convention n° 131. En outre, les consultations y afférentes ne devraient pas être considérées comme une simple formalité, en ce qu'elles ne seront efficaces que si elles sont menées de manière transparente et préalable à la prise de décision des gouvernements.

Plus généralement, étant entendu qu'il tire parti de la compréhension approfondie qu'ont les partenaires sociaux des dynamiques du marché du travail, le dialogue social relatif à la fixation des

salaires minima améliore la qualité et la légitimité des procédures utilisées et des réponses apportées. Pour potentialiser les avantages du dialogue social fondé sur des données factuelles, il est essentiel de fournir en temps utile aux partenaires sociaux des données et des analyses fiables à même de faciliter des prises de décisions éclairées. Les connaissances dont disposent les partenaires sociaux en matière de besoins des travailleurs et de capacité des entreprises à payer des salaires plus élevés contribuent à la mise en œuvre et au respect des règles établies, renforçant ainsi la légitimité des décisions prises et l'engagement en faveur de leur mise en œuvre (Guardiancich et Artale 2018; OIT 2014)³.

► Encadré 3.6 Le premier salaire minimum national à Chypre

En août 2022, à la suite de négociations approfondies avec les partenaires sociaux, le gouvernement chypriote a introduit par décret le premier salaire minimum national (règlement n° 350/2022)¹. Cette évolution novatrice s'est produite dans un contexte de décentralisation de la négociation collective au niveau sectoriel vers le niveau de l'entreprise, selon une tendance qui s'était accélérée à la suite de la crise financière mondiale.

En vertu de la loi de 1941 sur le salaire minimum, le gouvernement était habilité à fixer un salaire horaire ou mensuel minimum pour certaines professions faiblement rémunérées. Ces salaires planchers juridiquement contraignants, traditionnellement fixés par le gouvernement sur une base annuelle et en consultation avec les partenaires sociaux, existaient pour 9 professions, dont les employés de commerce et les aides-soignants, et pour 13 autres professions du secteur hôtelier. Dans la lignée des revendications syndicales appelant à des mesures juridiques de protection des travailleurs contre des rémunérations excessivement faibles, la création d'un salaire minimum légal au niveau national est devenue centrale dans le débat politique et a été inscrite à l'ordre du jour du gouvernement (Perdikis 2023).

Conformément au décret sur le salaire minimum, le salaire minimum national est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2023. Le décret en question a également établi une commission d'ajustement du salaire minimum composée de trois représentants des travailleurs, de trois représentants des employeurs et de trois experts indépendants. Il énonce en outre différents critères pour déterminer le salaire plancher: développement économique, tendances en matière de productivité et d'emploi, évolution et répartition générales des salaires, considérations relatives au coût de la vie et incidence des augmentations salariales sur les niveaux d'emploi et autres indicateurs. La législation exclut les travailleuses et les travailleurs domestiques et agricoles, les gens de mer, les apprentis, les stagiaires et tous ceux qui sont couverts par des conventions collectives multiemployeurs dans le secteur hôtelier (Eurofound 2024).

Le salaire minimum brut mensuel, initialement fixé à 924 euros à compter du 1^{er} janvier 2023 pour les salariés à plein temps justifiant de six mois d'ancienneté chez le même employeur, a été porté à 1 000 euros au 1^{er} janvier 2024 (règlement n° 402/2023). En dépit du consensus au sein de la commission d'ajustement quant à l'ampleur de l'augmentation, c'est le gouvernement qui a eu le dernier mot pour en fixer le montant précis. Selon le gouvernement, la dernière augmentation a profité à plus de 25 000 travailleurs, principalement dans le secteur du commerce de détail (Kouroushi et Marathovouniotis 2024).

¹ Décret sur le salaire minimum (règlements n°s 350/2022 et 402/2023).

³ Dans le cadre de la convention n° 131, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a souligné à maintes reprises l'importance du principe de pleine consultation et participation, sur un pied d'égalité, des partenaires sociaux à l'établissement et au fonctionnement des systèmes de salaire minimum. Pour des rapports récents, voir les observations de la CEACR concernant l'application de la convention n° 131 par l'État plurinational de Bolivie (2023), l'Équateur (2022) et le Kirghizistan (2022).

Les données disponibles montrent que, au cours de ces dernières années, l'implication des partenaires sociaux a contribué à améliorer la conception et l'utilisation des salaires minima en tant qu'instrument stratégique de lutte contre la pauvreté et les inégalités de revenus, y compris dans un contexte de forte inflation (OIT 2021b). Depuis 2010, de nouveaux systèmes nationaux de salaire minimum ont été établis dans des pays tels que l'Afrique du Sud, l'Allemagne, Cabo Verde, Chypre (voir encadré 3.6), l'Égypte, le Guyana, la Malaisie, le Qatar et le Suriname. En 2022, l'Union européenne (UE) a quant à elle adopté une nouvelle directive visant à promouvoir dans ses États membres des salaires minima adéquats dans le cadre d'un dialogue social proactif (voir encadré 3.7).

Diverses méthodes sont employées à l'échelle mondiale pour fixer et actualiser les salaires minima, ce qui reflète un large éventail de traditions, de contextes et de relations professionnelles propres à chaque pays. Avant de fixer les salaires planchers, la majorité des États Membres de l'OIT cherchent toutefois à consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs, le plus souvent par l'intermédiaire d'organes tripartites ou d'autres institutions de dialogue social (OIT 2021b).

La nature et l'efficacité de telles consultations peuvent néanmoins varier considérablement. L'étude de Grimshaw (à paraître) portant sur neuf pays de différentes régions met en évidence les principales caractéristiques du dialogue social au

► **Encadré 3.7 La directive de l'UE sur les salaires minimaux: promouvoir le dialogue social pour garantir des salaires minimaux adéquats**

Adoptée en octobre 2022, la directive de l'UE sur les salaires minimaux marque une avancée substantielle en matière de garantie de salaires justes et adéquats en faveur des travailleurs des États membres de l'UE. Dans le but de garantir l'adéquation des salaires minima légaux, de renforcer les négociations collectives sur la détermination des salaires et d'élargir l'accès à la protection du salaire minimum, cette directive est étroitement alignée sur le socle européen des droits sociaux.

Elle introduit des dispositions clés mettant l'accent sur les principes de non-discrimination et de proportionnalité, en particulier en ce qui concerne les variations salariales ou les retenues. Si elle ne fixe pas de seuils précis en matière de salaire minimum adéquat, elle propose toutefois des valeurs de référence indicatives, à savoir 60 pour cent du salaire médian et 50 pour cent du salaire moyen du pays concerné. Elle définit quatre critères essentiels d'ajustement des salaires minima légaux: le pouvoir d'achat, le niveau général des salaires, le taux de croissance des salaires et les évolutions de la productivité à long terme. Elle appelle également les États membres dont le taux de couverture des négociations collectives est inférieur à 80 pour cent à établir un cadre offrant des conditions propices à la tenue de négociations collectives et à formuler des plans d'action y afférents.

La directive souligne enfin le rôle central du dialogue social au plus haut niveau dans la fixation des salaires. D'un côté, elle exige des États membres qu'ils associent les partenaires sociaux à la fixation et à l'actualisation des salaires minima légaux et, de l'autre, elle les encourage à favoriser «la constitution et le renforcement des capacités des partenaires sociaux à s'engager dans des négociations collectives en vue de la fixation des salaires, en particulier au niveau sectoriel ou interprofessionnel» (article 4).

À travers sa reconnaissance de l'importance des salaires minima, en particulier en période de ralentissement économique, cette nouvelle réglementation transfrontalière vise à garantir un niveau de vie décent aux travailleurs et à réduire la pauvreté au travail, favorisant ainsi une reprise économique durable et inclusive.

Si les États membres ont jusqu'à novembre 2024 pour transposer la directive dans leur droit national, Eurofound (2024) a pu constater qu'elle influençait déjà les pratiques de fixation des salaires minima dans l'ensemble de l'UE. Un nombre croissant de pays ont ainsi lié leur salaire minimum national pour 2024 à des pourcentages préétablis du salaire moyen ou médian.

Source: Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.

► **Encadré 3.8 L'importance des partenaires sociaux au sein du système national allemand de fixation des salaires minima**

Introduites en 2015 en Allemagne dans le cadre d'un ensemble législatif plus large intitulé «loi sur le renforcement de la négociation collective», les règles nationales en matière de salaire minimum (loi sur le salaire minimum) reconnaissent la place centrale des organisations d'employeurs et de travailleurs dans le processus de fixation des salaires. Cette législation fixe de nouvelles règles pour le salaire minimum légal et crée des conditions propices aux négociations sur les salaires minima sectoriels et à l'extension des conventions collectives, le but étant de revitaliser le système allemand de négociation collective (Bosch, Schulten et Weinkopf 2021).

Elle renforce également l'influence des acteurs de la négociation collective en exigeant que la fixation du salaire minimum soit alignée sur la trajectoire moyenne des salaires collectivement convenus. En pratique, les partenaires sociaux négocient la revalorisation du salaire minimum tous les deux ans, et le rôle du gouvernement se limite à approuver ou à rejeter le taux recommandé (Bosch, Schulten et Weinkopf 2021).

Toutefois, cette procédure régulière d'ajustement a été temporairement suspendue en 2022 lorsque le parlement allemand a adopté une loi portant le salaire minimum légal à 12 euros de l'heure à partir du 1^{er} octobre 2022. L'année suivante, le mandat de fixer le salaire minimum a à nouveau été donné à la commission du salaire minimum.

En juin 2023, la commission approuvait sa quatrième revalorisation, portant le salaire minimum horaire à 12,41 euros en 2024 et à 12,82 euros en 2025 (Dütsch, Ohlert et Baumann 2024). Mais, pour la première fois, cette décision n'a pas été prise au consensus, mais à la majorité¹.

Cette commission constitue également un exemple positif de progrès vers la parité dans les institutions de fixation des salaires. Chacun des trois groupes qui y sont représentés, à savoir les syndicats, les employeurs et les experts indépendants, doit proposer au moins une femme et un homme pour y siéger².

¹ Voir https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Beschluss2023.pdf?__blob=publicationFile&v=4.

² Articles 5 et 7 de la loi sur le salaire minimum du 11 août 2014 (Journal officiel fédéral I, p. 1348), telle que modifiée par l'article 2 de la loi du 28 juin 2023 (Journal officiel fédéral 2023 I n° 172).

sein du processus de fixation du salaire minimum (voir tableau 3.1). Dans les pays jouissant d'une forte tradition de dialogue social, le gouvernement fixe le salaire minimum sur la base de consultations ou de négociations avec les partenaires sociaux, généralement menées au sein d'organes institutionnels, tels que des conseils du salaire minimum. À titre d'exemple, en Allemagne (voir encadré 3.8), les partenaires sociaux impliqués dans la Commission du salaire minimum décident de manière conjointe et indépendante des ajustements à apporter au salaire minimum par l'intermédiaire d'un processus de négociation, le rôle du gouvernement se limitant traditionnellement à approuver ou à rejeter la décision en découlant.

En Afrique du Sud, les partenaires sociaux influencent également de manière significative

la fixation des salaires. Créée en 2019 à l'issue de négociations au sein du conseil national du développement économique et du travail (NEDLAC), soit l'institution sud-africaine de dialogue social au plus haut niveau, la commission nationale du salaire minimum comprend des représentants des travailleurs, des employeurs et des communautés organisées⁴, ainsi que des experts indépendants nommés par le gouvernement. Le mandat de cette commission consiste à conseiller le gouvernement en matière d'augmentations salariales sectorielles, élargissant ainsi la portée du dialogue social au plus haut niveau.

Dans d'autres cas, les salaires minima sont fixés dans le cadre d'une consultation relativement limitée des partenaires sociaux, par exemple par l'intermédiaire d'un système d'indexation automatique (comme en France, où les partenaires

⁴ Membres d'organisations de la société civile représentant des intérêts communautaires en matière de développement.

sociaux sont néanmoins consultés quant à la décision finale) ou dans le but d'atteindre un objectif fixé par le gouvernement. En Espagne, le gouvernement a créé en 2021 une commission consultative chargée de recommander des stratégies visant à atteindre un salaire minimum de 60 pour cent du salaire moyen à l'horizon 2023. En septembre 2021, un accord entre le gouvernement et les syndicats a fixé les augmentations du salaire minimum pour la période 2021-2023, mais sans l'approbation des employeurs. En 2024, le gouvernement et les principaux syndicats ont convenu d'augmenter à nouveau le salaire minimum à 1 134 euros, soit une augmentation de 54 pour cent depuis 2018 (gouvernement de l'Espagne 2024). Ces accords marquent une rupture significative par rapport aux pratiques antérieures du dialogue social tripartite. Initialement, en 2017, un accord tripartite avait fixé les augmentations du salaire minimum pour la période 2018-2020. Mais, au début de l'année 2020, un changement de gouvernement a conduit à des renégociations pour ajuster le salaire minimum de cette année-là. Le dialogue social sur les salaires minima a toutefois été perturbé par la pandémie de COVID-19, et les désaccords au sein de la coalition au pouvoir ont retardé la prise de décision concernant le salaire minimum de 2021, provoquant ainsi un changement d'approche (Puebla Pinilla 2024).

La représentation au sein des conseils du salaire minimum peut être limitée aux employeurs et aux syndicats, ou inclure également le gouvernement, des experts indépendants (généralement issus du monde universitaire) et des organisations communautaires. Le choix des représentants peut chercher à refléter d'éventuelles différences

d'expérience entre les groupes d'employeurs et de travailleurs. Par exemple, au Viet Nam, les petites et moyennes entreprises (PME), les organisations coopératives et les membres de la Chambre de commerce et d'industrie sont spécifiquement représentés par des employeurs. La taille des institutions de fixation du salaire minimum est variable, avec par exemple 32 membres en Argentine et seulement 9 au Royaume-Uni.

► 3.1.3 La fixation des salaires minima par la négociation collective

Les salaires minima peuvent être fixés sur décision officielle des autorités compétentes après consultation des partenaires sociaux, ou par l'intermédiaire de négociations collectives entre organisations d'employeurs et de travailleurs. Ces deux approches peuvent également être simultanément mises en œuvre. L'encadré 3.9 présente des informations complémentaires sur les dispositions des normes internationales du travail en matière de salaires minima négociés. Quoiqu'il en soit, seuls 7 pour cent des États Membres de l'OIT ayant établi des systèmes de salaire minimum s'appuient exclusivement sur la négociation collective pour sa fixation (voir figure 3.1). Ces pays disposent de partenaires sociaux forts et indépendants, ainsi que d'une couverture élevée des négociations collectives. C'est dans le contexte de négociations collectives multiemployeurs et lorsqu'existent des mécanismes d'extension juridique, ou encore des dispositions *erga omnes*, que cette couverture est la plus importante (OIT 2022b).

► **Tableau 3.1 L'implication des partenaires sociaux dans les organes institutionnels de fixation des salaires minima, pays sélectionnés**

Pays	Type d'implication	Nom et composition de l'organe compétent de fixation des salaires	Principales caractéristiques
Afrique du Sud	Consultation	<i>Commission nationale du salaire minimum:</i> Présidence (1) Experts indépendants (3) Employeurs (3) Syndicats (3) Organisations communautaires (3) ¹	Créée en 2019 Amélioration de la contribution du dialogue social à partir du processus antérieur de fixation des salaires minima sectoriels (arbitrages sectoriels) Président et experts indépendants nommés par le gouvernement

Allemagne	Consultation et négociation	<i>Commission du salaire minimum:</i> Président indépendant (1) Employeurs (3) Syndicats (3) Membres consultatifs (experts universitaires) sans droit de vote (2) ²	Président nommé par le gouvernement sur proposition conjointe des organisations d'employeurs et de travailleurs Décision soumise à l'approbation du gouvernement
Argentine	Consultation	<i>Conseil national de l'emploi, de la productivité et du salaire minimum, vital et variable:</i> Gouvernement (présidence, 16) Employeurs (16) Syndicats (16) ³	Le conseil émet également des propositions en matière de prestations de chômage et de définition du panier de base
Cambodge	Consultation	<i>Comité consultatif du travail:</i> Gouvernement (14) Employeurs (7) Syndicats (7) ⁴	Le comité fixe un salaire minimum pour le secteur de l'habillement et de la chaussure, qui a récemment été étendu au secteur des articles de voyage
Espagne	Objectif fixé par le gouvernement et consultation ad hoc	Pas de commission permanente du salaire minimum Commission consultative ad hoc créée en 2021 comprenant: Gouvernement (3 ministères) Employeurs (2 – supprimés) Syndicats (2) Universitaires/Experts indépendants (7) ⁵	Objectif du gouvernement: salaire minimum à hauteur de 60 pour cent du salaire moyen (2019-2023) La commission consultative fournit des orientations sur la manière de définir et d'atteindre cet objectif
États-Unis	Uniquement législatif, sans implication des partenaires sociaux	Pas de commission du salaire minimum ⁶	Le salaire minimum fédéral est fixé unilatéralement par le gouvernement 30 des 50 États (et de nombreuses villes) fixent des salaires minima plus élevés sur la base de différentes règles, souvent en réponse à des campagnes syndicales
France	Indexation et consultation	<i>Groupe d'experts sur le SMIC:</i> Présidence (1) ⁷ Experts indépendants (4)	Sur la base d'un rapport d'expert, le gouvernement applique une règle d'indexation automatique basée sur une combinaison pondérée de l'inflation et de la croissance moyenne des salaires pour les travailleurs manuels et les employés de bureau Quelques consultations limitées liées à la décision finale
Royaume-Uni	Consultation et objectif fixé par le gouvernement	<i>Commission des bas salaires (tous siègent «à titre individuel»):</i> Présidence (1) ⁸ Employeurs (3) Syndicats (3) Experts indépendants (2)	Objectifs du gouvernement: salaire minimum à hauteur de 60 pour cent (2016-2020) puis de 66 pour cent (2020-2024) du salaire médian

Viet Nam	Consultation	<i>Conseil national des salaires:</i> Gouvernement (5) Employeurs (5) Syndicats (5) Experts indépendants (2) ⁹	Le conseil propose des ajustements du salaire minimum pour les quatre régions; des experts indépendants y siègent depuis 2019
-----------------	--------------	---	---

¹ Voir https://www.labour.gov.za/About-Us/Pages/National_Minimum_Wage_Commission.aspx.

² Voir https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Kommission/Mitglieder/mitglieder_node.html.

³ Voir <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/consejodelsalario>.

⁴ Voir https://www.mltv.gov.kh/index.php?option=com_k2&view=item&task=download&id=327_7a51a37c2d55e9437295115a2d15a019&Itemid=236&lang=en.

⁵ Voir https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2021/80621-%20Resumen_ejecutivo_comision_smi.pdf.

⁶ Voir <https://www.dol.gov/topic/wages/minimumwage>.

⁷ Voir décret n° 2009-552 du 19 mai 2009.

⁸ Voir <https://www.gov.uk/organisations/low-pay-commission/about/terms-of-reference#The-purpose-of-the-low-pay-commission>.

⁹ Voir <https://nhankiet.vn/vi/w2783/Decree-1452020NDCP---On-Working-Conditions-And-Labor-Relations.html>.

Source: Adapté de Grimshaw, à paraître. Données recueillies dans le cadre de recherches documentaires et d'entretiens avec des parties prenantes.

Les accords sectoriels, qui peuvent ou non être étendus sur décision gouvernementale, constituent la forme prédominante de la négociation collective visant à fixer les salaires minima. Cette pratique est particulièrement courante dans les pays nordiques d'Europe, à savoir le Danemark, la Finlande, l'Islande, la Norvège et la Suède. Plusieurs autres pays européens, dont l'Autriche, l'Italie et la Suisse, où une part significative des salariés sont couverts par des conventions collectives, entrent également dans cette catégorie.

En outre, en Belgique, le revenu minimum mensuel moyen est fixé par une convention collective interprofessionnelle nationale relevant du Conseil national du travail (OIT 2023a). La plupart des conventions collectives sont autorisées à fixer des salaires minima, à condition qu'ils atteignent ou dépassent les niveaux légaux (selon le principe du traitement le plus favorable), de telle sorte que, si le salaire minimum légal dépasse le niveau de référence fixé dans certaines conventions collectives, c'est le salaire minimum légal qui prévaut (OIT 2021b).

► Encadré 3.9 Ce que les normes internationales du travail disent des salaires minima négociés

La CEACR de l'OIT a souligné que la convention n° 131 et la recommandation n° 135 sur la fixation des salaires minima, toutes deux de 1970, offraient un large choix de moyens d'application (OIT 2014). Il s'agit notamment de fixer les salaires minima en «donnant force de loi à des dispositions de conventions collectives», comme l'indique explicitement le paragraphe 6 e) de la recommandation n° 135.

Comme l'a précisé la CEACR, cela n'implique pas nécessairement l'extension des conventions collectives à l'ensemble des travailleurs et employeurs d'un secteur spécifique ou à toutes les branches d'un même pays. La seule exigence consiste à ce que les salaires minima négociés soient juridiquement exécutoires pour les parties. Il s'avère néanmoins indispensable de prendre en compte les dispositions relatives au champ d'application des systèmes de salaire minimum telles qu'énoncées dans la convention n° 131, qui appelle à couvrir «tous les groupes de salariés dont les conditions d'emploi sont telles qu'il serait approprié d'assurer leur protection» (art. 1).

Source: OIT 2016.

3.2

La négociation salariale sectorielle et ses interactions avec les salaires minima

Le rôle du dialogue social au plus haut niveau en matière de politique du salaire minimum et de configuration de ses effets redistributifs peut se trouver considérablement amplifié par son rôle parallèle dans la détermination des salaires par l'intermédiaire de la négociation collective sectorielle. Les conventions collectives sectorielles, qui constituent un exemple majeur de négociation multiemployeurs, comptent parmi les instruments de dialogue social au plus haut niveau les plus efficaces pour réduire les inégalités salariales, notamment en luttant contre les écarts de rémunération liés au genre, à l'origine ethnique ou à l'âge (OIT 2022b). En effet, au cours de la dernière décennie, un nombre croissant de recherches ont pu confirmer les avantages économiques et sociaux de la négociation sectorielle, qui vont de la croissance de l'emploi à la baisse du chômage en passant par l'égalité salariale et la formation (voir par exemple Andersen 2018; Brandl et Braakmann 2021; Grimshaw et Hayter 2020; OCDE 2019; Wright 2022).

On documentera dans cette section trois voies possibles menant à une plus grande égalité salariale grâce à la négociation salariale sectorielle. En premier lieu, en alignant l'évolution des salaires réels sur la croissance moyenne de la productivité dans des secteurs spécifiques, les partenaires sociaux peuvent assurer une répartition plus équitable des gains salariaux découlant de la croissance économique (OIT 2019b; Paternesi Meloni et Stirati 2023). Dans un deuxième temps,

en renforçant le pouvoir de négociation des travailleurs à bas et moyens salaires, la négociation sectorielle tend à réduire la part des bas salaires, à limiter les disparités salariales et à comprimer la structure salariale globale (Hayter 2015; OIT 2022b). Enfin, dans certains contextes institutionnels, la négociation sectorielle peut compléter les effets du salaire minimum légal sur l'équité salariale en étendant les gains procédant d'une hausse du salaire minimum aux travailleurs mieux rémunérés, et ce grâce au respect des écarts salariaux liés aux compétences, à l'ancienneté et à l'expérience (Dingeldey, Grimshaw et Schulten 2021; Garnero, Kampelmann et Rycx 2015; Grimshaw, Bosch et Rubery 2014).

► 3.2.1 L'alignement des salaires réels sur la croissance de la productivité

L'équilibre entre les niveaux de vie et revenus décents des travailleurs et la croissance durable des entreprises qui créent des emplois décents est indispensable à la justice sociale et au progrès économique. Les différents rapports mondiaux de l'OIT sur les salaires ont souligné le rôle fondamental de la négociation collective dans l'alignement des salaires sur la productivité, favorisant ainsi un développement économique durable et une répartition équitable des revenus. Les conventions collectives, en particulier au niveau sectoriel, peuvent par exemple inclure des augmentations salariales liées à la productivité et des réductions du temps de travail. Au cours des négociations collectives sectorielles, les négociateurs salariaux s'appuient souvent sur les chiffres de la productivité pour revendiquer des rémunérations équitables et aider ainsi les travailleurs à obtenir leur juste part des gains de productivité, ce qui permet à son tour de renforcer leur engagement envers la durabilité des entreprises productives (OIT 2022b).



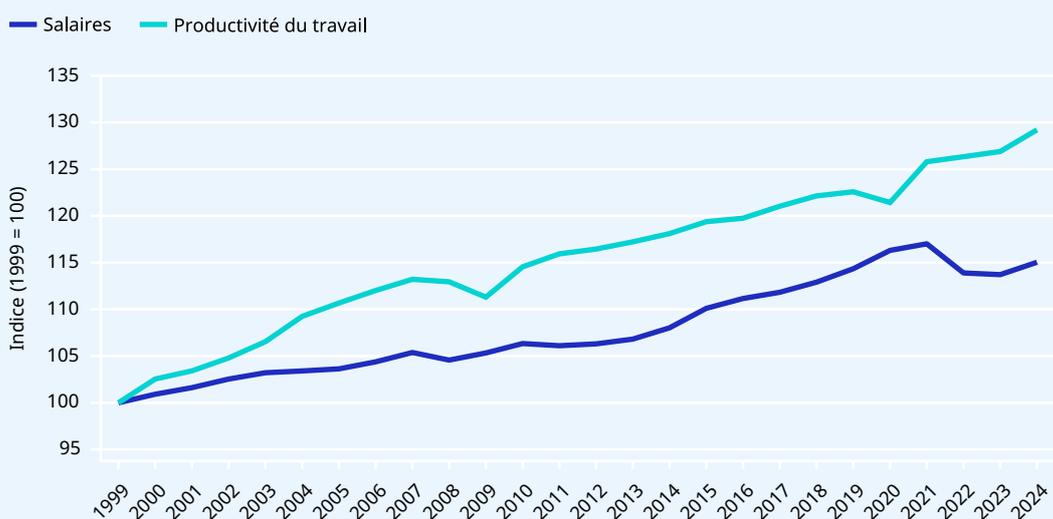
La dissociation des salaires et de la productivité a constitué un facteur important d'inégalités.

Lors des dernières décennies, la dissociation des salaires et de la productivité a constitué un facteur important d'inégalités (voir figure 3.5). Une telle dissociation fait en effet baisser la part globale des revenus du travail (c'est-à-dire la part du PIB allouée à la rémunération du travail) (voir figure 3.6). Des négociations collectives sectorielles menées conjointement avec des politiques cohérentes de salaire minimum (voir ci-après) peuvent aider à réaligner les salaires sur la productivité en liant les politiques salariales aux chiffres de l'inflation et de la production.

Outre la fixation du salaire de base, l'ordre du jour des négociations collectives sectorielles peut inclure des éléments de rémunération variables liés à la productivité et à la performance. Ces éléments englobent les systèmes de rémunération axés sur les résultats, tels que (voir encadré 3.10):

- ▶ les primes de productivité liées aux résultats;
- ▶ la rémunération liée à la performance selon la performance d'un individu ou d'une équipe;
- ▶ la participation financière, et notamment les régimes d'intéressement aux bénéfices liés aux résultats financiers de l'entreprise (OIT 2023a).

▶ **Figure 3.5 Tendances de la productivité du travail et des salaires réels moyens dans les pays à revenu élevé, 1999-2024 (indice 1999 = 100)**



Note: La productivité du travail est mesurée en PIB par travailleur. Les salaires réels et les indices de productivité sont calculés sous forme de moyennes pondérées utilisant la population nationale comme pondération, de telle sorte que les grands pays ont un impact plus important dans chaque estimation. Ces estimations ont été obtenues en utilisant 1999 comme année de référence. Les données pour 2024 sont basées sur les premier et deuxième trimestres de l'année.

Source: Fonds monétaire international pour les données relatives au PIB et estimations de l'OIT pour les salaires (OIT, 2025).

► **Figure 3.6 Revenus mondiaux du travail en part du PIB, 2004-2024 (en pourcentage)**



Note: La part des revenus du travail est le ratio de l'ensemble des revenus du travail en pourcentage du PIB (en tant que mesure de la production totale), tous deux exprimés en termes nominaux.

Source: Estimations modélisées de l'OIT, août 2024; ILOSTAT.

► **Encadré 3.10 Exemples d'accords sectoriels comprenant des éléments de rémunération variables liés à la productivité**

Espagne

En Espagne, la convention collective du secteur de la construction adoptée en 2017 et mise à jour en 2022 régit la rémunération liée aux résultats et insiste sur l'importance d'améliorer la productivité pour garantir la croissance du secteur. L'accord comprend des primes ou incitations à la productivité, où des rendements du travail plus élevés impliquent une rémunération supplémentaire qui, par rapport au niveau normal de rémunération, reflète ces rendements plus élevés de manière proportionnelle. L'accord établit également une commission sectorielle bipartite de la productivité qui supervise la définition et l'approbation des grilles de salaire.

Macédoine du nord

En Macédoine du Nord, la convention collective du secteur de l'hôtellerie régit de manière détaillée le versement de la rémunération liée à la performance, en prévoyant la possibilité pour le travailleur de percevoir un montant supplémentaire pouvant atteindre jusqu'à 30 pour cent du salaire de base. Cette rémunération basée sur la performance est conditionnée au respect de plusieurs critères: exécution en temps opportun des activités professionnelles; obtention de gains de productivité; réalisation d'économies dans le cadre du processus de travail; utilisation efficace des heures de travail; volume de travail effectué; et qualité du travail effectué – une augmentation de salaire de 5 pour cent étant versée pour chaque critère respecté. L'accord prévoit également une augmentation du salaire de base en fonction des performances économiques globales de l'entreprise.

Argentine

En Argentine, la convention collective du secteur bancaire signée en 2020 prévoit un régime de participation aux bénéfices pour les travailleurs. Le programme est basé sur les bénéfices globaux du système financier, en utilisant comme référence la rentabilité moyenne des capitaux propres publiée par la Banque centrale d'Argentine au cours des six derniers mois. Le montant de la participation est calculé et versé mensuellement, et équivaut à un douzième de l'ensemble des paiements supplémentaires également établis dans l'accord, qui varient en fonction d'aspects tels que le niveau d'études du travailleur et le lieu de travail.

Source: OIT 2023a.

► 3.2.2 L'interaction entre la négociation collective sectorielle et les salaires minima légaux

Pour mieux comprendre les effets de la négociation collective sectorielle sur l'égalité salariale au niveau national, il convient d'améliorer les connaissances sur la manière dont la négociation collective interagit avec les salaires minima. En comparant différentes expériences nationales, cette section vise à guider les décideurs et les partenaires sociaux chargés de la fixation des salaires minima afin qu'ils puissent contribuer à la réduction des lacunes en matière de couverture et à la résolution des problèmes liés au non-respect de ces salaires minima, en particulier dans l'économie informelle.

Une étude commandée par l'OIT met en lumière l'éventail des interactions possibles entre négociation collective sectorielle et salaire minimum légal.

► **Tableau 3.2** Quatre types d'interactions entre négociation collective sectorielle et salaire minimum (NCS-SM)

Principales caractéristiques	1. Interactions étroites	2. Interactions distantes	3. Salaire minimum isolé	4. Aucun effet lié au salaire minimum
Montant du salaire minimum	Moyen/élevé	Faible/moyen	Faible/moyen/élevé	Faible/moyen
Couverture de la négociation collective	Moyenne/élevée	Moyenne/élevée	Faible	Faible
Interaction	Chevauchement du SM et des SCN Forte influence mutuelle entre la NCS et la fixation du SM	Le SM est une référence explicite pour fixer les SCN à un niveau de base plus élevé	Le SM est l'influence dominante sur les bas salaires Les SCN ont une importance limitée	Lacunes importantes dans la couverture du SM et/ou non-respect très élevé et/ou faible «effet phare» dans le secteur informel (voir encadré 3.11)
Effets escomptés de la hausse du SM sur l'égalité salariale	D'importants «effets d'entraînement» positifs du SM (c'est-à-dire l'effet sur les salaires des travailleurs rémunérés au-dessus du seuil du SM) permettent aux travailleurs d'échapper aux faibles rémunérations	D'importants «effets d'entraînement» positifs du SM permettent aux travailleurs d'échapper aux faibles rémunérations, mais les travailleurs non couverts par la NCS sont exposés au risque d'un SM faible	Les «effets d'entraînement» du SM sont nuls (voire négatifs) et créent des obstacles pour échapper aux faibles rémunérations, mais un SM plancher élevé demeure possible	Le SM ne profite qu'à une petite partie de la main-d'œuvre Une proportion élevée de travailleurs est mal rémunérée et exposée à un risque élevé d'exploitation salariale

Note: SCN – salaires collectivement négociés.

Source: Grimshaw, à paraître; adapté de Dingeldey, Grimshaw et Schulten 2021, tableau 1.2.

Une étude commandée par l'OIT met en lumière l'éventail des interactions possibles entre *négo-ciation collective sectorielle* et *salairé minimum légal* (appelées interactions «NCS-SM») à partir de l'analyse d'un échantillon diversifié de pays (Grimshaw, à paraître). Le tableau 3.2 présente les caractéristiques de quatre types d'interactions NCS-SM⁵.

Les *interactions étroites* se réfèrent à un système avec une couverture relativement élevée des négociations collectives et au sein duquel le salaire minimum légal et les salaires collectivement négociés se chevauchent souvent. Le salaire de base des conventions collectives sectorielles peut parfois se retrouver au-dessous du salaire minimum légal, en particulier au cours de la période suivant sa revalorisation, tandis que la couverture quasi universelle des négociations collectives confère aux partenaires sociaux un pouvoir considérable pour faire pression en faveur d'un salaire minimum élevé. Cela signifie qu'il existe entre ces deux moteurs institutionnels des interactions bidirectionnelles potentiellement fortes et dynamiques jouant en faveur de la croissance des salaires réels.

La France illustre bien ce type d'interactions NCS-SM. Dans les secteurs à bas salaires, les nombreux salaires de base négociés dans le cadre des conventions collectives sectorielles tendent à être égaux ou proches du salaire minimum, et les partenaires sociaux tendent à actualiser ces conventions collectives dans la foulée de la revalorisation du salaire minimum du mois de janvier. Les négociations supplémentaires qui se tiennent au niveau des entreprises font ensuite automatiquement augmenter les salaires sectoriels collectivement négociés.

Une tension majeure touchant ces pays aux interactions étroites est le risque de voir les augmentations du salaire minimum dépasser les augmentations salariales collectivement négociées, avec des conséquences pour les travailleurs couverts par des conventions collective, mais néanmoins payés au taux légal du salaire minimum. En France, par exemple, si la proportion de travailleurs au salaire minimum légal a longtemps été relativement faible, la situation a considérablement changé au cours de ces dernières années, cette proportion passant de 12 pour cent en 2021 à 17 pour cent en 2023, ce

qui indique une baisse de la réactivité relative des conventions collectives dans les secteurs à bas salaires (Ley 2023).

Les *interactions distantes* se réfèrent à des pays ou à des secteurs où la couverture des négociations collectives est moyenne à élevée, où le salaire minimum légal constitue une référence explicite des négociations salariales menées dans le cadre des conventions collectives sectorielles, mais où le salaire négocié est généralement de 10 à 20 pour cent supérieur au salaire minimum. Dans certains pays, le risque est de voir cette configuration institutionnelle supprimer la valeur du salaire minimum, étant donné que l'influence des partenaires sociaux sur la fixation du salaire minimum n'a qu'un lien distant avec les processus de dialogue social (Grimshaw et Johnson 2024). La question qui se pose aux partenaires sociaux est donc de savoir s'ils doivent essayer de maintenir une prime salariale convenue collectivement s'ajoutant au salaire minimum ou s'efforcer de mettre à niveau le salaire plancher légal pour compléter et renforcer les gains salariaux convenus collectivement au bénéfice des plus bas salaires.

Le *salaire minimum isolé* se réfère à des pays ou à des secteurs où la négociation collective est faible et sous-développée, ce qui signifie que la principale forme de protection salariale des travailleurs faiblement rémunérés est le salaire minimum légal. C'est en principe ce type d'interaction qui offre la plus grande marge de variation en matière de valeur relative du salaire minimum. Compte tenu de la moindre implication des partenaires sociaux dans les négociations collectives, c'est le gouvernement qui joue un rôle relativement plus important dans la définition de la trajectoire du salaire minimum, qu'il peut chercher à réduire, geler ou augmenter. Ce faisant, il peut s'aligner sur les intérêts des employeurs ou sur ceux des syndicats, ou encore donner la priorité à d'autres objectifs politiques, tels que ceux liés à la croissance de l'emploi, à la réduction de la pauvreté des travailleurs et à l'attraction d'investissements directs étrangers.

Les États-Unis et le Royaume-Uni en constituent une bonne illustration. Il existe dans ces deux pays une part importante de travailleurs au salaire minimum, soit près d'un sur dix au Royaume-Uni, mais avec des proportions beaucoup plus élevées dans certains secteurs à

⁵ Chaque type est un «type idéal», ce qui signifie que cette typologie peut servir de base analytique pour mettre au jour les facteurs structurels et institutionnels en œuvre lors de l'évaluation des systèmes nationaux. L'intention n'est pas d'identifier une «concordance parfaite» entre les systèmes nationaux et les types idéaux, mais plutôt de clarifier les nuances inhérentes aux interactions entre la négociation collective sectorielle et les politiques en matière de salaire minimum légal dans divers contextes nationaux.

bas salaires du pays (Avram et Harkness 2019). L'absence généralisée de négociation collective entraîne une stagnation des salaires. En effet, dans les entreprises non couvertes par la négociation collective, les pratiques salariales n'incluent pas de progression salariale liée à l'ancienneté, aux compétences ou à l'expérience professionnelle pour les professions faiblement rémunérées, contrairement aux pratiques en vigueur dans le cadre des conventions collectives salariales (Grimshaw, Bosch et Rubery 2014).

Aucun effet lié au salaire minimum se réfère aux conditions structurelles et institutionnelles applicables aux travailleurs qui ne sont protégés ni par le salaire minimum ni par la négociation collective. Dans de nombreux pays, et en particulier dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, une part importante des travailleurs n'est pas couverte par la législation sur le salaire minimum, à savoir les travailleurs indépendants, les travailleurs familiaux de l'économie informelle et les travailleurs agricoles et domestiques (OIT 2021b, pp. 93-96). En outre, même lorsqu'ils sont couverts par cette législation, les travailleurs sont toujours susceptibles d'être insuffisamment rémunérés en raison du risque de non-respect de la loi. Si les pratiques salariales de certains segments de l'économie informelle peuvent se calquer sur le salaire minimum légal (voir encadré 3.11), dans d'autres les entreprises non déclarées peuvent ignorer ou choisir d'ignorer le salaire minimum lorsqu'elles

fixent les taux de rémunération, une proportion élevée de travailleurs se retrouvant ainsi avec une rémunération inférieure au salaire minimum.

Deux considérations principales émergent de cette analyse. En premier lieu, l'implication des organisations d'employeurs et de travailleurs dans la fixation du salaire minimum exerce une influence positive sur les processus d'ajustement des salaires, et ce même dans des contextes où la couverture de la négociation collective est limitée. Leur participation renforce l'efficacité des politiques de salaire minimum en matière de protection des travailleurs faiblement rémunérés et d'atténuation des inégalités salariales, en ce qu'elle permet de prendre à la fois en compte les besoins des travailleurs et de leurs familles et les facteurs économiques. En deuxième lieu, des données collectées au niveau national suggèrent que les salaires minima fixés par l'intermédiaire d'une consultation ou participation directe des partenaires sociaux, et complétés par la négociation collective, s'avèrent efficaces pour la promotion à long terme de l'égalité salariale et du développement économique durable, conformément au Programme de développement durable à l'horizon 2030. Combinés de manière adéquate à la négociation collective, les salaires minima sont plus susceptibles d'être efficaces pour protéger les personnes occupant des emplois faiblement rémunérés, assurer la croissance des salaires réels et favoriser la justice salariale.

► Encadré 3.11 L'impact du salaire minimum sur les travailleurs informels: l'«effet phare»

Dans de nombreux pays, le salaire minimum a également le potentiel d'influencer les pratiques salariales du secteur informel – que les travailleurs soient ou non couverts par la législation y afférente – et peut avoir un effet indépendant des autres instances de fixation des salaires, telles que la négociation collective. Par exemple, des recherches menées en Amérique latine suggèrent que le salaire minimum légal jouit également d'une certaine pertinence pour un grand nombre de travailleurs de l'économie informelle.

Dans une étude récente portant sur six pays de la région (Argentine, Brésil, Chili, Colombie, Mexique et Pérou), Lombardo, Ramírez-Leira et Gasparini (2024) ont clairement démontré que les augmentations du salaire minimum réduisaient l'écart de rémunération entre les travailleurs les moins bien rémunérés du secteur informel et ceux qui se situent au niveau du 75^e percentile de la répartition des salaires. Selon les auteurs eux-mêmes, leurs résultats corroborent donc l'existence d'un «effet phare». Bien que le salaire minimum ne soit fixé que pour les travailleurs du secteur formel, il semble également servir de référence pour les négociations salariales du secteur informel (*ibid.*, p. 507).

Source: Lombardo, Ramírez-Leira et Gasparini 2024.

3.3

Les réponses apportées à la crise du coût de la vie par le dialogue social au plus haut niveau

En 2021-2022, les économies du monde entier ont connu une flambée significative de l'inflation en raison des perturbations des chaînes d'approvisionnement causées par la pandémie de COVID-19, sans oublier la hausse des prix de l'énergie et des denrées alimentaires faisant suite au déclenchement de la guerre en Ukraine. Après avoir culminé à la mi-2022, l'inflation mondiale a ralenti plus rapidement que prévu dans la plupart des régions, les économies avancées enregistrant une baisse particulièrement rapide. Les projections indiquent une baisse du taux d'inflation au niveau mondial, avec 5,9 pour cent en 2024 et 4,5 pour cent en 2025 (FMI 2024). Quoi qu'il en soit, les prix des produits de base demeurent élevés, et les tensions géopolitiques impliquent des risques persistants, en particulier sur les marchés mondiaux de l'énergie et des denrées alimentaires, à même d'entraîner une flambée des prix. Ces incertitudes peuvent entraver la croissance

► Pour protéger les travailleurs faiblement rémunérés en période de crise économique, il est essentiel d'ajuster régulièrement les salaires minima.

économique mondiale et avoir un impact négatif sur les inégalités de revenus (OCDE 2024a).

Bien que les salaires réels moyens aient rebondi en 2023 et 2024 à mesure que l'inflation reculait progressivement (OIT, 2025), le *Rapport mondial sur les salaires 2022-23* (OIT 2023c) a mis en évidence les effets délétères de la crise du coût de la vie sur les salaires et le pouvoir d'achat. La hausse de l'inflation a entraîné une croissance négative des salaires réels dans de nombreux pays, avec une diminution du pouvoir d'achat de la classe moyenne et des effets disproportionnés sur les groupes vulnérables à faible revenu. Cette pression inflationniste s'est ajoutée aux pertes salariales substantielles dont ont souffert les travailleurs et leurs familles pendant la crise du COVID-19.

Cette hausse de l'inflation a également aggravé les inégalités nationales en matière de revenus du travail, étant donné que les ménages à faible revenu doivent consacrer une plus grande part de leur revenu disponible aux biens et services essentiels, tels que la nourriture et l'électricité, qui ont généralement connu des augmentations plus importantes que les articles non essentiels (*ibid.*). Ces taux d'inflation élevés ont aussi fortement impacté les entreprises à travers le monde, certains secteurs ayant décliné en raison de l'énorme augmentation de leurs coûts de production. Par ailleurs, le durcissement de la politique monétaire, qui a entraîné une hausse des taux d'intérêt, a eu un impact négatif sur les entreprises. Le coût du financement et de l'investissement a en effet augmenté, freinant ainsi la croissance économique et la création d'emplois dans le secteur privé (CE 2023; Shah *et al.* 2024).

Dans le but d'assurer une répartition équitable des coûts de la crise, outre les ajustements salariaux, toute une gamme d'instruments stratégiques a été mise à contribution pour atténuer les effets de l'inflation sur les travailleurs et les entreprises. Il s'agit notamment de mesures fiscales ciblées, dont des primes énergétiques temporaires, des prestations liées à l'emploi et autres transferts sociaux, qui ont toutes contribué à maintenir autant que possible le niveau de vie des travailleurs et de leurs familles tout en soutenant la demande globale (voir chapitre 2). L'approche la plus simple pour aider les travailleurs faiblement rémunérés pendant la période de forte inflation a toutefois consisté à relever la valeur nominale du salaire minimum afin de compenser, au moins en partie, l'augmentation du coût de la vie (OIT 2023c).

Lorsqu'ils sont conçus et mis en œuvre par l'intermédiaire de mécanismes de dialogue social au plus haut niveau, les salaires minima (légaux ou négociés), les négociations salariales sectorielles et la protection sociale peuvent atténuer l'impact des crises du coût de la vie sur les ménages à faible revenu et contribuer à une répartition équitable des coûts liés à l'inflation entre employeurs et travailleurs, ainsi qu'entre travailleurs de différents niveaux de rémunération (OCDE 2023a). Les résultats des recherches, dont deux enquêtes de l'OIT menées dans le cadre du présent rapport, montrent un impact globalement positif du dialogue social au plus haut niveau sur la crise du coût de la vie.

La première de ces enquêtes de l'OIT, qui portait sur les processus et les résultats du dialogue social au plus haut niveau dans 43 pays entre janvier 2022 et septembre 2023, a fait apparaître que sur les 118 processus et résultats recensés au cours de cette période, 33 (28 pour cent) étaient axés sur la lutte contre l'inflation. Il s'agissait notamment de politiques visant à préserver les salaires et les revenus réels des ménages les plus vulnérables, notamment grâce à des augmentations de salaires, des transferts sociaux et des plafonnements du prix de l'énergie (Guardiancich et Molina, à paraître) (voir annexe 4). Les institutions nationales de dialogue social (INDS) ont par ailleurs contribué à faciliter les discussions stratégiques y afférentes et à mettre en œuvre des solutions visant à faire face à la crise du coût de la vie. Dans l'enquête INDS menée par l'OIT auprès de 71 organisations d'employeurs et de travailleurs impliquées dans 42 INDS de 38 pays

de toutes les régions, 75 pour cent des personnes interrogées⁶ ont évalué positivement l'efficacité des INDS pour faire face aux conséquences de la crise (Guardiancich, à paraître).

Le reste de cette section entend montrer de quelle manière le dialogue social au plus haut niveau a contribué à atténuer les effets négatifs de l'inflation sur les inégalités. Il s'agira de décrire les stratégies utilisées par les gouvernements et les partenaires sociaux pour revaloriser les salaires minima légaux et les salaires du secteur public. Seront également analysés des cas de dialogue social tripartite et bipartite au plus haut niveau, tels que les accords sectoriels, visant à lutter contre l'inflation et à sauvegarder le pouvoir d'achat des travailleurs et de leurs familles.

► 3.3.1 Revaloriser les salaires minima pour atténuer la crise du coût de la vie

Dans la plupart des pays, les salaires minima légaux ont été ajustés en réponse à la hausse de l'inflation, ce qui a contribué à protéger les travailleurs faiblement rémunérés des effets de la crise du coût de la vie. Toutefois, même si 60 pour cent des pays ont augmenté la valeur nominale du salaire minimum en 2022 et 2023, ces revalorisations se sont généralement avérées insuffisantes pour compenser intégralement les effets de l'inflation. Selon les données de l'OIT provenant d'un échantillon de 160 pays, le salaire minimum réel n'a augmenté que dans 14 pour cent des pays en 2021 et dans 27 pour cent en 2022 (OIT, 2025).

Tandis qu'en période de forte inflation et dans toutes les régions les salaires minima peinent à s'aligner sur le coût de la vie, certains pays, en particulier dans les économies avancées, ont quand même réussi à combler les pertes salariales procédant de la crise inflationniste. À titre d'exemple, dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), les salaires minima réels ont généralement dépassé leurs niveaux de 2019. En moyenne, ils auront augmenté de 12,8 pour cent entre mai 2019 et mai 2024, avec une augmentation médiane de 8,3 pour cent. Cette hausse reflète des ajustements substantiels des valeurs nominales tout au long de l'année 2023, qui ont coïncidé avec une modération de la pression inflationniste. Ces

 Selon les données de l'OIT provenant d'un échantillon de 160 pays, le salaire minimum réel n'a augmenté que dans 14 pour cent des pays en 2021 et dans 27 pour cent en 2022.

⁶ La question posée dans cette enquête INDS était la suivante: «D'après votre expérience, l'INDS a-t-elle pris en charge les impacts des crises ou les principales priorités nationales? Veuillez répondre par «oui» ou par «non» à toutes les questions ci-après». Pour plus d'informations, voir l'annexe 7.

revalorisations sont le fruit d'une combinaison d'augmentations automatiques et d'ajustements discrétionnaires qui ont pu compter sur la participation directe ou la consultation des partenaires sociaux (OCDE 2024b).

Pour protéger les travailleurs faiblement rémunérés en période de crise économique, il est donc essentiel d'ajuster régulièrement les salaires minima avec la pleine participation des partenaires sociaux. La recommandation n° 135 indique que «les taux des salaires minima devraient être ajustés de temps à autre afin de tenir compte des modifications du coût de la vie et d'autres conditions économiques» (paragr. 11), et ajoute qu'«il pourrait être procédé à un examen des taux des salaires minima en relation avec le coût de la vie et les autres conditions économiques, soit à intervalles réguliers, soit chaque fois qu'une telle étude apparaîtrait appropriée à la lumière des variations d'un indice du coût de la vie» (paragr. 12).

Dans de nombreux pays ayant institué un salaire minimum légal, les indicateurs du coût de la vie sont utilisés pour actualiser le salaire plancher, ce qui a un impact positif sur les groupes à faible rémunération en comprimant la répartition des salaires. En matière de revalorisation, les salaires minima sont souvent indexés sur les prix, comme en France, où le salaire minimum national est réévalué chaque année en fonction d'une combinaison entre l'inflation mesurée pour les 20 pour cent des ménages ayant les revenus les plus faibles et la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés. Ce système permet également des ajustements en cours d'année pour tenir compte de l'inflation. La formule comprend des pondérations pour la déflation (auquel cas l'inflation est considérée comme nulle) et l'inflation supérieure à 2 pour cent (auquel cas le salaire minimum est immédiatement augmenté sur la base du taux d'inflation). Cette variation indexée est vérifiée chaque année par le groupe d'experts sur le salaire minimum (voir tableau 3.1) et, préalablement à son adoption, le ministre du Travail présente la proposition d'ajustement aux partenaires sociaux par l'entremise de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) (Eurofound 2024; Grimshaw, à paraître). L'indexation peut également se baser sur les salaires déterminés par convention collective (Pays-Bas) ou sur les salaires moyens (Israël) (OCDE 2023a).

Les salaires minima peinent à s'aligner sur le coût de la vie.

Dans d'autres pays, les partenaires sociaux peuvent jouer un rôle plus direct dans la détermination du salaire minimum, y compris pendant les périodes de forte inflation (voir section 3.1.2). En Estonie, un «accord de bonne volonté» tripartite a été signé en 2023 par les partenaires sociaux et le gouvernement dans le but de porter progressivement le salaire minimum légal à hauteur de 50 pour cent du salaire brut moyen d'ici à 2027. Cet accord permet aux organisations d'employeurs et de travailleurs de négocier annuellement le niveau des salaires en fonction des conditions économiques et des chiffres du chômage. En termes réels, depuis 2020, l'augmentation des salaires minima en Estonie a été d'environ 5 pour cent (Eurofound 2024).

► 3.3.2 Répondre à la crise du coût de la vie par le biais de pactes sociaux et de négociations collectives sectorielles

Dans de nombreux pays, le dialogue social tripartite a aidé les gouvernements et les partenaires sociaux à trouver des solutions visant à atténuer les effets de l'inflation, telles que des accords afférents aux politiques des revenus. Ces accords impliquent souvent la coordination des négociations salariales afin d'encourager la modération salariale et de prévenir des pressions inflationnistes excessives (Busemeyer, Carstensen et Emmenegger 2022). Ils peuvent également fixer des objectifs en matière d'impact redistributif de l'inflation, tels que la modification des seuils d'imposition et de prestations ou la mise en œuvre de politiques ciblant les groupes aux rémunérations les plus faibles. À ce jour, de telles approches basées sur le dialogue social au plus haut niveau ont principalement été observées en Europe, et l'accord tripartite de 2022 sur les salaires et la compétitivité au Portugal en constitue un exemple notable (voir encadré 3.12).

► Encadré 3.12 L'accord tripartite sur les salaires et la compétitivité au Portugal

En octobre 2022, le gouvernement portugais et la plupart des partenaires sociaux du pays finalisaient les négociations relatives à l'accord tripartite à moyen terme d'amélioration des revenus, des salaires et de la compétitivité¹ pour la période 2023-2026.

Cet accord vise à favoriser une répartition plus équitable de la richesse grâce à des revalorisations salariales et à des initiatives stratégiques tout en renforçant la compétitivité des entreprises et en stimulant la croissance de la productivité. Au cœur de l'accord figure une trajectoire stratégique visant à rééquilibrer la répartition des salaires et autres rémunérations liées au travail au sein du revenu national. Il s'agit d'atteindre une part des revenus du travail d'au moins 48,3 pour cent d'ici à 2026, ce qui correspond à la moyenne de l'UE et représente une augmentation de 3 points. Pour atteindre cet objectif, l'accord prévoit des augmentations annuelles du salaire minimum mensuel d'une moyenne nominale de 4,8 pour cent par an pour atteindre 900 euros à l'horizon 2026. À compter du mois de janvier 2024, le salaire minimum a été porté à 820 euros, soit une augmentation de 7,9 pour cent par rapport à 2023, ce qui constitue la plus forte augmentation du salaire minimum jamais enregistrée au Portugal.

Les modifications apportées au système d'imposition et de prestations garantissent en outre que les hausses de salaires conçues pour compenser une inflation élevée ne se traduisent pas en une augmentation des impôts des travailleurs. Les revenus des travailleurs sont également renforcés par des dispositions permettant le cumul partiel des allocations de chômage avec les salaires, ainsi que par l'augmentation des heures supplémentaires et des indemnités de licenciement économique.

Des incitations fiscales ont été mises en place pour récompenser les entreprises ayant récemment signé ou renouvelé des conventions collectives destinées à favoriser la croissance des salaires, conformément aux valeurs énoncées dans l'accord, et à réduire les disparités de revenus entre les emplois les mieux et les moins rémunérés.

Afin d'accroître la compétitivité, le gouvernement s'est engagé à rationaliser les procédures bureaucratiques, à créer de nouveaux canaux de paiement pour la sécurité sociale et à maintenir un taux d'imposition des sociétés de 17 pour cent pour les PME. L'accord contient également des initiatives visant à lutter contre le chômage des jeunes, telles qu'un programme d'incitation à l'embauche de jeunes travailleurs en contrat à durée indéterminée dont le salaire mensuel dépasse les 1 330 euros. Enfin, en réponse à la flambée des coûts de l'énergie, l'accord alloue 3 milliards d'euros supplémentaires provenant du budget de l'État à la consommation d'énergie.

¹ Cet accord (*Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, Salários e Competitividade*) a été signé le 9 octobre 2022. La Confédération générale des travailleurs portugais (CGTP-IN) n'a pas signé l'accord, arguant que les salaires ne devraient être soumis qu'aux seules conventions collectives.

Source: Guardiancich et Molina, à paraître; et OCDE 2022b.

Le dialogue social au plus haut niveau a également contribué à atténuer les effets de la forte inflation sur les travailleurs du secteur public. La fixation des salaires dans le secteur public a non seulement un impact direct sur les politiques de revenu – en influençant la dynamique des salaires d'une partie significative de la population active –, mais crée également dans un certain nombre de pays un précédent pour la fixation des salaires dans d'autres secteurs. Si les employés du secteur public de certains pays sont couverts par la législation réglementant le salaire minimum, ils en sont exclus dans de nombreux autres (OIT 2016). Les négociations menées dans le secteur public peuvent déboucher sur d'importants accords salariaux, comme en Espagne (en octobre 2022, avec la restauration des droits perdus pendant la

grande crise financière), en Irlande (avec l'accord «Building Momentum Agreement», qui couvre 2021 et 2022) ou au Maroc (voir encadré 3.13).

► Dans de nombreux pays, le dialogue social tripartite a aidé les gouvernements et les partenaires sociaux à trouver des solutions visant à atténuer les effets de l'inflation.

► **Encadré 3.13 Le pacte social de 2022 au Maroc: augmenter les salaires minima pour faire face à la crise du coût de la vie**

Le 30 avril 2022, la signature d'un pacte social par le Premier ministre et le président du Haut-Commissariat pour le dialogue social, ainsi que par les dirigeants des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, a constitué un fait majeur visant à encourager et à institutionnaliser le dialogue social au Maroc¹. Ce pacte comprend un ensemble complet de réformes et de mesures destinées à renforcer le dialogue social et à améliorer les conditions de travail et les salaires des travailleurs des secteurs public et privé.

Tout en s'inscrivant dans un processus de dialogue social tripartite plus large, ce pacte répond à une crise tenace du coût de la vie exacerbée par la pandémie de COVID-19. Afin de préserver le pouvoir d'achat des fonctionnaires, l'accord prévoit d'augmenter le salaire minimum des travailleurs du secteur public. Parmi les autres mesures en faveur des travailleurs du secteur public figurent l'amélioration du système de promotion de l'administration publique, l'octroi de quinze jours de congé de paternité et le renforcement de la sécurité et santé au travail.

Fait crucial, le pacte social de 2022 s'engage également à aligner progressivement le salaire minimum des travailleurs agricoles (salaire minimum agricole garanti – SMAG) sur le salaire minimum général (salaire minimum interprofessionnel garanti – SMIG) d'ici à 2028².

Outre la protection des salaires, on y trouve des dispositions visant à revaloriser les prestations offertes par les régimes de protection sociale, et notamment une augmentation des transferts sociaux destinés aux familles nombreuses. La création de l'Observatoire permanent du dialogue social constitue l'une des mesures les plus novatrices du pacte. Dirigé par une structure tripartite, cet observatoire renforcera le dialogue social au Maroc en collectant et en analysant des données, en contribuant à la recherche et à la formation et en documentant les actions des acteurs tripartites en matière de gouvernance du monde du travail.

Dans le cadre d'efforts continus de dialogue destinés à améliorer les conditions de travail et à renforcer la compétitivité de l'économie marocaine, le gouvernement et les partenaires sociaux ont signé en avril 2024 un nouvel accord³ prévoyant de nouvelles augmentations du salaire minimum pour les travailleurs des secteurs privé et public, accompagnées d'avantages non salariaux, tels que des réductions et exonérations fiscales principalement destinées aux ménages à revenu faible ou moyen. Ensemble, ces accords d'amélioration des revenus ont profité à plus de 4 millions de travailleurs au Maroc (Gouvernement du Maroc 2024).

¹ Pacte social marocain 2022.

² Le Maroc est l'un des 11 pays africains à avoir adopté le modèle français de salaire minimum général (SMIG), mais avec un taux plus faible pour les travailleurs agricoles (SMAG). Une fois convertie en valeurs mensuelles, la différence entre ces deux taux s'avère substantielle. Le SMAG est fixé à 62 pour cent du SMIG (OIT et Union africaine, à paraître).

³ Accord marocain de 2024.

Les pays ne disposant pas de salaire minimum légal, mais jouissant toutefois de fortes traditions en matière de relations professionnelles et d'une couverture élevée des négociations collectives, s'appuient sur les conventions collectives sectorielles pour préserver le pouvoir d'achat des travailleurs et de leurs familles. Par exemple, dans les pays dotés de solides mécanismes de coordination des négociations collectives sectorielles ou d'entreprise, ces structures ont souvent contribué

à la mise en œuvre de mesures coordonnées au moyen du dialogue social au plus haut niveau. À titre d'exemple, en Suède, où les partenaires sociaux négocient généralement tous les trois ans, l'incertitude liée à la crise de l'inflation les a poussés à choisir des accords limités à un an, conduisant ainsi à la renégociation de 470 des 700 accords sectoriels au cours de l'année 2023 (Eurofound 2024; Molina 2023).

Afin de protéger les salaires réels, les conventions collectives peuvent également inclure des dispositions relatives à des revalorisations salariales indexées sur l'inflation. Tout comme les ajustements du salaire minimum légal, la protection des salaires réels par la négociation collective est assurée par des mécanismes d'indexation automatique basés sur l'indice des prix à la consommation. De tels mécanismes entraînent une revalorisation automatique des salaires réels en réponse à une inflation plus élevée que prévu, assurant ainsi la rigidité des salaires réels et la flexibilité des salaires nominaux (De Spiegeleere 2023). Dans certains cas, l'indice des prix à la consommation est explicitement mentionné lors des négociations ou dans les accords, et ce même en l'absence de mécanismes d'indexation automatique.

De nombreuses conventions collectives prévoient également des augmentations supplémentaires s'appliquant à l'ensemble de la structure des salaires. Ces augmentations sont parfois renégociées périodiquement pendant la période de validité de l'accord dans le but de redistribuer les gains de productivité (OIT 2023c). Les données disponibles montrent toutefois que la renégociation des salaires collectivement convenus afin d'augmenter leur valeur réelle pendant les périodes de forte inflation s'avère plus difficile et plus lente que le réajustement des salaires minima légaux (Eurofound 2024).

Cela peut s'expliquer par quatre principaux facteurs. Premièrement, en dépit de l'existence de mécanismes permettant d'indexer les conventions collectives sur l'inflation, les régimes d'indexation des salaires ont été abandonnés dans la plupart des pays au cours de ces dernières années en raison du contexte de faible inflation en vigueur depuis le milieu des années 1990 (Molina 2023). En deuxième lieu, la nature échelonnée des négociations salariales (par exemple, le caractère irrégulier de la renégociation des conventions collectives dans certains contextes) signifie que l'ajustement des salaires nominaux à une augmentation soudaine de l'inflation peut s'étaler sur plusieurs années. Dans un troisième temps, dans des contextes caractérisés par le déclin de la couverture des négociations collectives et le

sous-développement des institutions de dialogue social, les partenaires sociaux n'ont pas toujours le pouvoir de négocier des augmentations substantielles dans tous les secteurs, en partie en raison de facteurs économiques pouvant compromettre la capacité des employeurs à payer des salaires plus élevés. Enfin, en dépit du soutien apporté dans de nombreux pays à la continuité des négociations collectives par l'intermédiaire de l'«ultra-activité» (à savoir des mécanismes permettant de s'assurer que les conventions n'expirent pas avant leur renouvellement ou de maintenir leur validité une fois arrivées à échéance), les salaires réels tendent toujours à s'éroder (OIT 2022b). Les travailleurs couverts par des conventions collectives ayant expiré ne sont donc pas protégés contre les pressions inflationnistes.

La valeur réelle des salaires minima négociés au moyen de négociations collectives a néanmoins commencé à augmenter dans plusieurs pays européens (Eurofound 2024). Parallèlement, le ralentissement de l'inflation en œuvre dans la plupart des pays de l'OCDE a entraîné un redressement des salaires réels, même s'ils restent souvent en deçà des niveaux de 2019 (OCDE 2024b). Dans certains pays et secteurs, les négociations collectives sectorielles ont par exemple permis des hausses de salaire notables qui visaient à compenser les pertes salariales accumulées pendant les périodes de forte inflation, et qui ont souvent été complétées par d'autres avantages, tels que des paiements ponctuels, parfois exemptés d'impôts et de cotisations sociales, ou des congés payés supplémentaires (voir tableau 3.3) (OIT 2024c).

 Dans certains pays et secteurs, les négociations collectives sectorielles ont par exemple permis des hausses de salaire notables.

► **Tableau 3.3 Exemples de conventions collectives sectorielles incluant des augmentations salariales indexées sur l'inflation**

Pays	Secteur (année et/ou durée)	Principales caractéristiques des clauses relatives à l'inflation
Afrique du Sud	Automobile (2022-2025) ^a	L'accord prévoit une augmentation initiale des salaires de 8,5 pour cent la première année, suivie d'une augmentation de 7 pour cent ou égale au taux d'inflation (selon le montant le plus élevé) les deuxième et troisième années. L'accord comprend également un paiement unique de 10 000 rands sud-africains la première année, ainsi qu'une augmentation des indemnités de logement.
Allemagne	Ports maritimes (2022) ^b	L'accord vise à compenser l'impact de la forte inflation sur plus de 12 000 dockers des ports allemands de la mer du Nord. Les travailleurs des entreprises portuaires conventionnelles et de marchandises générales ont vu leurs salaires augmenter de 7,9 pour cent, et ceux des entreprises de conteneurs complets de 9,4 pour cent. L'accord prévoit également une augmentation salariale supplémentaire de 4,4 pour cent en 2023 pour toutes les opérations portuaires, ainsi qu'une clause spéciale pour lutter contre l'inflation.
Brésil	Produits pharmaceutiques, État de São Paulo (2023-2025) ^c	L'accord prévoit une augmentation de salaire de 5,5 pour cent pour les salaires mensuels inférieurs à 9 653,30 reais brésiliens, soit une augmentation réelle d'environ 1,1 pour cent compte tenu de l'inflation de 4,4 pour cent enregistrée au cours des douze mois précédents. Une augmentation de salaire fixe de 530,93 reais mensuels a également été accordée aux travailleurs gagnant plus de 9 653,30 reais.
Danemark	Technologie financière (2023-2025) ^d	En 2021, les partenaires sociaux signaient la première convention collective sectorielle du pays pour ce secteur. En 2023, une nouvelle convention collective sectorielle a été conclue, avec des augmentations salariales totalisant 8,0 pour cent sur deux ans.
Italie	Assurance (2022-2024) ^e	L'accord prévoit des augmentations salariales de plus de 9 pour cent pour quelque 50 000 travailleurs. Il comprend également un paiement unique de 2 000 euros pour compenser l'absence de revalorisations salariales récentes et lutter contre l'impact élevé de l'inflation.
Pays-Bas	Peinture, finition, entretien immobilier et vitrerie (2021-2025) ^f	Cet accord a prévu des augmentations salariales de 2,75 pour cent en 2022 et de 10,3 pour cent en 2023. En 2024 et 2025, les augmentations des salaires horaires seront indexées sur les variations de l'indice des prix à la consommation. Les partenaires sociaux engageront des consultations pour évaluer les évolutions sectorielles et prendre en considération d'autres facteurs.
Turquie	Métallurgie (2022-2023, en vigueur depuis le 1 ^{er} septembre 2021) ^g	L'accord prévoit initialement une augmentation de salaire de 28 pour cent pour les six premiers mois, suivie d'une augmentation de 30 pour cent pour les six mois suivants. Au cours du second semestre, si l'inflation augmente, les employeurs ajusteront les salaires pour maintenir la croissance des salaires réels. Au cours des troisième et quatrième périodes de six mois, les ajustements salariaux seront indexés sur l'inflation. Les prestations sociales ont été augmentées de 35 pour cent la première année, avec des ajustements prévus la deuxième année en fonction de l'inflation.

^a Pour plus d'informations, voir <https://www.engineeringnews.co.za/article/vehicle-manufacturers-numsa-sign-wage-deal-2022-10-19>.

^b Pour plus d'informations, voir <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++943f2920-22f9-11ed-93b0-001a4a16012a>.

^c Accord dans le secteur pharmaceutique au Brésil, État de São Paulo – 2023-2025 (Convenção Coletiva de Trabalho Fetquim – CUT Setor Farmacêutico).

^d Convention collective cadre (2023-2025) entre l'association des employeurs de FinTech (Arbejdsgiverforeningen for FinTech) et le syndicat des services financiers du Danemark (Finansforbundet).

^e Accord dans le secteur des assurances en Italie.

^f Accord dans le secteur de la peinture, de la finition, de l'entretien immobilier et de la vitrerie aux Pays-Bas – 2021-25 (CAO voor het schilders-, afwerkings-, vastgoedonderhoud- en glaszetbedrijf in Nederland).

^g Pour plus d'informations, voir <https://www.industrial-union.org/turkish-metalworkers-win-after-united-fight>.

Source: Adapté à partir de OIT 2024c.

3.4

Lutter contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes grâce au dialogue social au plus haut niveau

La discrimination fondée sur le genre contribue encore de manière significative aux inégalités en matière de revenus du travail. Partout dans le monde, les femmes sont confrontées à des inégalités et autres obstacles structurels procédant, entre autres, des disparités existantes en matière de salaires, d'opportunités d'emploi et d'accès à la formation. Ces différentes problématiques entravent la réalisation de l'objectif d'un travail décent pour toutes et tous (OIT 2019c), et limitent la capacité des pays à remédier aux inégalités de revenus et à libérer la productivité et la croissance économique en tirant pleinement parti de la participation des femmes à l'économie (Gonzales *et al.* 2015; OCDE 2023b).

La communauté internationale reconnaît toujours plus la nécessité de faire progresser l'égalité des genres en tant que catalyseur et condition

La discrimination fondée sur le genre contribue encore de manière significative aux inégalités en matière de revenus du travail.

préalable du développement durable, un principe fermement ancré dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030. Si l'ODD 5, «Égalité entre les sexes», traite explicitement de l'autonomisation des femmes et des filles, ce principe se reflète également dans 45 cibles sensibles aux considérations de genre et les 54 indicateurs y afférents de l'ensemble des ODD (Dugarova 2018). C'est en particulier le cas de la cible 8.5 des ODD, qui vise «un salaire égal pour un travail de valeur égale» d'ici à 2030⁷.

Pour accélérer les efforts visant à combler les écarts de rémunération entre femmes et hommes, l'OIT, ONU-Femmes et l'OCDE ont conjointement lancé la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC)⁸. Ce partenariat multipartite regroupe une soixantaine de gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs, entreprises et acteurs universitaires et de la société civile dans le but d'atteindre l'égalité salariale entre les femmes et les hommes partout dans le monde.

Ces efforts peuvent s'appuyer sur un cadre solide de normes internationales du travail, et en particulier sur la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 (voir encadré 3.14). La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (OIT 2019a) met également l'accent sur «la concrétisation de l'égalité de genre en matière de chances et de traitement» en s'appuyant sur le tripartisme et le dialogue social.

⁷ Pour plus d'informations sur les cibles et indicateurs de l'ODD 8, voir <https://odd-dashboard.cd/8/>.

⁸ Pour de plus amples informations sur la coalition EPIC, voir <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/fr/home-page>.

► Encadré 3.14 Normes internationales du travail relatives à l'égalité des genres

Le mandat de l'OIT en matière de promotion de l'égalité des genres dans le monde du travail est inscrit dans la Constitution de l'OIT et se reflète dans les normes internationales du travail pertinentes à cet égard. Les quatre principales conventions de l'OIT portant sur l'égalité des genres sont les suivantes:

- ▶ Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- ▶ Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- ▶ Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- ▶ Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000

Les conventions n° 100 et n° 111 figurent également parmi les dix conventions fondamentales énumérées dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

La convention (n° 190) et la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019, établissent également le droit à évoluer dans un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement. Elles soulignent les obligations et les responsabilités des gouvernements, des employeurs et des travailleurs en matière de défense et de promotion de ce droit, y compris par l'intermédiaire du dialogue social au plus haut niveau. La convention n° 190 appelle par exemple les gouvernements à identifier les secteurs, les professions et les modalités de travail les plus à risque en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées (article 8 *b*)).

Les partenaires sociaux au plus haut niveau peuvent contribuer à l'ajustement des politiques de salaire minimum afin de réduire l'écart de rémunération entre femmes et hommes, sachant que les femmes sont représentées de manière disproportionnée parmi les bas salaires.

Après une analyse détaillée des disparités entre les genres en matière d'emploi et de rémunération, cette section montre le rôle crucial joué par le dialogue social au plus haut niveau dans la lutte contre les écarts de rémunération entre femmes et hommes et contre la discrimination sur le lieu de travail. Quatre voies principales ont été identifiées à cet égard. En premier lieu, les partenaires sociaux au plus haut niveau peuvent contribuer à l'ajustement des politiques de salaire minimum (y compris grâce à l'extension de leur couverture juridique) afin de réduire l'écart de rémunération entre femmes et hommes, sachant que les femmes sont représentées de manière disproportionnée parmi les bas salaires. Dans un deuxième temps, les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent veiller à ce que les négociations collectives sectorielles fassent progresser le principe juridique d'un salaire égal pour un travail de valeur égale pour tous les travailleurs (OIT 2019d). En troisième lieu, le dialogue social au plus haut niveau peut jouer un rôle pionnier dans la mise en œuvre d'un programme porteur de transformations en faveur de l'égalité de genre⁹ (en ce qui concerne par exemple le télétravail et l'aménagement du temps de travail). Enfin, le dialogue social au plus haut niveau peut garantir que les conventions collectives des secteurs dominés par les femmes soient aussi avantageuses que celles des secteurs dominés par les hommes.

⁹ Un programme porteur de transformations en faveur de l'égalité de genre dans le monde du travail vise à s'attaquer aux causes fondamentales des inégalités entre les femmes et les hommes en remettant en cause les dynamiques de pouvoir et en transformant les normes et les structures institutionnelles. Il convient à cette fin de s'appuyer sur les normes et cadres internationaux du travail, tels que la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019a) et l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain pour sortir de la crise du COVID-19, qui mettent l'accent sur les diverses contributions des femmes au monde du travail et préconisent l'élimination des disparités persistantes entre femmes et hommes (OIT 2022d).

► 3.4.1 Les disparités entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi et de rémunération

Malgré les progrès accomplis par certains pays dans la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe en matière de détermination des salaires et dans la promotion du principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale, les femmes sont encore pénalisées par rapport aux hommes en ce qui concerne leur rémunération et leur accès à l'emploi.

Selon le *Rapport mondial sur les salaires 2018/19* de l'OIT, qui s'est basé sur l'analyse des données de 73 pays couvrant environ quatre salariés sur cinq dans le monde, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (moyenne brute) est estimé à environ 20 pour cent, avec de grandes variations entre les différents pays (OIT 2019d, figure 14). Après avoir pris en compte les différences entre les femmes et les hommes en matière d'éducation, d'âge, de temps de travail et de secteur d'emploi (public ou privé), l'écart de rémunération global «pondéré» n'est en moyenne que légèrement inférieur à la mesure brute (18,8 pour cent) (*ibid.*). En effet, dans de nombreux pays, l'écart de rémunération entre femmes et hommes se creuse après que les différences entre les sexes en matière d'éducation et celles liées à d'autres facteurs ont été prises en compte. Cela s'explique en partie par le fait que les femmes ont un niveau d'instruction plus élevé que les hommes et que celui-ci est moins bien pris en compte dans leur salaire que pour les hommes ayant un niveau d'instruction similaire.

Dans les pays à revenu élevé, l'écart de rémunération entre femmes et hommes tend à être plus prononcé chez les femmes se trouvant dans la partie supérieure de l'échelle des salaires. Dans les pays à revenu faible et intermédiaire, la situation est plus diversifiée. Dans certains pays, cela s'explique par la proportion beaucoup plus faible de femmes salariées par rapport aux hommes, ce qui génère ce que l'on appelle le biais du petit échantillon (*ibid.*, p. 47).

Les estimations concernant les travailleurs du secteur informel font également apparaître d'importants écarts de rémunération entre femmes

Comblant les écarts entre femmes et hommes en matière de taux d'activité et d'heures travaillées pourrait stimuler davantage la croissance de la production.

et hommes. En comparaison avec le salaire mensuel moyen des hommes dans le secteur formel (100 pour cent), les femmes du secteur informel gagnent en moyenne 42 pour cent et les hommes 58 pour cent (OIT 2023b). Dans de nombreuses régions, les femmes employées dans le secteur informel sont représentées de manière disproportionnée parmi les groupes les plus vulnérables de l'économie informelle. Ces groupes comprennent les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale, les travailleurs à domicile et les travailleurs domestiques. Les personnes appartenant à ces groupes ne bénéficient souvent que d'une protection minimale ou nulle contre le licenciement et ne disposent que d'un accès limité à la protection sociale de base, comme les congés de maladie payés (*ibid.*) (voir encadré 3.15).

Dans de nombreux pays, les femmes sont également plus susceptibles que les hommes d'être confrontées à des obstacles importants pour accéder à un emploi formel. En 2023, à l'échelle mondiale, le taux d'activité des femmes était de 48,7 pour cent, soit nettement moins que celui des hommes (73,0 pour cent). Cet écart de 24,3 points implique que pour chaque homme économiquement inactif on trouvera deux femmes dans une situation similaire.

Des écarts particulièrement importants, à hauteur de 50 points, persistent en Afrique du Nord, dans les États arabes et en Asie du Sud (OIT 2024d). La réduction de tels écarts peut contribuer à stimuler la croissance économique, et les efforts en ce sens s'avèrent particulièrement importants en cette période de vieillissement et de déclin rapides de la population en âge de

► Encadré 3.15 Comprendre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

L'analyse de l'OIT souligne que, dans de nombreux pays, l'écart de rémunération moyen entre femmes et hommes ne peut pas s'expliquer par des différences de niveau d'instruction (les femmes ont tendance à avoir un niveau d'instruction supérieur à celui des hommes) ni par d'autres caractéristiques liées au marché du travail. Ce sont au contraire trois caractéristiques de la discrimination fondée sur le sexe qui tendent à expliquer une grande part de cet écart:

- la pratique consistant à payer aux femmes des salaires inférieurs à ceux des hommes pour un travail de valeur égale;
- la tendance des salaires à être inférieurs dans les professions féminisées par rapport à ceux des professions à prédominance masculine;
- «l'écart salarial lié à la maternité», à savoir la discrimination salariale subie par les mères qui travaillent (par rapport aux pères et aux femmes sans enfants à charge), que l'on doit à un ensemble de facteurs, tels que les normes et pratiques en matière de ressources humaines qui appliquent des stéréotypes aux femmes ayant des enfants à charge (dans les décisions de rémunération, de recrutement, de promotion et de licenciement) et pénalisent la carrière des mères.

Parmi les autres facteurs structurels, culturels et juridiques pouvant contribuer à perpétuer l'écart de rémunération entre femmes et hommes, il convient de mentionner les niveaux élevés de ségrégation professionnelle et/ou sectorielle fondée sur le genre, la répartition inégale des tâches domestiques et du travail de soin non rémunéré au sein des ménages, et l'inadéquation de la législation sur l'égalité salariale et des politiques d'aide aux familles.

Source: OIT 2019d, 2019c.

travailler à l'œuvre dans de nombreux pays (OIT 2017, 2019d). Comblent les écarts entre femmes et hommes en matière de taux d'activité et d'heures travaillées pourrait stimuler davantage la croissance de la production et augmenter le PIB par habitant d'une moyenne de 8,8 pour cent d'ici à 2060 dans les pays de l'OCDE (Fluchtman, Keese et Adema 2024).

► 3.4.2 La contribution du dialogue social au plus haut niveau

Grâce au dialogue social au plus haut niveau, les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent apporter une contribution notable à la lutte contre les disparités salariales, par exemple en veillant à l'adéquation des niveaux de salaire minimum et à l'extension de leur couverture (OIT 2019d). Compte tenu de la surreprésentation des femmes parmi les travailleurs aux rémunérations les plus faibles dans toutes les régions (ce qui inclut une proportion plus élevée de femmes parmi les personnes rémunérées au niveau ou en deçà du salaire minimum) (OIT 2021b), le dialogue social au plus haut niveau dans le cadre des politiques du salaire minimum peut contribuer à

Le salaire minimum de 6,5 millions de travailleuses et travailleurs domestiques dans le monde est inférieur au salaire minimum des autres travailleurs.

réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes.

Les politiques du salaire minimum ne devraient toutefois pas perpétuer des discriminations fondées sur le genre. Cela signifie qu'il convient de veiller à ce que les pays qui disposent de salaires minima sectoriels ou professionnels ne fixent pas de taux inférieurs dans les secteurs ou les professions principalement occupés par des femmes, et à ce que ces secteurs ou professions ne soient

pas exclus de la couverture légale du salaire minimum.

À titre d'exemple, les travailleurs domestiques, dont la plupart sont des femmes, ne bénéficient souvent pas de la protection du salaire minimum, car ils en sont fréquemment exclus par la législation du travail. On estime que 26 millions de travailleuses et travailleurs domestiques dans le monde (soit environ un tiers des effectifs) ne sont pas légalement couverts par les salaires minima, et ce même dans des pays où une telle protection existe pour les autres travailleurs (OIT 2022c). Même dans les pays où le salaire minimum légal a été étendu afin de protéger également la main-d'œuvre domestique, il se peut que celle-ci ne bénéficie pas de l'égalité de traitement. En effet, il existe dans de nombreux pays un salaire minimum inférieur spécifique pour les travailleuses et travailleurs domestiques.

L'OIT estime que le salaire minimum de 6,5 millions de travailleuses et travailleurs domestiques dans le monde est inférieur au salaire minimum des autres travailleurs. En outre, le travail domestique ayant tendance à être organisé sur une base informelle, il existe de graves problèmes d'exploitation salariale causés par le non-respect généralisé des dispositions relatives au salaire minimum (*ibid.*). La prédominance de l'informalité, conjuguée à la dispersion et à l'isolement des travailleuses et travailleurs domestiques en poste dans des ménages privés, compromet souvent leur capacité à exercer leurs droits fondamentaux à s'organiser et à participer à des négociations collectives (*ibid.*). Le dialogue social au plus haut niveau constitue donc un mécanisme essentiel de changement et, comme le montre l'encadré 3.16, il est de plus en plus utilisé pour améliorer la rémunération et les conditions de travail des travailleuses et travailleurs domestiques.

► Encadré 3.16 La protection des salaires des travailleuses et travailleurs domestiques

Conformément à la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, un travailleur domestique désigne toute personne exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail et à titre professionnel. Ces travailleuses et travailleurs, qu'ils soient directement employés par les ménages ou par l'intermédiaire de prestataires de services, accomplissent tout une série de tâches, qui vont de la garde des enfants aux soins prodigués aux personnes âgées, en passant par le jardinage, la sécurité, la conduite de véhicules, la cuisine, le nettoyage et d'autres tâches ménagères.

Le secteur du travail domestique emploie 75,6 millions de personnes, dont 76 pour cent de femmes. Ce secteur représente une source significative d'emploi pour les femmes, à hauteur de 4,5 pour cent de l'emploi féminin à l'échelle mondiale. Quoi qu'il en soit, environ huit travailleurs domestiques sur dix se trouvent dans le secteur informel, soit le double de la moyenne des autres secteurs. Par conséquent, même s'ils fournissent des services essentiels, les travailleuses et travailleurs domestiques ont souvent du mal à accéder à des droits et à des protections, notamment en ce qui concerne le temps de travail, les salaires minima et la protection contre la violence et le harcèlement (OIT 2024e).

La convention n° 189 prévoit que l'ensemble des travailleuses et travailleurs domestiques soient couverts par le salaire minimum. On estime toutefois que 34,6 millions de travailleuses et travailleurs domestiques dans le monde (soit 45,8 pour cent du total) sont exclus de la protection du salaire minimum ou vivent dans un pays où celui-ci n'existe pas. En outre, 6,5 millions d'entre eux (soit 8,6 pour cent du total) vivent dans des pays où le salaire minimum légal des travailleurs domestiques est inférieur à celui des autres travailleurs (OIT 2022c).

En réponse à cet exemple flagrant d'inégalité entre les sexes, certains pays ont mobilisé le dialogue social au plus haut niveau pour étendre la protection du salaire minimum aux travailleuses et travailleurs domestiques. En Argentine, la législation sur le travail domestique a facilité la création d'une commission nationale tripartite chargée de déterminer les taux de rémunération et les conditions d'emploi. Cette commission a conclu son premier accord sur le salaire minimum en 2015 (Pereyra 2018). En Italie, la négociation collective au niveau national régit la rémunération et les conditions de travail des travailleuses et travailleurs domestiques (De Luca 2020).

Le dialogue social au plus haut niveau mené sous la forme de négociations collectives sectorielles constitue également un outil efficace de lutte contre les inégalités de rémunération fondées sur le genre, en particulier dans les segments inférieurs et moyens de l'échelle des salaires (OIT 2019d), en consacrant par exemple le principe d'un

salaire égal pour un travail de valeur égale pour les femmes et les hommes occupant des postes similaires. À titre d'exemple, aux États-Unis, les accords de 2022 signés dans le secteur du football garantissent la parité économique entre les joueuses et les joueurs des équipes nationales masculines et féminines (voir encadré 3.17).

► Encadré 3.17 Un salaire à jeu égal dans le football aux États-Unis

En 2022, la fédération de football des États-Unis (USSF), l'association des joueuses de l'équipe nationale féminine des États-Unis (USWNTPA) et l'association des joueurs de l'équipe nationale de football des États-Unis (USNSTPA) ont signé deux conventions collectives sectorielles historiques garantissant l'égalité de rémunération et l'amélioration des conditions de travail des équipes nationales de football masculines et féminines. Le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale, qui garantit une rémunération identique aux joueuses et aux joueurs dans toutes les compétitions, y compris les coupes du monde de la FIFA, se trouve au cœur de ces accords. Les accords établissent également un mécanisme de partage uniforme des recettes publicitaires pour les deux équipes et comprennent des dispositions visant à protéger la sécurité et la santé des joueurs¹.

En particulier, l'accord entre l'USSF et l'USWNTPA reconnaît formellement le syndicat de l'équipe nationale féminine comme le «représentant unique et exclusif» de toutes les joueuses de l'équipe nationale féminine de football dans le cadre des négociations collectives (art. 1). L'accord introduit également un ensemble de principes liés à la non-discrimination pour garantir que ni l'USSF ni l'USWNTPA n'exercent à l'encontre ou en faveur d'une joueuse ou d'un joueur une discrimination fondée, par exemple, sur la religion, la race, le sexe, l'identité de genre, l'âge, la situation matrimoniale ou familiale, l'orientation sexuelle, le statut d'ancien combattant ou l'affiliation à un syndicat (art. 6)².

Ces accords novateurs marquent un bond en avant vers l'atteinte de l'équité salariale entre les femmes et les hommes dans le football professionnel et constituent une source d'inspiration pour d'autres fédérations sportives du reste du monde.

¹ Pour plus d'informations, voir <https://www.ussoccer.com/stories/2022/05/ussf-womens-and-mens-national-team-unions-agree-to-historic-collective-bargaining-agreements>.

² Accord entre l'USSF et l'USWNTPA.

Les accords sectoriels permettent par ailleurs de faire avancer un programme porteur de transformations en faveur de l'égalité des genres dans le monde du travail, que ce soit en remédiant à la sous-évaluation systémique du travail effectué par les femmes, en s'attaquant aux préjugés sexistes dans la fixation des salaires ou en prenant des mesures de transparence salariale (Hayter et Bastida 2024; Rubery et Koukiadaki 2016). Les conventions collectives sectorielles peuvent par exemple inclure des dispositions visant la mise en œuvre de méthodes objectives et non genrées d'évaluation et de classification des emplois, ainsi que des mesures d'identification et de correction des disparités salariales entre les femmes et les hommes, telles que des outils de transparence salariale et autres audits en matière d'égalité salariale (OIT 2023b).

Au Togo, la convention collective de 2022 du secteur du journalisme et des médias en offre un bon exemple. Elle contient une disposition sur l'égalité en matière d'emploi à travers laquelle les parties s'engagent à lutter contre toutes les formes de discrimination lors de l'embauche de journalistes et autres professionnels des médias, ainsi que dans les contrats y afférents. Telle que définie dans cette convention, la discrimination englobe toute forme de différenciation, d'exclusion ou de préférence, y compris les préjugés fondés sur le genre à même de compromettre l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession (*ibid.*). L'encadré 3.18 montre de quelle manière le dialogue social tripartite au plus haut niveau a conduit en Espagne à la conception d'un outil de transparence salariale destiné à aider les entreprises à identifier, à leur niveau, les pratiques

► **Encadré 3.18 Promouvoir la transparence salariale par le dialogue social tripartite au plus haut niveau: l'outil d'évaluation des emplois en Espagne**

En 2022, le ministère espagnol du Travail et de l'Économie sociale a pris, en collaboration avec le ministère de l'Égalité, une **ordonnance** de mise en place d'un outil d'évaluation des emplois¹ destiné à aider les entreprises à respecter les exigences en matière d'égalité et de transparence salariale énoncées par l'article 28 du Code du travail et l'article 4 du décret royal n° 902/2020 sur l'égalité salariale.

Cet outil établit un processus transparent, normalisé et gratuit visant à aider les entreprises à formuler des plans d'égalité et à mettre en œuvre des audits en matière d'égalité salariale. Son objectif premier est d'identifier toute pratique salariale discriminatoire potentielle fondée sur le genre dans l'entreprise. Les résultats obtenus peuvent ensuite servir de base à de nouvelles consultations et négociations sur les conditions de travail, y compris dans le cadre de négociations collectives.

Développé par l'intermédiaire du dialogue social tripartite au plus haut niveau, cet outil a été conçu avec la participation d'experts de l'institut des femmes, qui est rattaché au ministère de l'Égalité.

¹ Pour plus d'informations, voir https://www.mites.gob.es/fr/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm

salariales discriminatoires et, en fin de compte, à réévaluer les emplois et les compétences des femmes sur le marché du travail.

La négociation ou l'extension d'accords sectoriels pour y inclure les travailleurs les plus exposés aux faibles rémunérations peut faire progresser l'équité salariale, en particulier dans les secteurs ou les professions occupés principalement par des femmes (Pillinger, Schmidt et Wintour 2016). Au Portugal, la convention collective du secteur de la chaussure, une industrie où les femmes sont surreprésentées, en constitue un bon exemple. Cette convention, signée en 2017 et renégociée en 2021, a réorganisé la structure des salaires du secteur pour assurer un salaire de base similaire pour tous les postes de production, et a ainsi réussi à éliminer les disparités salariales entre femmes et hommes (OIT 2023b).

L'efficacité de la négociation collective à réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes dépend toutefois du cadre des relations professionnelles existant au niveau national ou sectoriel, et notamment de l'étendue de la couverture de la négociation collective (voir chapitre 1). Les recherches ont également montré que le niveau prédominant de négociation collective

De manière générale, une plus grande centralisation de la négociation collective et une meilleure coordination entre les niveaux sont corrélées à des écarts de rémunération plus faibles.

et le degré de coordination entre les différents niveaux influencent également les écarts de rémunération entre femmes et hommes. D'une manière générale, une plus grande centralisation de la négociation collective et une meilleure coordination entre les niveaux sont corrélées à des écarts de rémunération plus faibles (Sissoko 2011; Williamson et Baird 2014).

En résumé, ce chapitre a mis en évidence le rôle essentiel du dialogue social au plus haut niveau dans la lutte contre les inégalités en matière de revenus du travail. Il a mis l'accent sur deux formes clés de ce dialogue, à savoir la fixation des salaires minima impliquant les partenaires sociaux et la négociation collective sectorielle, et souligné la valeur ajoutée d'une approche combinée et complémentaire. Différents exemples ont permis d'illustrer la manière dont les politiques en matière de salaire minimum interagissent positivement avec la négociation salariale sectorielle, mais également avec les politiques salariales au plus haut niveau prévoyant à la fois des gains salariaux réels et d'autres avantages non salariaux. L'expérience acquise dans les pays à revenu élevé, intermédiaire et faible montre comment ces formes institutionnelles de dialogue social au plus haut niveau peuvent

contribuer de manière significative à réduire les disparités salariales et à assurer une répartition plus équitable des gains de productivité.

Ce chapitre a également souligné la contribution essentielle des institutions de dialogue social au plus haut niveau, qui tirent profit des capacités d'action inclusives et à long terme des organisations d'employeurs et de travailleurs pour atténuer l'impact de la crise du coût de la vie et réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes. Les efforts internationaux visant à lutter contre les inégalités importantes en matière de revenus du travail exigent de toute urgence de nouveaux investissements dans le dialogue social au plus haut niveau afin d'ouvrir sur le long terme une voie durable vers le développement économique et la justice sociale pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs.

► Références du chapitre 3

- Andersen, Søren Kaj. 2018. «Inclusive Growth through Collective Bargaining in Denmark», Case Report for the CAWIE 3 project. HIVA Research Institute for Work and Society. <https://researchprofiles.ku.dk/en/publications/inclusive-growth-through-collective-bargaining-in-denmark-case-re>.
- Avram, Silvia, et Susan Harkness. 2019. «The Impact of Minimum Wage Upratings on Wage Growth and the Wage Distribution», rapport préparé pour la Low Pay Commission, novembre 2019. <https://hdl.handle.net/1983/a86aa407-2f66-4180-8c21-2ba6dfd48b2d>.
- Bosch, Gerhard, Thorsten Schulten et Claudia Weinkopf. 2021. «The Interplay of Minimum Wages and Collective Bargaining in Germany: How and Why Does It Vary across Sectors?», dans *Minimum Wage Regimes: Statutory Regulation, Collective Bargaining and Adequate Levels*, publ. sous la dir. d'Irene Dingeldey, Damian Grimshaw et Thorsten Schulten, 115-136. Londres: Routledge.
- Brandl, Bernd, et Nils Braakmann. 2021. «The Effects of Collective Bargaining Systems on the Productivity Function of Firms: An Analysis of Bargaining Structures and Processes and the Implications for Policy Making», *Industrial Relations Journal*, 52 (3): 218-236. <https://doi.org/10.1111/irj.12325>.
- Busemeyer, Marius R., Martin B. Carstensen et Patrick Emmenegger. 2022. «Orchestrators of Coordination: Towards a New Role of the State in Coordinated Capitalism?», *European Journal of Industrial Relations*, 28 (2): 231-250. <https://doi.org/10.1177/09596801211062556>.
- CE (Commission européenne). 2023. *SMEs and High Inflation: Summary Report*. https://single-market-economy.ec.europa.eu/publications/smes-and-high-inflation_en.
- De Luca, Massimo. 2020. *Il ruolo delle Organizzazioni datoriali del settore del lavoro domestico in Italia*, Bureau de l'OIT pour l'Italie et Saint-Marin. <https://www.ilo.org/it/publications/il-ruolo-delle-organizzazioni-datoriali-del-settore-del-lavoro-domestico>.
- De Spiegelaere, Stan. 2023. «All Rise: Automatic Wage Increases in Collective Agreements in Europe», UNI Europa Snapshot Report 2023-01. https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/sites/3/2023/04/22_02_2023_indexation-1.pdf.
- Dingeldey, Irene, Damian Grimshaw et Thorsten Schulten (dir.). 2021. *Minimum Wage Regimes: Statutory Regulation, Collective Bargaining and Adequate Levels*. Londres: Routledge.
- Dube, Arindrajit. 2019. *Impacts of Minimum Wages: Review of the International Evidence*. Londres: Crown. <https://www.gov.uk/government/publications/impacts-of-minimum-wages-review-of-the-international-evidence>.
- Dugarova, Esuna. 2018. «Gender Equality as an Accelerator for Achieving the Sustainable Development Goals», document de discussion du PNUD et d'ONU-Femmes, février 2019. <https://www.undp.org/publications/gender-equality-accelerator-achieving-sdgs>.
- Dütsch, Matthias, Clemens Ohlert et Arne Baumann. 2024. «The Minimum Wage in Germany: Institutional Setting and a Systematic Review of Key Findings», *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*. <https://doi.org/10.1515/jbnst-2023-0038>.
- Eurofound (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail). 2024. *Salaires minimaux en 2024: examen annuel*. Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne. <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/2024/salaires-minimaux-en-2024-examen-annuel>.
- Fluchtmann, Jonas, Mark Keese et Willem Adema. 2024. «Gender Equality and Economic Growth: Past Progress and Future Potential», OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 304. https://www.oecd.org/en/publications/oecd-social-employment-and-migration-working-papers_1815199x.html.
- FMI (Fonds monétaire international). 2024. *Perspectives de l'économie mondiale: reprise stable mais lente: résilience sur fond de disparités*. <https://www.imf.org/fr/Publications/WEO/Issues/2024/04/16/world-economic-outlook-april-2024>.
- Garnero, Andrea, Stephan Kampelmann et François Rycx. 2015. «Minimum Wage Systems and Earnings Inequalities: Does Institutional Diversity Matter?», *European Journal of Industrial Relations*, 21 (2): 115-130. <https://www.iza.org/publications/dp/8419/minimum-wage-systems-and-earnings-inequalities-does-institutional-diversity-matter>.

- Gonzales, Christian, Sonali Jain-Chandra, Kalpana Kochhar, Monique Newiak et Tlek Zeinullayev. 2015. «Catalyst for Change: Empowering Women and Tackling Income Inequality», International Monetary Fund Staff Discussion Note SDN/15/20. <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2016/12/31/Catalyst-for-Change-Empowering-Women-and-Tackling-Income-Inequality-43346>.
- Gouvernement de l'Espagne. 2024. «The Government of Spain approves the increase of the Minimum Wage to 1,134 euros in 14 payments», communiqué de presse, 6 février 2024. <https://www.lamoncloa.gob.es/lang/en/gobierno/councilministers/paginas/2024/20240206-council.aspx>.
- Gouvernement du Maroc. 2024. «Communiqué de presse sur l'accord de dialogue social de 2024», avril 2024. <https://www.cg.gov.ma/fr/communiqués-de-presses>.
- Grimshaw, Damian. À paraître. «Minimum Wages and Collective Wage Bargaining: A Comparative Analysis of Institutional Interactions», rapport commandé par l'OIT.
- , Gerhard Bosch et Jill Rubery. 2014. «Minimum Wages and Collective Bargaining: What Types of Pay Bargaining Can Foster Positive Pay Equity Outcomes?», *British Journal of Industrial Relations*, 52 (3): 470-498. <https://doi.org/10.1111/bjir.12021>.
- , et Susan Hayter. 2020. «Employment Relations and Economic Performance», dans *Comparative Employment Relations in the Global Economy*, publ. sous la dir. de Carola Frege et John Kelly, 139-168. Londres: Routledge.
- , et Mat Johnson. 2024. «Leveraging Power Resources for a Decent Minimum Wage», dans *Workers, Power and Society*, publ. sous la dir. de Jens Arnholtz et Bjarke Refslund, 176-201. Londres: Routledge.
- , et Jill Rubery. 2013. «The Distributive Functions of a Minimum Wage: First-and Second-Order Pay Equity Effects», dans *Minimum Wages, Pay Equity, and Comparative Industrial Relations*, publ. sous la dir. de Damian Grimshaw, 81-111. Londres: Routledge.
- Guardiancich, Igor. À paraître. «Analysis of the Responses to the Survey on Perceptions of Social Partners on the Effectiveness and Inclusiveness of National Social Dialogue Institutions (NSDIs)», rapport commandé par l'OIT.
- , et Wilko Mattia Artale. 2018. «Institutional Underpinnings of the Minimum Wage Fixing Machinery: The Role of Social Dialogue», document de travail de l'OIT, septembre 2018. <https://www.ilo.org/publications/institutional-underpinnings-minimum-wage-fixing-machinery-role-social>.
- , et Oscar Molina. À paraître. «The Role of Peak Level Social Dialogue in a Polycrisis Environment and Facing the Digital and Green Transitions», rapport commandé par l'OIT.
- Hayter, Susan. 2015. «Unions and Collective Bargaining», dans *Labour Markets, Institutions and Inequality*, publié sous la dir. de Janine Berg, 95-122. Genève et Cheltenham: BIT et Edward Elgar.
- , et Maria Magdalena Bastida. 2024. «Collective Agreements: Advancing a Transformation Agenda for Gender Equality?», dans *Making and Breaking Gender Inequalities at Work*, publ. sous la dir. de Mia Ronmar et Susan Hayter, 137-159. Cheltenham: Edward Elgar.
- Hijzen, Alexander, Mateo Montenegro et Ana Sofia Pessoa. 2023. «Minimum Wages in a Dual Labour Market: Evidence from the 2019 Minimum-Wage Hike in Spain», OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 298. <https://doi.org/10.1787/7ff44848-en>.
- Kouroushi, Nicoletta, et Stelios Marathovouniotis. 2024. «Cyprus to Fully Harmonise with EU's Minimum Wage Directive», *Philenews*, 16 juillet 2024. <https://in-cyprus.philenews.com/insider/cyprus-to-fully-harmonise-with-eus-minimum-wage-directive/>.
- Ley, Céline. 2023. «La revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2023: nouvelle hausse marquée du nombre de bénéficiaires», Dares résultats 71. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/la-revalorisation-du-smic-au-1er-janvier-2023>.
- Lombardo, Carlo, Lucía Ramírez-Leira et Leonardo Gasparini. 2024. «Does the Minimum Wage Affect Wage Inequality? A Study for the Six Largest Latin American Economies», *Journal of Development Studies*, 60 (4): 494-510. <https://doi.org/10.1080/00220388.2024.2312833>.
- Molina, Oscar. 2023. «Collective Bargaining in a Climate of High Inflation: The Role of Indexation Mechanisms», Eurofound Working Paper, juin 2023. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/eurofound-paper/2023/collective-bargaining-climate-high-inflation-role-indexation>.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2019. *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*. Paris: Éditions OCDE. <https://doi.org/10.1787/1fd-2da34-en>.

- 2022a. «Minimum Wages in Times of Rising Inflation», Coping with the Cost of Living Crisis, décembre 2022. https://www.oecd.org/en/publications/minimum-wages-in-times-of-rising-inflation_8792bb79-en.html.
- 2022b. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2022: reconstruire des marchés du travail plus inclusifs*. Paris: Éditions OCDE. <https://doi.org/10.1787/f4bcd6ab-fr>.
- 2023a. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2023: intelligence artificielle et marché du travail*. Paris: Éditions OCDE. <https://doi.org/10.1787/aae5dba0-fr>.
- 2023b. *Joining Forces for Gender Equality: What Is Holding Us Back?* <https://doi.org/10.1787/67d48024-en>. Paris: Éditions OCDE. Version abrégée en français sous le titre «Agir ensemble pour l'égalité des genres: quelles priorités?». https://www.oecd.org/fr/publications/agir-ensemble-pour-l-egalite-des-genres-version-abregee_6a24b253-fr/full-report.html.
- 2024a. *Perspectives économiques de l'OCDE, Volume 2024, Numéro 1, N° 115*, Paris: Éditions OCDE. <https://doi.org/10.1787/bd18c5ae-fr>.
- 2024b. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2024: transition vers la neutralité carbone et marché du travail*. Paris: Éditions OCDE. <https://doi.org/10.1787/a859bbac-fr>.
- 2024c. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2024 – Notes pays: France*. https://www.oecd.org/fr/publications/perspectives-de-l-emploi-de-l-ocde-2024-notes-pays_09c324db-fr/france_a811efb9-fr.html.
- OIT. 2008. Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa quatre-vingt-dix-septième session. <https://www.ilo.org/fr/resource/d%C3%A9claration-de-l%E2%80%99oit-sur-la-justice-sociale-pour-une-mondialisation>.
- 2014. *Systèmes de salaires minima*, ILC.103/III/1B. <https://www.ilo.org/fr/resource/conference-paper/ilc/103/etude-densemble-des-rapports-sur-la-convention-no-131-et-la-recommandation>.
- 2016. *Minimum Wage Policy Guide*. <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/Minimum-wage-policy-guide/995219295702676>. Genève: BIT. Version abrégée en français sous le titre «Guide pour les politiques en matière de salaire minimum».
- 2017. *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances pour les femmes 2017*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/emploi-et-questions-sociales-dans-le-monde-tendances-de-l-emploi-des-femmes>.
- 2019a. Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 108^e session. <https://www.ilo.org/fr/resource/ilc/108/d%C3%A9claration-du-centenaire-de-loit-pour-l-avenir-du-travail>.
- 2019b. *The Global Labour Income Share and Distribution*. <https://www.ilo.org/publications/global-labour-income-share-and-distribution>.
- 2019c. *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: un meilleur avenir du travail pour tous*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/major-publications/une-avancee-decisive-vers-legalite-entre-hommes-et-femmes-un-meilleur>.
- 2019d. *Rapport mondial sur les salaires 2018/19: quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?* Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/rapport-mondial-sur-les-salaires-201819-queelles-sont-les-causes-des-%C3%A9cart>.
- 2021a. *Les inégalités et le monde du travail*, ILC.109/IV(Rev.). Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/resource/conference-paper/ilc/109/les-in%C3%A9galit%C3%A9s-et-le-monde-du-travail>.
- 2021b. *Rapport mondial sur les salaires 2020-21: salaires et salaire minimum au temps du COVID-19*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/flagship-reports/rapport-mondial-sur-les-salaires-2020-21-salaires-et-salaire-minimum-au>.
- 2022a. *Suivi de la Résolution concernant les inégalités et le monde du travail (2021): stratégie globale et intégrée de l'OIT pour réduire et prévenir les inégalités dans le monde du travail*, GB.346/INS/5. <https://www.ilo.org/fr/resource/gb/346/suivi-de-la-r%C3%A9solution-concernant-les-in%C3%A9galit%C3%A9s-et-le-monde-du-travail>.
- 2022b. *Rapport sur le dialogue social 2022: la négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/flagship-reports/rapport-sur-le-dialogue-social-2022-la-n%C3%A9gociation-collective-pour-une>.

- 2022c. *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques: progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques*, 2011. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/major-publications/faire-du-travail-decent-une-realite-pour-les-travailleurs-domestiques>.
 - 2022d. «Théorie du changement pour un programme porteur de transformation en faveur de l'égalité de genre dans le monde du travail», *Théorie du changement*, septembre 2022. <https://www.ilo.org/fr/resource/brief/theorie-du-changement-pour-un-programme-porteur-de-transformation-en-faveur>.
 - 2023a. *La fixation des salaires par le biais de la négociation collective: tour d'horizon*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/la-fixation-des-salaires-par-le-biais-de-la-n%C3%A9gociation-collective-tour-d'horizon>.
 - 2023b. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Update*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/publications/women-and-men-informal-economy-statistical-update>.
 - 2023c. *Rapport mondial sur les salaires 2022-23: l'impact de l'inflation et du COVID-19 sur les salaires et le pouvoir d'achat*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/flagship-reports/rapport-mondial-sur-les-salaires-2022-23-l'impact-de-l'inflation-et-du-covid-19-sur-les-salaires-et-le-pouvoir-d'achat>.
 - 2024a. *Le rôle du dialogue social et de ses institutions dans la lutte contre les inégalités dans le monde du travail: rapport de la Conférence internationale conjointe OIT-AICESIS*, 23 et 24 novembre 2023, Athènes, Grèce. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/le-role-du-dialogue-social-et-de-ses-institutions-dans-la-lutte-contre-les>.
 - 2025. *Rapport mondial sur les salaires 2024-25: vers une baisse des inégalités salariales au niveau mondial?*
 - 2024b. *Conclusions of the Meeting of Experts on Wage Policies, including Living Wages*, MEWPLW/2024/7, Genève, 19-23 février. <https://www.ilo.org/resource/adopted-conclusions>.
 - 2024c. «Comment les négociations salariales ont-elles réagi à l'accélération de l'inflation?», *Vue d'ensemble*, mai 2024. <https://www.ilo.org/fr/publications/comment-les-negociations-salariales-ont-elles-reagi-l'acceleration-de>.
 - 2024d. *Emploi et questions sociales dans le monde: tendances 2024*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/flagship-reports/emploi-et-questions-sociales-dans-le-monde-tendances-2024>.
 - 2024e. «De la crise mondiale des soins aux soins de qualité à domicile: les arguments en faveur de l'intégration des travailleurs domestiques dans les politiques des soins et la garantie de leurs droits au travail», Note d'information de l'OIT, mars 2024. <https://www.ilo.org/fr/publications/de-la-crise-mondiale-des-soins-aux-soins-de-qualite-a-domicile-les>.
 - et Union africaine. À paraître. *The Dynamics of Minimum Wages in Africa: Minimum Wage Systems and Trends in Africa*.
- Paternesi Meloni, Walter, et Antonella Stirati. 2023. «The Decoupling between Labour Compensation and Productivity in High-Income Countries: Why is the Nexus Broken?», *British Journal of Industrial Relations*, 61 (2): 425-463. <https://doi.org/10.1111/bjir.12713>.
- Perdikis, Alexandros. 2023. «Cyprus Introduces a National Statutory Minimum Wage». Eurofound, 29 juin 2023. <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2023/cyprus-introduces-national-statutory-minimum-wage>.
- Pereyra, Francisca. 2018. «Cuando la expansión de derechos es posible: el diálogo social de las trabajadoras domésticas en Argentina», *Serie Documentos de Trabajo* 26. Buenos Aires: Bureau de pays de l'OIT pour l'Argentine. <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/Cuando-la-expansi%C3%B3n-de-derechos-es/995218601902676>.
- Pillinger, Jane, Verena Schmidt et Nora Wintour. 2016. «Négociateur pour instaurer l'égalité entre hommes et femmes», Note d'information de l'OIT n° 4. <https://www.ilo.org/fr/publications/negociateur-pour-instaurer-egalite-entre-hommes-et-femmes>.
- Puebla Pinilla, Ana de la. 2024. *Los acuerdos del diálogo social en España durante la pandemia por COVID-19 (2020-2021)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://tienda.boe.es/detail.php?id=9788484176275>.
- Rubery, Jill, et Damian Grimshaw. 2011. «Gender and the Minimum Wage», dans *Regulating for Decent Work: New Directions in Labour Market Regulation*, publ. sous la dir. de Sangheon Lee et Deirdre McCann, 226-254. Londres: Palgrave Macmillan.

- , et Aristeia Koukiadaki. 2016. *Closing the Gender Pay Gap: A Review of the Issues, Policy Mechanisms and International Evidence*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/publications/closing-gender-pay-gap-re-view-issues-policy-mechanisms-and-international>.
- Shah, Krishan, Nicholas Bloom, Philip Bunn, Paul Mizen, Gregory Thwaites et Ivan Yotzov. 2024. «The Impact of Higher Interest Rates on UK Firms», *VoxEU Column*, 26 avril 2024. <https://cepr.org/voxeu/columns/impact-higher-interest-rates-uk-firms>.
- Sissoko, Salimata. 2011. «Niveau de décentralisation de la négociation et structure des salaires», Document de travail 3-11. Bruxelles: Bureau fédéral du Plan. https://www.plan.be/publications/publication-1025-fr-niveau_de_decentralisation_de_la_negociation_et_structure_des_salaires.
- Williamson, Sue, et Marian Baird. 2014. «Gender Equality Bargaining: Developing Theory and Practice», *Journal of Industrial Relations*, 56 (2): 155-169. <https://doi.org/10.1177/0022185613517468>.
- Wright, Chris F. 2022. *Bargaining for Skills: Strengthening Coordination of Immigration, Training and Industrial Relations in the Vocational Trades*. Sydney: Université de Sydney. <https://www.sydney.edu.au/news-opinion/news/2022/08/31/trades-need-reform-to-immigration--training--industrial-relation.html>.

4

Chapitre

Le dialogue social au plus haut niveau pour assurer l'efficacité et l'inclusivité de la double transition



Les progrès technologiques, le changement climatique, l'évolution démographique et les nouvelles dynamiques de la mondialisation transforment les sociétés, les économies et les lieux de travail. Si ces transformations peuvent s'avérer bénéfiques, elles sont également susceptibles d'ouvrir la voie au chômage, au sous-emploi, à l'inadéquation des compétences, aux inégalités et à une perte d'efficacité. Les transitions motivées par des considérations technologiques et de durabilité environnementale entraînent des répercussions sur les emplois, les besoins en compétences et les différents secteurs de l'économie. Elles présentent à ce titre des risques, mais aussi des opportunités uniques.

La «transition numérique», qui connaît des avancées rapides en matière de connectivité numérique et d'intelligence artificielle (IA), transforme les lieux de travail, modifie les besoins en compétences et crée de nouveaux emplois tout en menaçant d'autres, avec un risque avéré d'exacerbation des inégalités.

La «transition écologique» vers des économies bas-carbone implique l'adoption de nouvelles pratiques commerciales et d'emploi durables, ainsi que le développement d'industries vertes. Elle est essentielle pour relever les défis environnementaux et promouvoir une croissance économique durable. Les énergies, technologies et industries vertes entraînent néanmoins des changements radicaux au niveau de la structure de l'emploi.

Le dialogue social au plus haut niveau s'avère ici primordial pour s'attaquer à ces problématiques et garantir un processus décisionnel inclusif. Quoiqu'il en soit, ce dialogue semble plus ancré dans les pays à revenu élevé, où l'engagement envers les transitions est déjà bien intégré à l'élaboration des politiques et où le dialogue social est plus institutionnalisé. Ce chapitre présente des recherches et des exemples qui mettent en lumière les avantages du dialogue social au plus haut niveau dans le cadre de la formulation de l'action publique pour une «double transition» juste, à savoir: construire un consensus sociétal sur la nécessité de la transformation numérique et de la décarbonation; favoriser des transitions qui incluent les groupes

défavorisés; doter le monde du travail des compétences appropriées; saisir les opportunités tout en protégeant les travailleurs et les entreprises des impacts négatifs de la restructuration économique; et élaborer et mettre en œuvre des politiques industrielles centrées sur cette double transition.



Le dialogue social renforce les capacités de la société à résoudre les problèmes nécessitant des solutions collectives (Grimshaw 2023; Meardi, Gardawski et Molina 2015; Ostrom 1990; Vaughan-Whitehead, Ghellab et Muñoz de Bustillo Llorente 2021). Dans le monde du travail actuel, le dialogue social au plus haut niveau facilite les transitions liées aux transformations numériques et à la durabilité environnementale en renforçant l'inclusivité et l'efficacité à long terme de l'élaboration des politiques publiques. En favorisant l'expression de voix et perspectives diverses, et notamment celles de groupes traditionnellement exclus de l'élaboration de ces politiques, les gouvernements, les travailleurs et les entreprises peuvent surmonter ensemble les incertitudes de la transition tout en veillant à ce que l'effort collectif vers un avenir durable soit aussi inclusif qu'équitable¹.

En ce qui concerne la transition numérique, le dialogue social au plus haut niveau est essentiel afin de mieux appréhender les implications pour le monde du travail imputables aux technologies numériques en développement rapide, telles que l'IA, l'analyse des mégadonnées, la chaîne de blocs (*blockchain*), l'informatique en nuage (*cloud computing*), les technologies mobiles ou la robotique (Murgia 2024). Le dialogue social permet aux travailleurs, aux entreprises et aux décideurs d'établir collectivement un cadre pour l'innovation numérique tout en répondant aux préoccupations concernant son impact potentiel sur le volume et la qualité de l'emploi. Il s'agit ainsi de

veiller à ce que les avantages et les coûts associés aux progrès technologiques soient équitablement répartis (Muñoz de Bustillo Llorente, à paraître). L'un des principaux avantages transformateurs du dialogue social consiste à répondre aux besoins en nouvelles compétences des employeurs et à développer des systèmes de formation à même de garantir la pérennité de l'employabilité des travailleurs, en particulier pour les plus exposés au risque de perte d'emploi (Li 2022).

En matière de transition vers des économies et des sociétés durables sur le plan environnemental, le dialogue social au plus haut niveau offre un espace permettant aux gouvernements et aux partenaires sociaux d'échanger leurs points de vue, de partager des connaissances et d'aborder collectivement les questions environnementales (Galgóczy 2020; Newell *et al.* 2023; Sharpe et Martinez-Fernandez 2021). En s'appuyant sur la négociation, la consultation et l'échange d'informations, les gouvernements et les partenaires sociaux peuvent parvenir à un consensus sur des politiques visant à répartir équitablement les avantages et les coûts de la transition, préconiser des pratiques responsables et identifier conjointement des solutions durables. La prise en compte des besoins et des intérêts de l'ensemble de la population, et notamment des travailleurs du secteur informel et des peuples autochtones et tribaux, est essentielle pour garantir une approche holistique à même de favoriser le développement économique inclusif et la justice sociale pour toutes et tous.

¹ Pour une analyse des différentes perspectives relatives au concept de transition juste, voir Wang et Lo 2021.

4.1

Le dialogue social au plus haut niveau sur les questions numériques et environnementales: des possibilités d'amélioration

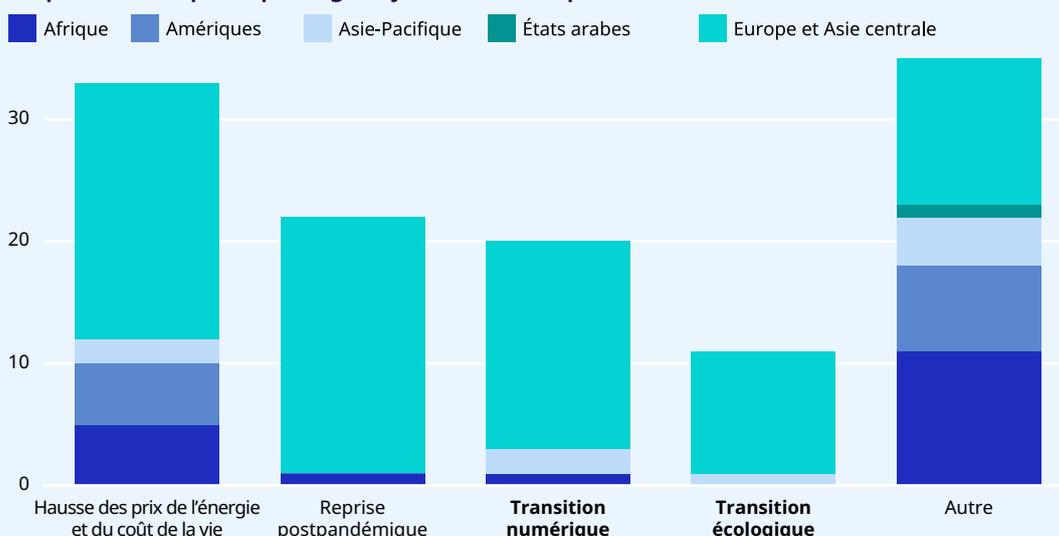
Une enquête mondiale de l'OIT concernant quelque 500 conventions collectives (au niveau sectoriel ou des entreprises), menée dans le cadre de la première édition du *Rapport sur le dialogue social* de l'OIT, a révélé qu'en dépit de l'importance de la double transition seules un peu plus d'un tiers

de ces conventions traitaient de questions liées à la transition numérique et moins d'un quart de la transition écologique (OIT 2022a, pp. 95, 98).

Les recherches menées aux fins du présent rapport font apparaître des tendances similaires en matière de dialogue social au plus haut niveau. D'un côté, une analyse de 118 processus et résultats du dialogue social au plus haut niveau menée par l'OIT entre janvier 2022 et septembre 2023 (Molina et Guardiancich, à paraître) a montré qu'environ un quart – 31 processus et résultats – touchait à des thèmes pertinents pour la double transition, dont la grande majorité en Europe (voir figure 4.1).

De l'autre, l'analyse des données issues de l'enquête de l'OIT de 2023 sur la perception des institutions nationales de dialogue social (INDS) de la part des partenaires sociaux («enquête INDS»; Guardiancich, à paraître; voir aussi annexe 7) a montré que, sur les 14 domaines d'action publique évalués, les questions liées à la transformation numérique et au changement climatique arrivaient respectivement en 8^e et 11^e places en termes de perception de leur prise en compte par le dialogue social au plus haut niveau (voir annexe 4)². En outre, tandis que les résultats associés à d'autres priorités, telles que la crise du coût de la vie et la reprise postpandémique, étaient perçus positivement par au moins les trois quarts des personnes interrogées, seules la moitié d'entre elles partageaient le même point de vue sur la double transition (voir figure 4.2).

► Figure 4.1 Processus et résultats du dialogue social postpandémique au plus haut niveau, par thématique et par région, janvier 2022-septembre 2023

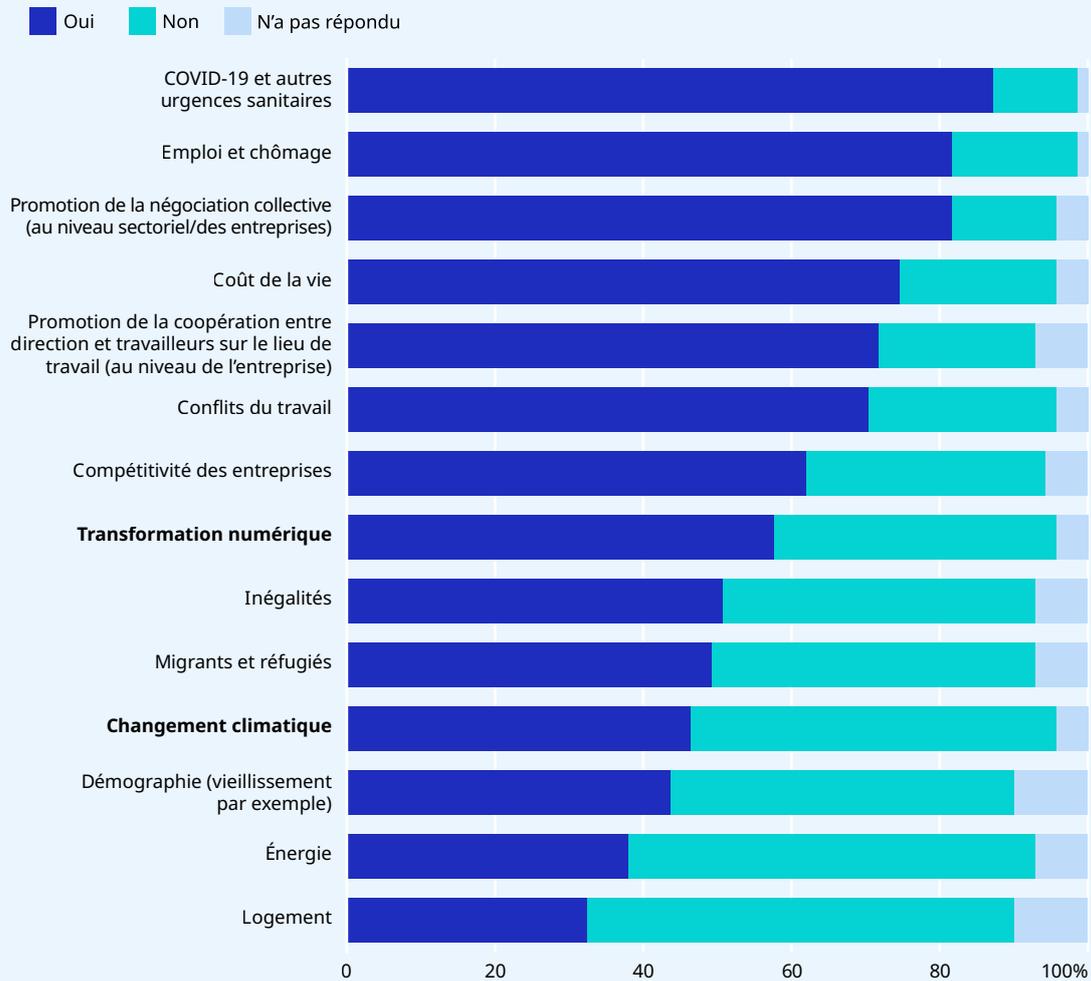


Note: Sur les 118 processus et résultats du dialogue social au plus haut niveau observés dans 42 pays entre janvier 2022 et septembre 2023, 20 étaient liés à la transition numérique et 11 à la transition écologique.

Source: Molina et Guardiancich, à paraître; voir également annexe 4.

² Question de l'enquête INDS: «D'après votre expérience, l'INDS a-t-elle pris en compte les impacts des crises ou les principales priorités nationales? Veuillez répondre par «oui» ou par «non» à toutes les questions ci-après»

► **Figure 4.2 Thématique des résultats des institutions nationales de dialogue social**
(en pourcentage)



Note: Sur un total de 71 personnes impliquées dans 42 institutions nationales de dialogue social de 38 pays.

Source: Enquête INDS (Guardiancich, à paraître); voir également annexe 7.

Grâce au dialogue social, des choix concernant les objectifs et la conception des technologies, ainsi que les garde-fous nécessaires, peuvent être faits de manière à orienter l'action publique vers des résultats positifs.

L'enquête INDS a également montré que, même dans les pays où les traditions de dialogue social sont bien ancrées et où les INDS sont opérationnelles, il reste compliqué de trouver un terrain d'entente entre employeurs et travailleurs. En

Belgique, par exemple, les organisations syndicales ont souligné les difficultés à parvenir à un consensus sur les questions relatives au changement climatique. En Italie, selon les réponses apportées par les membres d'une organisation de travailleurs, il est encore rare de trouver des thématiques liées à l'avenir du travail et à l'impact de l'IA à l'ordre du jour de l'INDS. En Slovénie, le changement climatique ne relève aucunement du champ d'action de l'INDS. L'insuffisance des capacités institutionnelles et/ou l'absence d'un mandat clair pour s'attaquer au changement climatique dans les INDS étudiées expliquent en partie les limites auxquelles elles sont confrontées. Par exemple, les répondants du Bangladesh ont souligné le manque de participation et d'expertise des acteurs autres que les organisations d'employeurs et de travailleurs au sein de l'INDS (Guardiancich, à paraître), qui auraient pourtant pu élargir les perspectives sur les questions liées à la protection de l'environnement.

4.2

Le dialogue social au plus haut niveau et la transition numérique

Reconnaissant les effets transformateurs des technologies numériques sur le monde du travail, la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail appelle les États Membres à (OIT 2019a, Partie II A ii):

exploiter tout le potentiel du progrès technologique et de l'augmentation de la productivité, notamment grâce au dialogue social, pour parvenir au travail décent et à un développement durable visant à garantir à tous la dignité, l'épanouissement personnel et le partage équitable de leurs avantages.

Dans le monde du travail, les nouvelles technologies numériques ont un impact réel ou attendu sur les effectifs, les modèles économiques, les conditions de travail, les besoins en compétences, l'organisation de la production dans les nouvelles entreprises et nouveaux secteurs, et la numérisation accrue des entreprises existantes, y compris en matière de «plateformisation» du travail (Charles, Xia et Coutts 2022; Fernández-Macías *et al.* 2023). Étant donné que l'introduction des nouvelles technologies numériques est relativement récente et que le rythme et l'intensité de leur adoption varient en fonction des secteurs et des pays, tous leurs effets positifs ou négatifs ne peuvent pas encore être pleinement anticipés. Les prévisions sont particulièrement incertaines quant à l'impact des outils de l'IA générative (Gmyrek, Berg et Bescond 2023; OCDE 2023a). Toutefois, grâce au dialogue social, des choix concernant les objectifs et la conception des technologies, ainsi que les garde-fous nécessaires, peuvent être faits de manière à orienter l'action publique vers des résultats positifs (OIT 2024a).

La transition numérique accroît l'importance des thématiques traditionnellement abordées par le dialogue social au plus haut niveau, telles que la rémunération, les conditions de travail et les systèmes de développement des compétences. Elle ouvre également de nouvelles perspectives pour le dialogue social, telles que:

- ▶ la compréhension des implications transformatrices des technologies numériques;
- ▶ la mise en place de garde-fous quant à leur utilisation, par exemple dans le cadre du travail à distance, via des plateformes numériques ou basé sur l'IA;
- ▶ l'adaptation des politiques existantes et l'établissement de nouvelles garanties pour la création d'environnements de travail numériques qui puissent profiter aux travailleurs et aux employeurs (voir tableau 4.1).

Au cours de la dernière décennie, le dialogue social au plus haut niveau sur «l'avenir du travail» a jeté les bases d'un ordre du jour renouvelé pour le dialogue social (voir encadré 4.1).

Le dialogue social au plus haut niveau afférent à la transition numérique a principalement lieu dans les pays et les secteurs où la technologie numérique tend à s'imposer (voir encadré 4.2). Comme nous l'analyserons dans les trois sous-sections suivantes, le dialogue social au plus haut niveau mené dans ces pays et secteurs assume différentes fonctions destinées à prendre en compte les multiples problématiques et opportunités sociales, juridiques et économiques liées à ces trois dimensions essentielles de la transition numérique:

- ▶ Le travail via des plateformes numériques;
- ▶ la numérisation des entreprises traditionnelles;
- ▶ les compétences numériques.

Dans les pays où les acteurs et les institutions du dialogue social sont bien implantés, le dialogue social au plus haut niveau contribue à: adapter ou concevoir de nouvelles politiques et réglementations (ou autorégulation) relatives aux salaires, aux avantages liés à l'emploi et aux conditions de travail; protéger les droits des travailleurs; et créer les conditions d'une concurrence loyale. Les différents types de technologies numériques existantes peuvent nécessiter des réponses différenciées dans le cadre du dialogue social (voir tableau 4.2).

► **Tableau 4.1 Enjeux et rôle du dialogue social au plus haut niveau dans la transition numérique**

Défis/opportunités	Rôle du dialogue social
Analyse des défis et opportunités complexes qui émergent des innovations technologiques continues	Parvenir à un consensus sur le type et la teneur des solutions à apporter pour protéger les travailleurs et les entreprises des perturbations causées par les évolutions technologiques, tout en tirant le meilleur parti de leurs avantages, tels que l'augmentation de la productivité et la flexibilité du travail
Émergence de l'économie des plateformes numériques	Adapter ou concevoir des politiques pour réglementer le travail via des plateformes numériques et ses dimensions connexes, telles que la rémunération
Connectivité accrue indépendamment de la distance géographique (travail à distance/ télétravail) et numérisation des entreprises (utilisation d'appareils numériques et de technologies alimentées par l'IA) pour assurer la gestion et le suivi du travail et de la production	Adapter ou concevoir des politiques (ou autorégulation) pour tirer au mieux parti des avantages et préserver les conditions de travail et les droits des travailleurs, par exemple dans le cadre de la gestion des protocoles de télétravail ou de l'usage des nouvelles technologies, comme la gestion basée sur les données ou alimentée par l'IA
Besoins accrus en compétences numériques et adaptation de la main-d'œuvre par le biais de l'actualisation et du perfectionnement des compétences afin de répondre aux besoins d'une économie basée sur la technologie et de faciliter les transitions professionnelles	Cartographier les besoins en compétences numériques des différents secteurs et professions, et assurer la conception, la mise en œuvre et le suivi de systèmes et programmes pertinents d'enseignement et de formation techniques et professionnels

► **Encadré 4.1 Le dialogue social au plus haut niveau sur l'avenir du travail: jeter les bases d'un ordre du jour renouvelé pour le dialogue social**

Au cours de la dernière décennie, le dialogue social au plus haut niveau sur l'«industrie 4.0» et la «quatrième révolution industrielle», tel que celui mené en Allemagne ou en France, a identifié les principes clés qui devraient définir l'action publique des gouvernements et des partenaires sociaux pour aborder les défis et opportunités liés aux transformations technologiques (Woźniak-Jęchorek *et al.* 2024).

Le dialogue national tripartite organisé dans plus de 100 pays dans le cadre de l'Initiative de l'OIT sur l'avenir du travail (OIT 2017, pp. 67-71) a précisé ces principes et souligné l'importance du dialogue social tripartite et bipartite dans les domaines suivants:

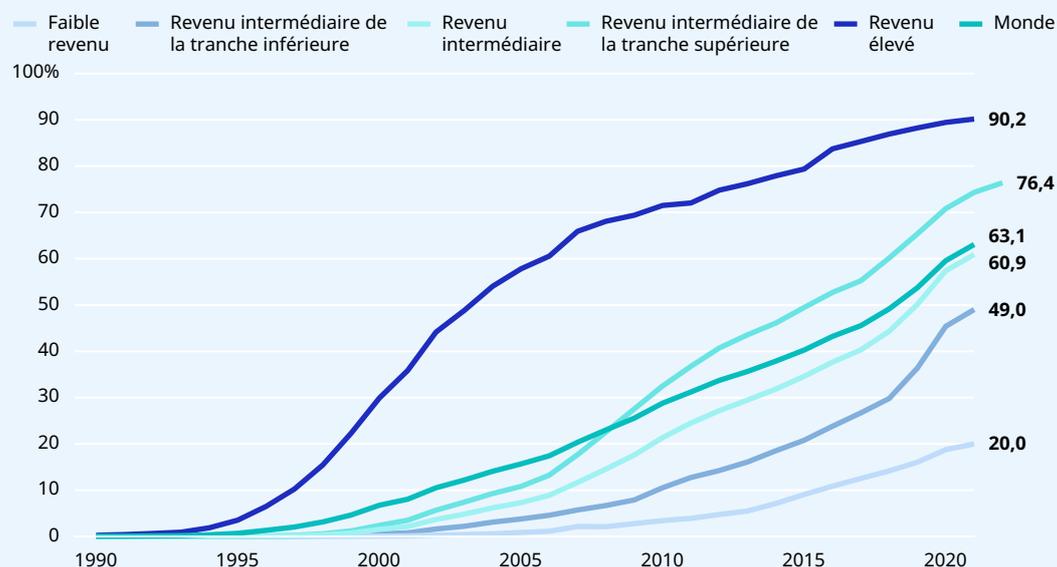
- facilitation des transitions, répartition équitable des coûts et avantages et garantie du bien-être social durant les transitions;
- évolution de la relation employeur-employé en vue de l'adoption de nouvelles règles qui associeraient flexibilité et protection des travailleurs;
- promotion de nouvelles formes d'organisation du travail afin de prévenir la violation ou le contournement des principes et droits fondamentaux au travail;
- organisation et représentation des travailleurs indépendants, des sous-traitants indépendants et des travailleurs de l'économie des plateformes.

► **Encadré 4.2 Tendances de l'utilisation d'Internet et de l'intensité numérique des emplois**

La figure E4.2.1 illustre la propagation rapide de l'utilisation d'Internet à l'échelle mondiale en fonction des disparités encore importantes entre les régions en termes de revenu par habitant. La figure E4.2.2 montre quant à elle la répartition régionale de l'emploi en fonction de l'intensité numérique.

C'est en Afrique et en Asie-Pacifique que la proportion d'emplois à faible intensité numérique est la plus élevée et que celle des emplois à intensité numérique moyenne et élevée est la plus faible. Et c'est dans les Amériques, en Europe et en Asie centrale que l'on retrouve l'intensité numérique la plus élevée. Dans l'ensemble, les pays à faible revenu affichent des taux d'adoption numérique des entreprises en hausse, mais encore relativement faibles. L'impact des technologies numériques sur le monde du travail devrait donc être plus faible dans ces pays, même si l'introduction de nouvelles technologies numériques dans les pays à revenu élevé est en mesure de les affecter (par exemple, en relocalisant une production précédemment externalisée).

► **Figure E4.2.1 Proportion de personnes utilisant Internet par niveau de revenu des pays, 1990-2022 (en pourcentage)**



Note: Les données de 2022 ne sont disponibles que pour les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure.
 Source: Base de données des indicateurs du développement dans le monde, Banque mondiale.

► **Figure E4.2.2 Répartition de l'emploi en fonction de l'intensité numérique, par région (en pourcentage)**

Région	Intensité numérique faible	Intensité numérique moyenne	Intensité numérique élevée
Afrique	32,3	12,5	3,5
Amériques	15,5	23,4	9,5
Asie-Pacifique	29,4	16,4	3,3
États arabes	13,5	20,3	5,3
Europe et Asie centrale	14,5	25,1	9,3

Note: Moyennes non pondérées basées sur la dernière année disponible pour 113 pays. L'intensité numérique des emplois se réfère à l'indicateur de l'OCDE sur l'intensité numérique de l'activité économique, qui permet de classer les secteurs en fonction de leur intensité numérique (faible, moyenne ou élevée). Le tableau exclut les secteurs T («Activités des ménages privés employant du personnel domestique; activités non différenciées de production de biens et de services des ménages privés pour usage propre»), U («Activités des organisations et organismes extraterritoriaux») et X («Non classés ailleurs»), qui n'ont pas de classification d'intensité numérique dans leur taxonomie.

Source: Calculs de l'OIT basés sur la collection de microdonnées harmonisées de l'OIT.

► **Tableau 4.2 Comment le dialogue social au plus haut niveau peut-il répondre aux effets des technologies numériques?**

Type de technologie numérique	Principale caractéristique de la technologie numérique	Rôle du dialogue social au plus haut niveau
Applications numériques	Connexion des travailleurs et des clients/employeurs via les plateformes numériques	<p>Concevoir des politiques visant à clarifier/étendre la liberté syndicale et les droits de négociation collective aux travailleurs des plateformes</p> <p>Promouvoir la sécurité de l'emploi, la sécurité et la santé au travail, la protection sociale, le salaire minimum et autres avantages au bénéfice des travailleurs des plateformes</p> <p>Renforcer les impacts positifs découlant du travail via les plateformes numériques</p> <p>Promouvoir une concurrence loyale</p>
Outils liés aux technologies de l'information et de la communication	Communication en temps réel, partage de fichiers et exécution de tâches, quel que soit l'emplacement physique (travail à distance)	<p>Concevoir de nouvelles politiques sur l'aménagement du temps de travail et les protocoles de télétravail et de travail à distance</p> <p>Permettre une adaptation des compétences des travailleurs qui puisse profiter à la fois aux entreprises et à leurs salariés</p>
IA, y compris les grands modèles de langage	Algorithmes visant à automatiser les tâches répétitives, gérer les opérations de base des entreprises, dont les ressources humaines, et générer du contenu textuel	<p>Créer des politiques et des organes de consultation spécifiques pour accompagner l'innovation et gérer les impacts des technologies liées à l'IA sur les travailleurs (collecte des données, utilisation de l'apprentissage automatique, gestion algorithmique), les emplois et les revenus</p> <p>Garantir la transparence et adopter une approche «centrée sur l'humain» de l'utilisation de l'IA</p>
Chaîne de blocs et Internet des objets	Utilisation de capteurs, balises et autres dispositifs portables pour faciliter la collecte et l'échange de données (chaîne de blocs) et le contrôle de la chaîne d'approvisionnement (Internet des objets)	Concevoir de nouvelles politiques visant à protéger les droits des travailleurs dans le cadre du contrôle numérique du travail (surveillance du lieu de travail)

► 4.2.1 Répondre aux défis et opportunités du travail via des plateformes numériques

Le segment le plus visible de l'économie numérique est l'économie des plateformes. Au cours de la dernière décennie, le rôle du dialogue social au plus haut niveau dans ce domaine, et notamment

du dialogue social sectoriel, s'est progressivement élargi, les partenaires sociaux reconnaissant à la fois les possibilités d'innovation (flexibilité du travail, accessibilité des emplois, biens et services meilleur marché, etc.) et les problématiques qui y sont associées (OIT 2021a, 2024b, pp. 95-99). Le rôle du dialogue social dans l'élaboration de politiques relatives à l'économie des plateformes est important pour:

- ▶ assurer la protection des travailleurs et leur garantir une protection sociale;
- ▶ garantir aux entreprises une sécurité juridique et une concurrence loyale en matière de coût de la main-d'œuvre;
- ▶ renforcer la capacité des gouvernements à faire appliquer correctement les réglementations en matière de travail, de fiscalité et de protection sociale (Aloisi et De Stefano 2022; OIT 2021a, pp. 224-226).

Deux obstacles majeurs peuvent entraver le dialogue social en faveur des travailleurs des plateformes. Tout d'abord, ils ne disposent pas de lieu de travail collectif où s'organiser facilement pour défendre leurs droits, adhérer à des syndicats et être représentés dans les processus de dialogue social (Johnston et Land-Kazlauskas 2018). Enfin, étant donné que le dialogue social mené sous la forme de négociations collectives peut être interprété comme l'occasion de fixer les prix, certaines juridictions estiment que les accords conclus par des travailleurs considérés comme des «entrepreneurs indépendants» sont anticoncurrentiels et donc exclus de jure de la négociation collective (Countouris et de Stefano 2021). Dans ce contexte, des juridictions du monde entier ont pris des mesures pour clarifier l'application du droit de la concurrence, avec des résultats variables³.

Étant entendu que la relation de travail demeure fondamentale pour accéder aux droits du travail et au dialogue social dans de nombreuses juridictions, il s'avère essentiel d'identifier l'organisation employeuse et la nature de la relation de dépendance entre le travailleur et l'employeur. En l'absence de consensus sur la question de savoir s'il faut considérer ces travailleurs comme des salariés ou des travailleurs indépendants, des approches différentes sont adoptées au niveau national en fonction du contexte local, des cadres réglementaires et de la jurisprudence (OIT 2024b, pp. 55-60).

Dans certains pays, le dialogue social au plus haut niveau a joué un rôle clé dans la résolution de cette question. À Singapour, conformément aux recommandations d'un comité consultatif tripartite sur les travailleurs des plateformes, ceux-ci ne sont pas considérés comme des salariés en raison de la plus grande flexibilité dont ils jouissent (Singapour, ministère de la Main-d'œuvre, NTUC et SNEF 2023). En revanche, en Espagne, la loi «Rider»⁴, qui est le fruit d'un accord tripartite, octroie aux livreurs de repas travaillant pour des plateformes numériques le statut de salarié. En Suisse, la question du statut des travailleurs des plateformes doit être résolue à l'issue de négociations entre les partenaires sociaux, ou en cas de désaccord, par le biais de procédures judiciaires (Bonvin, Cianferoni et Perrig 2023).

Dans certains pays, des instances spécifiques de dialogue social au plus haut niveau sont mandatées pour organiser les travailleurs des plateformes, favoriser le dialogue social bipartite et élaborer des politiques et lois nationales visant à réglementer les différents aspects du travail via des plateformes numériques, tels que la rémunération des travailleurs des plateformes, le temps de travail, la protection sociale ainsi que la sécurité et la santé au travail (Hadwiger 2022; OIT 2021a, 2024b). À titre d'exemple, des organes permanents de dialogue social au plus haut niveau ont été créés en France et en République de Corée pour assurer la représentation collective des travailleurs des plateformes (indépendants) et faciliter la conclusion d'accords tripartites et bipartites sur les salaires, les conditions de travail et la protection sociale. Au Brésil et à Singapour, des comités tripartites nationaux ont été mandatés pour participer à l'élaboration de la législation nationale sur les travailleurs des plateformes. En Inde (Rajasthan), un conseil tripartite de protection sociale a été créé pour enregistrer les travailleurs des plateformes et améliorer leur accès à la sécurité sociale (voir encadré 4.3).

³ Par exemple, aux États-Unis, de nouvelles règles sur la classification des travailleurs (10 janvier 2024) ont donné à des millions de personnes engagées dans l'économie des plateformes la possibilité d'évoluer vers un statut salarié, avec les avantages qui y sont associés, tels que le salaire minimum, le paiement des heures supplémentaires et le droit aux allocations de chômage (voir [Final Rule: Employee or Independent Contractor Classification Under the Fair Labor Standards Act, RIN 1235-AA43](#)). Au Royaume-Uni, les tribunaux se sont prononcés contre la reconnaissance des travailleurs des plateformes en tant que salariés et leur représentation par des syndicats dans le cadre de négociations collectives (voir [Independent Workers Union of Great Britain \(Appellant\) v. Central Arbitration Committee and another \(Respondents\)](#)).

⁴ Espagne, Décret législatif royal n° 9/2021 du 11 mai 2021, adopté par la loi n° 12/21 du 28 septembre 2021.

► **Encadré 4.3 Exemples d'instances de dialogue social au plus haut niveau chargées d'élaborer des réglementations concernant le travail via des plateformes numériques**

Brésil

Au Brésil, en 2023, le gouvernement a créé un groupe de travail tripartite (le «groupe de travail sur les applications», qui comprend également des représentants des principales plateformes numériques) pour contribuer à un projet de loi sur les conditions de travail via les plateformes numériques et parvenir à un consensus sur un ensemble de propositions visant à réglementer la prestation de services, le transport de marchandises et de personnes, et autres activités menées par le biais des plateformes technologiques. Des propositions ont été soumises au président de la République avant que la loi ne soit présentée devant le Parlement pour adoption¹.

France

En France, en 2021, le gouvernement a créé une autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE) chargée d'organiser les élections des représentants des travailleurs des plateformes de transport de passagers et d'améliorer leurs conditions de travail par le dialogue social². En 2023, les négociations menées au sein de l'ARPE ont abouti à plusieurs accords bipartites réglementant la rémunération et les conditions de travail des travailleurs des plateformes de transport de passagers.

République de Corée

En République de Corée, le conseil économique, social et du travail a créé en 2018 un comité chargé d'examiner les questions liées au travail des plateformes, qui a abouti à trois accords tripartites (Kim 2021): l'accord de base sur la perception tripartite de la transformation numérique et des tâches stratégiques (18 février 2020); l'accord tripartite sur la revitalisation de l'économie des plateformes liées aux technologies de l'information et aux logiciels et sur le soutien des travailleurs des plateformes (27 mai 2020); et l'accord bipartite sur la question des livreurs non couverts par l'assurance-indemnisation des accidents du travail (8 septembre 2020).

Singapour

À Singapour, un comité consultatif tripartite sur les travailleurs des plateformes a été créé en septembre 2021 pour soutenir les travailleurs des plateformes et améliorer leur protection sociale. Les objectifs de ce comité consistent notamment à améliorer l'adéquation des logements et des pensions, à octroyer une protection financière en cas d'accident du travail et à renforcer la représentation. Le comité a recommandé que, dans les cas où les entreprises exercent un niveau important de contrôle sur les travailleurs des plateformes, celles-ci soient tenues de leur fournir des services de base. Les facteurs à prendre en considération pour évaluer ce niveau de contrôle comprennent: la mise en correspondance algorithmique de l'offre et de la demande de services; la fixation ou le plafonnement effectifs des prix et de la rémunération; et le contrôle et la direction de l'exécution du travail. En novembre 2022, le gouvernement a accepté les recommandations du comité et s'est engagé à adapter la législation nationale en conséquence (Singapour, ministère du Travail 2022).

État du Rajasthan (Inde)

Dans l'État du Rajasthan (Inde), le projet de loi du 24 juillet 2023 sur les travailleurs des plateformes (enregistrement et protection sociale) prévoit la création d'un conseil de protection sociale des travailleurs des plateformes du Rajasthan, dont les attributions consistent à: enregistrer les travailleurs et les «agrégateurs» (propriétaires et fabricants de biens et de services fournis via des plateformes en ligne); créer un fonds de protection sociale pour les travailleurs des plateformes; veiller à ce que les travailleurs aient accès aux prestations de sécurité sociale. Ce conseil est composé de 12 membres, dont 6 représentants du gouvernement et 2 représentants chacun pour les travailleurs des plateformes, les agrégateurs et la société civile³.

¹ Brésil, décret n° 11.513/2023.

² France, Ordonnance no 2021-484 du 21 avril 2021 relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation.

³ Inde, The Rajasthan Platform Based Gig Workers (Registration and Welfare) Bill N°. 30 of 2023.

Toutes ces instances incitent les travailleurs des plateformes à s'organiser et à participer au dialogue social, soit directement par l'intermédiaire de leurs propres organisations, comme au Chili, au Japon, au Kenya et aux Philippines, soit indirectement en s'associant à d'autres syndicats, comme en Allemagne, en Espagne et en Italie, où les syndicats modifient leurs statuts afin de pouvoir représenter les travailleurs indépendants (OIT 2024b, pp. 95-97). En parallèle, les organisations d'employeurs et les associations professionnelles adaptent leurs services pour s'adresser aux entreprises sous-représentées dans le dialogue social, et en particulier les petites et moyennes entreprises (PME) et celles qui dépendent fortement des technologies numériques (OIT et OIE 2019). Un nombre croissant de plateformes deviennent également membres d'organisations d'employeurs et d'associations professionnelles, ou créent leurs propres associations professionnelles pour représenter leurs intérêts (OIT 2024b, p. 99).

Dans la lignée des principes défendus au titre des processus de dialogue social au plus haut niveau, la négociation collective visant à réglementer le travail via des plateformes numériques émerge également au niveau sectoriel et à celui des entreprises, parallèlement à la coopération sur le lieu de travail. Comme précisé dans la première édition du *Rapport sur le dialogue social* de l'OIT, ces initiatives peuvent prendre la forme d'accords tripartites et bipartites nationaux ou sectoriels, ou encore d'initiatives menées au niveau des villes (OIT 2022a, pp. 94-98).

Le dialogue social au plus haut niveau interagit de différentes manières avec les conventions collectives signées par certaines des principales plateformes de la «nouvelle économie» (comme Amazon et Uber). Les partenaires sociaux peuvent par exemple décider d'étendre le champ d'application d'accords sectoriels existants, tels que ceux

conclus dans le secteur des transports et de la logistique, aux travailleurs des plateformes liés aux entreprises du secteur, comme c'est le cas dans plusieurs pays européens (voir tableau 4.3).

Dans d'autres pays, le dialogue social au plus haut niveau a permis la signature d'accords spécifiques entre les plateformes et les représentants des travailleurs des plateformes, comme en France, où trois accords concernant les chauffeurs VTC signés sous les auspices de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE) en 2023 (voir encadré 4.3) introduisent un revenu net minimum par course, un revenu horaire minimum, des règles de transparence sur les opérations des plateformes et des conditions de suspension et de désactivation des comptes⁵. De la même manière, en République de Corée, des consultations tripartites entre le ministère du Travail et de l'Emploi, l'association coréenne de logistique intégrée (et quatre entreprises de logistique) et différents syndicats ont abouti en 2021 à l'adoption de mesures concertées visant à prévenir les «décès dus au surmenage» parmi les livreurs de colis (Kim 2021).

Dans d'autres cas, le dialogue social au plus haut niveau peut jouer un rôle plus indirect, mais non moins important, dans la conclusion d'accords entre plateformes et travailleurs. Par exemple, en Colombie, à la suite de la médiation du ministère du Travail, une convention collective a été signée en septembre 2023 entre le syndicat des travailleurs de plateformes numériques (Unión de Trabajadores de Plataformas Digitales), qui représente quelque 150 000 travailleurs de plateformes de livraison et de transport de passagers, et Rappi SAS, le propriétaire de Soy Rappi, à savoir la plateforme numérique la plus importante du pays qu'utilisent environ 50 000 livreurs. Cette convention contient des mesures visant à protéger la sécurité et la santé des livreurs et à leur offrir une couverture de sécurité sociale (Colombie, ministère du Travail 2023).

► **Tableau 4.3 Conventions collectives sectorielles façonnant les accords d'entreprise relatifs aux travailleurs des plateformes, quelques exemples européens**

Plateforme	Activité/secteur	Lieu (année)	Type d'initiative
Amazon Italia Logistics	Commerce en ligne, logistique et livraison	Italie (2021)	Protocole d'accord avec plusieurs syndicats (Filt Cgil, FIT CISL, UILT et syndicats de travailleurs intérimaires) reconnaissant les syndicats comme représentants des travailleurs et engageant l'entreprise à respecter les conditions de rémunération et de travail définies dans la Convention collective nationale pour les travailleurs des services de transport de marchandises et de logistique (CCNL). Ce protocole couvre également les travailleurs responsables de la livraison du «dernier kilomètre», souvent effectuée par d'autres entreprises et entrepreneurs indépendants.

⁵ Voir les accords du secteur des livreurs, 2023, et l'Accord du 19 septembre 2023 relatif à la transparence du fonctionnement des centrales de réservation de VTC et aux conditions de suspension et résiliation des services de mise en relation.

► Tableau 4.3 (suite)

Bztt	Services de transport de passagers	Suède (2018)	Convention collective avec le syndicat suédois des travailleurs des transports accordant aux chauffeurs VTC la même couverture que les travailleurs couverts par la convention sectorielle des chauffeurs de taxi.
Just Eat	Livraison de repas	Italie (Toscane) (2021)	Convention collective avec trois syndicats (CGIL, CISL, UIL) octroyant à tous les livreurs Just Eat de Toscane des congés payés, des congés maladie, la sécurité sociale et une représentation syndicale. L'accord est basé sur la CCNL.
Just Eat	Livraison de repas	Espagne (2021)	Convention collective avec les syndicats CCOO et UGT basée sur la convention collective sectorielle espagnole de l'hôtellerie. L'accord couvre quelque 2 000 travailleurs considérés comme salariés et prévoit, entre autres, des droits d'information et de consultation, y compris en ce qui concerne l'utilisation des algorithmes.
Nemling	Commerce en ligne et livraison	Danemark (2023)	Convention collective avec le syndicat 3F Transport (qui a négocié pour le compte des chauffeurs-livreurs) fixant des conditions égales à celles des autres chauffeurs syndiqués du Danemark. Nemling peut continuer à engager des chauffeurs sous le régime de la sous-traitance, mais avec les mêmes niveaux de rémunération que les chauffeurs salariés.
(Non spécifié)	Logistique et livraison	Italie (2020)	Protocole entre plusieurs associations d'employeurs et syndicats étendant l'applicabilité de la CCNL à tous les cyclistes du secteur, y compris ceux travaillant via des applications.
Voocali	Services de traduction	Danemark (2018)	Convention collective avec le syndicat sectoriel des employés de bureau, de commerce et secteurs connexes (HK), étendant aux travailleurs indépendants et salariés de Voocali la convention collective sectorielle pour les employés salariés conclue entre HK et la Chambre de commerce danoise (Dansk Erhverv). La convention comprend un taux horaire minimum pour tous les interprètes affiliés et des paiements garantis pour toutes les missions réalisées.

Note: CCOO – Confederación Sindical de Comisiones Obreras; CCNL – Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Lavoratori Addetti ai Servizi di Trasporto Merci e Logistica; Filt Cgil – Federazione Italiana Lavoratori Trasporti – Confederazione Generale Italiana del Lavoro; Fit Cisl – Federazione Italiana Trasporti – Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori; HK – Handel og Kontor i Danmark; UGT – Unión General de Trabajadores; Uilt – Unione Italiana dei Lavoratori dei Trasporti – Unione Italiana del Lavoro.

Source: OIT, sur la base de [Eurofound Platform Economy Database](#); Bertolini et Dukes 2021; Hadwiger 2022; OIE 2021; Jesnes, Ilsoe et Hotvedt 2019; Madland 2022; et Italie, [Protocollo attuativo dell'art 47bis ss. D.lgs. 81/2015 CCNL Logistica, Trasporto Merci, Spedizione](#), 2 novembre 2020.

Les processus et accords de dialogue social concernent principalement des plateformes de travail localisé par l'entremise desquelles des tâches sont exécutées à un endroit physique déterminé par des individus, à l'instar des chauffeurs VTC et des livreurs. Intrinsèquement géolocalisé et donc lié à une juridiction donnée, ce type de travail de plateforme est le plus susceptible de permettre le dialogue social (Hadwiger 2022; OIT 2021a; Johnston 2020, p. 28).

A contrario, sur les plateformes en ligne, où les tâches sont effectuées en ligne et à distance depuis différentes juridictions, comme dans le travail collaboratif (*crowd work*) ou indépendant en ligne, le dialogue social est plus rare. Leur dynamique transfrontalière exige un dialogue social transfrontière ou d'autres initiatives à l'échelle internationale (Mexi et Papadakis 2023). C'est par exemple le cas en Allemagne, à l'initiative du syndicat IGMetall (voir encadré 4.4).

► Encadré 4.4 Le bureau de médiation du Code de conduite de l'externalisation ouverte (Allemagne)

Le syndicat allemand IGMetall a mis en place un bureau de médiation du Code de conduite de l'externalisation ouverte (Crowdsourcing Code of Conduct) pour résoudre les litiges entre les travailleurs et les plateformes, et ce quel que soit le lieu où se trouve le travailleur. Un certain nombre de plateformes en sont signataires.

Ce bureau de médiation est composé de représentants des travailleurs, des syndicats, des plateformes et de l'association allemande de l'externalisation ouverte, ainsi que d'un président neutre. Il a établi un ensemble de directives¹ visant à promouvoir la confiance et la coopération entre les plateformes, les clients et les travailleurs, à garantir le respect du code de conduite et à contribuer à la résolution des différends entre les travailleurs et les plateformes signataires.

Jusqu'en décembre 2022, un total de 146 cas lui avaient été soumis par des travailleurs. Une soixantaine d'entre eux ont été réglés par des moyens consensuels/à l'amiable, ou à la suite de décisions/résolutions émises par le bureau de médiation.

¹ Voir <https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/en/seite/rules>.

Source: OIT 2021a, p. 263; rapports annuels du bureau de médiation pour 2017-2022, disponibles à l'adresse <https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/en>.

► 4.2.2 Gérer la numérisation, le travail à distance, l'IA et l'IA générative dans les entreprises traditionnelles

Au-delà de la seule économie des plateformes, le dialogue social au plus haut niveau joue également un rôle important dans la promotion et la régulation de la numérisation des entreprises traditionnelles, en veillant à ce qu'elle profite à la fois aux employeurs et aux travailleurs. Les technologies numériques encouragent le travail à distance, transforment la manière de travailler et augmentent la connectivité ainsi que

la collaboration, et ce indépendamment de l'éloignement géographique. S'ils sont gérés correctement, ces changements peuvent entraîner des conséquences positives sur la productivité et les conditions de travail (Charles, Xia et Coutts 2022; Choudhury, Foroughi et Larson 2021).

Un accord conclu en Espagne illustre bien le rôle du dialogue social sectoriel au plus haut niveau dans le cadre de la réglementation globale de la numérisation des entreprises (voir encadré 4.5). Il pose également les jalons de l'extension de la négociation collective à la réglementation de la numérisation des entreprises traditionnelles, qui est en pleine expansion depuis la pandémie de COVID-19 (voir figure 4.3).

► Encadré 4.5 Cinquième Accord-cadre pour l'emploi et la négociation collective (Espagne)

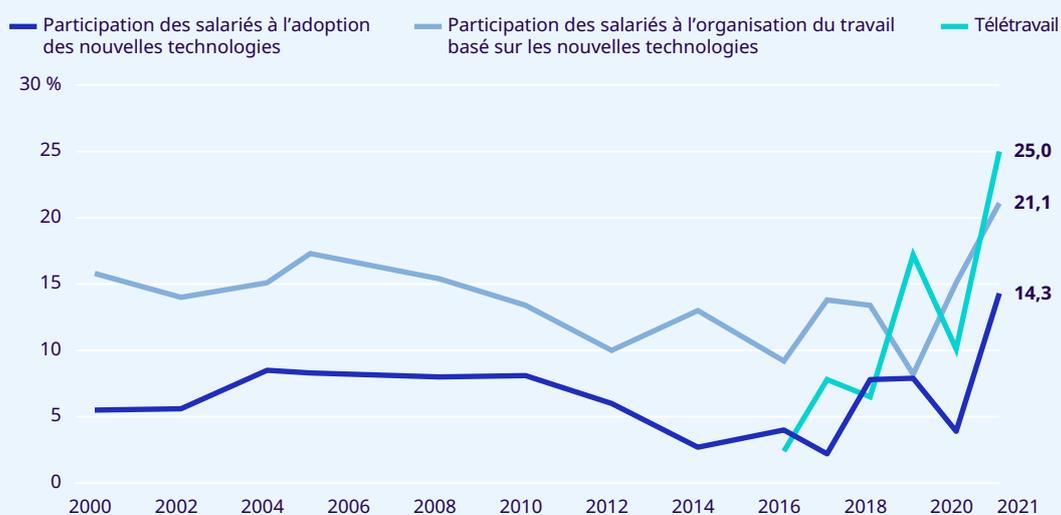
Le cinquième accord-cadre pour l'emploi et la négociation collective a été signé en mai 2023 par deux grandes confédérations patronales espagnoles (la Confédération espagnole des organisations patronales et la Confédération espagnole des petites et moyennes entreprises) et des confédérations de travailleurs (la Confédération syndicale des Commissions ouvrières et l'Union générale des travailleurs).

Cet accord fixe le cadre de la négociation collective 2023-2025 sur le télétravail, le «droit à la déconnexion» (à savoir le droit de se déconnecter en dehors des heures normales de travail) et la double transition. Il engage les partenaires sociaux à promouvoir la transformation numérique des lieux de travail dans le cadre d'un processus participatif et à prendre des mesures concrètes pour informer les représentants des travailleurs de l'impact de cette transformation sur l'emploi, les conditions de travail et les besoins en compétences et en formation.

Il encourage également le recours à des conventions collectives pour définir les types d'emplois et de tâches susceptibles d'être réalisés à distance, convenir d'un temps de travail minimum sur site, compenser les dépenses encourues dans le cadre du télétravail, élaborer des critères d'utilisation appropriée de l'IA et garantir le droit des représentants des travailleurs à être régulièrement informés quant à l'usage qui en est fait.

Source: Espagne, Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

► Figure 4.3 Proportion de travailleurs couverts par des conventions collectives comportant des clauses sur l'adoption des nouvelles technologies, Espagne, 2000-2021 (en pourcentage)



Note: L'axe vertical montre la proportion de salariés couverts par des conventions collectives contenant des clauses sur le télétravail et les droits à l'information et à la consultation des travailleurs sur l'adoption des nouvelles technologies.

Source: Muñoz de Bustillo Llorente, à paraître, basé sur Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, consulté le 20 décembre 2023.

4.2.2.1 Télétravail et travail à distance

Le dialogue social au plus haut niveau sur la numérisation traite souvent du télétravail et du travail à distance, en particulier depuis le début de la pandémie de COVID-19, et des lois spécifiques ont été élaborées à la suite de consultations tripartites (voir encadré 4.6). La négociation collective et la coopération sur le lieu de travail permettent d'adapter les accords et la législation procédant du dialogue social au plus haut niveau à des secteurs et à des entreprises spécifiques.

Ces accords et modes de coopération exigent des employeurs qu'ils avisent les travailleurs en temps opportun des changements technologiques et qu'ils établissent des comités ou instances similaires sur les lieux de travail pour garantir une transition en douceur vers les nouvelles technologies, des cadres sectoriels pour la formation des travailleurs (par exemple, dans le domaine des compétences numériques) et, dans certains cas, le droit à la déconnexion (OIT 2022a, pp. 94-98).

4.2.2.2 Gestion algorithmique et grands modèles de langage de l'IA

À mesure que la numérisation s'accélère, les entreprises utilisent de plus en plus d'outils numériques destinés à faciliter la collecte de données et le suivi de leur chaîne d'approvisionnement, ainsi qu'à recueillir et traiter des informations sur les travailleurs à des fins de sécurité, d'assurance qualité et d'organisation et de supervision du travail au moyen de technologies algorithmiques (Adams-Prassl *et al.* 2023). L'un des défis y afférents consiste à concilier les droits des travailleurs et l'intérêt des employeurs à améliorer la productivité et la qualité.

À cet égard, la négociation collective au niveau de l'entreprise et la coopération sur le lieu de travail émergent progressivement (Doellgast, Wagner et O'Brady 2023). Mais le dialogue social pour traiter de ces questions à des niveaux plus élevés, y compris par la négociation collective, se fait quant à lui plus rare. À l'heure actuelle, il se concentre plutôt sur la protection des conditions de travail et des droits des travailleurs, principalement au niveau sectoriel et généralement en Europe occidentale. À titre d'exemple, en Espagne, un accord conclu dans le secteur bancaire contient des dispositions sur (OIT 2022a, p. 95):

- ▶ la sensibilisation des travailleurs à la surveillance;
- ▶ la nécessité d'obtenir leur accord avant l'installation de caméras, de dispositifs d'enregistrement audio et d'équipements GPS;
- ▶ l'accès des travailleurs aux enregistrements générés;
- ▶ la protection de la vie privée et des données;
- ▶ la transparence dans la conception des algorithmes;
- ▶ la préservation des droits des travailleurs à l'information.

Des recherches émergentes ont montré que les avancées récentes en matière de grands modèles de langage de l'IA⁶, ou IA générative, comme ChatGPT, offraient une occasion unique d'accroître la productivité (Brynjolfsson, Li et Raymond 2023). Mais ces avancées constituent dans le même temps un défi stratégique lié à leur impact sur l'emploi, la qualité des emplois et les revenus (Gmyrek, Berg et Bescond 2023; OCDE 2023a), et on voit émerger une «fracture de l'IA» qui pénalise les pays à revenus faible et moyen (Nations Unies et OIT 2024).

▶ Encadré 4.6 La gestion des modalités de travail à distance et de télétravail par le dialogue social au plus haut niveau

Les processus et les résultats du dialogue social au plus haut niveau ont défini ou renforcé des lignes directrices et autres protocoles en matière de transformation numérique, notamment depuis le début de la crise du COVID-19, pour assurer la continuité des activités.

En 2020-2021, le dialogue social bipartite et tripartite au plus haut niveau sur le travail à distance a abouti à différents résultats non contraignants, comme en témoignent plusieurs lignes directrices et feuilles de route consultatives adoptées, notamment par le Conseil économique et social de Bulgarie (14 septembre 2020), le conseil économique et social des Pays-Bas (19 octobre 2020) et le groupe de travail sur la relance économique post-COVID-19 «Reconstruire la Jamaïque» (30 juin 2020).

Dans certains pays, comme le Congo et la Fédération de Russie, des lois concernant les modalités de télétravail et de travail flexible élaborées à la suite de processus tripartites de dialogue social prévoient des protections contre le licenciement des télétravailleurs, la possibilité de réglementer les modalités de télétravail par voie de négociation collective, le droit à la déconnexion, la fourniture de matériel informatique et de communication par l'employeur et/ou une indemnisation adéquate en cas d'utilisation d'équipements personnels dans le cadre du télétravail. En France, des problématiques similaires ont été abordées dans le premier accord intersectoriel sur le télétravail (11 avril 2023).

Parmi les autres mesures adoptées par les gouvernements pour assurer la continuité des activités pendant les périodes de confinement, on peut citer les subventions directes et autres incitations économiques visant à investir dans les technologies numériques, le commerce électronique et l'innovation, dont certaines trouvent également leur origine dans le dialogue social au plus haut niveau (OIT 2021a).

Source: OIT 2021a; 2022a, pp. 94-98.

⁶ Un grand modèle de langage est un algorithme d'apprentissage profond qui peut effectuer tout un ensemble de tâches liées au traitement du langage naturel. Il est entraîné à l'aide de jeux de données massifs qui lui permettent de reconnaître, traduire, prédire ou générer du texte et autres contenus.

Le dialogue social au plus haut niveau n'est apparu que récemment dans ce contexte, le plus souvent en réponse à l'accélération de l'exposition du public aux outils de l'IA et aux préoccupations concernant son impact sur la rémunération et les revenus. Par exemple, aux États-Unis, dans le secteur des médias et de la culture, un accord inédit⁷, signé le 25 septembre 2023 entre des syndicats de scénaristes (Writers Guild of America, East, et Writers Guild of America, West) et l'Alliance des producteurs de cinéma et de télévision, établit des garanties dans le cadre de l'usage de l'IA générative à des fins d'innovation, sans toucher aux salaires ni supprimer d'emplois (Hoffman 2023; Uni Global Union 2023). L'accord défend l'utilisation de l'IA générative pour la recherche et l'ébauche d'idées de scénarios, mais pas pour remplacer les scénaristes ou réduire leurs «émoluments résiduels»⁸ issus des médias numériques de diffusion en continu (streaming), qui constituent une source importante de revenus pour les auteurs. Il comprend également des clauses concernant la transparence en matière d'utilisation de l'IA générative, les niveaux minimaux de dotation en personnel pour les productions télévisées, des augmentations de rémunération et de nouveaux mécanismes pour faire face à l'impact de la diffusion en continu sur ces «émoluments résiduels» indispensables⁹.

La nécessité de gérer l'IA par le biais du dialogue social au plus haut niveau se fera probablement de plus en plus pressante au cours des prochaines années. Des recherches récentes suggèrent qu'environ deux emplois sur cinq dans le monde pourraient être affectés par la montée en puissance de l'IA. Cette tendance devrait être prise en compte par le dialogue social afin de s'assurer que ses avantages soient pleinement mis à profit dans les sociétés actuelles et futures tout en évitant d'amplifier les schémas existants d'iniquité et de discrimination (Cazzaniga *et al.* 2024; Schor 2018). Le dialogue social étayé par des experts techniques (tels que les développeurs et les scientifiques) s'avère donc indispensable pour s'assurer que l'IA générative sert à améliorer les interventions humaines plutôt qu'à les remplacer (Brynjolfsson, Li et Raymond 2023).

Compte tenu de la rapidité des changements à l'œuvre dans le domaine de l'IA, la capacité du dialogue social à concevoir des solutions «rapides et sur mesure» est reconnue comme une alternative crédible à une législation prescriptive descendante (Krämer et Cazes 2022). Ce dialogue social est d'autant plus nécessaire dans les pays qui ne disposent pas des conditions nécessaires permettant aux entreprises et aux travailleurs de bénéficier de cette nouvelle technologie et des transformations induites, notamment dans le cadre des systèmes de formation et de recherche d'emploi, des financements publics, des incitations fiscales et de la protection sociale (Lane et Saint-Martin 2021).

► 4.2.3 Des compétences pour l'ère numérique

Dans ce paysage numérique en mutation, on ne saurait trop insister sur l'importance d'un système de formation bien conçu et réactif (voir, par exemple, Berg *et al.* 2023; Ciarli *et al.* 2021; Grimshaw et Miozzo 2021). Les technologies numériques en rapide évolution créent une nouvelle demande en travailleurs dotés de compétences spécifiques à mesure que se répandent l'automatisation numérique, l'IA et l'analyse de données. Et le renforcement des compétences, qui permet aux travailleurs de s'adapter aux évolutions des besoins professionnels, stimule à son tour l'innovation, la productivité et la compétitivité des entreprises.

► La nécessité de gérer l'IA par le biais du dialogue social au plus haut niveau se fera probablement de plus en plus pressante au cours des prochaines années.

⁷ Memorandum of Agreement for the 2023 WGA Theatrical and Television Basic Agreement, 25 septembre 2023.

⁸ Une compensation financière, appelée «residuals» en anglais, est versée aux acteurs et réalisateurs de cinéma ou de télévision et autres contributeurs à la production d'émissions télévisées et de films. Ces paiements sont effectués à l'occasion des rediffusions sur les chaînes câblées, des sorties en DVD ou des licences accordées aux médias de diffusion en continu (Dalton et Associated Press 2023).

⁹ La nécessité pour les gouvernements, en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, de «reconnaître l'importance du droit d'auteur et des droits connexes dans le secteur des arts et du divertissement, et ainsi faire en sorte que ces droits soient mis en œuvre afin que les producteurs, les artistes interprètes ou exécutants et les auteurs bénéficient effectivement d'une rémunération établie dans le cadre de la législation, de la négociation collective et/ou d'autres formes de négociation» a été récemment réaffirmée dans les conclusions de la Réunion technique sur l'avenir du travail dans le secteur des arts et du divertissement, adoptées le 17 février 2024 (OIT 2023a, paragr. 19)).

La formation et la reconversion exigent des approches différentes (voir tableau 4.4). Les programmes formels de formation existants se doivent de rester en phase avec des demandes en compétences en constante évolution. Les solutions doivent être individualisées et adaptées aux tendances à la polarisation de l'emploi liées à la technologie. Une attention particulière devrait être portée aux travailleurs les plus défavorisés qui doivent procéder à l'actualisation et au perfectionnement de leurs compétences, notamment dans les professions moyennement qualifiées. De

son côté, la croissance de l'IA générative exigera également de s'intéresser de près aux professionnels hautement qualifiés, qui sont eux aussi susceptibles d'être fortement affectés, que ce soit de manière négative ou positive. Les recherches à cet égard soulignent la persistance, au niveau mondial, des pénuries en travailleurs qualifiés dans le domaine numérique et de l'inadéquation des compétences, avec un grand nombre d'emplois vacants et la perte de productivité résultante (Charles, Xia et Coutts 2022, pp. 24-25).

► **Tableau 4.4 Implication des employeurs et des travailleurs dans les politiques de développement des compétences numériques**

Changements professionnels	Implications en matière de compétences	Rôle du dialogue social	
		Objectifs mutuellement bénéfiques	Potentiel de coopération <i>versus</i> conflit
Réduction de la demande en emplois en raison de l'automatisation des tâches essentielles	Obsolescence des compétences techniques	Ensemble d'ajustements, dont la rupture conventionnelle, la formation et le redéploiement sur d'autres postes, ou encore la refonte de l'organisation du travail pour exploiter au mieux l'automatisation tout en identifiant de nouvelles activités à plus forte valeur ajoutée	<p>Identification des salariés destinés à la reconversion et au redéploiement versus réduction des effectifs?</p> <p>Comment équilibrer les aptitudes générales et les compétences spécifiques à l'entreprise dans les programmes de reconversion?</p> <p>Qui doit financer les nouveaux programmes de formation?</p>
Modification des tâches au sein d'une profession donnée En raison de l'adoption des nouvelles technologies, à l'instar de l'utilisation croissante d'applications mobiles par les agriculteurs, de la numérisation des dossiers des patients par les médecins ou du recours à des services juridiques en ligne	Les compétences de base (alphabétisation et calcul), les compétences nécessaires à l'employabilité (telles que la maîtrise de la communication) et l'éventail des compétences techniques devront faire l'objet d'améliorations grâce à l'acquisition de compétences de base et transversales en matière de technologies de l'information et de la communication	Parallèlement à tout programme de formation requis, implication conjointe des travailleurs et des employeurs dans la redéfinition des tâches et responsabilités professionnelles et l'appropriation des nouvelles technologies d'automatisation des tâches	<p>Comment impliquer les salariés dans les nouvelles technologies d'automatisation des tâches?</p> <p>Comment assurer la mise à jour/le maintien des compétences et du statut de l'ensemble des professions concernées sans renforcer les hiérarchies existantes?</p> <p>Quels sont les domaines d'expertise clés (à défendre), et que devraient remplacer de manière productive les nouvelles technologies numériques?</p>

► **Tableau 4.4 (suite)**

<p>Nouveaux emplois et nouvelles tâches à l'origine de groupes professionnels relativement nouveaux</p> <p>Tâches sensiblement améliorées par la technologie, mais nécessitant également des compétences techniques traditionnelles, comme dans le cas des spécialistes de l'IA et de l'apprentissage automatique dans le cadre de la production manufacturière</p> <p>Les exemples incluent: les experts en automatisation des processus, les analystes en cybersécurité, les concepteurs d'expérience utilisateur et d'interaction homme-machine, les concepteurs interactifs, les ingénieurs en robotique, les spécialistes de la chaîne de blocs et les formateurs de «cobot» (robots collaboratifs conçus pour travailler aux côtés des humains)</p>	<p>Compétences numériques avancées (spécialisées) nécessaires pour comprendre et exploiter les dernières technologies émergentes. Des compétences complémentaires (hors informatique) dans d'autres domaines sont souvent requises</p>	<p>Systèmes d'enseignement supérieur et de formation et de formation professionnels aptes à transmettre des compétences spécialisées, les employeurs s'engageant à investir dans l'actualisation des compétences de leurs salariés</p>	<p>Comment financer un système éducatif à la pointe de la technologie et accessible pour l'ère numérique?</p> <p>Comment équilibrer, d'un côté, les coûts et les incitations stratégiques auxquels sont confrontés les employeurs pour trouver des compétences prêtes à l'emploi et, de l'autre, le développement des compétences en interne?</p> <p>Comment s'assurer que les personnes qui investissent dans une carrière professionnelle bénéficient d'un renforcement des compétences associé à la pérennité de leur rémunération?</p>
--	--	--	--

Source: OIT 2021b, p. 27.

Le dialogue social au plus haut niveau a été mis à contribution pour tenter de surmonter ces défis dès les premières heures de la transformation numérique (Rodriguez Contreras 2021). Par exemple, au Canada, le Conseil des compétences futures (2019-2021), une instance ad hoc de dialogue social au plus haut niveau, a proposé la création d'une plateforme de reconnaissance des compétences numériques pour cartographier les compétences acquises dans les programmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP)¹⁰. La réduction de la fracture numérique entre les grandes entreprises et les PME constitue un excellent indicateur des succès obtenus à cet égard (Conseil des compétences futures 2020, pp. 44-51). Au Canada comme ailleurs, des efforts semblables ont été entrepris par différents conseils sectoriels bipartites et tripartites des compétences et de l'EFTP dans le cadre de leur mandat (voir chapitre 2).

Les conventions collectives sectorielles comportant des clauses sur l'actualisation et le perfectionnement des compétences concernent principalement les secteurs touchés par des changements technologiques rapides et contraints à des restructurations continues, dont des fusions, qui entraînent d'importantes pertes d'emplois, comme dans les télécommunications et le secteur bancaire¹¹. En Grèce, par exemple, une convention collective couvrant 70 pour cent des effectifs du secteur bancaire, la première du genre, protège les travailleurs contre les restructurations et les licenciements causés par les évolutions technologiques, notamment grâce à des clauses d'actualisation et de perfectionnement des compétences destinées à répondre aux besoins en numérisation du secteur et à améliorer l'employabilité (WageIndicator 2022).

¹⁰ Voir <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/competences-futures/conseil.html>.

¹¹ Jaylexia Clarck, «Social Dialogue and the Future of Work in the Financial Sector», rapport commandé par l'OIT en novembre 2023.

Répondre aux besoins en compétences numériques grâce au dialogue social s'avère également crucial pour garantir que la réorganisation du travail liée à l'adoption des nouvelles technologies soit centrée sur l'humain (Adams et Wenckebach 2023). Une approche participative peut ainsi générer des impacts positifs non seulement en matière d'utilisation des compétences, mais également en ce qui concerne l'amélioration de l'autonomie, des performances, du suivi, du bien-être et de la sécurité des travailleurs (Parker et Grote 2022). Dans la lignée de ce principe, en Allemagne, la dernière révision de la législation relative à la cogestion du lieu de travail (loi sur la modernisation des comités d'entreprise) élargit les droits des travailleurs face aux usages de l'IA qui affectent les processus de travail (Adams et Wenckebach 2023).

Les accords conclus dans les grandes entreprises technologiques sont susceptibles de façonner les politiques nationales à venir. L'accord AFL-CIO-Microsoft, signé le 11 décembre 2023 aux États-Unis, en constitue un excellent exemple. Cet accord impose non seulement à l'entreprise de fournir des informations aux travailleurs sur les tendances des technologies liées à l'IA et d'y intégrer leurs perspectives au fur et à mesure de leur développement, mais également d'influer sur les politiques publiques visant à soutenir l'amélioration des compétences numériques des travailleurs du secteur de la haute technologie (Microsoft News Center 2023).

► 4.2.4 Les liens entre dialogue social transfrontalier et dialogue social national

Le dialogue social au plus haut niveau sur la gestion des transitions technologiques est plus répandu dans les pays européens que partout ailleurs, non seulement en raison de niveaux élevés de pénétration numérique, mais également du fait que le dialogue social transfrontalier au sein de l'Union européenne invite les États membres et les partenaires sociaux à utiliser le dialogue social pour réguler ces transitions. L'accord-cadre de l'UE sur le télétravail a par exemple été à l'origine de différents accords négociés depuis 2002 et constitue toujours une référence incontournable pour la réglementation du télétravail dans des pays comme l'Autriche, le Danemark, l'Estonie et l'Espagne (Sanz de Miguel 2020).

Les accords de coopération bipartites et autres mesures conjointes convenues par les partenaires sociaux sectoriels européens jouent un rôle similaire dans les secteurs touchés par les transformations technologiques, tels que les télécommunications, la métallurgie, l'ingénierie et les assurances. En 2023, une déclaration commune des partenaires sociaux européens des télécommunications sur le travail à distance (accompagnée de lignes directrices conjointes) encourage par exemple le dialogue social au sein des États membres de l'UE quant aux modalités du travail à distance aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise, notamment en ce qui concerne:

- le droit à la déconnexion;
- l'octroi de garanties contre une surveillance excessive (non directement liée aux fonctions du salarié);
- les droits à la consultation en matière de prise de décision/gestion algorithmique;
- les opportunités de formation et de perfectionnement des compétences¹².

De la même manière, en 2024, une déclaration conjointe des partenaires sociaux européens du secteur de l'hôtellerie invite les partenaires sociaux des États membres de l'UE à utiliser le dialogue social et à s'engager dans la négociation collective pour améliorer l'accès des travailleurs à la formation, à la reconversion et au perfectionnement de leurs compétences afin de remédier aux pénuries de compétences liées à la transition numérique et au changement climatique (EFFAT et HOTREC 2024). Les autres zones d'intégration régionale sont néanmoins à la traîne en la matière.

► Le rôle du dialogue social au plus haut niveau consiste justement à garantir une gestion efficace et juste de la transition vers une économie verte.

¹² Voir la déclaration commune des partenaires sociaux du secteur des télécommunications de l'UE sur le travail à distance et The EU Telecom Social Partners' Guidelines on Remote Work, 19 juin 2023.

4.3

Le dialogue social au plus haut niveau pour une transition juste dans le contexte de l'action climatique et des changements environnementaux

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et les objectifs de développement durable (ODD) reflètent le consensus mondial en

matière de transition vers une énergie zéro carbone et la décarbonation des économies, tout en stimulant les revenus, la productivité et une croissance économique inclusive à long terme (voir chapitre 1). L'impact du changement climatique et environnemental peut toutefois compromettre les progrès accomplis pour atteindre les ODD et exacerber plus encore les inégalités existantes.

Parallèlement, les politiques climatiques et environnementales peuvent avoir un impact sur l'emploi et les marchés du travail. Les résultats de telles politiques ne sont pas nécessairement positifs pour le marché du travail et au niveau social, et le rôle du dialogue social au plus haut niveau consiste justement à garantir une gestion efficace et juste de la transition vers une économie verte.

Les principes directeurs de l'OIT pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous (OIT 2015) fournissent une feuille de route couvrant les principaux domaines d'action à prendre en considération afin que la transition vers des économies bas-carbone puisse être gérée tout en œuvrant au travail décent et à la justice sociale (voir encadré 4.7). L'accent porte sur le dialogue social et la cohérence de l'action publique dans le cadre de la conception et de la mise en œuvre de politiques macroéconomiques, industrielles, du travail et des compétences propres à chaque pays et à même d'aider les entreprises à prospérer, à créer des emplois décents et à protéger les groupes vulnérables pendant la transition vers une économie verte et bas-carbone.

► Encadré 4.7 Cadre d'action des Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous

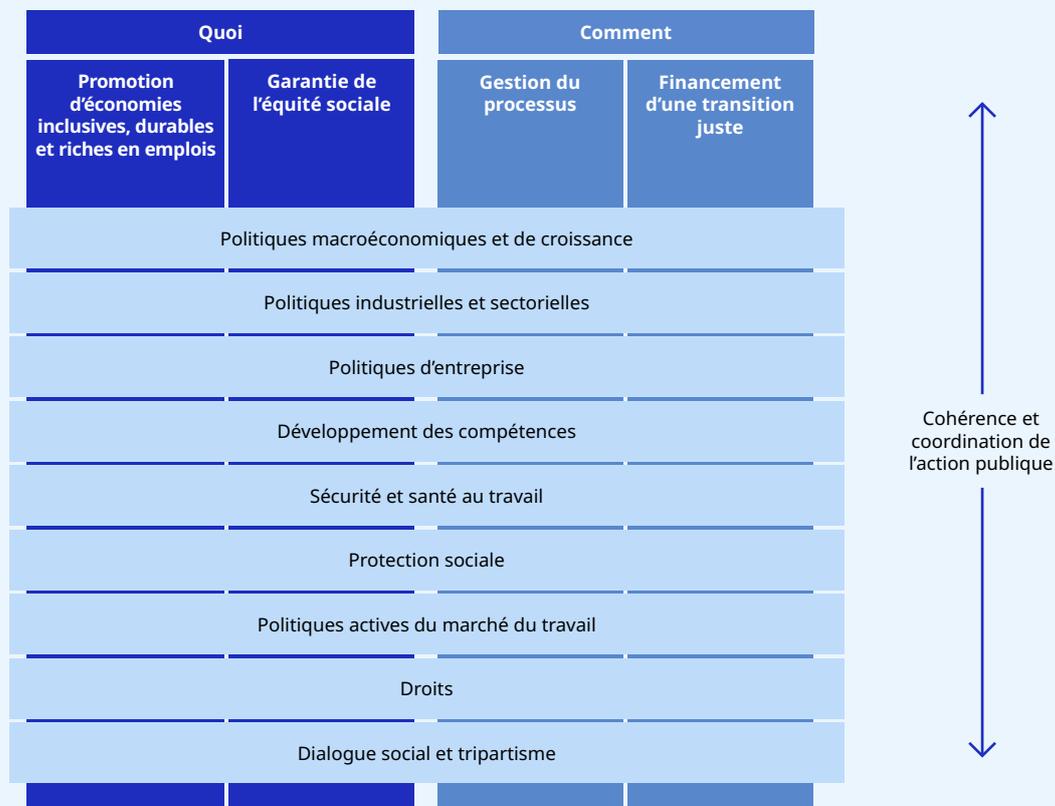
Consciente du caractère protéiforme de la transition vers des économies bas-carbone (vertes) selon les enjeux environnementaux, économiques et sociaux spécifiques aux contextes nationaux, l'OIT est depuis 2015 à l'avant-garde de la promotion du concept de «transition juste» dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et de l'Accord de Paris sur le climat, qui rappelle les «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».

À cet égard, les principes directeurs de l'OIT pour une transition juste (OIT 2015), approuvés par le Conseil d'administration en 2015, constituent la principale référence internationale décrivant les principes à mettre en œuvre et les points d'entrée potentiels en matière de politiques de promotion d'une transition juste (voir figure E4.7). Ces principes directeurs, qui ont été rédigés par des représentants de gouvernements et d'organisations d'employeurs et de travailleurs, avec la participation et les conseils de différents experts, sont largement soutenus et approuvés au niveau international.

La 111^e session de la Conférence internationale du Travail de 2023 a adopté des conclusions concernant une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous (OIT 2023b), qui soulignent la nécessité d'avancer sur la voie d'une transition juste si l'on souhaite parvenir à la justice sociale, éradiquer la pauvreté et soutenir le travail décent. Ces conclusions corroborent en outre les principes directeurs de 2015, qui devraient servir de base à l'action et de référence centrale pour l'élaboration de politiques en la matière.

► Encadré 4.7 (suite)

► Figure E4.7 Un cadre d'action pour une transition juste



Source: OIT 2023c.

Cette section s'appuie sur des données empiriques issues de processus et d'accords bipartites et tripartites de dialogue social au plus haut niveau concernant cinq thèmes interdépendants pour analyser le rôle du dialogue social au plus haut niveau dans la conduite et la configuration des transformations à mener. Les thèmes retenus sont les suivants (voir tableau 4.5):

- réduire les émissions de carbone conformément aux engagements internationaux;
- parvenir à un consensus sur la décarbonation;
- répondre aux besoins des groupes de travailleurs défavorisés;
- renforcer les compétences pour une économie verte;
- gérer le problème croissant du stress thermique au travail.

► 4.3.1 Faciliter la mise en œuvre des engagements internationaux pour une transition juste

Les conclusions de la Conférence internationale du Travail de 2023 concernant une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous (OIT 2023b) réaffirment l'importance du dialogue social et de la coopération tripartite pour élaborer des politiques climatiques efficaces et faciliter une transition juste¹³. Elles soulignent également l'importance de consulter les communautés affectées, y compris les entreprises et les travailleurs informels, entre autres parties concernées (OIT 2023b, paragr. 6):

¹³ La transition juste se réfère à la promotion d'«une économie verte qui soit aussi juste et inclusive que possible pour tous les acteurs intéressés [...] en créant des possibilités de travail décent sans laisser personne de côté» (OIT 2023c, paragr. 28).

► **Tableau 4.5 Enjeux et rôle attendu du dialogue social au plus haut niveau dans le cadre de la transition numérique**

Enjeu	Rôle du dialogue social au plus haut niveau
Normes et engagements internationaux en faveur d'une transition juste	Proposer et superviser une mise en œuvre adaptée aux circonstances nationales
Résistance à l'élimination progressive des modes de production et de consommation basés sur des combustibles fossiles non durables	Sensibiliser et unir les gouvernements et les partenaires sociaux autour de la nécessité de la décarbonation
Exclusion structurelle de segments importants de travailleurs et d'entreprises dans le cadre de l'élaboration des politiques publiques	Favoriser une transition écologique incluant les femmes et les groupes vulnérables
Pression en faveur de l'actualisation et du perfectionnement des compétences pour la reconversion des travailleurs du secteur des combustibles fossiles	Concevoir des solutions communes basées sur les compétences nécessaires à une transition juste
Impacts du changement climatique sur les travailleurs et les entreprises	Redéfinir les objectifs du dialogue social pour s'attaquer à des aspects spécifiques du changement climatique, tels que le stress thermique

Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs sont des acteurs clés du changement et doivent mener d'urgence une action concertée et cohérente en s'appuyant sur un dialogue social effectif et en réaffirmant le mandat de l'OIT ainsi que le rôle moteur qu'il lui incombe de jouer au sein du système multilatéral en faveur d'une transition juste. Les Membres devraient prêter une attention particulière au respect, à la promotion et à la mise en œuvre de la liberté syndicale et de la négociation collective, qui sont des droits habilitants indispensables au dialogue social. Des consultations, des échanges d'informations et d'autres formes de dialogue entre les partenaires sociaux et avec les gouvernements sont également importants pour une transition juste.

Le dialogue social au plus haut niveau se distingue également comme outil de gouvernance permettant de définir des cadres de mise en œuvre pour de nombreuses autres initiatives internationales, telles que les contributions déterminées au niveau national (CDN), à travers lesquelles les pays rendent compte auprès des Nations Unies de leurs efforts en matière de réduction des émissions de carbone (voir encadré 4.8). Ces instruments internationaux et les documents d'orientation connexes constituent des piliers fondamentaux de la gestion de la transition vers des économies écologiquement durables par le biais du dialogue social.

Des données empiriques suggèrent que le dialogue social au plus haut niveau, notamment au sein des INDS, n'a pas été pleinement exploité

dans le cadre des politiques de transition écologique. En effet, les partenaires sociaux ne sont pas systématiquement associés à l'élaboration des politiques de transition vers une économie durable ni à la formulation de politiques cohérentes et de stratégies nationales visant à surmonter les obstacles y afférents, telles que les plans nationaux d'atténuation et d'adaptation et autres stratégies de décarbonation (voir par exemple Papadakis et Cauqui 2023, pp. 13-14).

Quoi qu'il en soit, des exemples notables en la matière ont été observés pendant la crise du COVID-19, reflétant à la fois un recadrage des priorités sociales dans le cadre des plans de relance économique postpandémique et une prise de conscience accrue de la société vis-à-vis des dangers imminents du changement climatique pour le monde du travail (OIT 2021c; Molina 2022, p. 5). Par exemple, les déclarations tripartites sur une transition juste négociées aux Comores et au Sénégal ont abouti à un engagement des signataires en faveur de projets publics et privés accordant la priorité aux investissements orientés vers le renforcement des compétences vertes, l'extension de la protection sociale et le recours au dialogue social dans le cadre de leurs plans de relance¹⁴.

L'encadré 4.9 résume les principales conclusions des enquêtes de l'OIT menées entre 2017 et 2023 pour illustrer une tendance positive des expériences de dialogue social au plus haut niveau en matière de transition écologique, et ce malgré des lacunes persistantes en termes d'efficacité et d'inclusivité.

¹⁴ Comores: Transition écologique juste et Économie bleue (18 février 2023). Sénégal: Déclaration tripartite pour une transition écologique juste (27 novembre 2023).

► Encadré 4.8 Accord de Paris, dialogue social et contributions déterminées au niveau national

L'Accord de Paris de 2015, un traité international juridiquement contraignant sur le changement climatique adopté par 196 parties à la Conférence des Nations Unies sur les changements climatiques, est en vigueur depuis novembre 2016. Son objectif premier est de limiter la hausse de la température moyenne mondiale à un maximum de 2 °C au-dessus des niveaux préindustriels, avec des efforts pour limiter cette hausse à 1,5 °C.

L'Accord exige des pays qu'ils soumettent des CDN décrivant leurs efforts de réduction des émissions de gaz à effet de serre et d'adaptation aux impacts du changement climatique. Les CDN contiennent les mesures nationales visant à atteindre les objectifs des contributions, et notamment les mesures prévues pour renforcer la résilience et s'adapter aux impacts du changement climatique.

En tant que partie intégrante de la mise en œuvre de l'accord, les mises à jour des CDN doivent impliquer la participation du public, ce qui inclut les partenaires sociaux nationaux, les communautés locales et les peuples autochtones (Global Deal 2023a; OIT 2022b). Les CDN renforcées de 2020 de l'Argentine, du Costa Rica et du Kenya constituent des exemples d'engagement en faveur d'un dialogue social inclusif pour la mise en œuvre de l'Accord de Paris¹.

¹ Voir: Argentine, ministère de l'Environnement et du Développement durable (2021); Costa Rica, ministère de l'Environnement et de l'Énergie (2020); et <https://unfccc.int/sites/default/files/NDC/2022-06/Kenya%27s%20First%20%20NDC%20%28updated%20version%29.pdf>.

► Encadré 4.9 Données de recherche sur l'évolution du rôle du dialogue social au plus haut niveau dans l'élaboration des politiques en matière de changement climatique et de transition juste

Une enquête de l'OIT menée en 2017 a évalué l'implication dans le dialogue social et en faveur de l'avenir du travail de 45 INDS, notamment en ce qui concerne le changement climatique (OIT et AICESIS 2018). Les résultats indiquent un niveau généralement faible d'implication dans les actions liées au climat, même si la tendance est à la hausse.

Sur une échelle de 0 à 3, où 3 représente un engagement élevé, le score moyen des actions en lien avec le climat menées par les INDS était de 0,96. Un engagement plus élevé a été observé pour la collaboration avec les instituts et autres initiatives de recherche (1,16), mais plus faible en matière de renforcement des capacités (0,67) et d'élaboration de plans d'action (0,71). La moitié des INDS n'ont pas été impliquées dans un quelconque plan d'action global sur le changement climatique. Les Pays-Bas se sont toutefois distingués par leur approche globale, comme en témoigne l'accord de 2013 sur l'énergie au service d'une croissance durable, qui a débouché sur de multiples mesures et politiques nationales liées à la transition énergétique.

Au cours de la pandémie de COVID-19, une autre enquête de l'OIT a analysé les résultats de 381 processus de dialogue social au plus haut niveau, tels que des déclarations et autres accords conjoints, en matière de lutte contre la crise et de promotion de la reprise dans plus de 100 pays. L'enquête a montré que le dialogue social au plus haut niveau, y compris le dialogue social sectoriel bipartite, avait contribué à 22 résultats afférents à des politiques vertes, dont des stratégies nationales globales de relance. Par exemple, à la Barbade, le Programme pour l'emploi et la transformation durable du 15 septembre 2020, un projet d'investissement massif en faveur du tourisme durable, a été conçu avec les partenaires sociaux. Il comprend des engagements à écologiser le secteur grâce la préservation des ressources hydriques et à un recours accru aux énergies renouvelables (OIT 2021c, p. 22).

L'enquête auprès des INDS menée dans le cadre du présent rapport suggère que la transition juste et les politiques connexes font partie des sujets traités par les INDS (voir section 4.1). En revanche, l'étude a également révélé que la quête proactive d'une transition juste et l'élaboration de politiques y afférentes ne faisaient pas toujours partie des mandats des INDS, en dépit de quelques exceptions, à l'instar des conseils économiques, sociaux et environnementaux d'Algérie, de Belgique, de Côte d'Ivoire, de Nouvelle-Zélande, des Philippines et d'Uruguay (Guardiancich, à paraître).

► 4.3.2 Unir les gouvernements, les entreprises et les travailleurs autour de la nécessité de la décarbonation

Les politiques de transition écologique engendrent des tensions sociales liées aux diverses conséquences et difficultés économiques découlant de l'élimination progressive des modes de production et de consommation liés aux combustibles fossiles polluants. L'articulation de politiques convaincantes de transition écologique doit s'appuyer sur un large soutien de la société et sur un «nouveau contrat social» à même de s'attaquer à la dichotomie réelle ou perçue entre prospérité économique et durabilité environnementale (Mazzucato 2022; Mazzucato et Silvers 2024). Pour sa part, l'instauration d'un nouveau contrat social implique de redéfinir les partenariats traditionnels entre les pouvoirs publics, les entreprises et les travailleurs pour investir dans de nouveaux emplois et compétences, garantir une augmentation des salaires alignée sur la productivité et donner la priorité aux politiques visant une répartition équitable des coûts et avantages liés à la transition.

Atteindre un tel objectif demeure difficile en termes économiques et politiques. Si les effets socio-économiques négatifs des politiques d'atténuation et d'adaptation au changement climatique sont clairement établis, les avantages de la prévention des dommages environnementaux semblent quant à eux plus diffus et lointains. Les décideurs ont ainsi tendance à accepter des concessions pouvant faire dérailler les objectifs environnementaux, en particulier lorsque les revenus sont compromis et qu'augmentent les risques d'aggravation des inégalités et de la fragmentation des marchés du travail¹⁵.

Des recherches récentes ont par exemple montré que le durcissement des politiques environnementales avait des effets délétères considérables sur le soutien populaire aux gouvernements, en particulier lorsque les inégalités sont élevées et que la protection sociale et les politiques actives du marché du travail pour la réaffectation des emplois ne sont pas à la hauteur (Furceri, Ganslmeier et Ostry 2024). Il s'avère donc urgent de mettre en place des mécanismes de dialogue

► L'instauration d'un nouveau contrat social implique de redéfinir les partenariats traditionnels entre les pouvoirs publics, les entreprises et les travailleurs.

social appropriés permettant d'ajuster les salaires, d'étendre la protection sociale et la formation professionnelle, et de s'attaquer au problème de l'informalité et de la précarité des conditions de travail pendant la transition (OCDE 2023b).

Certains exemples de dialogue social au plus haut niveau illustrent bien son rôle dans la création d'un consensus entre les gouvernements, les partenaires sociaux et la société dans son ensemble quant à la nécessité de la décarbonation, ainsi que dans l'établissement de feuilles de route visant l'atténuation de ses impacts socio-économiques sur les travailleurs et les entreprises. Cette fonction est souvent assumée par les INDS (notamment les conseils économiques et sociaux) par le biais d'études spécialisées, de recommandations et autres mesures non contraignantes. À l'échelle mondiale, ce sont les INDS des États membres de l'UE qui sont aux avant-postes sur ces questions (Eurofound 2023, pp. 22-23; Molina 2022)¹⁶.

Les accords conclus à l'issue de consultations et autres négociations sont plus rares (voir tableau 4.6). Lorsqu'ils sont conclus, ils servent à dédommager les salariés affectés par les politiques de transition écologique et à concevoir d'autres mesures d'adaptation. Par exemple, un pacte social tripartite sur la transition énergétique conclu en 2022 en Pologne prévoit des mesures visant à atténuer l'impact de la fermeture progressive des mines de charbon d'ici à 2049, notamment grâce à l'ajustement des salaires des travailleurs concernés (voir encadré 4.10). En République de Corée, un accord national bipartite de 2021 sur la transformation industrielle somme les partenaires sociaux de s'attaquer

¹⁵ Par exemple, au début de l'année 2024, les protestations des agriculteurs européens contre les restrictions imposées à l'azote, les réductions des subventions et la hausse des prix de l'énergie ont conduit l'Union européenne à faire d'importantes concessions sur son programme environnemental (Hancock et Bounds 2024).

¹⁶ Par exemple en Bulgarie, en Espagne, en France, en Grèce, en Irlande, en Lettonie, à Malte et aux Pays-Bas.

aux problèmes liés à la mise en place de lieux de travail écologiques, aux salaires minima, à l'amélioration des compétences et à la SST.

Les recherches de l'OIT montrent que la traduction des politiques issues du dialogue social au plus haut niveau en mesures spécifiques à même d'aider les entreprises à modifier leurs processus de production, à réduire leurs émissions et à promouvoir des lieux de travail écologiques constitue toujours un défi à l'échelle mondiale (OIT 2023e), qui peut néanmoins être relevé grâce

à une combinaison d'interventions proactives aux niveaux macro et micro. Il peut notamment s'agir (OIT 2023e, p. 20):

- ▶ de politiques sectorielles pour le développement d'entreprises et de compétences vertes;
- ▶ de mesures visant à soutenir l'utilisation efficace des ressources et l'entrepreneuriat;
- ▶ de la coordination des processus de dialogue social sur la transition juste aux niveaux national, sectoriel, régional, local et des entreprises.

▶ **Tableau 4.6 Exemples d'accords sur la transition écologique conclus dans le cadre du dialogue social sectoriel**

Pays (année)	Secteur	Type de dialogue social et ses objectifs	Parties impliquées	Résultats du processus	Principales clauses
Argentine (2022-2023) ^a	Énergie, gaz, lithium et autres secteurs en mesure de générer des emplois verts (recyclage, réparation, etc.)	Consultations sur les stratégies de transition écologique, les politiques liées au changement climatique, le développement de la filière hydrogène et la création d'emplois	Représentants d'organisations de partenaires sociaux, d'entreprises privées et de la société civile	Plans sectoriels d'adaptation de la main-d'œuvre Création de mécanismes de mise en œuvre des plans aux niveaux national, provincial et des entreprises Inventaire des politiques et diagnostic de la main-d'œuvre en vue d'une transition juste	Incitations aux investissements verts et à l'innovation dans des activités respectueuses de l'environnement Indicateurs de l'emploi vert (conseil consultatif national pour l'emploi vert) Politiques actives du marché du travail en faveur des emplois verts Coordination entre le secteur privé et les pouvoirs publics nationaux et provinciaux
France (2019-2023) ^b	Industrie pharmaceutique	Négociations sur la transition écologique et la mobilité durable	LEEM (employeurs) et FCE CFDT FNP FO CMTE CFTC UFIC-UNSA (travailleurs)	Accord sectoriel (annexé à la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique de 2019)	Réduction de 50 pour cent des émissions de carbone d'ici à 2050 sur la base du dialogue social et des conventions collectives Les entreprises de plus de 300 salariés doivent créer des comités environnementaux pour étudier l'impact des décisions et stratégies environnementales

► Tableau 4.6 (suite)

Allemagne (2018-2021) ^c	Charbon	Consultations sur la croissance, les mutations structurelles et l'emploi (commission du charbon)	DGB, IG BCE et autres parties prenantes (dont les régions fortement touchées)	Rapport final du consensus sur le charbon, avec des engagements en faveur de la transition vers une économie neutre en carbone Loi allemande sur l'élimination progressive du charbon (2021) incorporant les engagements du consensus sur le charbon	Investissements dans la formation professionnelle, le perfectionnement des compétences et la reconversion des travailleurs, et élaboration de plans de transition énergétique par le biais de conventions collectives (par exemple sur la compensation des pertes salariales, la formation et la reconversion)
République de Corée (2021-22) ^d	Industrie métallurgique	Négociations sur la transformation industrielle (numérisation, automatisation et décarbonation)	Syndicat coréen des métallurgistes et association coréenne des employeurs de l'industrie métallurgique	Accord sectoriel et déclaration conjointe engageant les parties à réduire les émissions de carbone et à garantir les fonds nécessaires à cette fin	Augmentation du salaire minimum de 5,1 pour cent par rapport à 2021, garanties en matière de sécurité de l'emploi, formation professionnelle aux nouvelles technologies, promotion de la SST et création d'un organe de gestion de la main-d'œuvre chargé d'élaborer des plans de transformation industrielle
Suisse (2022) ^e	Secteur public	Négociations sur la gestion des déchets	ASED et Union des villes suisses	Accord sectoriel	Plans visant à mettre en œuvre des technologies de captage et de stockage du CO2 dans les installations de traitement des déchets

^a OIT 2022c.^b Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (accord du 11 avril 2019).^c Brinkmeier 2019; et Furnaro *et al.* 2021.^d Molina et Guardiancich, à paraître.^e Confédération suisse, 2022.

Note: ASED – Association suisse des exploitants d'installations de traitement des déchets; CFDT – Confédération française démocratique du travail; CFTC – Confédération française des travailleurs chrétiens; CMTE – Confédération maritime, transports et équipement; DGB – Confédération allemande des syndicats; FCE – Fédération chimie énergie; FNP – Fédération nationale des ports et docks; FO – Force ouvrière; IG BCE – Syndicat patronal des mines, de la chimie et de l'énergie; LEEM – Les entreprises du médicament; UFIC – Union des forces intermédiaires et cadres; UNSA – Union nationale des syndicats autonomes.

► Encadré 4.10 Le pacte social de 2022 sur les centrales électriques (Pologne)

En Pologne, les plans de transition énergétique à moyen et long terme constituent une menace sérieuse pour le secteur national du charbon, notamment en termes de suppressions d'emploi. Pour apporter un soutien financier et de nouvelles opportunités d'emploi aux travailleurs concernés, le ministre des Biens d'État, les syndicats du secteur de l'énergie et du lignite, et les représentants de 30 entreprises des groupes Polska Grupa Energetyczna, Enea, Energa et Tauron ont signé fin décembre 2022 un accord social tripartite sur la transformation du secteur de l'énergie et du lignite.

Cet accord est une condition préalable à la mise en place de l'agence nationale de sécurité énergétique (NABE), qui couvre les deux tiers de la production d'électricité du pays. Il garantit des avantages aux employés des entreprises chapeautées par la NABE, dont une «prime de fusion» de 8 000 zlotys. Les entreprises de la NABE sont invitées à s'engager à verser des augmentations salariales annuelles sur la base des conventions collectives, tandis que subsisteront les avantages supplémentaires, tels que les primes annuelles et autres gratifications spécifiques.

L'accord prévoit des mesures de protection pour les travailleurs des mines de charbon en cours de liquidation. Les employés licenciés recevront des congés payés et des indemnités de licenciement. Les salariés du secteur des mines et de l'énergie éligibles à la préretraite pourront bénéficier d'un maximum de quatre années de prestations équivalentes à 80 pour cent de leur dernier salaire. Les autres auront la possibilité de recevoir une indemnité de licenciement unique équivalente à douze mois de salaire. Le nombre de travailleurs concernés pourrait dépasser les 32 000.

Source: Eurofound 2023, p. 24; Molina et Guardiancich, à paraître.

► 4.3.3 Favoriser une transition juste qui prenne en compte les besoins des femmes, des entreprises et travailleurs informels, et des peuples autochtones et tribaux

L'impact des changements climatiques et environnementaux est fortement marqué par une dimension de genre. Les femmes, en particulier dans les pays en développement, forment une large part des groupes lésés par la dégradation de l'environnement, le changement climatique et les inégalités en général. Les femmes sont plus exposées que les hommes à l'insécurité alimentaire, aux phénomènes météorologiques extrêmes et aux déplacements induits par les catastrophes liées au climat. Des recherches antérieures ont montré qu'environ 80 pour cent des personnes déplacées par des événements climatiques étaient des femmes (PNUD 2016). Les femmes sont en effet surreprésentées dans les professions, les secteurs et les lieux de travail

Les femmes sont plus exposées que les hommes à l'insécurité alimentaire, aux phénomènes météorologiques extrêmes et aux déplacements induits par les catastrophes liées au climat.

les plus exposés à l'informalité (OIT 2023d, p. 51), notamment dans l'agriculture, où elles sont plus susceptibles que les hommes d'effectuer un travail non rémunéré, saisonnier et à temps partiel (OIT 2022c, p. 36).

► **Encadré 4.11 Promouvoir la transition écologique grâce à un dialogue social tenant compte des problématiques de genre (France)**

Le 11 avril 2023, un accord national interprofessionnel relatif à la transition écologique et au dialogue social (CFTC *et al.* 2023) était signé par les représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs françaises, y compris celles représentant les PME. L'accord engage les parties à sensibiliser la population au caractère prioritaire de la transition écologique et appelle à un recours au dialogue social à cette fin. Il indique également que des clauses concernant l'impact environnemental de la production seront incluses aux accords conclus à tous les niveaux.

L'accord souligne enfin la nécessité d'adopter une approche du dialogue social tenant compte des problématiques de genre. En l'absence de convention collective dans des entreprises disposant de délégués syndicaux, les employeurs sont tenus d'engager des négociations annuelles sur la rémunération, la durée effective et l'organisation du temps de travail, et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise (notamment à travers la participation aux bénéfices ou l'épargne salariale).

Pour les entreprises comptant au moins 50 salariés sur un même site, les négociations devront porter sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, la qualité de vie au travail et des mesures visant à améliorer la mobilité des salariés, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage de modes de transport vertueux et en prenant en charge certains frais liés à l'adoption des véhicules électriques ou hybrides, du covoiturage, des vélos ou des transports publics pour améliorer les déplacements entre le lieu de résidence et le lieu de travail.

Source: CFTC *et al.* 2023.

La prédominance de l'informalité dans les régions les plus durement touchées par le changement climatique s'avère ainsi préoccupante (Dodman *et al.* 2023). Et si les hommes sont globalement les plus touchés par l'impact de la pollution dans le cadre de leur emploi, seuls 28 pour cent des emplois verts des pays de l'OCDE sont occupés par des femmes, ce qui signifie qu'elles sont moins bien placées que les hommes pour bénéficier des opportunités offertes par la transition écologique (André *et al.* 2023, p. 10).

Cela met en lumière la nécessité de politiques tenant compte des problématiques de genre pour réorienter les activités productives dans le cadre des processus de transition, ce qui inclut notamment l'écologisation des lieux de travail. De telles politiques nécessitent un dialogue social au plus haut niveau, mais les exemples en ce sens demeurent rares. Néanmoins, un récent accord bipartite au plus haut niveau (interprofessionnel) concernant la transition écologique et le dialogue social en France permet d'illustrer l'interaction entre le dialogue social au plus haut niveau et le dialogue social au niveau de l'entreprise. Cet accord fait appel à la négociation collective et à la coopération sur le lieu de travail, notamment dans les PME, pour assurer la promotion de lieux de travail verts (voir encadré 4.11).

D'une manière générale, la forte interdépendance entre économie informelle omniprésente

et enjeux environnementaux souligne la nécessité d'inclure les entreprises et les travailleurs informels dans l'élaboration des politiques de transition juste (OIT 2022c), précisément parce que ces politiques de lutte contre le changement climatique peuvent imposer des coûts économiques affectant de manière disproportionnée ces travailleurs et ces entreprises. À ce titre, leur participation à la conception de mesures de protection s'avère nécessaire. Cette approche peut également fournir une occasion de favoriser une croissance inclusive grâce à la transition vers l'économie formelle. Toutefois, les initiatives ciblées de dialogue social au plus haut niveau traitant à la fois de la formalisation et de la transition écologique sont rares, d'autant plus que l'informalité crée des obstacles à la représentation au sein des mécanismes chargés de formuler les politiques publiques pertinentes (par exemple en matière de subventions destinées à l'efficacité énergétique, de finance verte ou de programmes de formation et de renforcement des compétences) (OIT 2023e; Global Deal 2020; 2023a).

L'exemple du Kenya démontre la pertinence de la synergie entre durabilité environnementale et formalisation (voir encadré 4.12), une opportunité unique de revitalisation du dialogue social et d'élargissement de l'adhésion aux syndicats (Anyango *et al.* 2013).

► **Encadré 4.12 L'atténuation de l'impact du nouveau système d'autobus sur les travailleurs informels des transports à Nairobi**

Au Kenya, le secteur des transports connaît des transformations profondes à même d'affecter sérieusement les travailleurs des transports traditionnels. En 2019, un système de bus à haut niveau de service (BRT), plus écologique, a été introduit à Nairobi. Si ce système a bien des effets favorables sur l'environnement et les usagers, il a toutefois affecté près de la moitié des effectifs du secteur, soit environ 70 000 personnes travaillant principalement dans les minibus privés appelés «matatu».

Le dialogue social facilité par les pouvoirs publics entre le Syndicat des travailleurs alliés, le syndicat des travailleurs des matatu et le syndicat des opérateurs de transport public a abouti à un rapport d'évaluation de l'impact du BRT sur l'emploi. Ce rapport a jeté les bases de mesures visant à protéger les travailleurs affectés du secteur informel, notamment en matière de transparence des contrats, de reconversion et de redéploiement des travailleurs risquant de perdre leur emploi, de formalisation du secteur des matatu par l'octroi de licences officielles, et d'intégration des chauffeurs de matatu au système de BRT.

Source: Global Deal 2023a.

Les peuples autochtones et tribaux constituent une autre grande catégorie de populations vulnérables risquant d'être affectées par la transition écologique. Les ressources nécessaires à l'énergie durable peuvent menacer leurs moyens de subsistance, perpétuer un héritage de violence et d'exclusion, et générer des perceptions de «colonialisme vert» (Monet 2023). Par exemple, les projets d'extraction de minerais nécessaires aux batteries de voitures électriques et à l'énergie éolienne – tels que le nickel, le lithium, le cobalt ou le cuivre – sont susceptibles d'affecter les écosystèmes des peuples autochtones et tribaux, de susciter des préoccupations en matière de sécurité et d'entraîner des migrations forcées.

Les instruments internationaux soulignent la nécessité de privilégier des projets axés sur l'environnement qui reconnaissent ces impacts et incluent des stratégies d'atténuation (OIT 2019b). Les recherches menées à cet égard ont montré le rôle crucial que jouent les peuples autochtones et tribaux pour étayer les évaluations d'impact environnemental, atteindre la durabilité, créer des entreprises et des emplois verts, et mettre au point des solutions novatrices basées sur les savoirs traditionnels (OIT 2018; GIEC 2019, p. 70; Lam *et al.* 2020). Le recours des peuples autochtones à des pratiques d'«agriculture régénérative» peut par exemple s'avérer un levier puissant de lutte contre le changement climatique et la baisse de productivité causée par l'épuisement des sols.

La convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, est le seul traité de l'OIT ouvert à la ratification qui traite de manière exhaustive des droits des peuples autochtones et tribaux, en établissant notamment des droits de consultation. Dans la lignée de la convention

Sur la base des principes de la convention n° 169 et grâce à ces mécanismes, des consensus ont été atteints sur les études d'impact environnemental, comme en Amérique latine.

n° 169, des institutions spécialisées au plus haut niveau ont été créées – en particulier en Amérique latine, où le taux de ratification de ladite convention est plus élevé que dans d'autres régions – pour mener des consultations inclusives sur les mesures et les projets législatifs ou administratifs affectant les peuples autochtones et tribaux (voir tableau 4.7). Sur la base des principes de la convention n° 169 et grâce à ces mécanismes, des consensus ont été atteints sur les études d'impact environnemental, comme en Argentine concernant la construction d'un câble de fibre optique, au Chili pour un projet d'électricité photovoltaïque, et au Pérou dans le cadre de la législation environnementale, avec la loi-cadre sur le changement climatique (OIT 2022d; Pérou, Defensoría del Pueblo 2017).

► **Tableau 4.7 Exemples de mécanismes consultatifs relatifs aux affaires autochtones et tribales en Amérique latine**

Pays	Institution	Mécanisme consultatif
Argentine	Institut national des affaires autochtones	Conseil consultatif et participatif des peuples autochtones
Chili	Ministère du Développement social et de la Famille (Vice-ministère des Services sociaux, Coopération nationale pour l'épanouissement des autochtones)	Conseil de la Corporation nationale pour l'épanouissement des autochtones
Colombie	Ministère de l'Intérieur (Direction des affaires concernant les autochtones, les Roms et les minorités)	Bureau permanent de conciliation pour les peuples autochtones et leurs organisations
Mexique	Institut national des peuples autochtones	Conseil national des peuples autochtones de l'Institut national des peuples autochtones
Paraguay	Institut autochtone paraguayen	Organe consultatif de l'Institut autochtone paraguayen
Pérou	Ministère de la Culture (Vice-ministère de l'Interculturalité)	Groupe de travail sur les politiques autochtones

Source: OIT 2020, p. 111.

► 4.3.4 Doter le monde du travail des compétences nécessaires à la transition écologique

Le paragraphe 1 de la [recommandation \(n° 195\) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004](#), stipule ce qui suit:

Les Membres devraient, sur la base du dialogue social, élaborer, appliquer et réexaminer des politiques nationales de mise en valeur des ressources humaines, d'éducation et de formation tout au long de la vie qui soient compatibles avec les politiques économiques, fiscales et sociales.

Au cours de la transition vers une économie écologiquement durable, des emplois seront à la fois perdus et créés. Une préoccupation majeure

réside néanmoins dans le fait que les pertes d'emplois peuvent survenir dans la foulée de décisions politiques, telles que l'interdiction des plastiques ou la fermeture de mines, tandis que les nouveaux emplois peuvent apparaître beaucoup plus lentement, en fonction des efforts déployés pour attirer les investisseurs, instaurer un climat d'investissement favorable et encourager les investissements verts (voir par exemple Curtis, O'Kane et Park *et al.* 2024; Dordmond *et al.* 2021). En outre, les nouveaux emplois ne sont pas nécessairement créés au même endroit que les emplois supprimés. La transition nécessite évidemment des investissements considérables dans les programmes de formation et de reconversion, en partie en raison de l'ampleur des changements requis en termes de niveaux de compétences et de la diversité des approches en matière de formation (voir tableau 4.8) et de politiques actives du marché du travail (Botta 2019).

► **Tableau 4.8 Développement des compétences pour les emplois verts et une transition juste**

Niveau de compétences	Nature du changement	Réponse type en matière de compétences	Exemples de professions
Professions peu qualifiées	Générique – nécessitant par exemple une sensibilisation accrue à l'environnement ou une simple adaptation des procédures de travail	Formation en milieu de travail ou programmes courts d'actualisation et de perfectionnement des compétences	Évolution des compétences professionnelles: ► collecteurs de déchets
Professions moyennement qualifiées	Quelques nouvelles professions vertes Changements importants dans les compétences et les connaissances techniques de certaines professions existantes	Programmes courts ou longs d'actualisation et de perfectionnement des compétences Cursus d'EFTP	Nouvelles professions: ► opérateurs d'éoliennes ► installateurs de panneaux solaires Évolution des compétences professionnelles: ► couvreurs ► techniciens en chauffage, ventilation et climatisation ► plombiers
Professions hautement qualifiées	Lieu de la plupart des nouvelles professions vertes Changements importants dans les compétences et les connaissances techniques de certaines professions existantes	Diplômes universitaires Programmes de mise à niveau des compétences (EFTP) plus longs	Nouvelles professions: ► météorologistes agricoles ► scientifiques spécialistes du changement climatique ► auditeurs énergétiques ► consultants en énergie ► analystes du marché de carbone Professions en évolution: ► gestionnaire de bâtiments et infrastructures ► architectes ► ingénieurs

Source: OIT 2019c, pp. 28-29.

Le recours au dialogue social au plus haut niveau pour l'identification des besoins actuels et futurs en compétences (anticipation des compétences), l'élaboration et la mise en œuvre de programmes d'EFTP, la gestion et le financement de la formation professionnelle publique et privée, et le contrôle de la qualité des formations peut avoir des effets positifs notables sur les performances globales en la matière (Global Deal 2023b). L'implication des partenaires sociaux dans le dialogue social lié aux

compétences s'avère par exemple essentielle pour mieux documenter les stratégies nationales de compétitivité et de durabilité, telles que les politiques industrielles (voir section 4.5), identifier les déficits de compétences et aligner la formation de la main-d'œuvre sur les besoins des entreprises durables, ou encore veiller à ce que les politiques en matière de compétences favorisent à la fois des objectifs environnementaux et une croissance économique durable. Les recherches de l'OIT

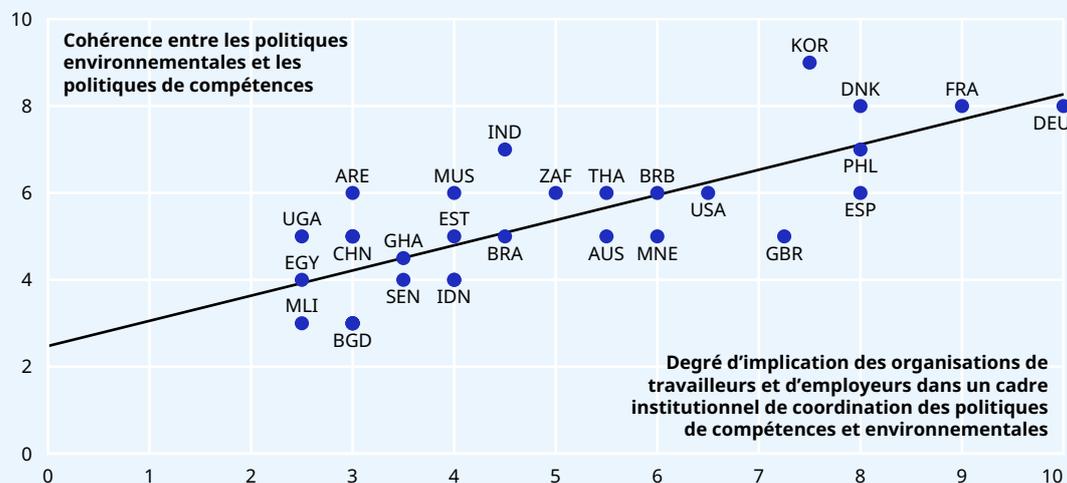
montrent que plus les employeurs et les travailleurs participent à la coordination des compétences, plus la cohérence entre les politiques environnementales et les politiques de compétences est importante (figure 4.4).

Les recherches montrent également que, dans de nombreux pays et en fonction des mécanismes institutionnels impliqués, les organisations d'employeurs participent plus fréquemment que les organisations de travailleurs à l'élaboration des politiques de compétences liées aux emplois verts (figure 4.5). Dans certains pays, les organisations de partenaires sociaux y participent en tant que membres des conseils économiques et sociaux et institutions similaires et sont consultées sur des questions économiques, éducatives et environnementales générales, comme en Allemagne, en Australie, au Danemark, à Maurice, au Monténégro et au Royaume-Uni (OIT 2019c, p. 181). Elles participent également à des instances sectorielles spécialisées dans les compétences, à des mécanismes d'anticipation des besoins en compétences, en particulier au niveau de l'EFTP, et à des

organismes multipartites de perfectionnement des compétences, qui sont souvent des agences gouvernementales, mais qui comprennent également des entreprises publiques ou privées, des établissements de formation et des organisations non gouvernementales (voir également chapitre 2). Quoi qu'il en soit, la plupart de ces instances et organismes disposent de mandats étendus, axés non seulement sur les compétences liées aux emplois verts et à une transition juste, mais également et plus largement sur:

- ▶ la conception de politiques de compétences, et le renforcement, la coordination et le suivi des systèmes existants;
- ▶ l'élaboration et la mise à jour des normes professionnelles, de la réglementation des formations et des référentiels de qualifications;
- ▶ les programmes de formation et de reconversion;
- ▶ la recherche conjointe.

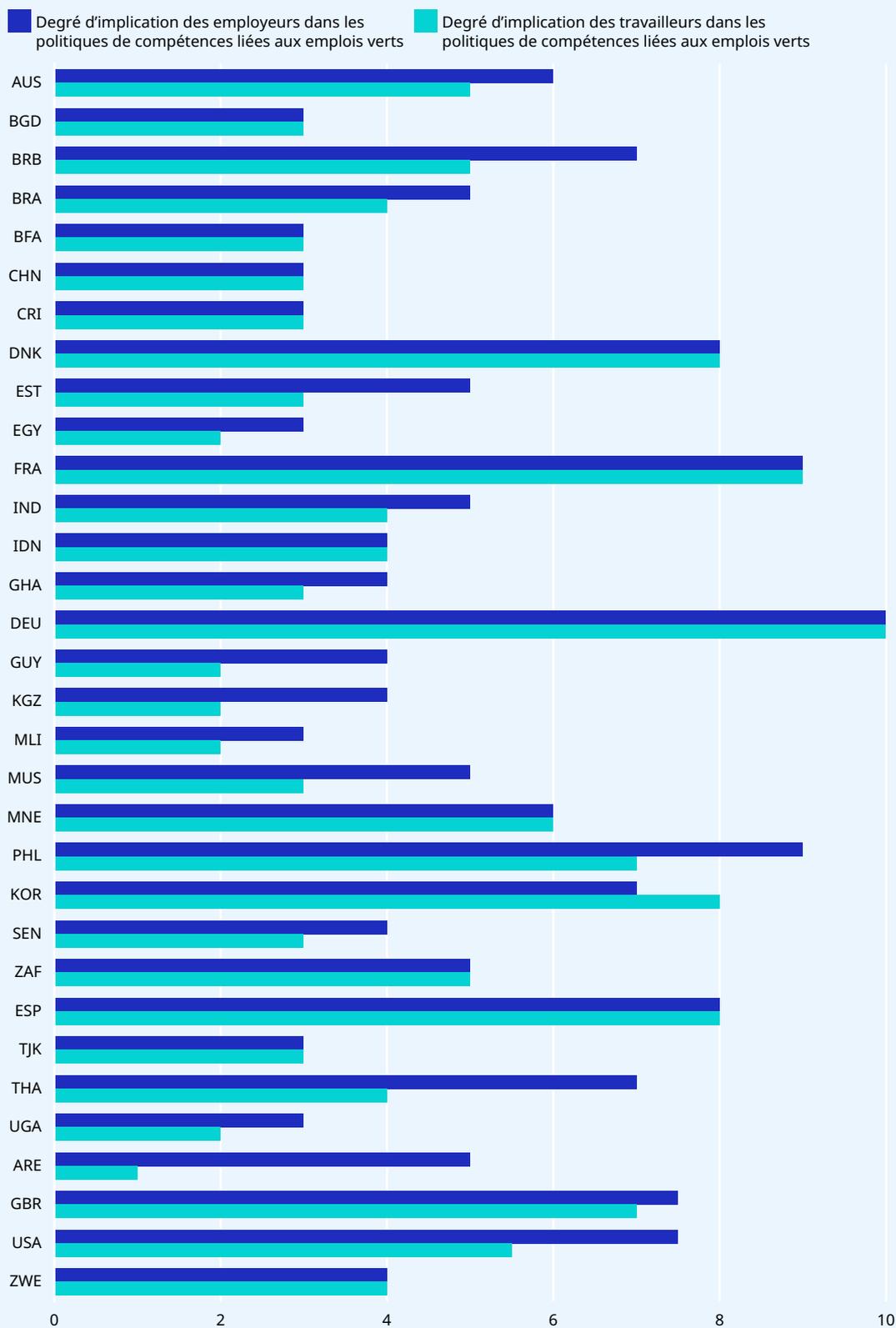
▶ **Figure 4.4 Participation des employeurs et des travailleurs aux politiques de compétences et cohérence entre celles-ci et les politiques environnementales**



Note: 1) Les critères de cohérence entre les politiques de compétences et les politiques environnementales sont les suivants: coordination; réactivité aux besoins de l'industrie et des travailleurs; bonne couverture et complémentarité; participation active des partenaires sociaux au processus décisionnel; politiques proactives basées sur la recherche et les informations sur le marché du travail, dont les mécanismes de financement, de suivi et d'évaluation. 2) Échelle de 1 à 10. Axe vertical: 10 = cohérence élevée; 0 = cohérence nulle. Axe horizontal: 10 = implication totale; 0 = aucune implication. 3) Codes pays: ARE = Émirats arabes Unis; AUS = Australie; BGD = Bangladesh; BRA = Brésil; BRB = Barbade; CHN = Chine; DEU = Allemagne; DNK = Danemark; EGY = Égypte; ESP = Espagne; EST = Estonie; FRA = France; GHA = Ghana; GBR = Royaume-Uni; IDN = Indonésie; IND = Inde; KOR = République de Corée; MLI = Mali; MNE = Monténégro; MUS = Maurice; PHL = Philippines; SEN = Sénégal; THA = Thaïlande; UGA = Ouganda; USA = États-Unis; ZAF = Afrique du Sud.

Source: OIT 2019c, p. 37.

► **Figure 4.5 Implication des employeurs et des travailleurs dans les politiques de compétences liées aux emplois verts**



Note: 1) Échelle de 1 à 10: 10 = implication totale; 0 = aucune implication. 2) Codes pays: ARE = Émirats arabes Unis; AUS = Australie; BFA = Burkina Faso; BGD = Bangladesh; BRA = Brésil; BRB = Barbade; CHN = Chine; CRI = Costa Rica; DEU = Allemagne; DNK = Danemark; EGY = Égypte; ESP = Espagne; EST = Estonie; FRA = France; GBR = Royaume-Uni; GHA = Ghana; GUY = Guyana; IDN = Indonésie; IND = Inde; KGZ = Kirghizistan; KOR = République de Corée; MLI = Mali; MNE = Monténégro; MUS = Maurice; PHL = Philippines; SEN = Sénégal; THA = Thaïlande; TJK = Tadjikistan; UGA = Ouganda; USA = États-Unis; ZAF = Afrique du Sud; ZWE = Zimbabwe.

Source: OIT 2019c, p. 38.

Le dialogue social sectoriel tripartite et bipartite s'avère utile pour concevoir et mettre en œuvre des programmes de formation sectoriels par le biais d'accords spécifiques, notamment dans les secteurs fortement touchés par la décarbonation, tels que l'énergie et les hydrocarbures. Au Royaume-Uni, en 2022, les travailleurs et les employeurs ont par exemple collaboré avec le gouvernement pour élaborer un «passeport des compétences énergétiques» afin d'aider les travailleurs du secteur de l'extraction pétrolière et gazière en mer à acquérir des compétences pouvant être transférées au secteur de l'exploitation des sources d'énergie renouvelable en mer (OIT 2023c, p. 53).

En Italie, dans le même secteur, une convention collective bipartite du 21 juillet 2022 couvrant 40 000 travailleurs reconnaît que les changements liés à l'urgence de la transition énergétique nécessiteront la transformation des compétences existantes, et engage les parties à renforcer l'actualisation des compétences et les programmes de reconversion. Elle établit également des mécanismes de certification des formations et met en place des commissions ad hoc chargées de proposer des initiatives de formation spécialement conçues pour les travailleurs les plus âgés et les femmes (Groupe Mind, 2022).

En Australie, un groupe de référence sur la main-d'œuvre du secteur des énergies propres, composé d'entreprises, de syndicats, d'établissements de formation et d'instances chargées de l'anticipation des besoins en compétences, a été créé au sein du conseil des énergies propres (Clean Energy Council), qui représente plus de 1 000 entreprises du secteur des énergies renouvelables, pour remédier à la grave pénurie de compétences vertes (Molina 2022, p. 11).

► 4.3.5 L'impact du changement climatique sur le travail: coup de projecteur sur le stress thermique

Les vagues de chaleur, qui sont de plus en plus fréquentes et intenses, présentent de grands risques pour la sécurité et la santé des travailleurs,

Le dialogue social sectoriel tripartite et bipartite s'avère utile pour concevoir et mettre en œuvre des programmes de formation sectoriels par le biais d'accords spécifiques, notamment dans les secteurs fortement touchés par la décarbonation, tels que l'énergie et les hydrocarbures.

tout en compromettant la productivité du travail (OIT 2024c). L'année 2023 a été la plus chaude jamais enregistrée depuis le début des mesures au niveau mondial en 1850 (OMM 2024)¹⁷. Une réaction naturelle à la chaleur est l'épuisement de l'organisme, et les recherches de l'OIT montrent que celle-ci réduit la productivité du travail de 2,2 pour cent par an (OIT 2019d).

Depuis quelques années, les gouvernements sont de plus en plus conscients des problématiques liées au stress thermique et ont progressivement mis en œuvre et promu des mesures d'adaptation par le biais de la législation, de directives et autres outils techniques. Les efforts menés en ce sens se sont principalement concentrés sur des secteurs tels que l'agriculture et la construction. Toutefois, à mesure que le réchauffement climatique se transforme en problème majeur pour les conditions de travail, les réponses apportées couvrent de plus en plus de travailleurs (tels que les femmes enceintes ou allaitantes, les travailleurs âgés et les personnes souffrant de maladies chroniques) et de secteurs (tels que les transports¹⁸ et la santé¹⁹).

¹⁷ Sur la base de six grands ensembles de données internationales sur les températures, l'Organisation météorologique mondiale a annoncé en janvier 2024 que la température mondiale moyenne annuelle pour 2023 dépassait de $1,45 \pm 0,12$ °C les niveaux préindustriels (1850-1900). Et les températures mondiales entre juin et décembre 2023 ont établi de nouveaux records mensuels, juillet et août 2023 étant les deux mois les plus chauds jamais enregistrés (OMM 2024).

¹⁸ Par exemple, aux États-Unis, un outil baptisé «OSHA Outdoor WBGT Calculator» a été spécifiquement conçu pour des secteurs où la main-d'œuvre est largement dispersée, comme la livraison du courrier et des colis (voir <https://www.osha.gov/heat-exposure>). Il estime la température humide et de globe noir (une mesure composite de la température utilisée pour estimer l'effet de la température, de l'humidité, de la vitesse du vent et du rayonnement solaire sur les humains) à partir des données météorologiques standard et permet ainsi une évaluation à distance des risques.

¹⁹ Il s'agit principalement de mesures visant à préparer les systèmes de santé à faire face aux maladies liées à la chaleur.

Les recherches menées dans le cadre du présent rapport montrent que les gouvernements et les partenaires sociaux du Costa Rica, de France, du Mexique et d'Espagne inscrivent progressivement le stress thermique à l'ordre du jour du dialogue social en matière de SST et d'initiatives ad hoc visant à élaborer des politiques et réglementations de SST aux niveaux national, local et des entreprises, avec parfois des résultats tangibles, comme au Costa Rica (voir encadré 4.13)²⁰. À Singapour, le dialogue social tripartite au sein du Conseil pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail a contribué aux recommandations et autres outils mis en place pour comprendre et gérer les risques liés à la chaleur au niveau des entreprises²¹. À Miami, aux États-Unis, les partenaires sociaux et le gouvernement local ont mis en place des processus tripartites pour partager les connaissances et concevoir des outils visant à orienter les employeurs et les travailleurs en plein air sur les protections à adopter contre les vagues de chaleur²².

La négociation collective sectorielle sur le stress thermique se concentre principalement sur la gestion du temps de travail et les mesures de compensation dans les secteurs les plus touchés, tels que la construction, l'agriculture, la sylviculture et la pêche.

► **Encadré 4.13 La gestion de l'impact du stress thermique par le dialogue social au plus haut niveau (Costa Rica)**

Les préoccupations concernant la propagation de maladies rénales chroniques, qui pourraient être causées par l'exposition à des températures élevées au travail, ont incité la commission tripartite de la santé au travail à convenir en 2015 d'un projet de réglementation pour la prévention du stress thermique et la protection des travailleurs exposés. La loi qui en résulte (décret n° 39147 S-TSS) concerne les travailleurs en plein air.

Cette instance de dialogue social au plus haut niveau a également contribué au renforcement des capacités des travailleurs et des employeurs, ainsi qu'à la création d'espaces de négociation collective et de coopération sur le lieu de travail afin de prévenir le stress thermique chez les travailleurs en plein air. Cela a conduit à l'adoption de protocoles et de plans de prévention négociés par les représentants des employeurs et des travailleurs au niveau des entreprises. Dans le secteur de la canne à sucre, les personnes interrogées ont fait état de progrès satisfaisants obtenus grâce aux accords conclus au niveau des entreprises sur la base de ce décret, et en particulier d'une diminution de l'incidence de maladies rénales chroniques.

À la suite des succès obtenus par le dialogue social au plus haut niveau dans le cadre de la législation sur le stress thermique, le gouvernement et les partenaires sociaux ont élaboré et mis en œuvre des campagnes de sensibilisation, des directives et des formations pour renforcer l'application des réglementations relatives à la chaleur. Ils ont également pris des mesures pour élargir le champ d'application du décret à l'ensemble des travailleurs exposés au stress thermique, y compris ceux travaillant en intérieur. Les actions entreprises comprennent la réalisation de recherches et la production de données permettant aux partenaires sociaux de mieux évaluer l'impact des mesures adoptées jusqu'à présent.

Source: Laura Maffei, «Study on the Contribution of Peak-Level Social Dialogue to Policies and Measures Regarding Adaptation to Heat Stress: Spain, Costa Rica and Mexico», rapport commandé par l'OIT en novembre 2023.

²⁰ François Eyraud, «Heat Stress and Social Dialogue in France: Study on the Contribution of Peak-Level Social Dialogue to Policies and Measures Regarding Adaptation to Heat Stress», rapport commandé par l'OIT en décembre 2023; Laura Maffei, «Study on the Contribution of Peak-Level Social Dialogue to Policies and Measures Regarding Adaptation to Heat Stress: Spain, Costa Rica and Mexico», rapport commandé par l'OIT en novembre 2023.

²¹ Voir <https://www.tal.sg/wshc/resources?keyword=heat%20stress>.

²² Voir <https://www.miamidade.gov/environment/library/2022-heat-action-plan.pdf>.

La négociation collective sectorielle sur le stress thermique se concentre principalement sur la gestion du temps de travail et les mesures de compensation dans les secteurs les plus touchés, tels que la construction, l'agriculture, la sylviculture et la pêche. En Allemagne, une convention collective de 2023 conclue dans le secteur de la construction prévoit que les heures non travaillées entre avril et novembre en raison des conditions météorologiques, dont la chaleur extrême, pourront être compensées pendant les quarante jours ouvrables suivants, moyennant une majoration de 12,5 pour cent de la rémunération horaire habituelle (Brinkmeier 2023). En Italie, une convention collective du secteur du bois et de l'ameublement conclue en juin 2019 prévoit que les travailleurs exposés à des températures supérieures à 40 °C recevront une indemnité spécifique à hauteur de 10 pour cent de leur salaire de base²³.

4.4

La politique industrielle et le dialogue social au plus haut niveau: un élément essentiel de la double transition

Les partenaires sociaux ont contribué à la conception et à la mise en œuvre des politiques industrielles, en particulier dans les pays dotés de mécanismes de dialogue social préexistants.

La politique industrielle, qui peut être définie au sens large comme les efforts proactifs et stratégiques déployés par les gouvernements pour soutenir des industries ou des secteurs spécifiques, est revenue en force au cours de ces dernières années, en particulier dans les économies avancées et souvent sous l'impulsion de politiques nationales de transformation numérique et/ou de politiques liées au climat. Par exemple, aux États-Unis, une loi sur l'instauration d'incitations utiles à la production de semi-conducteurs et à la science (CHIPS and Science Act, 9 août 2022) et une autre sur la réduction de l'inflation (loi du 2 février 2023) soutiennent respectivement la fabrication de semi-conducteurs et les énergies et transports propres. De la même manière, une loi européenne sur les puces (8 février 2022) a été adoptée dans l'UE pour soutenir son industrie de semi-conducteurs, tandis que le programme NextGenerationEU (signé le 14 décembre 2020) vise à orienter la croissance grâce à des stratégies durables et inclusives en matière de climat et de numérisation à même de rendre les économies des États membres plus vertes et de réduire la fracture numérique (Mazzucato 2022).

²³ Italie, *Accordo per il rinnovo del CCNL per i lavoratori della piccola e media industria del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento, e per le industrie boschive e forestali*, juin 2019, article 71.

La politique industrielle fait partie de la boîte à outils du développement depuis des décennies, en particulier pour promouvoir la diversification et les transformations structurelles. Les principaux moteurs de la politique industrielle moderne sont désormais la nécessité de relance économique procédant de la confluence des crises – telles que la pandémie de COVID-19 et la crise du coût de la vie –, l'urgence de la transition écologique et l'importance des technologies numériques pour favoriser la résilience et la compétitivité économiques à l'avenir.

Une analyse récente des politiques industrielles menées au niveau mondial suggère que c'est la compétitivité stratégique qui en constitue la principale motivation, même si le changement climatique, la résilience des chaînes d'approvisionnement et la sécurité géopolitique et nationale en font également partie (Evenett *et al.* 2024). La même étude a révélé d'importantes différences entre pays, avec des économies avancées adoptant plus activement de nouvelles mesures, généralement par le biais de subventions, et des pays en développement s'appuyant plutôt sur des restrictions commerciales imposées aux importations et aux exportations.

À plus long terme, les politiques industrielles ont tendance à moins porter sur des incitations descendantes que sur l'établissement d'une

collaboration soutenue entre les acteurs publics et privés en vue d'atteindre des objectifs économiques et sociaux (Aiginger et Rodrik 2020; Rodrik 2022). Étant entendu qu'une politique industrielle vise à orienter l'allocation du capital et de la main-d'œuvre en fonction d'objectifs spécifiques, ce sont ceux qui sont les plus susceptibles d'être affectés, à savoir les employeurs et les travailleurs, qui se retrouvent les mieux placés pour y contribuer, faciliter sa mise en œuvre et garantir qu'elle soit acceptée (Campbell, à paraître).

Une étude mondiale (*ibid.*) et une série d'études nationales sur le rôle des partenaires sociaux dans la politique industrielle réalisées pour le présent rapport montrent qu'au sein des INDS les partenaires sociaux sont principalement impliqués dans l'élaboration de cadres nationaux généraux de développement (voir tableau 4.9). Dans la plupart des pays analysés, les partenaires sociaux ont contribué à la conception et à la mise en œuvre des politiques industrielles, en particulier dans les pays dotés de mécanismes de dialogue social préexistants, comme en Afrique du Sud. La participation des travailleurs y est toutefois apparue plus discrète que celle des entreprises, et ce en raison d'un manque de capacités au niveau syndical pour s'engager dans des débats techniquement complexes sur la double transition (voir encadré 4.14).

► **Tableau 4.9 Politique industrielle et rôle du dialogue social, exemples nationaux**

Pays	Exemple de politique industrielle	Objectifs de la politique industrielle	Exemples de dialogue social sur la politique industrielle
Afrique du Sud	Stratégie industrielle repensée et ses «plans directeurs» sectoriels (2019-2023)	Cocréation d'une politique industrielle reposant sur des partenariats proactifs entre l'État, les organisations syndicales et le secteur privé pour promouvoir la croissance, l'emploi (en particulier des jeunes), la compétitivité et la modernisation technologique	Dialogue social au sein du NEDLAC sur un large éventail de politiques, y compris la politique industrielle Les plans directeurs (documents d'orientation ciblés conçus dans le cadre de consultations tripartites) identifient 3 à 4 actions spécifiques destinées à libérer la croissance et à atteindre différents objectifs nationaux dans des secteurs d'importance stratégique
Allemagne	Groupe de travail conjoint pour l'amélioration de la structure économique régionale (Gemeinschaftsaufgabe Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur) (2022)	Transformation et reconversion de la production pour tendre vers une économie climatiquement neutre et durable Promotion des chaînes de valeur régionales Promotion de la création d'emplois et du travail décent	Négociation collective sectorielle et droits à l'information, à la consultation et à la codécision, y compris en matière de politique industrielle

► Tableau 4.9 (suite)

Argentine	Argentina Productiva 2030	Transformer le cadre productif du pays pour améliorer les résultats sociaux, économiques et environnementaux	Réglementation des importations de déchets Identification des contraintes de l'économie circulaire Établissement d'un registre de l'économie circulaire
Costa Rica	Stratégie territoriale nationale pour une économie inclusive et décarbonée 2020-2050 (EETID 2050)	Plan de modernisation des activités économiques sur 30 ans basé sur la décentralisation, la numérisation et la décarbonation	Un projet de loi portant création d'un conseil consultatif économique et social chargé de renforcer le dialogue social, y compris en matière de politique industrielle, est à l'étude
États-Unis	CHIPS and Science Act (2022)	Renforcement du secteur manufacturier, des chaînes d'approvisionnement et de la sécurité nationale, et investissements dans la recherche, le développement, les sciences, la technologie et la main-d'œuvre afin de maintenir les positions dominantes dans la nanotechnologie, les énergies propres, l'informatique quantique et l'IA	La loi subordonne l'usage des fonds publics à la création de partenariats public-privé impliquant les partenaires sociaux Elle autorise un investissement de 10 milliards de dollars dans des pôles régionaux d'innovation et de technologie réunissant les gouvernements des États, les collectivités locales, les instituts d'enseignement supérieur, les syndicats, les entreprises et les organisations communautaires afin de créer des partenariats régionaux visant à développer les secteurs de la technologie, de l'innovation et de la production manufacturière
Maroc	Plan d'accélération industrielle (2014-2020)	Amélioration de l'intégration sectorielle, multiplication des investissements et augmentation de la valeur du secteur industriel grâce à des partenariats stratégiques ciblés entre les grands groupes industriels et les MPME. Création d'un demi-million d'emplois Augmentation de la part de l'industrie dans le PIB de 14 à 23 pour cent	L'article 13 de la Constitution de 2011 appelle à la promotion de la négociation collective, au renforcement des syndicats et à la création «d'instances de concertation, en vue d'associer les différents acteurs sociaux à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques».
République de Corée	Création d'emplois régionaux (2017-2022)	Lutte contre le déclin de la population et de l'activité économique aux niveaux régional et local	Initiatives régionales de dialogue social L'accord national bipartite sur la transformation industrielle comprend des clauses sur l'écologisation des lieux de travail

Source: Argentine: Joaquín Etoarena Hormaeche, «Just Transition Policies Designed and Implemented through Social Dialogue: The Case of Argentina», rapport commandé par l'OIT en janvier 2024; Costa Rica: Cheng, à paraître; Allemagne: Voss, à paraître; Maroc: Belghazi, à paraître; République de Corée: Bae, à paraître; Afrique du Sud: Godfrey, à paraître.

► Encadré 4.14 Le dialogue social au plus haut niveau sur la politique industrielle (Afrique du Sud)

En Afrique du Sud, la politique industrielle relancée début 2019 comprend une référence spécifique au recours à des plans directeurs. Plutôt que de faire pression sur les partenaires pour qu'ils prennent des engagements irréalistes, les plans directeurs établissent des relations entre le gouvernement et les acteurs de l'industrie sur la base d'une vision et d'une plateforme communes pour la collaboration et l'éventuelle correction des orientations.

Les recherches menées sur le terrain en 2023 aux fins du présent rapport ont montré l'importance du dialogue social tripartite à chaque étape stratégique des plans directeurs: conception, mise en œuvre, suivi et évaluation. Ces plans directeurs reposent sur des objectifs généraux définis dans les cadres nationaux de développement économique, tels que le New Growth Path (2010), le plan national de développement (National Development Plan (2012)), la stratégie industrielle repensée (Re-imagined Industrial Strategy (2019)) et le plan de reconstruction et de relance économiques (Reconstruction and Recovery Plan (2020)), tous conçus dans le cadre d'un dialogue social inclusif, notamment au sein du NEDLAC.

Ces plans directeurs ont été élaborés et mis en œuvre par le biais du dialogue social au plus haut niveau. Par exemple, le plan directeur de l'automobile 2018-2035 (Automotive Master Plan), qui contient des mesures incitatives pour encourager la production de véhicules électriques, de véhicules hybrides et de voitures autonomes, s'est basé sur une vaste consultation tripartite. Toutefois, dans certains cas, la participation des syndicats a été sollicitée très tardivement (plan directeur de la sylviculture commerciale – Commercial Forestry Master Plan), voire abandonnée (plan directeur des services généraux aux entreprises – Global Business Services Master Plan). Si les entreprises semblent généralement disposer des capacités nécessaires pour contribuer aux plans directeurs, cela n'a pas toujours été le cas de tous les ministères, hormis celui du Commerce, de l'Industrie et de la Concurrence, ni des syndicats.

Source: Godfrey, à paraître.

Aux États-Unis, où le dialogue social au plus haut niveau est relégué au second plan, la loi «CHIPS and Science Act» prévoit la participation des partenaires sociaux pour contribuer non seulement à la conception de la politique industrielle, mais également et surtout à sa mise en œuvre, l'usage des fonds publics étant subordonné à des partenariats public-privé impliquant les partenaires sociaux. À l'inverse, le fait de ne pas intégrer le dialogue social

à la politique industrielle peut engendrer des transitions conflictuelles et coûteuses, comme dans le cas de la grève généralisée des travailleurs de l'automobile touchés par la stratégie de transition des trois plus importants constructeurs automobiles vers la production de véhicules électriques, la loi sur la réduction de l'inflation n'exigeant pas explicitement de consultation préalable des parties concernées (voir encadré 4.15).

► **Encadré 4.15 L'accord entre le syndicat des travailleurs de l'automobile «United Auto Workers» et les constructeurs automobiles aux États-Unis**

En novembre 2023, le syndicat des travailleurs de l'automobile «United Auto Workers» (UAW), qui représente quelque 150 000 travailleurs du secteur, a conclu un accord multiemployeurs avec les trois plus importants constructeurs automobiles américains (Stellantis, General Motors et Ford), mettant ainsi fin à quarante jours d'une grève largement suivie aux États-Unis. L'accord, qui prévoit une augmentation des salaires de 25 pour cent au cours des quatre années et demie suivant sa signature, a également permis une syndicalisation accrue dans le secteur de la production des nouveaux véhicules électriques et autres batteries (IndustriALL 2023).

Cette grève, qui a pu compter sur le soutien des défenseurs de l'environnement et du grand public, s'est déroulée un peu plus d'un an après l'adoption de la loi sur la réduction de l'inflation. Tandis que les constructeurs automobiles cherchaient à obtenir des crédits d'impôt et des prêts pour des usines de batteries caractérisées par l'absence de syndicats et le versement de salaires inférieurs à la normale, l'UAW a protesté contre l'utilisation de subventions de l'État liées à la politique de décarbonation inscrite dans la loi sur la réduction de l'inflation au motif qu'elles favorisaient la création d'emplois mal rémunérés.

Pour certains, cet accord remet en question les modèles économiques dominants du «capitalisme actionnarial», qui reposent sur un «faux dilemme» entre la menace que représente le changement climatique et les besoins des travailleurs. Cela démontre en tout cas qu'une politique industrielle axée sur la transition écologique peut devenir le fer de lance d'un capitalisme des parties prenantes, avec des emplois syndiqués de qualité et des travailleurs impliqués dans les décisions économiques et commerciales des entreprises (Mazzucato et Silvers 2024).

Ce chapitre a montré que le dialogue social au plus haut niveau constituait un mécanisme agile de résolution des problèmes en mesure d'améliorer la capacité des gouvernements et des partenaires sociaux à concevoir et mettre en œuvre des transitions efficaces et inclusives à long terme, dont celles qui découlent de la transformation numérique et de l'action environnementale et climatique. Si les progrès accomplis peuvent varier en fonction des pays, le dialogue social au plus haut niveau représente néanmoins la meilleure

voie pour gérer les changements disruptifs liés à la double transition tout en ne laissant personne de côté.

Compte tenu de l'impact multiforme de ces transitions sur le monde du travail, le dialogue social au plus haut niveau nous offre un mécanisme particulièrement efficace pour gérer les fortes incertitudes procédant des problématiques actuelles et pour concevoir des solutions collectives permettant le partage équitable des risques et opportunités y afférents.

► Références du chapitre 4

- Adams, Zoe, et Johanna Wenckebach. 2023. «Collective Regulation of Algorithmic Management», *European Labour Law Journal*, 14 (2): 211-229. <https://doi.org/10.1177/20319525231167477>.
- Adams-Prassl, Jeremias, Halefom Abraha, Aislinn Kelly-Lyth, Michael 'Six' Silberman et Sanh Rakshita. 2023. «Regulating Algorithmic Management: A Blueprint», *European Labour Law Journal*, 14 (2): 124-151. <https://doi.org/10.1177/20319525231167299>.
- Aiginger, Karl, et Dani Rodrik. 2020. «Rebirth of Industrial Policy and an Agenda for the Twenty-First Century», *Journal of Industry, Competition and Trade*. <https://tinyurl.com/y82ujas5>.
- Aloisi, Antonio, et Valerio De Stefano. 2022. *Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*. Bloomsbury Publishing.
- André, Christophe, Orsetta Causa, Emilia Soldani, Douglas Sutherland et Filiz Unsal. 2023. «Promouvoir l'égalité des genres pour renforcer la croissance économique et la résilience», Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE n° 1776. https://www.oecd-ilibrary.org/economics/promouvoir-l-egalite-des-genres-pour-renforcer-la-croissance-economique-et-la-resilience_d1f7a204-fr.
- Anyango, Christine, Nelson Obange, Evans Abeka, Gerald Ochieng Ondiek, Odhiambo Odera et Mary Evelyn Ayugi. 2013. «Factors Affecting Performance of Trade Unions in Kenya», *American Journal of Business and Management*, 2 (2): 181-185. <https://doi.org/10.11634/216796061706313>.
- Argentine, ministère de l'Environnement et du Développement durable. 2021. *Actualización de la meta de emisiones netas de Argentina al 2030*. <https://www.fao.org/faolex/results/details/fr/c/LEX-FAOC217293/>.
- Bae, Kiu-Sik. À paraître. «Social Dialogue in Industrial Policies in South Korea», rapport commandé par l'OIT.
- Belghazi, Saad. À paraître. «Social Dialogue in Industrial Policies in Morocco», rapport commandé par l'OIT.
- Berg, Janine, Francis Green, Laura Nurski et David A. Spencer. 2023. «Risks to Job Quality from Digital Technologies: Are Industrial Relations in Europe Ready for the Challenge?», *European Journal of Industrial Relations*, 29 (4): 347-365. <https://doi.org/10.1177/09596801231178904>.
- Bertolini, Alessio, et Ruth Dukes. 2021. «Trade Unions and Platform Workers in the UK: Worker Representation in the Shadow of the Law», *Industrial Law Journal*, 50 (4): 662-688. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwab022>.
- Bonvin, Jean-Michel, Nicola Cianferoni et Luca Perrig. 2023. «Regulating the Gig Economy: Promises and Limits of Social Dialogue in Switzerland», dans *Social Dialogue in the Gig Economy: A Comparative Empirical Analysis*, publ. sous la dir. de Jean-Michel Bonvin, Nicola Cianferoni et Maria Maxi, 67-89. Cheltenham: Edward Elgar.
- Botta, Enrico. 2019. «A Review of "Transition Management" Strategies: Lessons for Advancing the Green Low-Carbon Transition», OECD Green Growth Papers No. 2019/04. <https://doi.org/10.1787/22260935>.
- Brinkmeier, Britta. 2019. *Kommission „Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung“: Abschlussbericht*. Berlin: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Wirtschaft/abschlussbericht-kommission-wachstum-strukturwandel-und-beschaeftigung.html>.
- . 2023. «Arbeiten auf dem Bau: Was tun bei Hitze?», *BI Medien*, 19 juin 2023. <https://bi-medien.de/fachzeitschriften/baumagazin/betriebsfuehrung/arbeitsschutz-arbeiten-auf-dem-bau-was-tun-bei-sommerhitze-b16249>.
- Brynjolfsson, Erik, Danielle Li et Lindsey R. Raymond. 2023. «Generative AI at Work», NBER Working Paper 31161. <https://doi.org/10.3386/w31161>.
- Campbell, Duncan. À paraître. *The Social Partners, Social Dialogue, and the Renewed Interest in Industrial Policy*, rapport commandé par l'OIT.
- Cazzaniga, Mauro, Florence Jaumotte, Longji Li, Giovanni Melina, Augustus J. Panton, Carlo Pizzinelli, Emma J. Rockall et Marina Mendes Tavares. 2024. «Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work», IMF Staff Discussion Notes No. 2024/001. <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2024/01/14/Gen-AI-Artificial-Intelligence-and-the-Future-of-Work-542379>.
- Charles, Lorraine, Shuting Xia et Adam P. Coutts. 2022. *Digitalization and Employment: A Review*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/publications/digitalization-and-employment-review>.

- Cheng, Rosa. À paraître. «Social Dialogue in Productive Development Policies in Costa Rica», rapport commandé par l'OIT.
- Choudhury, Prithwiraj, Cirrus Foroughi et Barbara Larson. 2021. «Work-from-Anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility», *Strategic Management Journal*, 42 (4): 655-683. <https://doi.org/10.1002/smj.3251>.
- Ciarli, Tommaso, Martin Kenney, Silvia Massini et Lucia Piscitello. 2021. «Digital Technologies, Innovation, and Skills: Emerging Trajectories and Challenges», *Research Policy*, 50 (7). <https://doi.org/10.1016/j.respol.2021.104289>.
- CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens), CFTD (Confédération française démocratique du travail), MEDEF (Mouvement des entreprises de France), U2P (Union des entreprises de proximité) et CPME (Confédération des petites et moyennes entreprises). 2023. *Accord national interprofessionnel du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social*. <https://www.cftc.fr/actualites/telechargez-laccord-national-interprofessionnel-sur-la-transition-ecologique-et-le-dialogue-social>.
- Colombie, ministère du Travail. 2023. «Acuerdo entre Rappi y Unión de Trabajadores de Plataformas permitirá mejorar condiciones de repartidores», communiqué de presse, 13 septembre 2023. <https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2023/septiembre/acuerdo-entre-rappi-y-union-de-trabajadores-de-plataformas-permitira-mejorar-condiciones-de-repartidores>.
- Confédération suisse. 2022. «Émissions de CO₂: Convention entre la Confédération et les usines d'incinération», communiqué de presse, 16 mars 2022. <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-87605.html>.
- Conseil des compétences futures, 2020. *Le Canada – une nation axée sur l'apprentissage: une main-d'œuvre qualifiée et souple, prête à définir l'avenir*, Emploi et développement social Canada. <https://publications.gc.ca/site/fra/9.890793/publication.html>.
- Costa Rica, ministère de l'Environnement et de l'Énergie. 2020. *Contribución Nacionalmente Determinada 2020*. <https://cambioclimatico.minae.go.cr/wp-content/uploads/2021/01/Contribucion-Nacionalmente-Determinada-de-Costa-Rica-2020-Version-Completa.pdf>.
- Countouris, Nicola, et Valerio De Stefano. 2021. «The Labour Law Framework: Self-Employed and Their Right to Bargain Collectively», *Bulletin of Comparative Labour Relations*, 109. <https://ssrn.com/abstract=3763214>.
- Curtis, E. Mark, Layla O'Kane et R. Jisung Park. 2024. «Workers and the Green-Energy Transition: Evidence from 300 Million Job Transitions», *Environmental and Energy Policy and the Economy*, 5 (1): 127-161. <https://doi.org/10.3386/w31539>.
- Dalton, Andrew, et Associated Press. 2023. «What is a 'Residual', Anyway? Here's Why Hollywood Is on Strike Over Streaming and AI», *Fortune*, 19 juillet 2023. <https://fortune.com/2023/07/19/what-are-residuals-hollywood-writers-actors-strike-streaming/>.
- Dodman, David, Alice Sverdlík, Siddharth Agarwal, Artwell Kadungure, Kanupriya Kothiwál, Rangarirai Machedmedze et Shabnam Verma. 2023. «Climate Change and Informal Workers: Towards an Agenda for Research and Practice», *Urban Climate*, 48. <https://doi.org/10.1016/j.uclim.2022.101401>.
- Doellgast, Virginia, Ines Wagner et Sean O'Brady. 2023. «Negotiating Limits on Algorithmic Management in Digitalised Services: Cases from Germany and Norway», *Transfer: European Review of Labour and Research*, 29 (1): 105-120. <https://doi.org/10.1177/10242589221143044>.
- Dordmond, Gertjan, Heder Carlos de Oliveira, Ivair Ramos Silva et Julia Swart. 2021. «The Complexity of Green Job Creation: An Analysis of Green Job Development in Brazil», *Environment, Development and Sustainability*, 23: 723-746. <https://doi.org/10.1007/s10668-020-00605-4>.
- EFFAT (Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme) et HOTREC (Association of Hotels, Restaurants and Cafés in Europe). 2024. *Joint Declaration On How to Overcome Labour and Skills Shortages in the Hospitality Sector*. <https://effat.org/wp-content/uploads/2024/03/EN-Draft-EFFAT-HOTREC-Joint-Declaration-on-Labour-and-Skills-Shortages-Version-15.03.2024.pdf>.
- Eurofound. 2023. *Supporting Regions in the Just Transition: Role of Social Partners*. <https://data.europa.eu/doi/10.2806/830912>.
- Evenett, Simon, Adam Jakubik, Fernando Martín et Michele Ruta. 2024. «The Return of Industrial Policy in Data», IMF Working Paper WP/24/1. <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2023/12/23/The-Return-of-Industrial-Policy-in-Data-542828>.

- Fernández-Macías, Enrique, Maria Cesira Urzì Brancati, Sally Wright et Annarosa Pesole. 2023. *The Platformisation of Work: Evidence from the JRC Algorithmic Management and Platform Work Survey (AMPWork)*. Luxembourg: Offices des publications de l'Union européenne. <https://data.europa.eu/doi/10.2760/801282>.
- Furceri, Davide, Michael Ganslmeier et Jonathan Ostry. 2024. «Climate Policies Carry Political Costs, But Those Costs Can Be Mitigated», Bruegel Analysis, 25 janvier 2024. <https://www.bruegel.org/analysis/climate-policies-carry-political-costs-those-costs-can-be-mitigated>.
- Furnaro, Andrea, Philipp Herpich, Hanna Brauers, Pao-Yu Oei, Claudia Kemfert et Wesley Look. 2021. *German Just Transition: A Review of Public Policies to Assist German Coal Communities in Transition*. Resources for the Future, Environmental Defence Fund. <https://www.rff.org/publications/reports/german-just-transition-a-review-of-public-policies-to-assist-german-coal-communities-in-transition/>.
- Galgóczi, Béla. 2020. «Just Transition on the Ground: Challenges and Opportunities for Social Dialogue», *European Journal of Industrial Relations*, 26 (4): 367-382. <https://doi.org/10.1177/0959680120951704>.
- GIEC (Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat). 2019. *Global Warming of 1.5 °C*, publ. sous la dir. de Valérie Masson-Delmotte *et al.* Cambridge, Royaume-Uni, et New York: Cambridge University Press. <https://www.ipcc.ch/sr15/download/#full>. Résumé en français sous le titre «Réchauffement planétaire de 1,5 °C».
- Global Deal (Ensemble pour le travail décent et la croissance inclusive). 2020. *Le dialogue social pour la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/le-dialogue-social-pour-la-transition-de-leconomie-informelle-vers>.
- . 2021. «The Impact of Artificial Intelligence on the Labour Market and the Workplace: What Role for Social Dialogue?», note thématique. Global Deal et OCDE. <https://www.theglobaldeal.com/news/The-impact-of-artificial-intelligence-on-the-labour-market-and-the-workplace.pdf>.
- . 2023a. «Achieving a Just Transition: Global Insights through Social Dialogue», note thématique. <https://www.theglobaldeal.com/resources/brief-achieving-a-just-transition.pdf>.
- . 2023b. «Upskilling and Reskilling for the Twin Transition: The Role of Social Dialogue», note thématique. <https://www.theglobaldeal.com/news-and-events/webinar-launch-thematic-brief-twin-transition.htm>.
- Gmyrek, Paweł, Janine Berg, et David Bescond. 2023. «Generative AI and Jobs: A Global Analysis of Potential Effects on Job Quantity and Quality», ILO Working Paper No. 96. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-global-analysis-potential-effects-job-quantity-and>.
- Godfrey, Shane. À paraître. «Social Dialogue and Industrial Policy in South Africa», rapport commandé par l'OIT.
- Grimshaw, Damian. 2023. «Low Pay and the Future of Work: Charting the Risks and Opportunities of Digital Technologies and Climate Change», dans *Research Handbook on the Future of Work*, publ. sous la dir. de Jason Heyes et Janine Leschke.
- , et Marcela Miozzo. 2021. «Human Capital and Productivity: A Call for New Interdisciplinary Research», The Productivity Institute Working Paper No. 006. <https://www.productivity.ac.uk/research/human-capital-and-productivity-a-call-for-new-interdisciplinary-research/>.
- Groupe Mind. 2022. «Italy: The New Collective Agreement for the Energy-Oil Sector Innovates in Terms of Individual Assessment», 27 juillet 2022. <https://www.mind.eu.com/rh/en/industrial-relations-en/national-industrial-relations/italy-the-new-collective-agreement-for-the-energy-oil-sector-innovates-in-terms-of-individual-assessment/>.
- Guardiancich, Igor. À paraître. «Analysis of the Responses to the Survey on Perceptions of Social Partners on the Effectiveness and Inclusiveness of National Social Dialogue Institutions (NSDIs)», rapport commandé par l'OIT.
- Hadwiger, Felix. 2022. «Concrétiser les opportunités de l'économie des plateformes par la liberté syndicale et la négociation collective», Document de travail de l'OIT 80. <https://www.ilo.org/fr/publications/concretiser-les-opportunités-de-leconomie-des-plateformes-par-la-liberte-1>.
- Hancock, Alice, et Andy Bounds. 2024. «Brussels Bows to Farmers' Protests by Slashing Environmental Targets», *Financial Times*, 6 février 2024. <https://www.ft.com/content/86073030-84c1-471e-93a0-4b696116030a>.
- Hoffman, Christy. 2023. «How the Hollywood Writer's Strike Will Impact the Wider World of Work», Fast Company, 3 octobre 2023. <https://www.fastcompany.com/90961199/how-the-hollywood-writers-strike-will-impact-the-wider-world-of-work>.

- IndustriALL. 2023. «L'UAW conclut un accord de principe avec les trois grands de l'automobile», 30 octobre 2023. <https://www.industrial-union.org/fr/luaw-conclut-un-accord-de-principe-avec-les-trois-grands-de-lautomobile>.
- Jesnes, Kristin, Anna Ilsoe et Marianne Hotvedt. 2019. «Collective Agreements for Platform Workers? Examples from the Nordic Countries», Fafo Nordic Future of Work Brief 3. <https://www.fafo.no/en/publications/collective-agreements-for-platform-workers>.
- Johnston, Hannah. 2020. *Travailler pour les plateformes numériques de travail. Un guide syndical pour les formateurs à propos du travail basé sur des applications et des plateformes*. Institut syndical européen. <https://www.etui.org/fr/publications/travailler-pour-les-plateformes-numeriques-de-travail>.
- , et Chris Land-Kazlauskas. 2018. *Représentation, voix et négociation collective: l'organisation à la demande dans l'économie des plates-formes numériques*, Série des conditions de travail et d'emploi n° 94. <https://www.ilo.org/fr/publications/repr%C3%A9sentation-voix-et-n%C3%A9gociation-collective-l%E2%80%99organisation-%C3%A0-la-demande>.
- Kim, Jong-Jin, 2021. «Digital Platform Work in South Korea», *Labour and Society*, No. 4. Friedrich Ebert Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/seoul/18646.pdf>.
- Krämer, Clara, et Sandrine Cazes. 2022. «Shaping the Transition: Artificial Intelligence and Social Dialogue», OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 279. <https://doi.org/10.1787/1815199X>.
- Lam, David P. M., Elvira Hinz, Daniel J. Lang, Maria Tengö, Henrik von Wehrden et Berta Martín-López. 2020. «Indigenous and Local Knowledge in Sustainability Transformations Research: A Literature Review», *Ecology & Society*, 25 (1): 3. <https://doi.org/10.5751/ES-11305-250103>.
- Lane, Marguerita, et Anne Saint-Martin. 2021. «The Impact of Artificial Intelligence on the Labour Market: What Do We Know so Far?», OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 256. <https://doi.org/10.1787/1815199X>.
- Li, Ling. 2022. «Reskilling and Upskilling the Future-Ready Workforce for Industry 4.0 and Beyond», *Information Systems Frontiers*. <https://doi.org/10.1007/s10796-022-10308-y>.
- Madland, David. 2022. «Lessons from Italian Unions' Historic Agreement With Amazon», CAP Action, 13 mai 2022. <https://www.americanprogressaction.org/article/lessons-from-italian-unions-historic-agreement-with-amazon/>.
- Mazzucato, Mariana. 2022. «Rethinking the Social Contract between the State and Business: A New Approach to Industrial Strategy with Conditionalities», UCL Working Paper 2022/18. <https://www.ucl.ac.uk/bartlett/public-purpose/wp2022-18>.
- . 2024. «A Progressive Green-Growth Narrative», *Social Europe*, 24 janvier 2024. <https://www.socialeurope.eu/a-progressive-green-growth-narrative>.
- , et Damon Silvers. 2024. «How to Make the Green Economy a Just Economy: Lessons From the US Autoworkers' Strike», *Foreign Affairs*, 24 janvier 2024. <https://www.foreignaffairs.com/united-states/how-make-green-economy-just-economy>.
- Meardi, Guglielmo, Juliusz Gardawski et Oscar Molina. 2015. «The Dynamics of Tripartism in Post-Democratic Transitions: Comparative Lessons from Spain and Poland», *Business History*, 57 (3): 398-417. <https://doi.org/10.1080/00076791.2015.1044516>.
- Mexi, Maria, et Konstantinos Papadakis. 2023. «Regulating Digital Crowdtwork and the Need for Global Responses», dans *Social Dialogue in the Gig Economy. A Comparative Empirical Analysis*, publ. sous la dir. de Jean-Michel Bonvin, Nicola Cianferoni et Maria Maxi, 117-143. Cheltenham: Edward Elgar.
- Microsoft News Center. 2023. «AFL-CIO and Microsoft Announce New Tech-Labor Partnership on AI and the Future of the Workforce», communiqué de presse, 11 décembre 2023. <https://news.microsoft.com/2023/12/11/afl-cio-and-microsoft-announce-new-tech-labor-partnership-on-ai-and-the-future-of-the-workforce/>.
- Molina, Oscar, et Igor Guardiancich. À paraître. «Post-COVID Social Dialogue Responses», rapport commandé par l'OIT.
- Molina Romo, Oscar. 2022. «The Role of Tripartite Social Dialogue in Facilitating a Just Transition: Experiences from Selected Countries», ILO Working Paper 76. <https://www.ilo.org/publications/role-tripartite-social-dialogue-facilitating-just-transition-experiences-1>.
- Monet, Jenni. 2023. «“Green Colonialism”: Indigenous World Leaders Warn over West's Climate Strategy», *The Guardian*, 23 avril 2023. <https://www.theguardian.com/world/2023/apr/23/un-indigenous-peoples-forum-climate-strategy-warning>.

- Muñoz de Bustillo Llorente, Rafael. À paraître. *An Inquiry into Social Dialogue and the Digital Revolution*, rapport commandé par l'OIT.
- Murgia, Madhumita. 2024. *Code Dependent: Living in the Shadow of AI*. Londres: Picador.
- Nations Unies et OIT. 2024. *Mind the AI Divide: Shaping a Global Perspective on the Future of Work*. <https://www.ilo.org/publications/major-publications/mind-ai-divide-shaping-global-perspective-future-work>.
- Newell, Peter, Freddie Daley, Olga Mikheeva et Iva Peša. 2023. «Mind the Gap: The Global Governance of Just Transitions», *Global Policy*, 14 (3): 425-437. <https://doi.org/10.1111/1758-5899.13236>.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2023a. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2023: intelligence artificielle et marché du travail*. Paris: Éditions OCDE. <https://doi.org/10.1787/aae5dba0-fr>.
- . 2023b. *Job Creation and Local Economic Development 2023: Bridging the Great Green Divide*. <https://doi.org/10.1787/26174979>.
- OIE (Organisation internationale des employeurs). 2015. *Corporate Social Responsibility for All Best Practice Compilation*. https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/csr/EN/_2015-09-11__CSR_Best_Practice_Compilation.pdf.
- . 2021. «Italy: Amazon Reaches Agreement with Italian Unions», IOE Newsletter, novembre 2021. <https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/es/industrial-relations-and-labour-law-november-2021/news/article/italy-amazon-reaches-agreement-with-italian-unions>.
- OIT. 2015. *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/principes-directeurs-pour-une-transition-juste-vers-des-%C3%A9conomies-et-des>.
- . 2017. *Rapport de synthèse des dialogues nationaux sur l'avenir du travail*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/rapport-de-synthese-des-dialogues-nationaux-sur-lavenir-du-travail>.
- . 2018. *Les peuples autochtones et les changements climatiques: de victimes à agents de changement grâce au travail*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/les-peuples-autochtones-et-les-changements-climatiques-de-victimes-agents>.
- . 2019a. Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 108^e session. <https://www.ilo.org/fr/resource/ilc/108/d/%C3%A9claration-du-centenaire-de-loit-pour-lavenir-du-travail>.
- . 2019b. *Indigenous Peoples and Climate Change: Emerging Research on Traditional Knowledge and Livelihoods*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@ilo_aids/documents/publication/wcms_686780.pdf.
- . 2019c. *Skills for a Greener Future: A Global View – Based on 32 Country Studies*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/publications/skills-greener-future-global-view>.
- . 2019d. *Travailler sur une planète plus chaude: l'impact du stress thermique sur la productivité du travail et le travail décent*. Genève, BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/major-publications/travailler-sur-une-planete-plus-chaude-limpact-du-stress-thermique-sur-la>.
- . 2020. *Application de la convention n° 169 relative aux peuples indigènes et tribaux, pour un avenir inclusif, durable et juste*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/application-de-la-convention-ndeg-169-relative-aux-peuples-indigenes-et-0>.
- . 2021a. *Emploi et questions sociales dans le monde 2021: le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/flagship-reports/le-r%C3%B4le-des-plateformes-num%C3%A9riques-dans-la-transformation-du-monde-du>.
- . 2021b. *Changing Demand for Skills in Digital Economies and Societies: Literature Review and Case Studies from Low- and Middle-Income Countries*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/publications/changing-demand-skills-digital-economies-and-societies-literature-review>.
- . 2021c. «Social Dialogue One Year after the Outbreak of the Covid-19 Pandemic: Spotlight on Outcomes», Research Brief, juin 2021. <https://www.ilo.org/publications/social-dialogue-one-year-after-outbreak-covid-19-pandemic-spotlight>.
- . 2022a. *Rapport sur le dialogue social 2022: la négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/flagship-reports/rapport-sur-le-dialogue-social-2022-la-n%C3%A9gociation-collective-pour-une>.

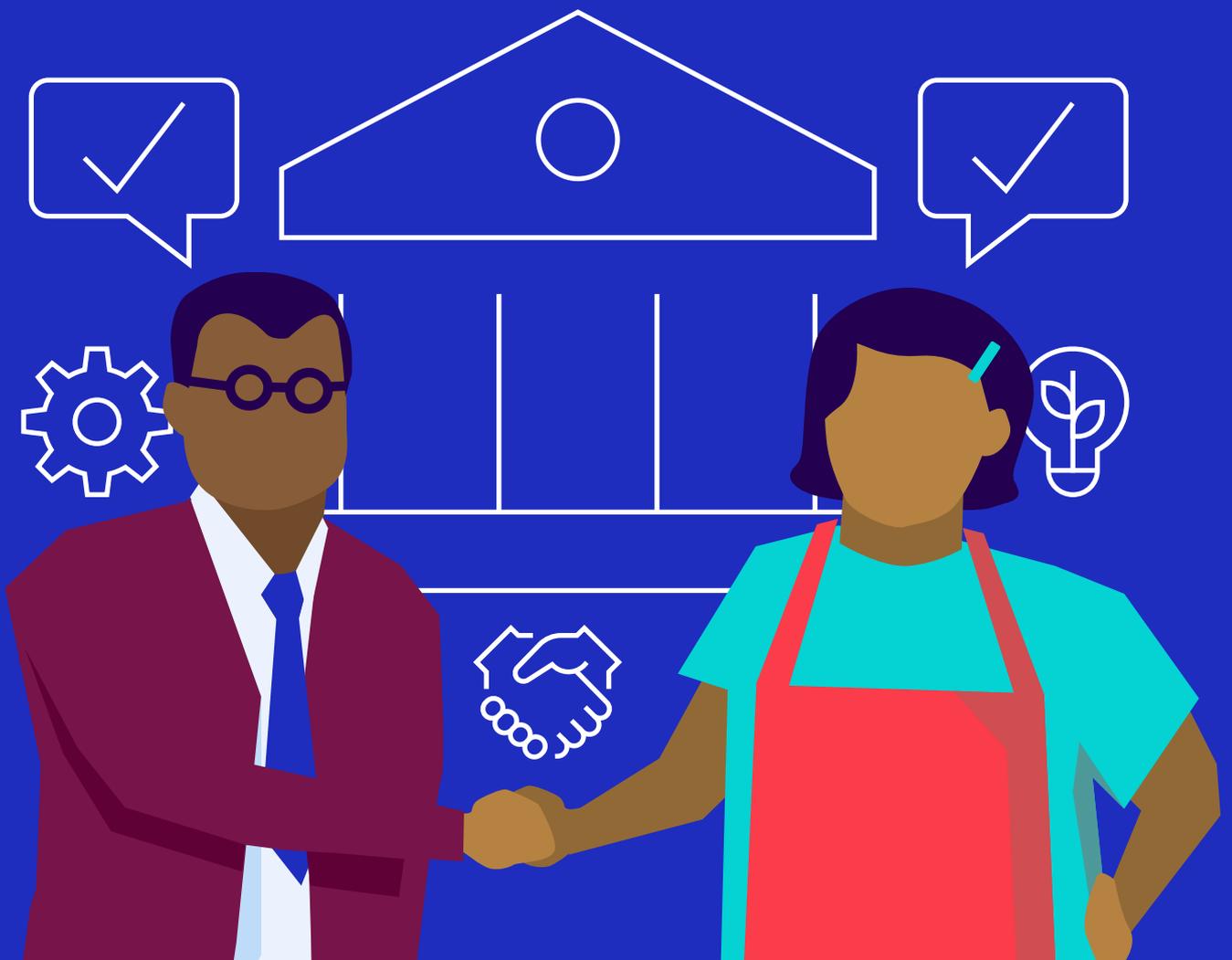
- 2022b. «The Role of Social Dialogue and Tripartism in a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All», Just Transition Policy Brief, août 2022. <https://www.ilo.org/publications/role-social-dialogue-and-tripartism-just-transition-towards-environmentally>.
- 2022c. *A Double Transition: Formalization and the Shift to Environmental Sustainability with Decent Work*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/publications/double-transition-formalization-and-shift-environmental-sustainability>.
- 2022d. «Indigenous Peoples and a Just Transition for All», Just Transition Policy Brief, novembre 2022. <https://www.ilo.org/publications/indigenous-peoples-and-just-transition-all>.
- 2023a. *Conclusions de la Réunion technique sur l'avenir du travail dans le secteur des arts et du divertissement*, TMFWAE/2023/8. <https://www.ilo.org/fr/resource/record-decisions/conclusions-de-la-reunion-technique-sur-lavenir-du-travail-dans-le-secteur-1>.
- 2023b. Résolution concernant une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous. Textes adoptés par la Conférence internationale du Travail à sa 111^e session, 2023. <https://www.ilo.org/fr/resource/ilc/111/r%C3%A9solution-concernant-une-transition-juste-vers-des-%C3%A9conomies-et-des>.
- 2023c. *Parvenir à une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*, ILC.111/VI. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/resource/conference-paper/ilc/111/parvenir-%C3%A0-une-transition-juste-vers-des-%C3%A9conomies-et-des-soci%C3%A9t%C3%A9s>.
- 2023d. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Update*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/publications/women-and-men-informal-economy-statistical-update>.
- 2023e. *Vers des entreprises écologiques: transformer les processus et les lieux de travail*, Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/major-publications/vers-des-entreprises-ecologiques-transformer-les-processus-et-les-lieux-de>.
- 2024a. *Challenges and Opportunities of Digitalization*. GB.350/HL/1(Rev.1). <https://www.ilo.org/resource/gb/350/challenges-and-opportunities-digitalization>.
- 2024b. *Réaliser le travail décent dans l'économie des plateformes*, ILC.113/V(1). Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/resource/conference-paper/ilc/113/r%C3%A9aliser-le-travail-d%C3%A9cent-dans-l%C3%A9conomie-des-plateformes>.
- 2024c. *Assurer la sécurité et la santé au travail à l'heure du changement climatique*, Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/assurer-la-s%C3%A9curit%C3%A9-et-la-sant%C3%A9-au-travail-%C3%A0-l%E2%80%99heure-du-changement>.
- et AICESIS (Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires). 2018. *Le dialogue social et l'avenir du travail*, Genève: BIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/meetingdocument/wcms_645837.pdf.
- et OIE (Organisation internationale des employeurs). 2019. *Un monde des affaires en évolution: nouvelles opportunités pour les organisations d'employeurs et d'entreprises*. Genève: BIT et OIE. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40act_emp/documents/publication/wcms_732978.pdf.
- OMM (Organisation météorologique mondiale). 2024. «L'OMM confirme que 2023 bat le record mondial de températures», communiqué de presse, 12 janvier 2024. <https://wmo.int/fr/news/media-centre/lomm-confirme-que-2023-bat-le-record-mondial-de-temperatures>.
- Ostrom, Elinor. 1990. *Governing the Commons: The Evolution of Institutions for Collective Action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Papadakis, Konstantinos, et Romane Cauqui. 2023. «Social Dialogue and the Sustainable Development Goals: An Essential Synergy for Human-Centred Development and Recovery», ILO Policy Brief, février 2023. <https://www.ilo.org/publications/social-dialogue-and-sustainable-development-goals-essential-synergy-human>.
- Parker, Sharon K., et Gudela Grote. 2022. «Automation, Algorithms, and Beyond: Why Work Design Matters More Than Ever in a Digital World», *Applied Psychology*, 71 (4): 1171-1204. <https://doi.org/10.1111/apps.12241>.
- Pérou, Defensoría del Pueblo. 2017. *Buenas prácticas de las defensorías del pueblo de Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú en procesos de consulta previa: Incluye experiencias de instituciones invitadas de Argentina, Brasil y Guatemala*. <https://repositorio.defensoria.gov.co/items/79bd8e60-4271-48e7-8146-d61c06f115df>.

- PNUD (Programme des Nations Unies pour le développement). 2016. «Gender and Climate Change: Overview of Linkages between Gender and Climate Change», UNDP Policy Brief. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/UNDP%20Linkages%20Gender%20and%20CC%20Policy%20Brief%201-WEB.pdf>.
- Rodriguez Contreras, Ricardo. 2021. *Impact of Digitalisation on Social Dialogue and Collective Bargaining*. Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/en/impact-digitalisation-social-dialogue-and-collective-bargaining>.
- Rodrik, Dani. 2022. *An Industrial Policy for Good Jobs*. The Hamilton Project. https://www.hamiltonproject.org/wp-content/uploads/2023/03/20220928_THP_Proposal_Rodrik_GoodJobs.pdf.
- Sanz de Miguel, Pablo. 2020. *Deep View Final Report: Exploring the Contribution of Social Dialogue and Collective Bargaining in the Promotion of Decent and Productive Virtual Work*, NOTUS, Applied Social Research. <https://notus-asr.org/en/publicaciones/exploring-the-contribution-of-social-dialogue-and-collective-bargaining-in-the-promotion-of-decent-and-productive-virtual-work-3/>.
- Sharpe, Samantha A., et Cristina M. Martinez-Fernandez. 2021. «The Implications of Green Employment: Making a Just Transition in ASEAN», *Sustainability*, 13 (13): 7389. <https://doi.org/10.3390/su13137389>.
- Schor, Juliet B. 2018. *The Platform Economy: Consequences for Labour, Inequality and the Environment*. Londres: Rowman & Littlefield.
- Singapour, ministère de la Main-d'œuvre, NTUC (National Trades Union Congress) et SNEF (Singapore National Employers Federation). 2023. *Enhancing Representation for Platform Workers: Tripartite Workgroup on Representation for Platform Workers Report*. <https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/employment-practices/platform-workers/twg-on-representation-for-platform-workers-report.pdf>.
- Singapour, ministère du Travail. 2022. «Government Accepts Recommendations by the Advisory Committee on Platform Workers to Strengthen Protections for Platform Workers», communiqué de presse, 23 novembre 2022. <https://www.mom.gov.sg/newsroom/press-releases/2022/government-accepts-recommendations-by-the-advisory-committee-on-platform-workers>.
- UNI Global Union. 2023. «Les écrivains américains ratifient une convention collective inédite», communiqué de presse, 12 octobre 2023. <https://uniglobalunion.org/fr/news/u-s-writers-ratify-groundbreaking-collective-agreement/>.
- Vaughan-Whitehead, Daniel, Youcef Ghellab et Rafael Muñoz de Bustillo Llorente. 2021. *The New World of Work: Challenges and Opportunities for Social Partners and Labour Institutions*. Genève et Cheltenham: BIT et Edward Elgar. <https://www.ilo.org/publications/new-world-work-challenges-and-opportunities-social-partners-and-labour>.
- Voss, Eckhard. À paraître. *Analysis of Industrial Policy in Germany and the Role of Social Dialogue*, rapport commandé par l'OIT.
- WageIndicator. 2022. «Greece: New Collective Agreement for the Banking Sector», *Collective Bargaining News*, 30 avril 2022. <https://wageindicator.org/labour-laws/collective-bargaining/2022/greece-new-collective-agreement-for-the-banking-sector-april-30-2022>.
- Wang, Xinxin, et Kevin Lo. 2021. «Just Transition: A Conceptual Review», *Energy Research & Social Science*, 82: 102291. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2021.102291>.
- Woźniak-Jęchorek, Beata, Katarzyna Woźniak-Jasińska, Włodzimierz Lewoniewski et Vassil Kirov. 2024. «Industry 4.0: A Bibliometric Analysis of Social Partners' Public Messages in France and Germany», *Economic and Labour Relations Review*, 35 (1): 1-24. <https://doi.org/10.1017/elr.2023.52>.

5

Chapitre

Le dialogue social au plus haut niveau pour la justice sociale: des opportunités à saisir



En recourant à des stratégies adaptées dans des contextes économiques spécifiques, le dialogue social au plus haut niveau peut s'attaquer au biais du «court-termisme» et au manque d'inclusivité des politiques économiques, et ainsi favoriser le travail décent et une croissance durable de la productivité, lutter contre les fortes inégalités en matière de revenus du travail et promouvoir des transitions justes.

Ce chapitre entend montrer le caractère essentiel du dialogue social pour restaurer un contrat social mis à rude épreuve et atteindre les objectifs de justice sociale promus par l'OIT. Le dialogue social est en effet au service des trois fondements d'un contrat social renouvelé identifiés dans le rapport du Secrétaire général des Nations Unies *Notre programme commun* (Nations Unies 2021): construire la confiance entre les personnes et dans les institutions; assurer l'inclusion, la protection et la participation; et mesurer et valoriser ce qui est bon pour les gens et pour la planète. Le contrat social est un pacte tacite qui diffère en fonction des lieux et des époques, et le dialogue social au plus haut niveau offre donc un moyen de lui donner une forme spécifique dans n'importe quel contexte.

On ne saurait trop insister sur la nécessité urgente de renforcer les acteurs et les institutions du dialogue social au plus haut niveau pour qu'ils puissent contribuer au renouvellement du contrat social et à l'atteinte des objectifs y afférents. Les domaines d'action essentiels décrits dans ce chapitre sont interdépendants et comprennent: l'identification des problématiques auxquelles est confronté le dialogue social au plus haut niveau; la reconnaissance effective et la promotion en droit et en pratique de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective; l'élargissement de la base d'adhérents des organisations de partenaires sociaux et l'amélioration de leur représentativité; la dotation des partenaires sociaux en compétences, en ressources et en outils nécessaires pour participer utilement aux processus de dialogue social au plus haut niveau; et la mesure systématique de l'impact du dialogue social au plus haut niveau dans l'élaboration des politiques publiques, notamment en ce qui concerne les différentes cibles des objectifs de développement durable (ODD).



5.1

Le dialogue social au plus haut niveau pour un développement économique inclusif et durable

► 5.1.1 Le rôle du dialogue social au plus haut niveau dans la lutte contre les forces du développement non durable

Le rapport du Secrétaire général des Nations Unies *Notre programme commun* souligne les risques associés aux modèles de développement non durables procédant d'approches à court terme et du manque d'inclusivité des politiques socio-économiques actuelles (Nations Unies 2021, pp. 14-15). De tels modèles s'avèrent incompatibles avec les principes et les objectifs du dialogue social (voir chapitre 1). Le dialogue social impliquant souvent de multiples cycles de délibération entre partenaires sociaux avant d'aboutir à un accord, il peut être perçu, dans des contextes caractérisés par la quête de gains à court terme, comme une entrave à la capacité des économies ou des entreprises à s'adapter rapidement aux demandes du marché, et ce même dans des pays à forte tradition de dialogue social (OIT 2019a).

Cette logique malencontreuse a toutefois été mise en pratique à la suite de la crise financière mondiale. Afin d'accélérer les réponses à apporter au marché du travail, de nombreux pays ont alors adopté des réformes d'ajustement structurel qui ont marginalisé les partenaires sociaux et affaibli la protection des travailleurs (et l'État-providence). Au fil du temps, de telles réformes n'ont fait qu'exacerber la récession économique (Papadakis et Ghellab 2014). Plus généralement,

Les risques associés aux modèles de développement non durables sont incompatibles avec les principes et les objectifs du dialogue social.

les recherches montrent que les politiques unilatérales de rééquilibrage budgétaire visant à remédier à une dette publique élevée entravent souvent et fortement le dialogue social (voir encadré 5.1), avec des conséquences délétères à long terme (voir chapitre 1, figure 1.2).

En pratique, le dialogue social au plus haut niveau est un catalyseur du changement inclusif à long terme et du travail décent pour tous. Les connaissances et l'expertise concrètes des partenaires sociaux leur permettent de contribuer à l'élaboration de politiques de promotion du plein emploi et d'entreprises durables, tout en conciliant la nécessité de protéger efficacement les travailleurs, d'atténuer les inégalités de revenus et de garantir une couverture sociale adéquate (voir chapitres 2 et 3). La contribution des partenaires sociaux garantit un juste équilibre entre ajustements salariaux, intégration de la flexicurité à la législation sur la protection de l'emploi (embauche et licenciement) et rémunération des dirigeants, entre autres (Lazonick et Shin 2019).

En dépit des différentes perspectives, voire des intérêts opposés, des employeurs, des syndicats et des gouvernements, une prise de décision basée sur le dialogue social au plus haut niveau peut atténuer et même inverser les effets néfastes de stratégies à court terme et non inclusives sur les travailleurs, les employeurs, les communautés et la planète. Par exemple, en coordonnant leurs actions au sein des différents secteurs d'activité, les syndicats et les organisations d'employeurs peuvent assurer le suivi en temps réel des lieux de travail afin de déterminer s'ils respectent ou non les normes établies en matière de produits, de processus et de travail (Outhwaite et Martin-Ortega 2019; Pike 2020). De telles actions peuvent offrir des avantages durables aux investisseurs et aux équipes de direction qui cherchent à fidéliser un personnel dévoué (Rossi 2015) tout en améliorant la productivité et l'innovation (Eurofound et Cedefop 2021).

Le dialogue social au plus haut niveau permet également d'assurer une certaine stabilité en période d'incertitude économique. Pendant la pandémie de COVID-19, de nombreux gouvernements, et ce même dans des pays ayant une tradition limitée de dialogue social, ont rapidement reconnu les avantages liés au fait de permettre aux organisations d'employeurs et de travailleurs de contribuer aux réponses stratégiques destinées à assurer la continuité des activités et à sauvegarder les revenus et les emplois (Brandl 2023; OIT 2020a, 2021, 2022). De la même manière,

le dialogue social au plus haut niveau peut jouer un rôle clé dans la construction d'un consensus à long terme et de politiques inclusives visant à gérer les perturbations et les incertitudes générées par la double transition. Le dialogue social au plus haut niveau peut par exemple atténuer les conflits en s'attaquant aux conséquences des transitions numérique et écologique en matière de revenus, en permettant aux acteurs du monde du travail de proposer leur expertise et leurs solutions, et en s'assurant finalement que personne n'est laissé de côté (voir chapitre 4).

► **Encadré 5.1 Les politiques de rééquilibrage budgétaire incitent les États à adopter un dialogue social minimaliste**

Par le passé, les politiques de rééquilibrage budgétaire destinées à remédier à des niveaux élevés de dette publique n'ont fait qu'entraver le dialogue social. Des crises telles que la crise financière asiatique de 1997-1998, tout comme l'impact de la crise financière de 2008 sur l'Irlande et le sud de l'Europe, ont montré que les politiques d'austérité étaient souvent présentées comme non négociables, conduisant ainsi à une approche minimaliste du dialogue social et de la délibération démocratique (Papadakis et Ghellab 2014, p. 4). Ces politiques ont souvent conduit à des réformes qui ont affaibli les structures de négociation collective, les salaires minima, les pensions et les lois sur la protection de l'emploi, avec un impact négatif sur la croissance durable, les augmentations de salaires, la création d'emplois et les perspectives de protection sociale (Ghellab et Papadakis 2011, pp. 81-92).

Les changements à l'œuvre depuis la fin de la pandémie dans les priorités stratégiques de relance économique, de rééquilibrage budgétaire et de réduction de la dette risquent déjà de porter atteinte aux dépenses de protection sociale, de santé et d'éducation, en particulier dans les pays en développement (PNUD 2023). Lorsque les pays se voient obligés de remédier à des déficits budgétaires insoutenables, engendrés par des marchés financiers mal conçus, une gouvernance déficiente et la corruption, ce sont le plus souvent les travailleurs, les entreprises et les contribuables qui en supportent le poids.

La promotion d'une reprise durable et l'élimination des déficits budgétaires constituent un projet de société qui exige d'amples consultations et une préparation minutieuse (Bourgon 2009; Hadzi-Vaskov, Pienknagura et Ricci 2021). Il s'avère donc nécessaire de renforcer la voix des partenaires sociaux et de rééquilibrer leurs capacités de négociation dans le cadre des rééquilibrages budgétaires et autres ajustements structurels (Ghellab et Papadakis 2011). Le dialogue social et le tripartisme à tous les niveaux doivent se voir accorder un rôle plus important afin d'éviter l'écueil d'un «unilatéralisme» à même d'exacerber la défiance populaire envers les institutions de gouvernance nationales et internationales, le nationalisme économique, le populisme et une démondialisation déjà à l'œuvre bien avant la pandémie (Papadakis 2021).

Comme le souligne le FMI (Hadzi-Vaskov, Pienknagura et Ricci 2021):

Les gouvernements doivent non seulement être attentifs aux besoins des populations et y répondre, mais également tenter de les anticiper grâce à des politiques visant à donner à chacun une chance équitable de prospérité. La promotion de l'emploi, la maîtrise des effets à long terme de la crise et la protection de ceux qui ont été laissés pour compte doivent rester des priorités. Pour garantir le succès et éviter les conflits [...], les réformes nécessitent un dialogue social ample sur le rôle de l'État et la manière de financer durablement les pressions budgétaires. A contrario, les coûts économiques de la pandémie seront probablement aggravés par ceux des troubles qui s'ensuivront.

► 5.1.2 Le rôle du dialogue social au plus haut niveau dans l'atténuation des risques de segmentation du travail liés à la concentration des entreprises

Le dialogue social au plus haut niveau peut fonctionner très efficacement lorsqu'il est couplé à des approches à long terme du développement économique. Il favorise en effet des processus à même d'établir une compréhension mutuelle et une confiance à long terme entre les parties prenantes, ce qui présente des avantages majeurs pour l'économie et la société. Cela signifie que les partenaires sociaux peuvent apporter leurs connaissances et partager leurs initiatives pour accroître la productivité à long terme (voir chapitres 2 et 4), en identifiant les domaines aux capacités sous-utilisés (capital et travail), en établissant une plateforme pour l'«innovation collaborative» et en assurant une augmentation continue de la productivité (Lindsay *et al.* 2018; Rodgers 2002).

On a toutefois pu constater dans certains pays et secteurs que les stratégies économiques à long terme s'accompagnaient parfois d'une attention limitée à l'inclusion, ce qui n'est pas sans poser des défis majeurs en matière d'efficacité du dialogue social au plus haut niveau. C'est par exemple le cas des marchés du travail monopsones fortement segmentés, du nouveau modèle de l'économie des plateformes numériques (OIT 2022, pp. 36-37; Rahman et Thelen 2019), et des secteurs dominés par quelques «entreprises superstars» (Autor *et al.* 2020; voir chapitre 4). La fragmentation entre gagnants et perdants peut devenir très importante lorsque les grandes entreprises poursuivent un succès stratégique à long terme, mais que les avantages en découlant excluent de larges segments de l'économie et de la population (Grimshaw, à paraître).

Pour les travailleurs, une plus grande concentration du marché peut refléter et renforcer un ensemble plus large d'inégalités au sein la société, telles que celles fondées sur le genre, la classe sociale, l'identité sexuelle, l'ethnicité ou le handicap, qui peuvent se retrouver potentiellement amplifiées par l'utilisation d'outils de production et de gestion reposant sur l'IA algorithmique¹.

Certains travailleurs peuvent bénéficier d'un emploi garanti, développer leur carrière professionnelle et avoir accès à une éducation et à des services de santé de qualité. Mais d'autres, en revanche, peuvent passer d'un emploi à un autre sans bénéficier des mêmes avantages en matière de protection des travailleurs, comme dans le cas des emplois indépendants en ligne qui se trouvent à la frontière du travail formel et informel (Hammer et Fishwick 2020; Marsden 2011). La segmentation croissante du marché du travail nécessite de s'adapter, en particulier en raison du risque accru d'exclusion des régimes de protection des travailleurs auxquels sont exposés certains groupes professionnels, tels que les travailleuses et travailleurs domestiques et de la santé, et certains secteurs et modalités de travail spécifiques, à l'instar du travail intérimaire ou par l'intermédiaire des plateformes numériques.

Dans de tels contextes, les partenaires sociaux doivent négocier une meilleure protection de leurs membres tout en élargissant leur champ d'action aux entreprises et travailleurs en marge des segments économiques les plus performants, tels que travailleurs des services aux personnes, de l'industrie manufacturière à faible technologie ou des plateformes numériques, qui ont à pâtir de mauvaises conditions de travail. Les syndicats peuvent par exemple se mobiliser en marge des segments économiques les plus performants pour répondre aux attentes des travailleurs et

► Le dialogue social au plus haut niveau peut jouer un rôle clé dans la construction d'un consensus à long terme et de politiques inclusives visant à gérer les perturbations et les incertitudes générées par la double transition.

¹ Sur les préjugés raciaux, sexistes et autres générés par l'utilisation de l'IA algorithmique par les grandes entreprises de technologie dans le cadre de leur recrutement et de leur prise de décision, voir Adams-Prassl, Binns et Kelly-Lyth (2022).

des communautés qui risquent d'être laissés pour compte dans la distribution des fruits de la double transition, comme l'illustre la campagne menée contre les grands constructeurs automobiles américains en transition vers la production de voitures électriques (voir chapitre 4). De la même manière, les partenaires sociaux ont, dans certaines circonstances, déployé des efforts pour améliorer les conditions de travail des travailleuses et travailleurs informels, domestiques (voir chapitre 3) et des plateformes (Hadwiger 2022), ou pour mener des campagnes d'augmentation salariale des personnels faiblement rémunérés des services aux entreprises, en utilisant à cette fin des forums de dialogue de terrain innovants (Tilly 2015).

► 5.1.3 Le rôle du dialogue social au plus haut niveau pour lutter contre les approches à court terme tout en favorisant l'égalité et l'inclusion

Dans d'autres circonstances, le dialogue social au plus haut niveau opère dans des contextes économiques où existe une tension entre, d'un côté, un engagement de l'action publique et des entreprises à favoriser l'égalité et l'inclusion et, de l'autre, la nécessité de surmonter des contraintes économiques à court terme. Les entreprises et les gouvernements intègrent souvent des pratiques d'égalité, de diversité et d'inclusion dans des stratégies de type «entreprise à mission» et dans les politiques publiques, alors même que les gains économiques à court terme constituent souvent leur objectif principal.

Le dialogue social au plus haut niveau s'avère ici essentiel pour garantir une protection sociale décente à tous les travailleurs, indépendamment du type de contrat de travail.

Le caractère inclusif de cette approche offre aux partenaires sociaux une multitude d'opportunités pour construire et renforcer l'égalité dans le monde du travail. Le dialogue social au plus haut niveau s'avère bien adapté pour atteindre cet objectif, en défendant par exemple un salaire égal pour un travail de valeur égale (voir chapitre 3) ou en étendant de manière durable la protection des travailleurs aux groupes défavorisés, tels que les femmes et les entreprises et travailleurs informels (voir chapitre 2) (OIT 2022, pp. 101-107; Baird et Murray 2014; Besamusca et Tijdens 2015).

Un exemple clé en est le rôle joué par le dialogue social au plus haut niveau pour garantir que les politiques concernant le travail à distance soient conçues autour de principes inclusifs. Les objectifs poursuivis dans ce cadre consistent à (Choudhury 2022; Chung *et al.* 2021):

- aider les travailleurs à maintenir de précieux liens communautaires, et notamment leur capital social et organisationnel;
- concilier les exigences du travail et de la vie familiale, en particulier pour les parents qui travaillent;
- aider les entreprises à tirer profit de la mobilité géographique «virtuelle».

Quoi qu'il en soit, le travail à distance doit se baser sur une approche inclusive de la politique sociale. Le dialogue social au plus haut niveau s'avère ici essentiel pour garantir une protection sociale décente à tous les travailleurs, indépendamment du type de contrat de travail (voir chapitre 2), et doit insister sur la portabilité des droits (tels que les droits afférents aux pensions, aux congés maladie et aux congés payés), la protection contre les licenciements abusifs, l'égalité des genres et les programmes d'accès à l'emploi et de reconversion (Hansen et Leschke, 2022).

Là où le développement économique est fondé sur des orientations à court terme, les partenaires sociaux auront probablement plus de mal à maintenir une approche inclusive. Il s'avère difficile d'obtenir des engagements politiques à long terme en faveur d'une protection sociale inclusive lorsque toutes les dépenses budgétaires sont examinées et mesurées à l'aune de considérations à court terme, engendrant ainsi des incertitudes autour du contrat social. En outre, si la réglementation du travail et les pratiques des employeurs encouragent un recours inapproprié aux contrats de courte durée et à des formes précaires de travail informel, les partenaires sociaux auront du mal à obtenir un soutien et une protection adéquats, en particulier dans les pays où le dialogue social est peu développé.

Le dialogue social peut par exemple aboutir à l'élaboration de nouvelles règles pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail, mais les femmes peuvent se montrer réticentes à signaler les éventuels incidents si une culture de transparence et de responsabilité n'a pas été instaurée, ou dans des circonstances où la précarité des emplois et une rotation élevée de la main-d'œuvre sont la norme (Oosterom, Namuggala et Nankindu 2023). Il s'avère ainsi nécessaire que les gouvernements et les partenaires sociaux prennent des mesures complémentaires et à long terme pour garantir que les femmes et les groupes défavorisés puissent accéder à des mécanismes de réclamation appropriés où exprimer leurs besoins et leurs intérêts sans crainte de représailles.

Une autre manière de promouvoir le pluralisme tout en s'attaquant aux approches à court terme passe par des initiatives volontaires, telles que la responsabilité sociale des entreprises et les accords d'entreprises transnationaux, dont beaucoup font directement référence aux conventions fondamentales de l'OIT et au Programme de développement durable à l'horizon 2030, et contribuent à renforcer les droits à la liberté syndicale et à la négociation collective. Grâce à de telles initiatives, les représentants des travailleurs et les syndicats peuvent collaborer avec les entreprises ou les organisations d'employeurs, y compris au niveau sectoriel, pour assurer le suivi et l'évaluation de pratiques de travail dépassant les obligations légales des entreprises ou leurs engagements envers les actionnaires, notamment pour améliorer les conditions de travail et les salaires (OIT 2019b; OIE 2015; Rodriguez-Gomez *et al.* 2020). Le recours au dialogue social au plus haut niveau pour assurer la mise en œuvre de l'action publique liée au travail et à la durabilité des entreprises (voir chapitre 2) constitue une autre voie prometteuse pour mettre un peu de pluralisme dans l'élaboration des politiques, et ce dans les plus divers contextes nationaux et économiques.

5.2

Établir un nouveau contrat social grâce au dialogue social au plus haut niveau

Dans *Notre programme commun* (Nations Unies 2021, p. 4), le Secrétaire général des Nations Unies écrit:

Le moment est venu de refonder le contrat social entre gouvernants et citoyens et, plus largement, au sein de chaque société, afin de rétablir la confiance et faire respecter les droits humains dans leur globalité. Les citoyens doivent pouvoir constater une amélioration de leur vie quotidienne. Il faut également assurer la participation active et égale des femmes et des filles, sans laquelle il ne peut y avoir de vrai contrat social. Il faut prévoir d'améliorer les mécanismes de gouvernance de façon qu'ils puissent fournir de meilleurs biens publics, faire entrer la protection sociale dans une nouvelle ère – celle d'une protection sociale universelle assortie d'une couverture sanitaire et d'un droit à l'éducation, au développement des compétences, à un travail décent et au logement – et assurer d'ici 2030 l'accès universel à Internet, qui serait reconnu comme un droit humain fondamental.

Au cours de ces dernières années, au sein du système des Nations Unies et au-delà, un débat a émergé sur la nécessité de faire progresser la justice sociale grâce à un contrat social renouvelé (encadré 5.2) (OIT 2016a, 2023a; OIE 2023; CSI 2021; Lagarde 2019; OCDE 2023).

► Encadré 5.2 Le nécessaire renouvellement du contrat social pour parvenir à la justice sociale

Un contrat social peut être décrit comme «un arrangement implicite qui définit la relation entre le gouvernement et les citoyens [...] ou entre différents groupes de la population» (OIT, 2016a). Il reflète:

- une compréhension commune de la façon dont une société est organisée;
- les normes et règles qui régissent le fonctionnement des institutions collectives, la répartition des ressources (et notamment la détermination des biens publics) et les responsabilités individuelles et collectives à cet égard;
- les politiques mises en œuvre pour concrétiser la justice sociale.

► Encadré 5.2 (suite)

Dit autrement, les contrats sociaux «déterminent l'apport de la collectivité au sein d'une société donnée, en définissant les modalités de cet apport et le rôle de chacun» (OIT 2024a, paragr. 1).

Compte tenu du contexte de mondialisation, de changements technologiques, de disparités socio-économiques croissantes et de crises accumulées, les chercheurs et les organisations internationales conviennent que dans de nombreux pays le contrat social de l'après-seconde guerre mondiale est devenu obsolète (OIT 2023a; Shafik 2021). En dépit des progrès considérables des dernières décennies, dont témoignent l'allongement de l'espérance de vie, la réduction de la mortalité infantile et la sortie de millions de personnes de la pauvreté, on constate dans nombre de pays et de groupes sociaux une véritable désillusion populaire, comme le montrent bien:

- la «déconnexion croissante» observée entre les gens et leurs institutions politiques et économiques, et le déclin de la confiance qu'ils leur accordent (Nations Unies 2021);
- les inégalités persistantes et la recrudescence de l'emploi informel et de la pauvreté, qu'exacerbent des facteurs tels que l'automatisation et la numérisation, et qui exercent une pression sur les systèmes de protection sociale et autres mécanismes de protection des travailleurs (OCDE 2023);
- les revendications pour plus d'équité, de diversité et de durabilité environnementale, ainsi que les appels à porter une plus grande attention aux personnes et à la planète (Nations Unies 2021).

Le Secrétaire général des Nations Unies a identifié les trois piliers d'un contrat social renouvelé qui puisse répondre à ces défis: construire et renforcer les institutions démocratiques; promouvoir l'inclusion, la protection et la participation; et valoriser ce qui est bon pour les gens et la planète.

En partant de ces trois piliers, le Directeur général du BIT a identifié les éléments clés qui devraient faire partie de ce nouveau contrat social (OIT 2024a, paragr. 29-73):

- le respect des droits humains, y compris les principes et droits fondamentaux au travail;
- une gouvernance inclusive et efficace tout au long du cycle décisionnel;
- la revitalisation des politiques et stratégies en faveur du plein emploi productif et librement choisi;
- l'intégration de la dimension environnementale et des objectifs d'une transition juste;
- une participation équitable aux fruits du progrès;
- la garantie d'une protection adéquate des travailleurs;
- la promotion de la démocratie au travail;
- la garantie de la prestation de services essentiels, de l'accès à ces services et de l'accès universel à la protection sociale;
- l'ancrage du contrat social dans des normes internationales du travail qui évoluent avec le monde du travail.

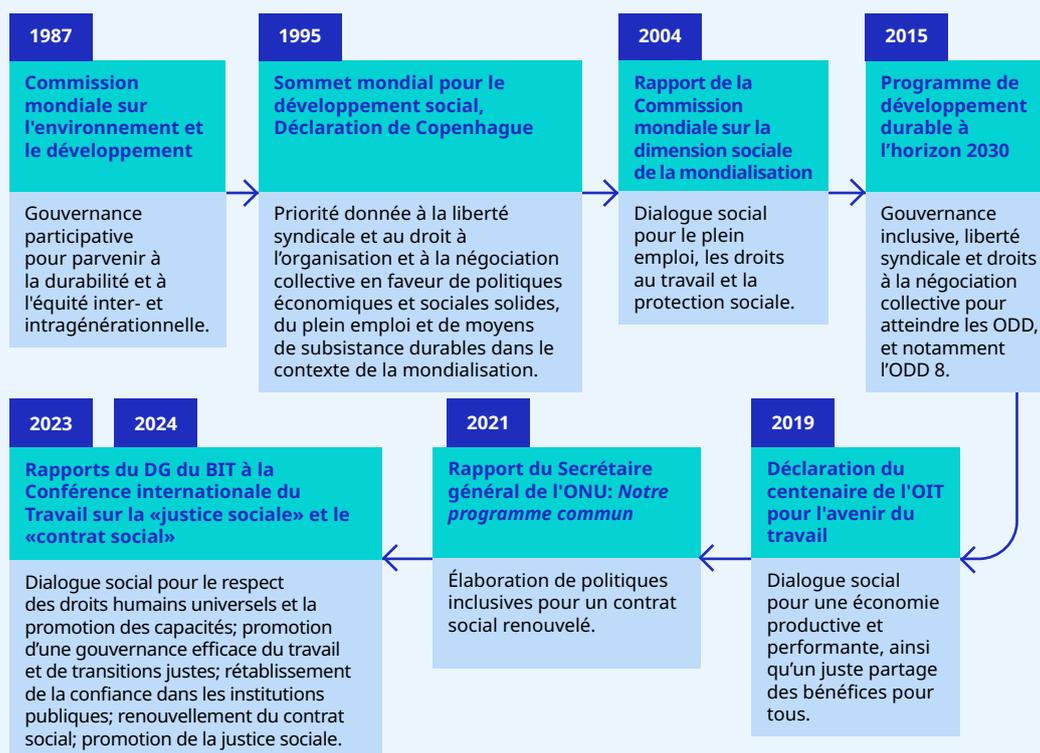
Le renouvellement du contrat social sur la base de ces éléments est à son tour essentiel pour mettre en œuvre les quatre dimensions interdépendantes du paradigme de justice sociale de l'OIT visant à garantir (OIT 2023a):

- 1) des droits humains universels (dont les normes internationales du travail);
- 2) l'égalité des chances (notamment pour accomplir un travail utile, contribuer à la société et en être récompensé);
- 3) une répartition équitable des résultats (soit une juste part des bénéfices de la croissance économique);
- 4) des transitions justes (pour maximiser les opportunités et minimiser les risques pour donner aux individus les moyens de faire face aux transformations technologiques, démographiques et environnementales).

L'appel en faveur d'un contrat social renouvelé s'inspire de différentes initiatives internationales qui ont souligné au fil des années la nécessité d'une refonte des rapports entre l'État, les entreprises et les travailleurs afin de remédier à la crise climatique mondiale, aux inégalités entre les pays et en leur sein, et à une vision à court terme du

développement économique (voir figure 5.1). Ce que toutes ces initiatives ont en commun, c'est l'appel à autonomiser les voix marginalisées et à favoriser la transparence et la reddition de compte grâce à des approches plus inclusives et participatives de la gouvernance économique et sociale aux niveaux national et international (OIT 2024b, p. 7).

► **Figure 5.1 Les principaux instruments en faveur d'un nouveau contrat social et leurs liens avec le dialogue social**



Source: OIT 2004, 2019c, 2023a, 2024a, 2024b; Nations Unies 2015, 2021; DAES 1994; WCED 1987.

Les efforts visant à revigorer le contrat social varieront bien évidemment d'un pays à l'autre. En effet, si un contrat social renouvelé se doit de partager des principes universalistes d'équité, de justice et de juste «équilibre des pouvoirs» entre les parties prenantes, il ne saurait revêtir un caractère uniforme et reflétera la diversité des conditions sociales, culturelles, économiques et politiques à travers le monde. Et c'est là que se fait jour l'une des principales forces du dialogue social au plus haut niveau, en ce qu'il s'agit d'un mécanisme institutionnel robuste et intrinsèquement souple à même de guider et d'orienter les changements nécessaires au renouvellement du contrat social (OIT 2024a).

Ce sont les principes essentiels de gouvernance pluraliste, de représentation participative, de libertés et droits fondamentaux et de transparence qui devraient caractériser un contrat social

► L'une des principales forces du dialogue social au plus haut niveau, en ce qu'il s'agit d'un mécanisme institutionnel robuste et intrinsèquement souple à même de guider et d'orienter les changements nécessaires au renouvellement du contrat social.

modernisé au sein duquel le dialogue social au plus haut niveau joue un rôle central. Comme on l'a vu plus haut, il convient en outre d'aligner ce nouveau contrat social sur les initiatives mondiales visant à faire progresser la justice sociale. Dans le même temps, le dialogue social au plus haut niveau permet une adaptation locale aux problématiques propres à chaque pays.

En effet, s'il est protégé, promu et renforcé de manière adéquate (voir chapitre 1), l'OIT considère que le dialogue social au plus haut niveau constitue un moyen de mettre en œuvre l'ensemble des principes qui devraient intégrer le nouveau contrat social (voir encadré 5.2) et de réaffirmer les trois piliers identifiés par le Secrétaire général des Nations Unies, à savoir:

- i) construire et renforcer les institutions démocratiques;
- ii) promouvoir l'inclusion, la protection et la participation;
- iii) valoriser durablement ce qui est bon pour les gens et pour la planète.

► 5.2.1 Instaurer la confiance entre les gens et les institutions

Dans *Notre programme commun* (Nations Unies 2021, p. 24), le Secrétaire général des Nations Unies écrit:

Les gens souhaitent être entendus et prendre part aux décisions qui les touchent. Les institutions pourraient améliorer la façon dont elles recueillent la parole de leurs usagers et prennent en compte leurs avis et, notamment, se rapprocher des groupes qui sont souvent négligés, comme les femmes, les jeunes, les minorités et les personnes en situation de handicap.

La représentation collective des travailleurs et des employeurs grâce au dialogue social constitue un bien public qui se trouve au cœur de la démocratie (OIT 2019d). Comme l'a montré ce rapport, les différents mécanismes de dialogue social au plus haut niveau permettent aux partenaires sociaux de participer à la formulation et à la mise en œuvre des politiques économiques, industrielles et sociales aux niveaux national et sectoriel, complétant ainsi les institutions de la démocratie représentative, et notamment les processus gouvernementaux et parlementaires d'élaboration des lois et des politiques publiques.

Le dialogue social au plus haut niveau contribue à renforcer la cohésion sociale en ce qu'il permet la représentation d'une diversité de points de vue au sein d'instances décisionnelles transparentes.

Fondé sur le partage de l'information, la consultation et la négociation, le dialogue social améliore la compréhension mutuelle entre les acteurs du monde du travail, désamorce les résistances et atténue les blocages et autres conflits sociaux (Rodrik 1998). Le dialogue social peut ainsi construire et renforcer la confiance populaire dans les institutions au sens large de la démocratie économique et politique, qui sont des garde-fous essentiels contre la montée du populisme, les déficits démocratiques et les pratiques corrompues au sein des instances politiques et économiques (Nord *et al.* 2024; DAES 2021).

Le dialogue social au plus haut niveau contribue à renforcer la cohésion sociale en ce qu'il permet la représentation d'une diversité de points de vue au sein d'instances décisionnelles transparentes. Il peut y parvenir en participant à l'élaboration et à l'administration de politiques de plein emploi productif et librement choisi et d'extension de la protection des travailleurs et de la protection sociale (voir chapitre 2); en réduisant les inégalités en matière de revenus du travail et en favorisant le partage équitable des fruits du progrès (voir chapitre 3); et en garantissant l'équité des transitions à l'œuvre dans le monde du travail (voir chapitre 4).

Par ailleurs, lorsque les partenaires sociaux sont considérés comme des acteurs représentatifs légitimes et compétents, le climat de confiance en procédant favorise la coopération et le consensus à long terme, y compris sur des questions économiquement sensibles, telles que la gestion de la crise du coût de la vie (voir chapitre 3) ou la régulation des transitions numérique et écologique de manière à prévenir les éventuelles disparités conflictuelles en résultant (voir chapitre 4).

► 5.2.2 Garantir l'inclusion, la protection et la participation

Dans *Notre programme commun* (Nations Unies 2021, p. 27), le Secrétaire général des Nations Unies écrit:

Le contrat social doit garantir les conditions permettant à toutes et à tous de mener une vie décente et de participer à la société sans que personne ne soit laissé de côté, comme le prévoit le Programme 2030. Cela suppose de prendre des mesures visant à combattre les discriminations, à assurer la protection des droits humains et à garantir que chacune et chacun puisse satisfaire ses besoins essentiels.

Un dialogue social au plus haut niveau inclusif améliore l'efficacité et la légitimité des processus et des résultats obtenus, tels que les pactes sociaux visant à promouvoir la protection des travailleurs et la durabilité des entreprises (Avdagic, Rhodes et Visser 2011). Cette double fonction est généralement remplie de deux manières: d'abord grâce à la collecte de données, directement auprès des acteurs les plus affectés, sur les solutions les plus efficaces et équitables en matière de réglementation; puis en aidant à établir un consensus sur la conception des politiques publiques et en encourageant leur mise en œuvre (Baccaro et Galindo 2018).

Les gains d'efficacité et de légitimité générés par le dialogue social au plus haut niveau conduisent à une meilleure «appropriation» des politiques et réglementations gouvernementales par les parties concernées, ce qui constitue un élément clé pour une mise en œuvre réussie de l'action publique (Guardiancich et Molina 2020; Papadakis 2021a, pp. 43-67). Si des lacunes en matière d'efficacité et d'inclusion existent encore au sein du dialogue social au plus haut niveau (voir chapitre 1), des efforts ont toutefois été déployés pour les combler, en élargissant par exemple la représentation par les partenaires sociaux aux travailleurs et entreprises de l'économie informelle (voir

chapitre 2), aux femmes (voir chapitres 1 à 4), aux jeunes (voir chapitres 1 et 2) et aux peuples autochtones et tribaux (voir chapitre 4).

Le dialogue social au plus haut niveau est en mesure d'œuvrer à la répartition équitable des fruits de la croissance économique et de s'attaquer ainsi aux inégalités élevées en matière de revenus du travail, qui constituent un obstacle majeur à la croissance (voir chapitre 3). Cela nécessite de multiples efforts interconnectés pour garantir que les salaires réels s'alignent sur la croissance moyenne de la productivité, notamment grâce à:

- des négociations salariales sectorielles couplées aux négociations d'entreprise;
- des augmentations régulières et adaptées du salaire minimum afin de redistribuer les gains économiques aux personnes les moins bien rémunérées et de réduire la proportion de personnes vivant dans la pauvreté (OIT 2022; voir chapitre 3);
- des programmes de transferts sociaux visant à réduire les inégalités de revenus (Ghellab et Papadakis 2011) et par exemple, pendant la pandémie de COVID-19, à promouvoir la protection des revenus et la sécurité et santé au travail (OIT 2020b);
- l'amélioration de l'inclusion économique des femmes et des mécanismes décisionnels tenant compte des considérations de genre (voir chapitres 1 et 2).

En outre, s'il existe une coordination verticale appropriée entre le niveau sectoriel et les entreprises, le dialogue social sectoriel (et notamment les négociations collectives sectorielles) peut contribuer de manière directe à la croissance de la productivité des entreprises en proposant de nouvelles idées liées à la production, en stabilisant la rotation du personnel et en améliorant l'apprentissage tout au long de la vie, l'actualisation des compétences et les perspectives salariales (voir chapitres 1 et 2). Des politiques macroéconomiques complémentaires, telles qu'un engagement en faveur du plein emploi (voir chapitre 2) et d'une croissance économique inclusive, peuvent renforcer les effets positifs du dialogue social sur la productivité.

Enfin, les acteurs et les institutions du dialogue social contribuent à la mise en œuvre de pratiques de travail équitables et à l'amélioration de l'accès à la justice, aidant ainsi les systèmes d'administration du travail en sous-capacité à remplir leur rôle (Heyes et Rychly 2021; OIT 2023b). Ce faisant, les acteurs et les institutions du dialogue social «renforcent également le processus démocratique et édifient des institutions du marché

► Un dialogue social au plus haut niveau inclusif améliore l'efficacité et la légitimité des processus et des résultats obtenus.

du travail solides et adaptables qui contribuent à l'instauration de la stabilité et de la paix sociales et économiques à long terme» (OIT 1999).

► 5.2.3 Mesurer et valoriser ce qui est bon pour les gens et pour la planète

Dans *Notre programme commun* (Nations Unies 2021, p. 33), le Secrétaire général des Nations Unies écrit:

Alors même que notre planète connaît des changements rapides et dangereux, les modèles économiques restent fondés sur une expansion et une croissance infinies, sans égard pour les grands systèmes qui sont au fondement de la vie et du bien-être. Il nous faut emprunter un chemin qui protège les personnes et la planète et permette un développement durable. Cela exige de réviser en profondeur ce qu'on entend par «prospérité» et «progrès», de changer notre façon de les mesurer et nos dispositifs d'incitation et d'évaluer autrement nos politiques.

Un contrat social renouvelé implique donc de redéfinir la manière dont les pays et les acteurs économiques conçoivent et mesurent:

- le développement économique;
- les objectifs sociaux d'égalité et d'inclusion;
- les objectifs environnementaux de consommation, de production et de gestion durables des ressources naturelles;
- une approche fondée sur les droits pour garantir la justice sociale.

Depuis un certain temps, les acteurs et les institutions du dialogue social au plus haut niveau démontrent un intérêt croissant pour la mesure et la valorisation de ce qui compte le plus pour les gens et pour la planète.

- Les 17 ODD du Programme de développement durable à l'horizon 2030, adoptés en

2015 et accompagnés de leurs 169 cibles et 232 indicateurs, ont été formulés à la suite de consultations approfondies entre gouvernements, partenaires sociaux et autres parties prenantes du monde entier.

- Le dialogue social au plus haut niveau a également joué un rôle clé dans l'évaluation des progrès accomplis dans l'atteinte des ODD. Les données dont on dispose à ce jour suggèrent que, en dépit de problématiques persistantes en matière d'efficacité et d'inclusion², le recours au dialogue social dans la planification et la mise en œuvre des plans nationaux liés aux ODD a légèrement augmenté au cours de ces dernières années (Papadakis et Cauqui 2023, pp. 13-14).
- Dans le cadre du présent rapport, l'OIT a également procédé à une analyse des examens nationaux volontaires (ENV) de 2022, 2023 et 2024, à savoir le mécanisme national d'autoévaluation des actions liées aux ODD. Cette étude a montré que certains pays réservaient un rôle explicite au dialogue social pour promouvoir des politiques conformes aux ODD (voir encadré 5.3).
- Les processus gouvernementaux destinés à promouvoir le «devoir de vigilance»³ des entreprises en matière de droits humains s'appuient sur la consultation des représentants des entreprises et des syndicats pour élaborer des politiques et législations nationales visant à évaluer l'impact réel et potentiel de l'activité des entreprises sur les droits de l'homme, à intégrer les résultats, à agir en conséquence, à en assurer le suivi et à communiquer sur la manière dont ces impacts ont été pris en compte (OIT 2019b).
- En conséquence, depuis 2014, sur la base des orientations du Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, de nombreux pays se sont engagés dans des processus visant à élaborer, mettre à jour et assurer le suivi des plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, avec des degrés divers de participation des organisations d'employeurs et de travailleurs⁴.

² Telles que la consultation tardive des partenaires sociaux, les délais écourtés pour l'envoi des contributions ou leur insuffisante prise en compte, conformément à plusieurs analyses et contrôles nationaux présentés à la CSI. Voir <https://www.ituc-csi.org/2030Agenda>.

³ En se basant sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (Nations Unies 2011), la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN), les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et autres normes régionales, telles que la *Directive (UE) 2024/1760 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024 sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité*.

⁴ Les plans d'action nationaux (PAN) sont définis comme une «stratégie d'action publique évolutive élaborée par un État pour protéger les droits de l'homme contre les incidences négatives des entreprises conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme» (UNWG 2016). En 2024, des PAN avaient déjà été adoptés les pays suivants: Allemagne (2016); Belgique (2017); Chili (2017); Colombie (2015); Danemark (2014); Espagne (2017); États-Unis (2016); Finlande (2014); France (2017); Irlande (2017); Italie (2016); Japon (2020); Kenya (2019); Lituanie (2015); Luxembourg (2020); Norvège (2015); Ouganda (2021); Pays-Bas (2022); Pologne (2017); Royaume-Uni (2016); Slovaquie (2018); Suède (2015); Suisse (2020); Tchéquie (2017); Thaïlande (2019). Voir <https://www.ohchr.org/fr/business/state-national-action-plans-business-and-human-rights>.

► **Encadré 5.3 Examens nationaux volontaires soulignant le rôle du dialogue social dans la promotion des politiques liées aux ODD, 2022-2024**

Une analyse documentaire de 119 ENV menée par l'OIT entre 2022 et 2024 a montré que plusieurs pays faisaient explicitement référence à l'utilisation du dialogue social au plus haut niveau dans différents domaines d'action publique liés à l'ODD 8 et à d'autres objectifs:

- ▶ lutte contre le travail des enfants (Congo, 2024; République démocratique du Congo, 2023);
- ▶ gestion des conflits du travail (Suriname, 2022);
- ▶ promotion de la création d'emplois (Népal, 2024);
- ▶ amélioration des compétences, de l'employabilité et des opportunités de formation (Belgique, 2023; Brunéi Darussalam, 2023; Croatie, 2023);
- ▶ amélioration de la sécurité et santé au travail (Congo, 2024; République démocratique du Congo, 2023; République démocratique populaire lao, 2024; Rwanda, 2023);
- ▶ adoption de programmes par pays de promotion du travail décent (Népal, 2024; Suriname, 2022; Ouzbékistan, 2023; Zimbabwe, 2024);
- ▶ adoption d'une nouvelle législation sur le congé parental et les prestations (Grèce, 2022);
- ▶ renforcement ou établissement de nouveaux processus et mécanismes de dialogue social (Fidji, 2023; Suriname, 2022);
- ▶ promotion de l'inclusion sociale et réduction de la pauvreté (Portugal, 2023);
- ▶ fin de la discrimination sur le lieu de travail et promotion de l'emploi des femmes (Singapour, 2023);
- ▶ réforme du droit du travail et fixation du salaire minimum (Lettonie, 2022);
- ▶ renforcement de la protection des travailleurs précaires et indépendants (Rwanda, 2023);
- ▶ élaboration de cadres et de politiques pour une transition juste et la décarbonation (Espagne, 2024; Islande, 2024; Irlande, 2023; Lituanie, 2023; Népal, 2024).

Source: Voir <https://hlpf.un.org/countries>.

5.3

Renforcer les institutions de dialogue social au plus haut niveau et les capacités des partenaires sociaux: pistes stratégiques

Les acteurs et les mécanismes du dialogue social au plus haut niveau doivent surmonter de nombreux obstacles pour mieux servir la justice sociale et refonder le contrat social. L'OIT a systématiquement pointé les principaux défis en la matière et leur interdépendance. Nombre d'entre eux ont été documentés tout au long du présent rapport, tout comme les mesures appropriées pour les relever (voir tableau 5.1).

► **La protection, la promotion et la mise en application des droits émancipateurs à la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective** pour tous les travailleurs sont primordiales pour que les partenaires sociaux et les institutions du dialogue social au plus haut niveau fonctionnent efficacement (voir chapitre 1). Comme l'a toujours préconisé l'OIT, les actions visant à promouvoir la ratification et l'application effective de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ainsi que la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs à défendre librement les intérêts et les droits de leurs membres,

doivent devenir une priorité fondamentale aux niveaux national et international (OIT 2018). La création d'un espace pour le dialogue social autonome, y compris le dialogue social bipartite entre partenaires sociaux, peut constituer une garantie essentielle contre le rétrécissement de l'espace dévolu à la démocratie et à la liberté d'expression et de divergence.

- **La garantie d'un financement suffisant et le renforcement des capacités des acteurs et des institutions du dialogue social au plus haut niveau** s'avèrent tout aussi nécessaires pour faire respecter ces droits (voir aussi OIT 2022, pp. 198-200). Cela implique entre autres de reconnaître le rôle crucial des administrations du travail et des partenaires sociaux dans la gouvernance du monde du travail, et de leur donner les connaissances et les compétences nécessaires pour défendre les droits et les intérêts des travailleurs et des employeurs. Un pas dans cette direction consisterait à leur proposer des cours d'initiation aux technologies de l'information et à les doter d'une expertise technique et juridique, ainsi que d'outils analytiques visant à faciliter les négociations et la recherche de consensus sur des questions techniques, telles que celles axées sur la politique de l'emploi et la protection sociale (voir chapitre 2), la fixation du salaire minimum (voir chapitre 3) et les politiques liées à des transitions numérique et écologique justes, dont les politiques industrielles que l'on voit à nouveau émerger (voir chapitre 4).
- Il convient de porter toute l'attention nécessaire à la **correction des déséquilibres de pouvoir entre les acteurs engagés dans le dialogue**

Les acteurs et les mécanismes du dialogue social au plus haut niveau doivent surmonter de nombreux obstacles pour mieux servir la justice sociale et refonder le contrat social.

social au plus haut niveau, les partenaires sociaux et les gouvernements. Pour remédier à ces déséquilibres, il convient d'améliorer l'égalité de représentation et de renforcer les parties les plus faibles du dialogue social. Cela implique également de **promouvoir la cohérence des politiques**, à la fois au **niveau national** par une approche «pangouvernementale» (voir chapitre 2) et la mise en œuvre de bonne foi des résultats du dialogue social au plus haut niveau en s'appuyant sur des mécanismes d'application, tels que des mécanismes

de règlement des différends accessibles, abordables, équitables et transparents (voir chapitre 1); et au **niveau international**, en veillant notamment à ce que les politiques promues par les accords d'intégration régionale (tels que l'UE et la Communauté de développement de l'Afrique australe), les instances intergouvernementales (comme le G7, le G20 ou les BRICS) et les institutions financières internationales (comme le FMI) tendent à amplifier plutôt qu'à restreindre l'espace du dialogue social au plus haut niveau à l'échelle des pays.

► **Tableau 5.1 Défis et risques entravant le dialogue social au plus haut niveau et actions requises**

Domaine	Défis	Risques	Actions requises
Cadres juridiques	Cadres juridiques insuffisants ou inadéquats, en particulier en matière de liberté syndicale et de droits à la négociation collective, entravant la participation des partenaires sociaux	Entraves à l'efficacité des acteurs et des institutions du dialogue social Manque de prise en compte des différents besoins et perspectives de l'ensemble des parties concernées	Politiques proactives et actions juridiques destinées à promouvoir la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, tant en droit qu'en pratique
Capacités	Financement insuffisant des institutions de dialogue social Manque de capacités techniques et humaines des partenaires sociaux	Entraves à l'efficacité des acteurs et des institutions du dialogue social	Renforcement des mandats et des capacités des acteurs et institutions du dialogue social pour traiter de questions techniquement complexes, s'attaquer aux crises, organiser les transitions et formuler efficacement les politiques pertinentes
Dynamiques de pouvoir	Déséquilibres de pouvoir entre employeurs et travailleurs Déconnexion entre les différents ministères Absence de suivi des résultats du dialogue social	Obstacles à un véritable dialogue social Entraves à la capacité de parvenir à un consensus et au suivi des résultats Dégradation de la confiance entre les parties et dans les institutions	Soutien accru aux parties les plus faibles du dialogue social, avec notamment des garanties de représentation équitable Approche «pangouvernementale» favorisant la cohérence des politiques Mécanismes d'application fiables

► Tableau 5.1 (suite)

Internationalisation de la prise de décision économique et politique	Accords d'intégration régionale, instances intergouvernementales et institutions financières internationales privilégiant des objectifs politiques plutôt que des objectifs macroéconomiques, sociaux ou liés à l'emploi	Restriction de l'espace du dialogue social et de mise en œuvre de ses résultats décidés au niveau des pays	Actions et coopération coordonnées favorisant la cohérence des politiques aux niveaux national, mondial et régional, et ouvrant la voie au dialogue social au niveau des pays
Représentation et inclusivité	Faible représentation des femmes et des groupes vulnérables, tels que les jeunes et les entreprises et travailleurs informels	Difficultés des partenaires sociaux à répondre à une multitude de préoccupations par l'intermédiaire du dialogue social	Amélioration de l'intégration des groupes sous-représentés au dialogue social au plus haut niveau, notamment grâce à la promotion de la liberté syndicale et des droits à la négociation collective, et au renforcement de la coopération avec les organisations de la société civile
Solidarité et coopération	Fragmentation des partenaires sociaux due à des divisions politiques, ethniques et culturelles	Obstacles à la solidarité et à la coopération entre les différents groupes, et aggravation des divisions au sein de la société	Renforcement des campagnes d'éducation et de sensibilisation à la solidarité et à la coopération Procédures claires de définition de la représentativité
Mécanismes de suivi	Manque de suivi et de reddition de comptes afférents aux processus et résultats du dialogue social	Dégradation de la confiance dans le dialogue social et du respect de ses résultats	Évaluations factuelles du fonctionnement et de l'influence du dialogue social au plus haut niveau

Source: OIT.

► Les partenaires sociaux doivent également **élargir leur base d'adhérents et leur champ d'action aux groupes souvent sous-représentés dans le dialogue social**, et en particulier: les jeunes; les entreprises et travailleurs informels et ruraux; les micro, petites et moyennes entreprises; les travailleurs des nouvelles formes d'emploi; et même les chômeurs. Il s'agit là d'un élément clé permettant de garantir l'inclusivité du dialogue social au plus haut niveau et de promouvoir la confiance que lui accorde la société (voir chapitre 1). Un tel élargissement de

la représentation exige que la liberté syndicale et les droits à la négociation collective soient garantis à tous les travailleurs, tant en droit qu'en pratique, et pourrait également impliquer de nouer des alliances entre les partenaires sociaux et les organisations de la société civile (OSC) représentant les groupes en question (OIT 2013). Toutefois, lors de l'établissement de telles alliances, une consultation préalable des partenaires sociaux s'avère nécessaire afin d'éviter le risque de dilution du dialogue social au plus haut niveau (voir encadré 5.4).

► Le renforcement des capacités des partenaires sociaux vise également à **éviter leur fragmentation**⁵, qui pourrait diluer leur voix au sein du dialogue social au plus haut niveau. En particulier lorsque les taux de syndicalisation sont très faibles, la prolifération d'organisations en concurrence pour gagner «des adhérents, de l'influence et de l'attention» peut avoir des «effets débilants» sur le pouvoir syndical et ses perspectives de renouvellement (Visser 2019, p. 57). Prévenir une telle fragmentation sans compromettre la liberté syndicale et les principes du pluralisme (voir chapitre 1) consti-

tue un exercice délicat qui doit s'appuyer sur des incitations institutionnelles visant à établir un consensus entre les organisations. L'une de ces incitations consiste à établir ou à renforcer les procédures juridiques visant à définir la «représentativité» des partenaires sociaux conformément aux meilleures pratiques internationales et aux observations des organes de contrôle de l'OIT (voir chapitre 1, encadré 1.6), tout en gardant à l'esprit le subtil équilibre qui doit exister entre le rôle de l'État, d'une part, et l'autonomie des partenaires sociaux, de l'autre (OIT 2022, pp. 59-60).

► Encadré 5.4 L'ouverture du dialogue social au plus haut niveau à la société civile

L'ouverture du dialogue social au plus haut niveau aux OSC, telles que les organisations non gouvernementales, est une pratique de longue date dans plusieurs pays, en particulier au sein des conseils économiques et sociaux et institutions similaires, qui outre les problématiques strictement liées au «monde du travail», sont mandatés pour aborder un large éventail de sujets, et notamment l'action environnementale.

Les recherches montrent toutefois que l'implication grandissante des OSC à l'élaboration des politiques publiques – dans le cadre de ce l'on appelle de manière souvent interchangeable «consultations multipartites», «gouvernance participative», «tripartisme plus» ou «dialogue civil» – n'est pas sans risques pour le dialogue social (Baccaro et Papadakis 2009).

Les consultations multipartites peuvent par exemple masquer des mécanismes non représentatifs susceptibles de compromettre l'objectif du dialogue social et le pouvoir de négociation des partenaires sociaux. Par ailleurs, elles ne suivent pas les mêmes règles de fonctionnement que le dialogue social et reposent sur la délibération, les différents acteurs étant invités à prendre des décisions, et non pas à négocier ou à se consulter en vue d'aboutir à des résultats concrets et souvent contraignants. Avec des OSC qui ne reposent ni sur des mandats ni sur des mandants clairement établis, les processus formels risquent d'être cooptés par des acteurs plus puissants en conférant une légitimité à des délibérations préalablement concoctées par une «élite» (Papadakis 2021).

La résolution concernant le tripartisme et le dialogue social (OIT 2002), adoptée par la Conférence internationale du Travail lors de sa 90^e session de 2002, reconnaît que les partenaires sociaux sont prêts à dialoguer et à travailler avec les OSC lorsqu'elles «partagent les mêmes valeurs et objectifs qu'eux et les appliquent et les concrétisent d'une manière constructive». Cette même résolution (*ibid.*) souligne l'importance de la consultation préalable des partenaires sociaux et du respect des «rôles et responsabilités des autres, en ce qui concerne particulièrement les questions de représentation».

⁵ Avec des organisations qui ne font plus que promouvoir les intérêts de leurs propres adhérents, sans tenir compte de ceux des autres organisations ou de la société dans son ensemble.

► Il convient enfin de mener une **évaluation systématique et critique du rôle et de l'impact du dialogue social** au plus haut niveau dans les prises de décision si l'on entend surmonter les problématiques qui y sont associées. Aux niveaux national et international, de telles évaluations sont rares, ce que l'on doit à un manque de données robustes systématiquement collectées par les administrations du travail, les partenaires sociaux et les organisations internationales (voir encadré 5.5). Ces données permettent en effet aux parties prenantes d'évaluer les impacts, d'identifier les tendances, de mieux cibler les publics et d'améliorer leur engagement, d'optimiser les stratégies de communication et d'identifier les progrès accomplis, entre autres. Elles peuvent également alimenter l'analyse des liens entre dialogue social au plus haut niveau, déve-

Il s'agit notamment de refonder le contrat social de manière à favoriser le travail décent, à combattre les fortes inégalités et à mener une double transition équitable.

veloppement économique et performance du marché du travail dans le cadre de recherches quantitatives, et notamment d'analyses de régression.

► Encadré 5.5 L'évaluation nécessaire du rôle et de l'efficacité du dialogue social au plus haut niveau

Si l'on souhaite améliorer l'efficacité des institutions de dialogue social au plus haut niveau et celle des partenaires sociaux qui y siègent, il est essentiel de bien mesurer leur impact sur la gouvernance socio-économique. De telles évaluations sont néanmoins rares. Comme l'avait indiqué l'OIT en 2016 dans son examen de l'impact de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (OIT 2008) sur la poursuite de ses quatre objectifs stratégiques, «si des progrès ont été accomplis dans les domaines de l'emploi et de la protection sociale, de nombreux pays ne produisent toujours pas suffisamment de données de base sur les droits et le dialogue social» (OIT 2016b, paragr. 52).

En outre, le Programme de développement durable à l'horizon 2030 ne comporte pas d'indicateur permettant de mesurer la participation des partenaires sociaux nationaux ni la qualité du dialogue social au plus haut niveau au sein des processus des ODD, si ce n'est l'indicateur 8.8.2¹, qui mesure le statut de la liberté syndicale et de la négociation collective dans le monde (voir chapitre 1 et annexe 3).

Deux réponses possibles consistent à procéder à des «autoévaluations» récurrentes des institutions du dialogue social au plus haut niveau sur la base des méthodologies de l'OIT, telles que la méthode d'autoévaluation de l'OIT pour les institutions de dialogue social (MA-IDS; voir annexe 9), ou à créer un indicateur global destiné à mesurer l'efficacité et l'inclusivité du dialogue social au plus haut niveau, par exemple au regard de l'ODD 8² ou 16³. Cet indicateur pourrait également évaluer les liens existants entre ces deux ODD (CSI 2021).

L'éventuelle élaboration d'une nouvelle norme statistique sur les indicateurs des relations professionnelles, décidée lors de la 21^e Conférence internationale des statisticiens du travail à la fin de l'année 2023, pourrait permettre de collecter un nombre plus important de données de meilleure qualité sur le dialogue social au plus haut niveau (OIT 2024c).

¹ Indicateur 8.8.2: «Niveau de respect des droits du travail (liberté d'association et droit de négociation collective) au niveau national, eu égard aux textes de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et à la législation nationale, par sexe et statut migratoire».

² ODD 8: «Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous».

³ ODD 16: «Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes».

Dans un monde du travail en constante évolution marqué par des dynamiques de pouvoir inégales, des politiques économiques à court terme et des intérêts divergents, le dialogue social au plus haut niveau constitue un catalyseur éprouvé permettant d'aborder la complexité du monde et de trouver des solutions. Il s'agit notamment de refonder le contrat social de manière à favoriser le travail décent, à combattre les fortes inégalités et à mener une double transition équitale.

Lorsqu'il est ancré dans des institutions efficaces et une représentation inclusive, le dialogue social promeut l'équité, l'équilibre et la justice sociale, tout en tenant compte des divers contextes politiques et des différences nationales et culturelles. En faisant progresser la participation démocratique dans le monde du travail, le dialogue social au plus haut niveau favorise une culture plus ample et plus stable de la démocratie et de

l'engagement civique, et représente un complément nécessaire aux institutions de la démocratie représentative pour soutenir les processus gouvernementaux et parlementaires de formulation de la législation et des politiques publiques.

L'efficacité et la légitimité du dialogue social au plus haut niveau reposent toutefois sur les voix et les intérêts de celles et ceux qui y participent, et les actions à mener pour combler les lacunes en matière d'inclusivité doivent aller de pair avec le renforcement de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, l'adoption d'approches collaboratives visant à amplifier les voix des groupes marginalisés au sein du dialogue social, l'établissement de cadres et d'incitations juridiques et politiques propices à de telles améliorations, et l'évaluation systématique des résultats du dialogue social au plus haut niveau.

► Références du chapitre 5

- Adams-Prassl, Jeremias, Reuben Binns et Aislinn Kelly-Lyth. 2022. «Directly Discriminatory Algorithms», *The Modern Law Review*, 86 (1): 144-175. <https://doi.org/10.1111/1468-2230.12759>.
- Autor, David, David Dorn, Lawrence F. Katz, Christina Patterson et John Van Reenen. 2020. «The Fall of the Labor Share and the Rise of Superstar Firms», *The Quarterly Journal of Economics*, 135 (2): 645-709. <https://doi.org/10.1093/qje/qjaa004>.
- Avdagic, Sabina, Martin Rhodes et Jelle Visser (dir.). 2011. *Social Pacts in Europe: Emergence, Evolution, and Institutionalization*. Oxford: Oxford University Press.
- Baccaro, Lucio, et Jorge Galindo. 2018. «Are Social Pacts Still Viable in Today's World of Work?», ILO Governance and Tripartism Department Working Paper, octobre 2018. <https://www.ilo.org/publications/are-social-pacts-still-viable-todays-world-work>.
- , et Konstantinos Papadakis. 2009. «The Downside of Participatory-Deliberative Public Administration», *Socio-Economic Review*, 7 (2): 245-276. <https://doi.org/10.1093/ser/mwn030>.
- Baird, Marian, et John Murray. 2014. «Collective Bargaining for Paid Parental Leave in Australia 2005-2010: A Complex Context Effect», *The Economic and Labour Relations Review*, 25 (1): 47-62. <https://doi.org/10.1177/1035304614522566>.
- Besamusca, Janna, et Kea Tijdens. 2015. «Comparing Collective Bargaining Agreements for Developing Countries», *International Journal of Manpower*, 36 (1): 86-102. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2014-0262>.
- Bourgon, Jocelyne. 2009. *Program Review: The Government of Canada's Experience Eliminating the Deficit. 1994-1999 – A Canadian Case Study*. The Centre for International Governance Innovation. <https://www.cigionline.org/publications/program-review-government-canadas-experience-eliminating-deficit-1994-1999-canadian/>.
- Brandl, Bernd. 2023. «The Cooperation between Business Organizations, Trade Unions, and the State during the COVID-19 Pandemic: A Comparative Analysis of the Nature of the Tripartite Relationship», *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 62 (2): 145-171. <https://doi.org/10.1111/irel.12300>.
- Choudhury, Prithwiraj. 2022. «Geographic Mobility, Immobility, and Geographic Flexibility: A Review and Agenda for Research on the Changing Geography of Work», *Academy of Management Annals*, 16 (1): 258-296. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3923953>.
- Chung, Heejung, Holly Birkett, Sarah Forbes et Hyojin Seo. 2021. «Covid-19, Flexible Working, and Implications for Gender Equality in the United Kingdom», *Gender & Society*, 35 (2): 218-232. <https://doi.org/10.1177/08912432211001304>.
- CSI (Confédération syndicale internationale). 2021. «Un nouveau contrat social: cinq revendications des travailleurs en faveur de la reprise et de la résilience», News, 25 janvier 2021. <https://www.ituc-csi.org/un-nouveau-contrat-social-cinq>.
- DAES, Nations Unies. 1994. Déclaration de Copenhague sur le développement social, A/CONF.166/9. <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n95/116/52/pdf/n9511652.pdf>.
- . 2021. «Trust in Public Institutions: Trends and Implications for Economic Security», Policy Brief 108. <https://doi.org/10.18356/27081990-108>.
- Eurofound et Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle). 2021. *L'innovation au sein des entreprises de l'UE: quelle place pour les pratiques sur le lieu de travail?* <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/2021/innovation-au-sein-des-entreprises-de-lue-quelle-place-pour-les-pratiques-sur-le>.
- Ghellab, Youcef, et Konstantinos Papadakis. 2011. «The Politics of Economic Adjustment in Europe: State Unilateralism or Social Dialogue?», dans *The Global Crisis: Causes, Responses and Challenges*, 81-91. Genève: BIT.
- Grimshaw, Damian. À paraître. «Minimum Wages and Collective Wage Bargaining: A Comparative Analysis of Institutional Interactions», rapport commandé par l'OIT.
- Guardiancich, Igor, et Oscar Molina. 2020. «The Effectiveness of National Social Dialogue Institutions: From Theory to Evidence», ILO Working Paper No. 16. <https://www.ilo.org/publications/effectiveness-national-social-dialogue-institutions-theory-evidence>.

- Hadwiger, Felix. 2022. «Concrétiser les opportunités de l'économie des plateformes par la liberté syndicale et la négociation collective», Document de travail de l'OIT 80. <https://www.ilo.org/fr/publications/concretiser-les-opportunités-de-leconomie-des-plateformes-par-la-liberte-1>.
- Hadzi-Vaskov, Metodij, Samuel Pienknagura et Luca Ricci. 2021. «Could Renewed Social Unrest Hinder the Recovery?», IMF Blog, 13 juillet 2021. <https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2021/07/13/could-renewed-social-unrest-hinder-the-recovery>.
- Hammer, Anita, et Adam Fishwick, dir. 2020. *The Political Economy of Work in the Global South*. Londres: Bloomsbury Publishing.
- Hansen, Magnus Paulsen, et Janine Leschke. 2022. «Reforming the Ideal(ised) Model(s) of Danish Labour Market Policies», dans *Public Governance in Denmark: Meeting the Global Mega-Challenges of the 21st Century?*, publ. sous la dir. d'Andreas Hagedorn Krogh, Annika Agger et Peter Triantafillou, 39-56. Bingley: Emerald Publishing.
- Heyes, Jason, et Ludek Rychly. 2021. *The Governance of Labour Administration: Reforms, Innovations and Challenges*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Lagarde, Christine. 2019. «Nouer un contrat social plus solide: la stratégie du FMI en matière de dépenses sociales», Discours du FMI, 14 juin 2019. <https://www.imf.org/fr/News/Articles/2019/06/14/sp061419-md-social-spending>.
- Lazonick, William, et Jang-Sup Shin. 2019. *Predatory Value Extraction: How the Looting of the Business Corporation Became the US Norm and How Sustainable Prosperity Can Be Restored*. Oxford: Oxford University Press.
- Lindsay, Colin, Patricia Findlay, Johanna McQuarrie, Marion Bennie, Emma Dunlop Corcoran et Robert Van Der Meer. 2018. «Collaborative Innovation, New Technologies, and Work Redesign», *Public Administration Review*, 78 (2): 251-260. <https://doi.org/10.1111/puar.12843>.
- Marsden, David. 2011. «The Growth of Extended "Entry Tournaments" and the Decline of Institutionalized Occupational Labour Markets in Britain», dans *Regulating for Decent Work: New Directions in Labour Market Regulation*, publ. sous la dir. de Sangheon Lee et Deirdre McCann. Genève et Londres: BIT et Palgrave Macmillan. <https://www.ilo.org/publications/regulating-decent-work-new-directions-labour-market-regulation>.
- Nations Unies. 2011. *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*. <https://www.ohchr.org/fr/publications/reference-publications/guiding-principles-business-and-human-rights-implementing>.
- . 2015. Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030, A/RES/70/1, Résolution 70/1 adoptée par l'Assemblée générale le 25 septembre 2015. <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n15/291/90/pdf/n1529190.pdf#:~:text=Nous%20nous%20engageons%20%C3%A0%20%C3%A9liminer,des%20syst%C3%A8mes%20de%20protection%20sociale>.
- . 2021. *Notre programme commun – Rapport du Secrétaire général*. <https://www.un.org/fr/content/common-agenda-report/>.
- Nord, Marina, David Altman, Fabio Angiolillo, Martin Lundstedt, Ana Good God, Cecilia Borella, Lisa Gastaldi, Staffan I. Lindberg, Tiago Fernandes et Natalia Natsika. 2024. *Democracy Report 2024: Democracy Winning and Losing at the Ballot*. V-Dem Institute, Université de Gothenburg. <https://v-dem.net/publications/democracy-reports/>.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2023. *Informality and Globalisation: In Search of a New Social Contract*. <https://doi.org/10.1787/c945c24f-en>.
- OIE (Organisation internationale des employeurs). 2015. *Corporate Social Responsibility for All: Best Practice Compilation*. https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/csr/EN/2015-09-11__CSR_Best_Practice_Compilation.pdf.
- . 2023. «Un nouveau Contrat social. Délibérations des employeurs», Note d'information de l'OIE. <https://www.ioe-emp.org/fr/nouvelle/details/un-nouveau-contrat-social>.
- OIT. 1999. *Un travail décent. Rapport du Directeur-Général*, Conférence internationale du Travail, 87^e session. <https://www.ilo.org/fr/publications/un-travail-decent-rapport-du-directeur-general-conference-internationale-du>.
- . 2002. Résolution concernant le tripartisme et le dialogue social, Conférence internationale du Travail, 90^e session. <https://webapps.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-21res.pdf>.

- 2004. *Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/une-mondialisation-juste-creer-des-opportunités-pour-tous-0>.
- 2008. Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, Conférence internationale du Travail, 97^e session. <https://www.ilo.org/fr/resource/autre/declaration-de-loit-sur-la-justice-sociale-pour-une-mondialisation>.
- 2013. *Dialogue social: discussion récurrente en vertu de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, ILC.102/VI. <https://www.ilo.org/fr/media/170606/download>.
- 2016a. «Social Contract and the Future of Work: Inequality, Income Security, Labour Relations and Social Dialogue», The Future of Work Centenary Initiative, Issue Note Series 4, <https://www.ilo.org/publications/no4-social-contract-and-future-work-inequality-income-security-labour>.
- 2016b. *Faire progresser la justice sociale – Examen de l'impact de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, ILC.105/VI. <https://www.ilo.org/fr/resource/conference-paper/ilc/105/faire-progresser-la-justice-sociale-examen-de-l%E2%80%99impact-de-la-d%C3%A9claration-de>.
- 2018. *La liberté syndicale. Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*, sixième édition. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/la-liberte-syndicale-compilation-des-decisions-du-comite-de-la-liberte>.
- 2019a. *Getting and Staying Together: 100 Years of Social Dialogue and Tripartism in Norway*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/publications/getting-and-staying-together-100-years-social-dialogue-and-tripartism>.
- 2019b. «Points pour discussion», Réunion d'experts sur le dialogue social transnational, Genève, 12-15 février 2019. MECBSD/2019. <https://www.ilo.org/fr/resource/points-pour-discussion>.
- 2019c. Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, Conférence internationale du Travail, 108^e session. <https://www.ilo.org/fr/resource/ilc/108/declaration-du-centenaire-de-loit-pour-lavenir-du-travail>.
- 2019d. *Travailler pour bâtir un avenir meilleur. Commission mondiale sur l'avenir du travail*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/travailler-pour-b%C3%A2tir-un-avenir-meilleur>.
- 2020a. «Le dialogue social au plus haut niveau comme outil de gouvernance pendant la pandémie de COVID-19: tendances mondiales et régionales et enjeux stratégiques», Note d'information de l'OIT, octobre 2020. <https://www.ilo.org/fr/resource/brief/le-dialogue-social-au-plus-haut-niveau-comme-outil-de-gouvernance-pendant>.
- 2020b. «Le rôle du dialogue social dans la formulation des réponses de protection sociale à la crise du COVID-19», Focus sur la protection sociale, octobre 2020. <https://www.ilo.org/fr/publications/le-role-du-dialogue-social-dans-la-formulation-des-reponses-de-protection>.
- 2021. «Social Dialogue One Year after the Outbreak of the Covid-19 Pandemic: Spotlight on Outcomes», ILO Brief, juin 2021. <https://www.ilo.org/publications/social-dialogue-one-year-after-outbreak-covid-19-pandemic-spotlight>.
- 2022. *Rapport sur le dialogue social 2022: la négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/flagship-reports/rapport-sur-le-dialogue-social-2022-la-negociation-collective-pour-une>.
- 2023a. *Faire avancer la justice sociale*, ILC.111/I(A)(Rev.). <https://www.ilo.org/fr/resource/conference-paper/ilc/111/faire-avancer-la-justice-sociale>.
- 2023b. *Accès à la justice du travail: droit et pratiques comparées en matière de prévention et de résolution des conflits du travail*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/acces-la-justice-du-travail-droit-et-pratiques-comparees-en-matiere-de>.
- 2024a. *Vers un nouveau contrat social*, ILC.112/I(B). <https://www.ilo.org/fr/node/655616>.
- 2024b. *Suite donnée à la décision d'établir un rapport sur les modalités applicables au Groupe de travail sur le nouveau contrat social pour Notre programme commun*, GB.350/INS/6. <https://www.ilo.org/fr/resource/conference-paper/gb/350/suite-donn%C3%A9e-%C3%A0-la-d%C3%A9cision-d%E2%80%99%C3%A9tablir-un-rapport-sur-les-modalit%C3%A9s>.
- 2024c. Premier rapport supplémentaire: rapport de la 21^e Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève, 11-20 octobre 2023), GB.350/INS/17.1. <https://www.ilo.org/fr/resource/gb/350/rapport-de-la-21e-conference-internationale-des-statisticiens-du-travail>.

- Oosterom, Marjoke, Victoria Namuggala et Prosperous Nankindu. 2023. «Workplace Sexual Harassment as a Feature of Precarious Work in Uganda's Agro-Processing Factories: "Mince Your Words and Watch Yourself"», *Development Policy Review*, 41 (4): e12695. <https://doi.org/10.1111/dpr.12695>.
- Outhwaite, Opi, et Olga Martin-Ortega. 2019. «Worker-Driven Monitoring: Redefining Supply Chain Monitoring to Improve Labour Rights in Global Supply Chains», *Competition & Change*, 23 (4): 378-396. <https://doi.org/10.1177/1024529419865690>.
- Papadakis, Konstantinos. 2021. «Social Dialogue at the Dawn of the ILOs Centenary: Sorting Out Challenges, Setting Priorities for the Future», dans *The Governance of Labour Administration: Reforms, Innovations and Challenges*, publ. sous la dir. de Jason Heyes et Ludek Rychly, 43-67. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- , et Romane Cauqui. 2023. «Social Dialogue and the Sustainable Development Goals: An Essential Synergy for Human-Centred Development and Recovery», ILO Policy Brief, février 2023. <https://www.ilo.org/publications/social-dialogue-and-sustainable-development-goals-essential-synergy-human>.
- , et Youcef Ghellab (dir.). 2014. *The Governance of Policy Reforms in Southern Europe and Ireland: Social Dialogue Actors and Institutions in Times of Crisis*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/publications/governance-policy-reforms-southern-europe-and-ireland-social-dialogue>.
- Pike, Kelly. 2020. «Voice in Supply Chains: Does the Better Work Program Lead to Improvements in Labor Standards Compliance?», *IRL Review*, 73 (4): 913-938. <https://doi.org/10.1177/0019793920911905>.
- PNUD (Programme des Nations Unies pour le développement) 2023. «The Human Cost of Inaction: Poverty, Social Protection and Debt Servicing, 2020–2023», UNDP Global Policy Network Brief No. 61. <https://www.undp.org/publications/dfs-human-cost-inaction-poverty-social-protection-and-debt-servicing-2020-2023>.
- Rahman, K. Sabeel, et Kathleen Thelen. 2019. «The Rise of the Platform Business Model and the Transformation of Twenty-First-Century Capitalism», *Politics & Society*, 47 (2): 177-204. <https://doi.org/10.1177/0032329219838932>.
- Rodgers, Gerry. 2002. «Decent Work as a Development Objective», dans *Systems of Production: Markets, Organisations and Performance*, publ. sous la dir. de Brendan Burchell, Simon Deakin, Jonathan Michie et Jill Rubery, 277-292. Londres: Routledge.
- Rodriguez-Gomez, Sara, Maria Lourdes Arco-Castro, Maria Victoria Lopez-Perez et Lazaro Rodriguez-Ariza. 2020. «Where Does CSR Come from and Where Does It Go? A Review of the State of the Art», *Administrative Sciences*, 10 (3): 60. <https://doi.org/10.3390/admsci10030060>.
- Rodrik, Dani. 1998. «Has Globalization Gone Too Far?», *Challenge*, 41 (2): 81-94. <https://www.jstor.org/stable/40721822>.
- Rossi, Arianna. 2015. «Better Work: Harnessing Incentives and Influencing Policy to Strengthen Labour Standards Compliance in Global Production Networks», *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 8 (3): 505-520. <https://doi.org/10.1093/cjres/rsv021>.
- Shafik, Minouche. 2021. *What We Owe Each Other: A New Social Contract for a Better Society*. Londres: Bodley Head.
- Tilly, Chris. 2005. «Living Wage Laws in the United States: The Dynamics of a Growing Movement», dans *Economic and Political Contention in Comparative Perspective*, publ. sous la dir. de Maria Kousis et Charles Tilly, 143-157. Londres: Routledge.
- UNWG (Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme). 2016. *Orientations sur les Plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*. Genève. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/2022-10-27/UNWG_NAPGuidance_FR.pdf.
- Visser, Jelle. 2019. «Trade Unions in the Balance», ILO ACTRAV Working Paper. <https://www.ilo.org/publications/trade-unions-balance>.
- WCED (World Commission on Environment and Development – Commission mondiale sur l'environnement et le développement). 1987. *Notre avenir à tous*. Oxford et New York: Oxford University Press.

► Annexes

► Annexe 1	
Les organes de contrôle de l'OIT et les conditions préalables à des consultations efficaces	204
► Annexe 2	
Observations récentes des organes de contrôle de l'OIT concernant les entraves à la liberté syndicale, à la négociation collective et aux consultations tripartites	206
► Annexe 3	
Méthodologie de collecte des données et d'analyse de l'indicateur 8.8.2 des ODD: niveau de respect des droits du travail (liberté d'association et droit de négociation collective) au niveau national, eu égard aux textes de l'OIT et à la législation nationale	208
► Annexe 4	
Examen des processus et résultats du dialogue social postpandémique au plus haut niveau (janvier 2022-septembre 2023): note méthodologique	210
► Annexe 5	
Taux de syndicalisation et taux de couverture de la négociation collective: note méthodologique	212
► Annexe 6	
La base de données des institutions nationales de dialogue social de l'OIT: note méthodologique	213
► Annexe 7	
Enquête sur les perceptions des organisations de partenaires sociaux sur l'efficacité et l'inclusivité des institutions nationales de dialogue social: note méthodologique	214
► Annexe 8	
Examen global du rôle du dialogue social au plus haut niveau dans l'élaboration des réformes du droit du travail: note méthodologique	221
► Annexe 9	
La méthode d'autoévaluation de l'OIT pour les institutions de dialogue social (MA-IDS): vue d'ensemble	222

Annexe 1. Les organes de contrôle de l'OIT et les conditions préalables à des consultations efficaces

Dans le cadre de leur examen des lois et pratiques des États Membres, les organes de contrôle de l'OIT, et en particulier la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), la Commission de l'application des normes de la Conférence et le Comité de la liberté syndicale, identifient les difficultés rencontrées dans l'application des normes internationales du travail et sollicitent des modifications de la législation ou des pratiques. Dans ce contexte, les partenaires sociaux doivent être consultés.

Le fondement de consultations efficaces repose sur des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et indépendantes.

Cela nécessite un cadre législatif qui intègre les principes de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective en tant que conditions préalables au dialogue social et au tripartisme. Ce n'est qu'une fois ces principes ancrés dans la législation et la pratique nationales que pourront se tenir des consultations efficaces et utiles.

L'un des principes fondamentaux de consultations pouvant être qualifiées d'«efficaces» consiste à s'adresser aux organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

Les gouvernements doivent établir des critères objectifs et transparents pour la nomination de représentants des partenaires sociaux aux organes tripartites nationaux et internationaux,

dont la Conférence internationale du Travail. Les organes de contrôle de l'OIT ont identifié différentes problématiques concernant la détermination de la représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs¹, le seuil de représentativité², l'ingérence des gouvernements dans la nomination des représentants des employeurs aux organismes publics³, le choix contraint des représentants des employeurs aux instances tripartites⁴, le temps mis par les autorités à reconnaître la représentativité des syndicats⁵, les critères de détermination de la représentativité⁶ et les droits à la négociation collective des syndicats minoritaires⁷.

En outre, pour garantir des consultations efficaces, le droit à l'organisation et à la négociation collective doit être étendu à tous les groupes de travailleurs, indépendamment de leur statut d'emploi.

La CEACR examine régulièrement la couverture de la liberté syndicale et des droits à la négociation collective concernant différentes catégories de travailleurs, y compris les travailleuses et travailleurs domestiques⁸, les travailleurs intérimaires⁹, les travailleurs de l'économie des plateformes¹⁰, les travailleurs du cinéma et de la télévision¹¹ et les cadres¹². La CEACR estime néanmoins qu'en cas de litige concernant le statut d'emploi il appartient aux tribunaux ou autres instances de règlement des différends de déterminer s'il existe ou non une relation de travail.

¹ Voir les demandes directes de la CEACR concernant les conventions n° 98 (Bosnie-Herzégovine, 2020; Côte d'Ivoire, 2019; Suriname, 2022) et n° 144 (République centrafricaine, 2020; Îles Cook, 2022); les observations de la CEACR concernant les conventions n° 87 (Biélorus, 2022), n° 98 (Chili, 2020; Portugal, 2022; Serbie, 2022) et n° 144 (Costa Rica, 2019; Madagascar, 2018); et le cas de liberté syndicale n° 3363 (Guatemala, 2023).

² Voir les observations de la CEACR concernant la convention n° 98 (Hongrie, 2022; Jamaïque, 2022; Malawi, 2021) et le cas individuel concernant la convention n° 98 (Hongrie, 2022).

³ Voir l'observation de la CEACR concernant la convention n° 87 (El Salvador, 2018).

⁴ Voir l'observation de la CEACR concernant la convention n° 87 [Pays-Bas (Sint Maarten), 2023].

⁵ Voir la demande directe de la CEACR concernant la convention n° 98 (Croatie, 2020).

⁶ Voir les demandes directes de la CEACR concernant la convention n° 98 (Gabon, 2017; Guinée, 2022), l'observation de la CEACR concernant la convention n° 98 (Ghana, 2021) et le cas individuel concernant la convention n° 98 (Macédoine du Nord, 2023).

⁷ Voir les observations de la CEACR concernant la convention n° 98 (Équateur, 2022; Libéria, 2021).

⁸ Voir par exemple les observations de la CEACR concernant la convention n° 98 (Jordanie, 2022; Trinité-et-Tobago, 2022).

⁹ Voir par exemple l'observation de la CEACR concernant la convention n° 98 (Suède, 2022).

¹⁰ Voir par exemple l'observation de la CEACR concernant la convention n° 98 (Grèce, 2021) et la demande directe de la CEACR concernant la convention n° 98 (Royaume-Uni, 2022).

¹¹ Voir par exemple l'observation de la CEACR concernant la convention n° 98 (Nouvelle-Zélande, 2021).

¹² Voir par exemple la demande directe de la CEACR concernant la convention n° 98 (Singapour, 2022).

Les États Membres doivent également veiller à ce que leur service national d'administration du travail, ou toute autre autorité compétente, assume la responsabilité du support administratif et des formations nécessaires pour rendre la consultation tripartite opérationnelle sur les questions relatives aux normes internationales du travail (comme l'exige l'article 4 de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976).

Cela suppose que des accords appropriés soient conclus entre l'autorité compétente et les organisations représentatives pour le financement de toute formation nécessaire aux personnes participant à ces procédures.

De véritables consultations de dialogue social devraient être menées par les gouvernements avant toute promulgation de loi ou prise de décision en matière d'action publique.

Ce principe est clairement établi par la recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960. La CEACR a récemment rappelé que le dialogue social avait sa place dans pratiquement toutes les conventions et recommandations de l'OIT et dans le Programme de travail décent. Elle note par ailleurs que de tels instruments ne peuvent devenir pleinement opérationnels sans un dialogue social efficace, étant donné que de nombreuses dispositions des conventions exigent explicitement des consultations avec les partenaires sociaux pour garantir leur mise en œuvre¹³.

Pour être «efficaces», les consultations liées aux normes internationales du travail doivent avoir lieu avant toute prise de décision définitive, et

ce indépendamment de la nature ou de la forme des procédures adoptées. Le facteur essentiel est que les personnes consultées puissent faire connaître leur opinion avant que le gouvernement ne prenne sa décision finale. En pratique, l'efficacité des consultations suppose donc que les représentants des employeurs et des travailleurs disposent suffisamment à l'avance de tous les éléments nécessaires à la formation de leur propre opinion¹⁴. Dans les faits, il est souvent difficile de faire la distinction entre consultation et négociation. En effet, les consultations se transforment souvent et assez rapidement en un processus de concessions réciproques qui partage tous les aspects fondamentaux de la négociation¹⁵.

Pour garantir la tenue de consultations efficaces, la CEACR peut demander aux gouvernements de fournir des informations sur la manière dont il est tenu compte des avis et expériences des partenaires sociaux au sein des instances tripartites, et de les accompagner d'exemples concrets¹⁶. Des consultations efficaces sont également synonymes de consultations approfondies¹⁷, de consultations inclusives¹⁸, de consultations tripartites efficaces¹⁹ et de consultations pleines et franches²⁰. Les consultations doivent avoir lieu à des intervalles réguliers²¹ fixés d'un commun accord²².

La pratique de consultations efficaces exige également une attention particulière au calendrier.

En ce qui concerne les politiques de l'emploi, les organes de contrôle de l'OIT recommandent que des consultations aient lieu à différents stades, notamment lors des phases de conception, de formulation, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation.

¹³ Voir le chapitre 3 de OIT, *L'administration du travail dans un monde du travail en mutation*, ILC.112/III(B) (2024).

¹⁴ Voir le paragraphe 31 de OIT, *Étude d'ensemble des rapports concernant la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et concernant la recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976, 2000*. Voir également l'observation de la CEACR concernant la convention n° 144 (Chili, 2020) et les demandes directes de la CEACR concernant la convention n° 144 (Comores, 2020; Mexique, 2020; Nicaragua, 2018; Panama 2017).

¹⁵ ILC112/III(B), chapitre 3.

¹⁶ Voir la demande directe de la CEACR concernant la convention n° 122 (Iraq, 2022).

¹⁷ Voir les cas individuels concernant la convention n° 122 (Cameroun, 2023; Costa Rica, 2023) et la demande directe de la CEACR concernant la convention n° 98 (Canada, 2020).

¹⁸ Voir la demande directe de la CEACR concernant la convention n° 122 (Burkina Faso, 2022) et l'observation de la CEACR concernant la convention n° 122 (Canada, 2022).

¹⁹ Voir le cas individuel concernant la convention n° 144 (Serbie, 2018).

²⁰ Voir le cas de liberté syndicale n° 3411 (Inde, 2022).

²¹ Voir les demandes directes de la CEACR concernant la convention n° 144 (République centrafricaine, 2020; Yémen, 2018).

²² Voir l'article 5 (2) de la convention n° 144 et l'observation de la CEACR concernant la convention n° 144 (Tchad, 2020).

Annexe 2. Observations récentes des organes de contrôle de l'OIT concernant les entraves à la liberté syndicale, à la négociation collective et aux consultations tripartites

Les organes de contrôle de l'OIT ont souligné l'interdépendance entre les libertés civiles et les droits des syndicats et des associations d'employeurs, soulignant à cet égard que des organisations d'employeurs et de travailleurs véritablement libres et indépendantes ne peuvent se développer que dans un climat exempt de violence, de pressions et de menaces de toute nature contre leurs membres et dirigeants. Cela implique que les gouvernements prennent des mesures, en droit et en pratique, destinées à garantir que les droits syndicaux puissent être exercés dans un environnement où les droits humains fondamentaux sont également respectés¹.

En substance, il est essentiel que les droits conférés aux organisations d'employeurs et de travailleurs soient fondés sur le respect des libertés civiles telles qu'énoncées dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques. L'absence de ces libertés civiles prive la notion de droits syndicaux de quelque signification².

Les organes de contrôle de l'OIT ont également souligné l'importance qu'ils attachent à la

promotion du dialogue et de la consultation, et rappelé aux gouvernements l'importance de la liberté syndicale, sans laquelle il ne saurait y avoir de système efficace de consultation tripartite³.

Ces dernières années, les organes de contrôle de l'OIT ont relevé une série d'entraves à l'exercice effectif des droits à la liberté syndicale, à la négociation collective et à des consultations tripartites efficaces. Dans certains cas, les organes de contrôle ont noté l'absence de législation adéquate à même de garantir la protection contre la discrimination antisyndicale et le droit à la liberté d'association et de réunion⁴, ou encore une législation n'offrant pas de garanties suffisantes à l'exercice de la liberté syndicale et de la négociation collective⁵. À titre d'exemple, dans l'un de ses commentaires, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a noté que l'obligation, inscrite dans le Code du travail, de renouvellement annuel du conseil d'administration des organisations de travailleurs constituait un obstacle majeur à leur participation aux organisations tripartites du pays⁶.

¹ Observation de la CEACR concernant la convention n° 98 (Iraq, 2022) et cas de liberté syndicale n° 3405 (Myanmar, 2022). Voir également: Rapport de la commission d'enquête établie conformément à l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour étudier la question du non-respect par le Myanmar de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, *Vers la liberté et la dignité au Myanmar*, 2023; et cas individuel concernant la convention n° 87 (Myanmar, 2022).

² Cas de liberté syndicale n° 3412 (Sri Lanka, 2022), paragr. 303.

³ Voir par exemple l'observation de la CEACR concernant la convention n° 144 (Nigéria, 2022).

⁴ Voir par exemple l'observation de la CEACR concernant la convention n° 98 (Maldives, 2021) et le cas de liberté syndicale n° 3076 (Maldives, 2022), paragr. 567.

⁵ Voir par exemple le cas individuel concernant la convention n° 87 (Équateur, 2022) et les observations de la CEACR concernant la convention n° 98 (Sao Tomé-et-Principe, 2021; Îles Salomon, 2022).

⁶ Observation de la CEACR concernant la convention n° 144 (El Salvador, 2022).

Les organes de contrôle ont également souligné la nécessité de modifier certaines dispositions légales non conformes à la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949⁷, et constaté que la protection contre la discrimination antisyndicale était insuffisante⁸ et que l'indépendance des organisations de travailleurs

n'était pas garantie⁹. Dans d'autres cas, les organes de contrôle ont observé la conclusion d'accords avec des travailleurs non syndiqués¹⁰, la suspension des activités des organisations d'employeurs et de travailleurs¹¹, et l'existence d'un monopole syndical¹².

⁷ Voir par exemple l'observation de la CEACR concernant la convention n° 98 ([Paraguay, 2022](#)) et la demande directe de la CEACR concernant la convention n° 98 ([Vanuatu, 2018](#)).

⁸ Voir par exemple les observations de la CEACR concernant la convention n° 98 ([Cambodge, 2020](#); [République dominicaine, 2020](#); [Honduras, 2021](#); [Malaisie, 2022](#); [Suisse, 2022](#)) et la demande directe de la CEACR concernant la convention n° 98 ([Libye, 2021](#)).

⁹ Voir par exemple le [cas de liberté syndicale n° 3404 \(Serbie, 2022\)](#), l'observation de la CEACR concernant la convention n° 122 ([République bolivarienne du Venezuela, 2022](#)) et la demande directe de la CEACR concernant la convention n° 98 ([Viet Nam, 2022](#)).

¹⁰ Voir par exemple les observations de la CEACR concernant la convention n° 98 ([Costa Rica, 2020](#); [Roumanie, 2022](#)) et le cas individuel concernant la convention n° 98 ([Roumanie, 2021](#)).

¹¹ Observation de la CEACR concernant la convention n° 98 ([Soudan, 2022](#)).

¹² Voir par exemple l'observation de la CEACR concernant la convention n° 98 ([Ouzbékistan, 2022](#)).

Annexe 3. Méthodologie de collecte des données et d'analyse de l'indicateur 8.8.2 des ODD: niveau de respect des droits du travail (liberté d'association et droit de négociation collective) au niveau national, eu égard aux textes de l'OIT et à la législation nationale

L'indicateur mesure le niveau de conformité nationale en matière de liberté d'association et de reconnaissance effective du droit de négociation collective de tous les États Membres de l'OIT, sur la base de six sources textuelles de l'organe de contrôle de l'OIT et également de la législation nationale des États Membres qui n'ont pas ratifié l'une ou l'autre ou les deux conventions clés de l'OIT [convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949].

Les sources textuelles de l'OIT utilisées sont les suivantes:

- ▶ Rapports de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR);
- ▶ Rapports de la Commission de l'application des normes de la Conférence;
- ▶ Points de référence nationaux dans le cadre de la révision annuelle de la déclaration de l'OIT (pour les pays qui n'ont pas ratifié l'une ou l'autre ou les deux conventions de l'OIT, à savoir les conventions n°s 87 et/ou 98;
- ▶ Représentations en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT;
- ▶ Plaintes au titre de l'article 26 de la Constitution de l'OIT;
- ▶ Rapport du Comité de la liberté syndicale.

L'indicateur est basé sur le codage des sources textuelles par rapport à une liste détaillée de critères d'évaluation, le codage étant ensuite converti en indicateur. Chaque critère d'évaluation représente un type de non-respect des conventions n°s 87 et 98, procédant directement de la Constitution de l'OIT, des conventions n°s 87 et 98 elles-mêmes et de l'ensemble des commentaires y afférents des organes de contrôle de l'OIT.

L'indicateur se situe entre 0 et 10, 0 étant le meilleur score possible (indiquant des niveaux élevés de respect de la liberté syndicale et des droits de négociation collective) et 10 le pire (indiquant des niveaux faibles de respect de la liberté syndicale et des droits de négociation collective).

Depuis l'adoption par la Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) de la résolution de 2018 concernant la méthodologie de l'indicateur ODD 8.8.2 sur les droits des travailleurs¹, qui a confirmé le statut d'institution garante de l'OIT, l'indicateur a été communiqué chaque année à la Division de statistique des Nations Unies en tant que contribution aux rapports sur les objectifs de développement durable.

Au moment de la rédaction du présent rapport, les données couvrant tous les États Membres de l'OIT pour la période 2015-2022 avaient été transmises.

Les textes suivants, basés sur des consultations avec les mandants tripartites, figurent en bonne place dans le rapport sur l'indicateur 8.8.2 des ODD:

¹ OIT, Résolution concernant la méthodologie de l'indicateur ODD 8.8.2 sur les droits des travailleurs, [CIST/20/2018/Résolution II](#), 2018.

Texte introductif:

«L'indicateur 8.8.2 vise à mesurer le niveau de respect des droits fondamentaux du travail au niveau national (liberté d'association et négociation collective). Il se fonde sur six sources documentaires des organes de contrôle de l'Organisation internationale du Travail (OIT), ainsi que sur les législations nationales. Les législations nationales ne sont pas adoptées dans le but de produire des indicateurs statistiques sur le respect des droits fondamentaux, et aucune source documentaire de l'OIT n'a été conçue à cette fin. L'indicateur 8.8.2 est compilé sur la base de ces sources et son utilisation ne constitue pas une renonciation aux points de vue divergents des mandats de l'OIT sur les conclusions figurant dans ces sources» (résolution de la CIST 2018, p. 20).

Texte explicatif:

«L'indicateur 8.8.2 n'est pas destiné à servir d'outil pour comparer le respect des obligations entre les

États Membres de l'OIT. Il convient en particulier de noter que les États Membres de l'OIT sont tenus à des obligations de rapport différentes aux organes de contrôle de l'OIT selon qu'ils ont ratifié la convention pertinente, ou non, ce qui se reflète dans les sources documentaires de l'OIT» (résolution de la CIST 2018, p. 20).

Note:

L'indicateur peut concerner des pays où le score obtenu devrait être traité avec prudence en raison de la possibilité d'informations manquantes dans les sources textuelles. Lorsque c'est le cas, la note suivante est ajoutée au score: «Le score devrait être traité avec prudence en raison de la possibilité d'informations manquantes dans les sources textuelles, en se fondant sur une comparaison avec un indicateur produit à l'extérieur de l'OIT (voir Métadonnées, point 4.f.)»² (ICLS/20/2018/Resolution II, amendements (en anglais)).

² Pour les métadonnées, voir <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/files/Metadata-08-08-02.pdf>.

Annexe 4. Examen des processus et résultats du dialogue social postpandémique au plus haut niveau (janvier 2022-septembre 2023): note méthodologique

Entre juin et octobre 2023, l'OIT a procédé à un examen des processus et résultats du dialogue social postpandémique au plus haut niveau pour la période allant de janvier 2022 à septembre 2023¹. Cet examen s'appuie sur de précédentes analyses de l'OIT démontrant le rôle central du dialogue social au plus haut niveau dans la réponse à la crise du COVID-19².

Aux fins de cet examen, un ensemble de données a été compilé pour documenter les processus et résultats du dialogue social au plus haut niveau dans cinq catégories, comme l'indique le tableau A4.1. La catégorie A (**hausse des prix de l'énergie et crise du coût de la vie**) comprend trois sous-catégories: maintien des revenus (y compris les transferts sociaux et les régimes de revenu minimum, entre autres); plafonnement des prix de l'énergie; et augmentations salariales et politiques de revenus. La catégorie B (**reprise**

postpandémique) englobe quatre sous-catégories: stimulation de l'économie et de l'emploi; soutien aux entreprises; protection des travailleurs; et réorientation des entreprises. La catégorie C (**transition numérique**) inclut trois sous-catégories: actualisation des compétences; réglementation (dont les politiques liées au travail via des plateformes numériques, à l'IA et à l'utilisation d'algorithmes sur le lieu de travail); et soutien aux entreprises. La catégorie D (**transition écologique**) couvre quatre sous-catégories: développement de sources d'énergie et d'industries durables; fin des centrales et des énergies polluantes; actualisation des compétences; et écologisation des lieux de travail. Enfin, la catégorie E fait référence à différentes initiatives ne rentrant pas dans le cadre des autres catégories, telles que les politiques sociales, les réformes du système éducatif et autres réglementations du marché du travail.

► Tableau A4.1 Catégories d'ensembles de données

A: Hausse des prix de l'énergie et crise du coût de la vie	B: Reprise postpandémique	C: Transition numérique	D: Transition écologique	E: Autre
A1: Maintien des revenus	B1: Stimulation de l'économie et de l'emploi	C1: Actualisation des compétences	D1: Développement de sources d'énergie et d'industries durables	
A2: Plafonnement des prix de l'énergie	B2: Soutien aux entreprises	C2: Réglementation	D2: Fin des centrales et des énergies polluantes	
A3: Augmentations salariales et politiques de revenus	B3: Protection des travailleurs	C3: Soutien aux entreprises	D3: Actualisation des compétences	
	B4: Réorientation des entreprises		D4: Écologisation des lieux de travail	

¹ Des exemples de processus et de résultats du dialogue social au plus haut niveau relatifs à la fin de l'année 2021 ont été ajoutés chaque fois qu'ils n'avaient pas été inclus dans les analyses précédentes de l'OIT.

² OIT, «Le dialogue social au plus haut niveau comme outil de gouvernance pendant la pandémie de COVID-19: tendances mondiales et régionales et enjeux politiques», Note d'information de l'OIT, octobre 2020; OIT, «Social Dialogue One Year after the Outbreak of the Covid-19 Pandemic: Spotlight on Outcomes», ILO Brief, juin 2021.

Les données ont été recueillies auprès de différentes sources, notamment:

- ▶ **Mind RH** (<https://www.mind.eu.com>): Mind RH fournit des informations sur les évolutions internationales en matière de droit du travail, de relations professionnelles, de gestion des ressources humaines et de transformation numérique et organisationnelle du lieu de travail. Mind RH publie régulièrement des articles sur les initiatives des pouvoirs publics et des partenaires sociaux sur différentes thématiques.
- ▶ **EU PolicyWatch** (<https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/eu-policywatch>): Cette base de données Eurofound recense les mesures introduites pour atténuer les effets sociaux et économiques de la crise du COVID-19 sur les entreprises, les travailleurs et les citoyens. Est également pris en compte le rôle joué par les partenaires sociaux dans la conception et la mise en œuvre de ces mesures. Depuis 2022, la base de données a été élargie aux politiques d'urgence adoptées en réponse à la guerre en Ukraine, aux mesures visant à atténuer l'impact de l'inflation, aux politiques de soutien aux transitions numérique et écologique, et aux mesures d'aide aux entreprises en phase de restructuration.
- ▶ **Industrial Relations Share** (<https://www.irshare.eu/>): Ce site Internet contient des informations sur les évolutions du droit du travail et des relations professionnelles en Europe et dans le monde.
- ▶ Bulletins d'information de l'**Organisation internationale des employeurs** (<https://www.ioe-emp.org/fr/nouvelle>) et de la **Confédération syndicale internationale** (<https://www.ituc-csi.org/documents>).

Les données collectées à partir de ces sources et sites Internet n'ont pas été modifiées et peuvent éventuellement contenir des erreurs. Dans la mesure du possible, les sources primaires issues des processus et des résultats du dialogue social au plus haut niveau ont été utilisées pour vérifier les données et réduire le risque de partage

involontaire d'informations inexactes. Ces données ont également été complétées par des contributions apportées par des experts de terrain de l'OIT. En outre, d'autres rapports et documents officiels ont été consultés à des fins de vérification.

Il est possible que tous les processus et résultats du dialogue social au plus haut niveau de la période considérée ne soient pas inclus dans cet examen, et ce pour des raisons de sous-déclaration (en particulier en ce qui concerne les processus et résultats du dialogue social sectoriel) et/ou de présentation des rapports dans des langues autres que l'anglais. En outre, en raison de la diversité des contextes du dialogue social et des relations professionnelles à l'échelle mondiale, et des différentes méthodologies d'établissement des rapports parmi les sources, les comparaisons de données entre les pays et territoires peuvent s'avérer infaisables. Il est probable que l'Europe soit surreprésentée dans cet examen du dialogue social au plus haut niveau.

L'ensemble de données en question n'évalue pas les caractéristiques spécifiques des institutions de dialogue social, l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs, ni les défis juridiques et politiques auxquels les partenaires sociaux peuvent être confrontés. Les informations recueillies ont servi à construire un ensemble de données basé sur un codage simple, qui visait à saisir les éléments suivants: informations générales (pays/région/date/période couverte); processus de dialogue social (tripartite/bipartite/autre et au sein/en dehors d'une institution); résultats du dialogue social (titre/type/portée/couverture) et typologie (basée sur les catégories d'ensembles de données indiquées dans le tableau A4.1).

Au total, 105 cas de dialogue social au plus haut niveau (y compris les résultats et les processus) de 42 pays ont été codés, ce qui a donné lieu à un total de 118 cas, certains des 105 cas initiaux portant simultanément sur différents domaines d'action publique. Les cas dans lesquels les processus de dialogue social ont abouti à des résultats n'ont été comptabilisés qu'une seule fois.

Annexe 5. Taux de syndicalisation et taux de couverture de la négociation collective: note méthodologique

Dans le cadre d'ILOSTAT, le taux de syndicalisation indique la proportion de salariés qui sont membres d'un syndicat:

$$\text{Taux de syndicalisation} = \frac{\text{Nombre de salariés membres d'un syndicat}}{\text{Nombre total de salariés}} \times 100$$

Une méthode de calcul plus complète consiste à utiliser comme groupe de référence «toutes les personnes en emploi», pour couvrir à la fois les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants. Toutefois, pour diverses raisons liées à l'histoire, l'appartenance à un syndicat a toujours été plus importante parmi les travailleurs occupant des emplois salariés. Si ces deux mesures sont importantes pour mieux comprendre les taux de syndicalisation au niveau international, la portée des statistiques y afférentes dans ILOSTAT ne couvre, à des fins de comparabilité, que les salariés (à l'exclusion des travailleurs indépendants et des travailleurs dépendants autres que les salariés), sauf indication contraire dans les notes.

Au moment de la rédaction du présent rapport, les données concernant le taux de syndicalisation étaient disponibles pour 139 pays. Pour produire les indicateurs relatifs à l'appartenance syndicale, des données ont été collectées à partir de deux sources: les enquêtes auprès des ménages ou sur la main-d'œuvre, et les données administratives des syndicats¹. L'établissement de l'indicateur est le fruit des efforts menés par l'OIT en matière de compilation de données (avec notamment le questionnaire annuel d'ILOSTAT et la conduite de plusieurs enquêtes spéciales par des experts nationaux dans certains pays), avec la contribution du professeur Jelle Visser (Université d'Amsterdam).

Dans le cadre d'ILOSTAT, le taux de couverture de la négociation collective correspond à la proportion de salariés dont les conditions de travail sont

déterminées par une ou plusieurs conventions collectives actuellement en vigueur (y compris les dispositions d'extension et les conventions conclues les années précédentes):

$$\text{Taux de couverture de la négociation collective} = \frac{\text{Nombre de salariés dont les conditions de travail sont déterminées par une CC}}{\text{Nombre total de salariés}} \times 100$$

De la même manière que pour le taux de syndicalisation, le taux de couverture de la négociation collective peut être calculé comme la proportion de toutes les personnes en emploi dont les conditions de travail sont déterminées par une convention collective actuellement en vigueur. Toutefois, à des fins de comparabilité, et compte tenu du fait que la négociation collective pourrait ne pas être applicable ou accessible aux travailleurs indépendants et aux travailleurs dépendants non salariés dans certains pays, les statistiques d'ILOSTAT en matière de couverture de la négociation collective ne prennent en compte que les salariés (à l'exclusion des travailleurs indépendants et des travailleurs dépendants autres que les salariés), sauf indication contraire dans les notes.

Au moment de la rédaction du présent rapport, les données concernant le taux de couverture de la négociation collective étaient disponibles pour 99 pays. Pour produire les indicateurs relatifs au taux de couverture de la négociation collective, des données ont été collectées à partir de trois sources: registres administratifs; enquêtes sur la main-d'œuvre et auprès des ménages; et enquêtes auprès des établissements. La collecte de données a été réalisée par l'OIT via trois principaux canaux: le questionnaire annuel d'ILOSTAT; les microdonnées provenant d'enquêtes sur la main-d'œuvre et autres enquêtes auprès des ménages; et les enquêtes spéciales menées dans certains pays par des experts nationaux.

Pour plus d'informations sur les données et les méthodologies connexes, voir <https://ilostat.ilo.org/fr/topics/industrial-relations/>.

¹ Pour le Japon, les données proviennent d'une enquête syndicale.

Annexe 6. La base de données des institutions nationales de dialogue social de l'OIT: note méthodologique

La base de données des institutions nationales de dialogue social (INDS) de l'OIT (ci-après dénommée la base de données) regroupe des informations sur les différents statuts juridiques et administratifs des INDS à travers le monde. Cela permet des comparaisons globales des INDS au niveau aussi bien mondial que régional.

Pour constituer cette base de données, l'OIT a conçu un questionnaire en étroite collaboration avec le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) afin de recueillir des informations sur l'existence de ces INDS, ainsi que sur leurs statuts juridiques et administratifs, leur composition, leur mandat, leur structure et leurs principales réalisations. Les experts de l'OIT ont ensuite mené des recherches documentaires pour préremplir le questionnaire avec des informations sur les INDS de tous les États Membres de l'OIT.

Ces données proviennent de multiples plateformes publiques, dont les sites Internet des INDS, des ministères du Travail et des organisations d'employeurs et de travailleurs. Le questionnaire prérempli a été soumis au réseau de spécialistes du dialogue social de l'OIT dans les bureaux extérieurs de l'OIT pour vérification et approbation. Au cours de cette étape, les spécialistes de l'OIT ont confirmé et/ou complété les informations par le biais d'échanges avec les parties prenantes concernées, notamment les secrétariats des INDS, les ministères du Travail et les représentants des partenaires sociaux. Les réponses ont été recueillies, analysées, résumées et enregistrées dans une base de données interne.

La dernière mise à jour de cette base de données remonte à mai 2024. Il est possible qu'elle ne tienne pas compte de certains faits nouveaux, en particulier en cas de changements récents dans la législation ou les pratiques concernant le mandat et les opérations des INDS.

Annexe 7. Enquête sur les perceptions des organisations de partenaires sociaux sur l'efficacité et l'inclusivité des institutions nationales de dialogue social: note méthodologique

L'enquête sur les perceptions des organisations de partenaires sociaux quant à l'efficacité et à l'inclusivité des institutions nationales de dialogue social (INDS) (ci-après dénommée l'enquête) a été conçue pour recueillir les contributions, perceptions et évaluations des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs membres d'INDS (telles que les conseils économiques et sociaux, les conseils nationaux de dialogue social, les conseils consultatifs du travail et autres conseils salariaux) concernant l'inclusivité et l'efficacité de ces institutions dans la création de consensus et l'obtention de résultats (tels que des orientations, propositions et déclarations conjointes, ou des accords et pactes sociaux bipartites/tripartites, tant sectoriels qu'intersectoriels) à même d'influencer et/ou d'aider à la formulation de politiques, lois et réformes inclusives et durables.

Cette enquête a été préparée au cours du premier semestre 2023 et s'est principalement appuyée sur la méthode d'autoévaluation de l'OIT pour les institutions de dialogue social (MA-IDS)¹. Ses principaux objectifs étaient d'identifier à la fois les bonnes pratiques et les lacunes existantes pour contribuer à la formulation de propositions et de recommandations visant à améliorer l'efficacité et l'inclusivité des INDS.

L'enquête, qui comprenait des questions à choix multiples et ouvertes, a été divisée en quatre parties:

- ▶ Une première qui portait sur les informations générales concernant l'affiliation des répondants et leur demandait de choisir une INDS (celle à laquelle ils participent ou qu'ils connaissent le mieux);
- ▶ Une deuxième qui visait à collecter des données sur le caractère inclusif de l'INDS sélectionnée, soit la mesure dans laquelle la composition de l'INDS est représentative des acteurs du marché du travail et de la société en général;
- ▶ Une troisième qui traitait de l'efficacité de l'INDS en question, et notamment du déroulement de ses activités (processus, résultats et suivi). L'objectif consistait ainsi à mettre en lumière des exemples concrets de résultats (récents) des INDS (tels que des orientations, recommandations et déclarations conjointes, et autres accords et pactes sociaux);
- ▶ Et une dernière qui permettait au répondant de fournir tout autre commentaire ou recommandation d'ordre général sur les possibilités d'amélioration de l'inclusivité et de l'efficacité de l'INDS choisie.

Cette enquête, menée via SurveyMonkey, était disponible en six langues: anglais, arabe, espagnol, français, portugais et russe. Des organisations d'employeurs et de travailleurs de 44 pays ont été invitées à répondre entre le 25 septembre et le 17 novembre 2023. Les pays ont été sélectionnés en étroite coordination avec le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) de l'OIT, la priorité étant donnée aux pays disposant d'INDS opérationnelles. L'enquête a été diffusée par les membres de terrain d'ACT/EMP et ACTRAV auprès des organisations d'employeurs et de travailleurs concernées dans les pays cibles.

▶ Les répondants

Au total, 71 organisations d'employeurs et de travailleurs (tableau A7.1) connaissant bien le fonctionnement de 42 INDS ont répondu à l'enquête. Les répondants de l'État plurinational de Bolivie et de l'Estonie ont déclaré que leur pays ne disposait pas d'INDS.

¹ Pour plus d'informations sur la MA-IDS de l'OIT, voir l'annexe 9.

Parmi les répondants:

- ▶ 30 représentaient des organisations d'employeurs et 41 des organisations de travailleurs.
- ▶ Les répondants étaient basés dans 38 pays différents: 9 en Afrique, 7 dans les Amériques, 9 en Asie-Pacifique, 3 dans les États arabes, et 10 en Europe et Asie centrale.
- ▶ Dans 18 pays, une seule réponse a été reçue: Algérie, État plurinational de Bolivie, Géorgie, Guatemala, Honduras, Jamaïque, Jordanie, Liban, Macédoine du Nord, Maroc, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouzbékistan, Pakistan, Philippines, Sénégal, Sri Lanka et Uruguay.
- ▶ Dans 20 pays, plus d'une réponse a été reçue:
 - Pour 4 pays, les réponses provenaient uniquement d'organisations de travailleurs: Afrique du Sud, France, Italie et Portugal.
 - Pour 3 pays, les réponses provenaient de plusieurs organisations d'employeurs et de travailleurs: Belgique, Cameroun et Côte d'Ivoire.
 - Pour 16 pays, les réponses provenaient à la fois d'organisations d'employeurs et de travailleurs:
 - Pour 13 pays, les réponses provenaient des deux partenaires sociaux de la seule INDS identifiable: Bangladesh, Belgique, Belize,

Cameroun, Colombie, Côte d'Ivoire, Ghana, Japon, Mozambique, République de Corée, République de Moldova, Singapour et Slovénie.

- Pour deux des pays susmentionnés, les réponses faisaient également référence à d'autres INDS: Belgique et Cameroun.
- Pour trois pays, les réponses provenaient des deux partenaires sociaux, mais à propos d'INDS différentes: Allemagne, Estonie et Tchad.

Parmi les 16 pays qui ont fourni des réponses des deux partenaires sociaux d'une INDS identifiable unique, six études de cas représentatives ont été choisies pour leurs réponses particulièrement riches et instructives:

- ▶ Conseil consultatif tripartite national (NTCC) du Bangladesh;
- ▶ Conseil national du Travail – Nationale Arbeidsraad (CNT-NAR) de Belgique;
- ▶ Commission permanente de concertation sur les politiques salariales et du travail (Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales-CPCPSL) de Colombie;
- ▶ Conseil national du dialogue social (CNDS CI) de Côte d'Ivoire;
- ▶ Conseil de la politique du travail (LPC) du Japon;
- ▶ Conseil économique et social (Ekonomsko-socialni svet-ESS) de Slovénie.

▶ Tableau A7.1 Les répondants

Région (réponses)	Pays	Nom du partenaire social	Acronyme du partenaire social	Type	Nom de l'INDS	Acronyme de l'INDS
Afrique (25 réponses de 9 pays couvrant 11 INDS)	Afrique du Sud	Congress of South African Trade Unions	COSATU	Travailleurs	National Economic Development and Labour Council	NEDLAC
	Afrique du Sud	Federation of Unions of South Africa	FEDUSA	Travailleurs	National Economic Development and Labour Council	NEDLAC
	Afrique du Sud	National Council of Trade Unions	NACTU	Travailleurs	National Economic Development and Labour Council	NEDLAC
	Algérie	Confédération générale des entreprises algériennes	CGEA	Employeurs	Conseil national économique, social et environnemental	CNESE

► Tableau A7.1 (suite)

Afrique (25 réponses de 9 pays couvrant 11 INDS)	Cameroun	Confédération syndicale Entente nationale des travailleurs du Cameroun	Entente	Travailleurs	Comité de concertation et de suivi du dialogue social	CCSDS
	Cameroun	Union générale des travailleurs du Cameroun	UGTC	Travailleurs	Comité de concertation et de suivi du dialogue social	CCSDS
	Cameroun	Union des syndicats libres du Cameroun	USLC	Travailleurs	Commission nationale consultative du Travail	CNCT
	Cameroun	Centrale syndicale du secteur public	CSP	Travailleurs	Comité de concertation et de suivi du dialogue social	CCSDS
	Cameroun	Groupement inter-patronal du Cameroun	GICAM	Employeurs	Comité de concertation et de suivi du dialogue social	CCSDS
	Cameroun	Confédération camerounaise du Travail	CCT	Travailleurs	Comité de concertation et de suivi du dialogue social	CCSDS
	Cameroun	Confédération des syndicats autonomes du Cameroun	CSAC	Travailleurs	Comité de concertation et de suivi du dialogue social	CCSDS
	Côte d'Ivoire	Fédération des syndicats autonomes de Côte d'Ivoire	FESACI-CG	Travailleurs	Conseil national du dialogue social de Côte d'Ivoire	CNDS CI
	Côte d'Ivoire	Centrale syndicale Humanisme	CSH	Travailleurs	Conseil national du Dialogue social de Côte d'Ivoire	CNDS CI
	Côte d'Ivoire	Confédération ivoirienne des syndicats libres Dignité	Dignité	Travailleurs	Conseil national du dialogue social de Côte d'Ivoire	CNDS CI
	Côte d'Ivoire	Union générale des travailleurs de Côte d'Ivoire	UGTCI	Travailleurs	Conseil national du dialogue social de Côte d'Ivoire	CNDS CI
	Côte d'Ivoire	Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire	CGECI	Employeurs	Conseil national du dialogue social de Côte d'Ivoire	CNDS CI
	Côte d'Ivoire	Union nationale des travailleurs de Côte d'Ivoire	UNATR-CI	Travailleurs	Conseil national du Dialogue social de Côte d'Ivoire	CNDS CI
	Ghana	Ghana Employers' Association	GEA	Employeurs	National Tripartite Committee	NTC

► Tableau A7.1 (suite)

Afrique (25 réponses de 9 pays couvrant 11 INDS)	Ghana	Trades Union Congress of Ghana	TUC	Travailleurs	National Tripartite Committee	NTC
	Maroc	Confédération générale des entreprises du Maroc	CGEM	Employeurs	(N'a pas indiqué le nom de l'INDS)	-
	Mozambique	Confederação das Associações Económicas de Moçambique	CTA	Employeurs	Comissão Consultiva do Trabalho	CCT
	Mozambique	Organização dos Trabalhadores de Moçambique	OTM	Travailleurs	Comissão Consultiva do Trabalho	CCT
	Sénégal	Conseil national du patronat du Sénégal	CNP	Employeurs	Haut Conseil du dialogue social	HCDS
	Tchad	Conseil national du patronat tchadien	CNPT	Employeurs	Conseil économique social et culturel	CESC
	Tchad	Union des syndicats du Tchad	UST	Travailleurs	Comité national du dialogue social	CNDS
Amériques (9 réponses de 7 pays couvrant 5 INDS)	Belize	National Trade Union Congress of Belize	NTUCB	Travailleurs	National Advisory Board	-
	Belize	Belize Chamber of Commerce and Industry	BCCI	Employeurs	National Advisory Board	-
	Bolivie (État plurinational de)	Confederación de Empresarios Privados de Bolivia	CEPB	Employeurs	<i>(A indiqué que le pays ne disposait pas d'INDS)</i>	-
	Colombie	Asociación Nacional de Empresarios de Colombia	ANDI	Employeurs	Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales	CPCPSL
	Colombie	Confederación General del Trabajo	CGT Colombia	Travailleurs	Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales	CPCPSL
Guatemala	Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras	CACIF	Employeurs	Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical (de Guatemala)	-	

► Tableau A7.1 (suite)

Amériques (9 réponses de 7 pays couvrant 5 INDS)	Honduras	Consejo Hondureño de la Empresa Privada	COHEP	Employeurs	Consejo Económico y Social	CES
	Jamaïque	Jamaica Employers' Federation	JEF	Employeurs	(N'a pas indiqué le nom de l'INDS)	-
	Uruguay	Cámara de Industrias del Uruguay	CIU	Employeurs	Consejo Superior Tripartito	CST
Asie-Pacifique (13 réponses de 9 pays couvrant 9 INDS)	Bangladesh	Jatyia Sramik Jote	-	Travailleurs	Conseil consultatif national tripartite	NTCC
	Bangladesh	Fédération des employeurs du Bangladesh	BEF	Employeurs	Conseil consultatif national tripartite	NTCC
	Japon	Confédération japonaise des syndicats	RENGO	Travailleurs	Conseil des politiques du travail	LPC
	Japon	Fédération des entreprises japonaises	Keidanren	Employeurs	Conseil des politiques du travail	LPC
	Nouvelle-Zélande	New Zealand Council of Trade Unions	NZCTU	Travailleurs	Future of Work Tripartite Forum	The Forum
	Ouzbékistan	Fédération des syndicats d'Ouzbékistan	FTUU	Travailleurs	Commission tripartite républicaine sur les questions sociales et du travail	RTC
	Pakistan	Fédération des employeurs du Pakistan	EFP	Employeurs	Comité fédéral tripartite du travail	-
	Philippines	Confédération des employeurs des Philippines	ECOP	Employeurs	Conseil national tripartite pour la paix sociale	NTIPC
	République de Corée	Fédération des entreprises de Corée	KEF	Employeurs	Conseil économique, social et du travail	ESLC
	République de Corée	Fédération des syndicats coréens	FKTU	Travailleurs	Conseil économique, social et du travail	ESLC
	Singapour	Fédération nationale des employeurs de Singapour	SNEF	Employeurs	Conseil national des salaires	NWC
	Singapour	Congrès national des syndicats	NTUC	Travailleurs	Conseil national des salaires	NWC
	Sri Lanka	Fédération des employeurs de Ceylan	EFC	Employeurs	Conseil consultatif national du travail	NLAC

► Tableau A7.1 (suite)

États arabes (3 réponses de 3 pays couvrant 3 INDS)	Jordanie	Fédération générale des syndicats jordaniens	GFJTU	Travailleurs	Conseil économique et social (Jordanie)	ESC
	Liban	Association des industriels libanais	ALI	Employeurs	Conseil économique et social (Liban)	CES
	Oman	Fédération générale des travailleurs d'Oman	GFOW	Travailleurs	Comité de dialogue conjoint entre les parties productrices	-
Europe et Asie centrale (21 réponses de 10 pays couvrant 14 INDS)	Allemagne	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände	BDA	Employeurs	Commission du salaire minimum	Mindestlohn-kommission
	Allemagne	Confédération allemande des syndicats	DGB	Travailleurs	Comité de négociation	Tarifausschuss
	Belgique	Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique	CGSLB-ACLVB	Travailleurs	Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail	Conseil supérieur
	Belgique	Fédération générale du travail de Belgique	FGTB	Travailleurs	Conseil central de l'économie	CCE
	Belgique	Confédération des syndicats chrétiens de Belgique	ACV-CSC	Travailleurs	Conseil national du travail	CNT-NAR
	Belgique	Fédération des entreprises de Belgique	VBO-FEB	Employeurs	Conseil national du travail	CNT-NAR
	Estonie	Confédération des employeurs estoniens	-	Employeurs	Fonds d'assurance chômage estonien	Eesti Töötukassa
	Estonie	Confédération des syndicats estoniens	EAKL	Travailleurs	(N'a pas identifié d'INDS spécifique)	-
	France	Confédération française démocratique du travail	CFDT	Travailleurs	Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle	CNNCEFP
	France	Force Ouvrière	FO	Travailleurs	Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle	CNNCEFP

► Tableau A7.1 (suite)

Europe et Asie centrale (21 réponses de 10 pays couvrant 14 INDS)	Géorgie	Association des employeurs géorgiens	GEA	Employeurs	Commission tripartite de partenariat social	TSPC
	Italie	Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori	CISL	Travailleurs	Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro	CNEL
	Italie	Confederazione Generale Italiana del Lavoro	CGIL	Travailleurs	Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro	CNEL
	Italie	Unione Italiana del Lavoro	UIL	Travailleurs	Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro	CNEL
	Macédoine du nord	Organisation des employeurs de Macédoine	ORM	Employeurs	Conseil économique et social (Macédoine du nord)	ESS
	Portugal	Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses	CGTP-IN	Travailleurs	Conselho Económico e Social	CES
	Portugal	União Geral de Trabalhadores	UGT	Travailleurs	Comissão Permanente de Concertação Social	CPCS
	République de Moldova	Confédération nationale des employeurs de la République de Moldova	CNPM	Employeurs	Commission nationale de concertation et de négociation collective	CNCNC
	République de Moldova	Confédération nationale des syndicats de Moldova	CNSM	Travailleurs	Commission nationale de concertation et de négociation collective	CNCNC
	Slovénie	Association des employeurs de Slovénie	ZDS	Employeurs	Ekonomsko-socialni svet	ESS
Slovénie	Association des syndicats libres de Slovénie	ZSSS	Travailleurs	Ekonomsko-socialni svet	ESS	

Annexe 8. Examen global du rôle du dialogue social au plus haut niveau dans l'élaboration des réformes du droit du travail: note méthodologique

L'examen des liens entre les réformes du droit du travail et le dialogue social s'est basé sur les données fournies par des spécialistes de terrain basés dans les bureaux de l'OIT de certains pays d'Afrique, des Amériques, d'Asie-Pacifique, des États arabes et de la région Europe et Asie centrale, en partenariat avec des spécialistes basés au siège de l'OIT. Ont été ciblés des pays qui avaient réformé leur législation du travail au cours des cinq années précédant l'envoi du questionnaire, à savoir entre 2019 et 2023. Les questionnaires visaient à répondre à deux catégories de questions: i) sur la manière dont le dialogue social a contribué aux réformes du droit du travail; et ii) sur la manière dont les nouveaux cadres législatifs et réglementaires ont abouti à des dispositions juridiques et institutionnelles, nouvelles ou actualisées, concernant le dialogue social national, et notamment la négociation collective.

Outre les recherches effectuées par les spécialistes de terrain de l'OIT, des spécialistes du siège ont fourni des informations sur les réformes du droit du travail mises en œuvre ou envisagées dans des pays où un appui technique avait été fourni ou dans lesquels les processus de réforme avaient été portés à l'attention du BIT d'une quelconque autre manière. En ce sens, les recherches menées au siège s'appuient sur les données des contributions fournies par l'unité «Droit du travail et réforme» à 96 États Membres entre 2019 et 2023 dans le cadre de leurs processus de réforme du droit du travail. Les données fournies par les États Membres aux organes de contrôle de l'OIT ont également servi de source d'information.

Afin d'évaluer le rôle joué par le dialogue social dans les processus de réforme du droit du travail, l'analyse a cherché à déterminer, chaque fois que des données étaient disponibles, si les contributions des employeurs et des travailleurs aux processus de consultation se reflétaient ou non dans le texte législatif final tel qu'approuvé par le gouvernement et le parlement. Parmi les autres éléments analysés, on peut citer: i) les principaux sujets abordés par les réformes du droit du travail; ii) l'éventuelle consultation ou la simple information des organisations d'employeurs et de travailleurs au plus haut niveau au cours du processus de réforme; iii) la manière dont les consultations ont été menées, le cas échéant; et iv) les éléments ayant déterminé le succès ou l'échec du dialogue social en matière d'orientation des réformes du droit du travail. Il a par ailleurs été demandé aux répondants si les réformes du travail avaient entraîné des changements juridiques et institutionnels liés aux cadres de dialogue social, y compris en ce qui concerne les institutions et les mécanismes de négociation collective.

Des questionnaires ont été remplis pour 19 États Membres: Afrique du Sud, Bangladesh, Colombie, Eswatini, Géorgie, Inde, Indonésie, Jordanie, Lesotho, Malaisie, Mexique, Mozambique, Oman, Panama, République de Corée, République de Moldova, Sri Lanka, Ukraine et Viet Nam. Des informations sur 11 autres États Membres, à savoir le Belize, le Brésil, le Chili, l'Égypte, le Kirghizistan, la Macédoine du Nord, le Pérou, le Portugal, la Roumanie, le Suriname et l'Uruguay, ont été fournies par des spécialistes du siège.

Annexe 9. La méthode d'autoévaluation de l'OIT pour les institutions de dialogue social (MA-IDS): vue d'ensemble

La MA-IDS est un outil mis à la disposition des États Membres de l'OIT qui souhaitent renforcer l'influence et l'impact de leurs institutions nationales de dialogue social dans le cadre de l'élaboration des politiques sociales, économiques et du travail. L'objectif ultime de la MA-IDS est de promouvoir une action publique socialement plus juste et économiquement plus durable en améliorant la légitimité des intrants, des processus et des extrants du dialogue social.

La MA-IDS contient une introduction expliquant le contexte, la justification et le cadre conceptuel de

la méthode, ainsi qu'une autoévaluation complète en six étapes qui guide l'institution de dialogue social dans l'identification des moyens d'améliorer son efficacité et son inclusivité. Sur la base des forces et faiblesses identifiées de l'institution, un plan d'action est ensuite établi et validé pour améliorer ses caractéristiques et son fonctionnement.

Depuis 2021, la MA-IDS est utilisée, avec le soutien de l'OIT, dans plusieurs de ses États Membres. L'outil est souple et peut être adapté aux besoins d'institutions dont la composition, la taille, les ressources et le mandat diffèrent¹.

¹ Pour plus d'informations et de ressources, voir OIT, [Méthode d'autoévaluation pour les institutions de dialogue social \(MA-IDS\)](#), 2021.

Faire avancer la justice sociale, promouvoir le travail décent

L'Organisation internationale du Travail est l'institution des Nations Unies spécialisée dans les questions liées au monde du travail. Elle rassemble gouvernements, employeurs et travailleurs autour d'une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, en soutenant la création d'emplois, les droits au travail, la protection sociale et le dialogue social.

Cette deuxième édition du *Rapport sur le dialogue social* de l'OIT met l'accent sur le dialogue social au plus haut niveau en sa qualité d'outil essentiel pour faire progresser le travail décent, œuvrer à une répartition équitable des revenus du travail, relever les défis des transitions numérique et écologique, et établir un nouveau contrat social pour la paix et la prospérité.

Le dialogue social au plus haut niveau implique des processus réunissant des représentants des gouvernements, des organisations d'employeurs, des associations professionnelles et des organisations de travailleurs (les partenaires sociaux) aux niveaux national et sectoriel. Ces processus ont pour objectif de faciliter les négociations, les consultations et les échanges d'informations sur les questions relatives au travail et à la politique économique et sociale. Le dialogue social au plus haut niveau comprend des processus bipartites – auxquels seuls les partenaires sociaux participent, notamment pour conclure des conventions collectives (et tripartites) auxquels prennent part également des représentants des gouvernements.

Grâce à la présentation de bonnes pratiques et autres exemples nationaux venus du monde entier, ce rapport illustre de quelle manière le dialogue social au plus haut niveau peut servir de catalyseur puissant pour prendre en compte la complexité des situations abordées, identifier des solutions équilibrées et durables, lutter contre l'injustice économique et sociale ainsi que promouvoir la démocratie dans le monde du travail – et dans la société en général.

ilo.org

Organisation internationale du Travail
Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Suisse