



Bureau
international
du Travail
Genève

Dialogue social :

**tous
partenaires
pour le
travail
décent**

**Secteur
du dialogue
social**

Qu'est-ce que le dialogue social?

Pour le Bureau international du Travail, le dialogue social inclut tous les types de négociation, de consultation ou simplement d'échanges d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur les questions présentant pour eux un intérêt commun en matière de politique économique et sociale.

Ainsi, le dialogue social est l'outil le plus adapté pour promouvoir de meilleures conditions de vie et de travail ainsi qu'une plus grande justice sociale.



C'est un instrument grâce auquel on peut obtenir une meilleure gouvernance dans de nombreux domaines. Sa pertinence est liée à tout effort visant à rendre les entreprises ou les secteurs plus productifs et efficaces, et l'économie plus performante et plus juste. Il contribue ainsi à établir une société plus stable et équitable. Il est donc plus particulièrement justifié dans un processus de mondialisation.

Quelles sont les conditions nécessaires au dialogue social?

Une volonté politique affirmée de toutes les parties d'engager le dialogue social.

Des organisations de travailleurs et d'employeurs fortes et indépendantes, dotées des capacités techniques appropriées et bénéficiant d'un accès à l'information leur permettant de participer au dialogue social.

Le respect des droits fondamentaux que sont la liberté syndicale et la négociation collective (tels qu'énoncés dans les conventions no 87 et no 98 de l'OIT).

Un soutien institutionnel approprié.

Une reconnaissance réciproque et un respect mutuel entre chaque représentant des partenaires sociaux.

Quelles sont les différentes formes du dialogue social ?

Les institutions du dialogue social sont souvent définies par leur composition. Elles peuvent être bipartites ou tripartites. Les intervenants tripartites sont les représentants des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Le dialogue social peut revêtir divers aspects. Il peut constituer un processus tripartite – le gouvernement prenant, dans ce cas, officiellement part au dialogue. Il peut également consister en relations bipartites entre employeurs et représentants des salariés, ou encore entre syndicats et organisations d'employeurs, avec une implication directe ou indirecte du gouvernement. Cette concertation peut être informelle ou institutionnalisée, ou encore conjuguer ces deux formes. Elle peut intervenir au niveau national, régional ou local. Elle peut également être intersectorielle, sectorielle ou se situer au niveau de l'entreprise.



Les activités les plus courantes du dialogue social:



Le dialogue social diffère-t-il d'un pays à l'autre?

Le dialogue social, dont les racines sont essentiellement la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, doit tenir compte du contexte culturel, historique, économique et politique de chaque pays. Il n'existe pas de modèle « tout fait » de dialogue social pouvant être immédiatement transposé d'un pays à l'autre. Le dialogue social diffère nettement selon les pays, bien que les principes fondamentaux de la liberté syndicale et du droit de négociation collective demeurent bien sûr les mêmes. Il est essentiel d'adapter le dialogue social à la situation nationale pour faire en sorte que les partenaires locaux soient réellement intégrés au processus. Dans le monde entier, les arrangements institutionnels, les cadres juridiques, les traditions et pratiques du dialogue social sont très divers.

Le partage de l'information

C'est l'un des éléments les plus fondamentaux et indispensables pour un dialogue social effectif. En soi, il n'implique pas de débattre véritablement des questions ou d'engager une action, mais il forme néanmoins une partie essentielle du processus permettant d'établir le dialogue et de prendre des décisions.

La consultation

Les parties engagent un échange de vues qui peut déboucher sur un dialogue plus approfondi. Certains organes bipartites ou tripartites ont un rôle consultatif, tandis que d'autres sont plutôt des instances d'information.

La négociation

La négociation collective est une des formes de dialogue social parmi les plus répandues. Les parties, de manière bipartite ou tripartite, peuvent engager des négociations au niveau des entreprises ou aux niveaux sectoriel, décentralisé, national, régional voire multinational, en vue de conclure des accords ou des conventions collectives.





Quel est le rôle de l'OIT dans le dialogue social et le tripartisme ?

La Déclaration de Philadelphie résume ainsi l'attachement de l'OIT au concept de participation : « La lutte contre le besoin doit être menée avec une inlassable énergie au sein de chaque nation et par un effort international continu et concerté dans lequel les représentants des travailleurs et des employeurs, coopérant sur un pied d'égalité avec ceux des gouvernements, participent à de libres discussions et à des décisions de caractère démocratique en vue de promouvoir le bien commun ».

Plusieurs normes internationales du travail (conventions no 135, no 144, no 151 et no 154) et résolutions de la Conférence internationale du Travail mentionnent le tripartisme et la participation à propos des activités menées par l'OIT dans le cadre de la coopération technique.

Ces instruments ne se limitent pas à prescrire le tripartisme dans les programmes et les projets de coopération technique en tant qu'objectif à part entière, mais ils le préconisent aussi comme instrument de gestion. Ils prévoient également la participation des populations intéressées à l'élaboration et à l'exécution des mesures de progrès social.

Le dialogue social fait partie intégrante de l'Agenda du travail décent. Il est également un moyen d'en réaliser les objectifs. La Résolution concernant le tripartisme et le dialogue social, adoptée à la Conférence internationale du Travail à sa session de 2002, a renforcé cette idée en reconnaissant le rôle essentiel que joue le dialogue social pour la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, la réalisation des objectifs en matière d'emploi et l'amélioration de la protection sociale.



Quel est le rôle des partenaires sociaux dans le renforcement du dialogue social?



Les travailleurs

Les travailleurs et leurs organisations jouent un rôle primordial en matière de dialogue social. Avec les employeurs et les gouvernements, les travailleurs traduisent dans les faits les principes constitutionnels de l'OIT que sont le tripartisme et le dialogue social. Or, pour les mettre en œuvre, un certain nombre de conditions fondamentales doivent exister, à savoir la liberté syndicale et le droit de négociation collective. Le dialogue social est un élément précieux, destiné à protéger et à promouvoir les intérêts des travailleurs en introduisant les principes de démocratie et de dignité humaine sur le lieu de travail. Il constitue par ailleurs un instrument qui a fait ses preuves dans la gestion des changements sociaux et économiques et qui préserve tout à la fois le consensus et la stabilité au sein de la société. Le dialogue social et la négociation collective permettent aux travailleurs et à

leurs organisations d'améliorer les conditions de travail et les salaires. Dans bien des cas, la portée de la négociation collective a été étendue aux questions de protection des travailleurs telles que la sécurité et la santé sur le lieu de travail, les systèmes de sécurité sociale, l'éducation et la formation des travailleurs, ainsi que la participation des travailleurs à la gestion des entreprises.

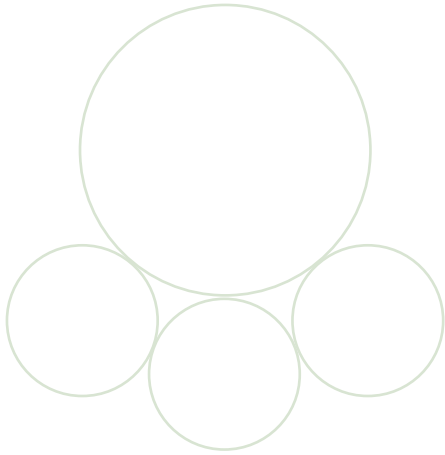
Qu'elles agissent au plan local, décentralisé, national, régional ou international, les organisations syndicales sont des intermédiaires privilégiés, permettant aux travailleurs de participer au dialogue social.

De ce fait, ces organisations sont considérées comme des instruments indispensables pour améliorer la qualité de vie des travailleurs et promouvoir le développement équitable et durable de la société dans son ensemble.

Les employeurs

Les organisations d'employeurs contribuent activement à aider les pays à mettre en place les conditions nécessaires pour atteindre leurs objectifs en matière d'emploi et de niveau de vie, dans la mesure où elles traduisent les besoins des entreprises mieux que toute autre institution ou que tout membre qui leur est affilié. Elles contribuent à renforcer les bons résultats obtenus par les entreprises en





influençant le milieu dans lequel elles exercent leurs activités et en leur fournissant des services permettant d'accroître leur rendement. Elles améliorent également l'efficacité opérationnelle des entreprises en leur fournissant des informations, des conseils et des outils de formation. En tant que partenaires formels dans le tripartisme et le dialogue social, les organisations d'employeurs jouent un rôle fondamental dans le renforcement des relations professionnelles et une meilleure compréhension entre employeurs et travailleurs, qui constituent une des bases de l'Agenda du travail décent.

Les gouvernements

L'administration du travail a deux grands rôles à jouer dans le dialogue social, qu'il soit bipartite ou tripartite :

Un rôle promotionnel

Selon les normes internationales du travail, les administrations du travail ont la responsabilité de promouvoir la consultation avec les partenaires sociaux et de prendre toute mesure appropriée afin que consultations et négociations se déroulent en bonne et due forme.

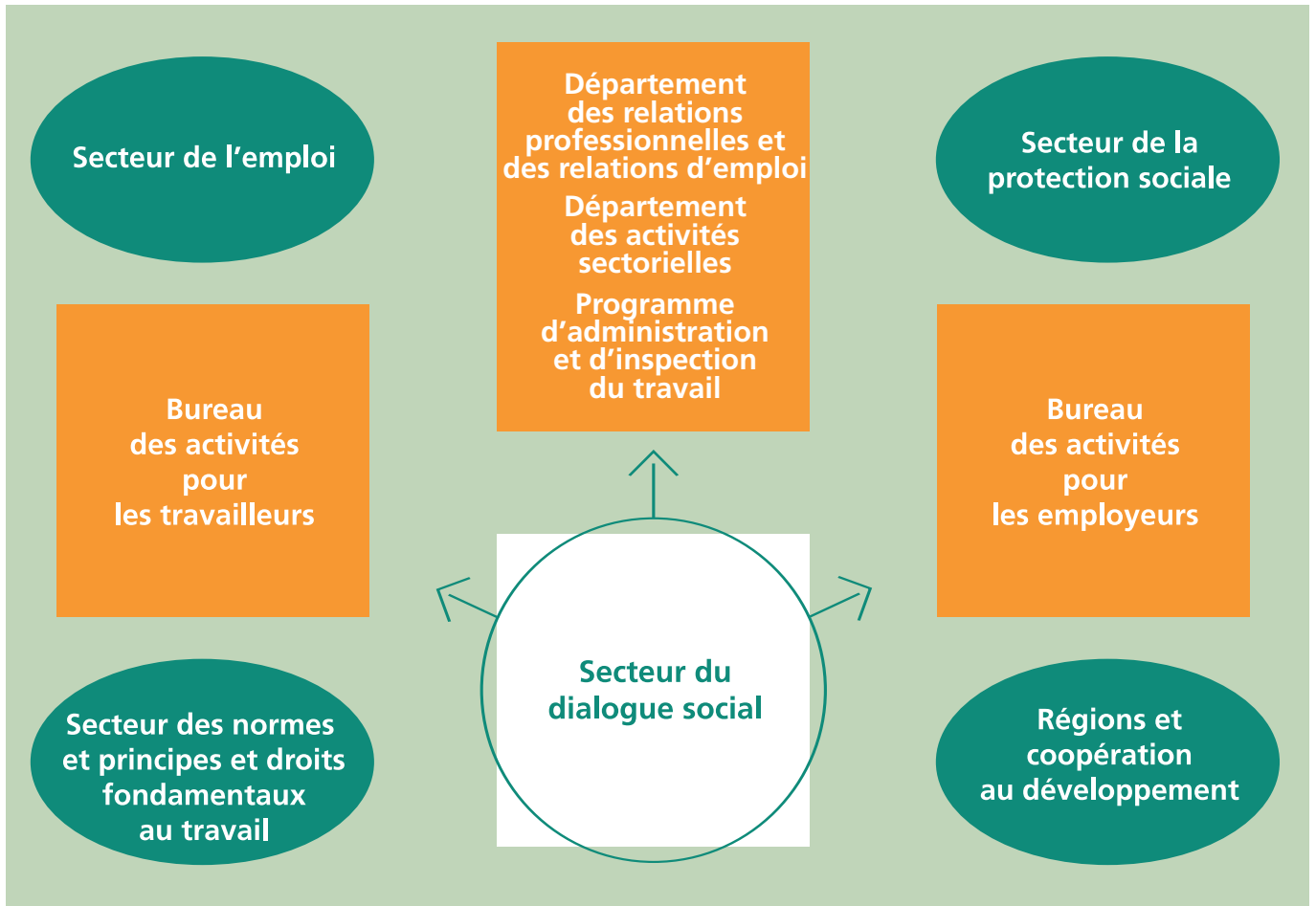
Un rôle actif

L'administration du travail fournit des instruments permettant d'encourager le dialogue entre partenaires sociaux. Elle joue aussi d'autres rôles, y compris celui d'être le premier employeur du secteur public. L'administration



du travail peut également prendre part au dialogue en tant que partenaire à part entière, afin d'encourager les échanges, de pousser plus loin les discussions et même parfois de trouver un soutien pour ses propres politiques de mise en œuvre. Le dialogue social inclut toutes sortes de domaines ayant trait aux activités d'une administration du travail au niveau national, parmi lesquels : obtenir la paix sociale et la considérer comme une condition d'accélération de la productivité dans le monde du travail ainsi qu'un facteur de développement économique et social. Dans le domaine de la négociation au niveau national, les administrations du travail devraient plus particulièrement s'attacher à créer des organismes de consultation rattachés aux structures ministérielles et à établir des secrétariats permanents afin d'assurer la pérennité et l'efficacité de leurs services.

**Qui s'occupe
du dialogue social
au BIT?**



Comment le BIT encourage-t-il ses mandants à renforcer le dialogue social?

En s'occupant d'un large éventail de problèmes relatifs au travail et en étant présent dans les discussions les plus pertinentes portant sur les préoccupations des travailleurs et des employeurs.

L'importance du dialogue social est de plus en plus reconnue à une époque où la communauté internationale cherche des solutions appropriées aux problèmes et opportunités créés par la mondialisation. L'expérience et la compétence établie du BIT dans le domaine du tripartisme et du dialogue social font que l'Organisation internationale du Travail est la seule et la mieux placée pour jouer un rôle de premier plan dans la promotion du dialogue, des partenariats et de l'approche participative dans le cadre des processus d'élaboration des politiques.



Elle aide ses mandants en :

- promouvant les normes internationales concernant le dialogue social ;
- promouvant l'égalité de genre dans chacun de ses programmes et chacune de ses activités ;
- élaborant des indicateurs de dialogue social qui font eux-mêmes partie des indicateurs du travail décent ;
- contribuant à moderniser les législations nationales du travail et en renforçant les administrations du travail ;
- organisant des réunions bipartites et tripartites dans de nombreux domaines techniques et sectoriels.

Le Secteur du dialogue social «Renforcer le tripartisme et le dialogue social...»



1.

Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP)

Ce Bureau a pour mandat d'entretenir des liens étroits avec les organisations d'employeurs des Etats membres de l'OIT et de leur prêter assistance dans le cadre de leurs relations avec l'Organisation. Sa tâche est aussi de rendre constamment attentif le BIT aux points de vue, préoccupations et priorités de ces organisations d'employeurs. Il promeut également parmi ces organisations les activités de coopération internationale et est en charge d'un programme de coopération technique mondial, dont le but est de renforcer la représentativité des organisations d'employeurs indépendantes offrant leurs services afin de développer la compétitivité dans le monde des affaires.

2.

Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV)

Le mandat du Bureau des activités pour les travailleurs est: de renforcer les syndicats représentatifs, indépendants et démocratiques dans tous les pays, afin qu'ils puissent défendre au mieux les droits et les intérêts des travailleurs; d'offrir à leurs membres des services efficaces aux niveaux national et international; et de promouvoir la ratification et l'application des conventions de l'OIT.

3.

Département des relations professionnelles et des relations d'emploi (DIALOGUE)

Ce département a pour but de promouvoir les avantages du dialogue social pour résoudre des problèmes économiques et sociaux. Il le fait en renforçant les institutions chargées du dialogue social et en appuyant l'action des partenaires sociaux dans la construction du dialogue social. A cette fin, il conseille les mandants sur des techniques de négociation, de médiation et de dialogue et offre des outils d'aide. Le département aide aussi les mandants de l'OIT à réviser leur législation sociale dans le respect des normes internationales du travail.



4.

Programme d'administration et d'inspection du travail (LAB/ADMIN)

Le Programme LAB/ADMIN vise à appuyer les mandats de l'OIT pour la promotion du travail décent par le renforcement de l'administration du travail, y compris l'inspection du travail, le rendant ainsi plus efficace. Ceci a été reconnu par le Traité de Versailles de 1919 - quand il s'était agi de jeter les principes généraux fondateurs de l'OIT - et a été récemment rappelé dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation juste adoptée en juin 2008. L'assistance de LAB/ADMIN aux mandats porte, entre autres, sur l'appui à la mise en œuvre des normes internationales du travail, notamment les conventions nos 81, 129, 144 et 150, l'évaluation des systèmes d'administration et d'inspection du travail, la création des réseaux d'expertise et de coopération, le développement de plans d'action de renforcement des capacités des administrateurs et des inspecteurs du travail.

5.

Département des activités sectorielles (SECTOR)

L'approche sectorielle de l'OIT est la plate-forme pour aborder tous les aspects du travail dans divers secteurs de l'activité économique. Elle fournit une meilleure visibilité dans le monde du travail, en rassemblant les mandats de l'OIT au niveau international, national et régional. SECTOR est chargé de la dimension sectorielle des activités et de l'action de l'OIT : élaboration et développement d'analyses sectorielles ainsi que promotion du dialogue social. Celui-ci est renforcé par différents moyens tels que études sectorielles, réunions, activités au niveau national, programmes d'action et activités normatives ainsi que d'un certain nombre d'activités intersectorielles.

6.

Programme Better Work (BETTER WORK)

« Better Work » est un partenariat unique entre l'Organisation internationale du Travail (OIT) et la Société financière internationale (International Finance Corporation ou IFC). Better Work associe la spécialisation de l'OIT en matière des normes du travail et celle de la IFC dans le développement du secteur privé. Better Work rassemble les entreprises locales, les donneurs d'ordre, les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs pour améliorer les normes du travail et la compétitivité dans les chaînes mondiales de production.

**Où puis-je trouver
des informations
sur le dialogue social
au BIT?**

Secteur du dialogue social
Bureau international du Travail
4, Route des Morillons
CH - 1211 Genève 22
Tél: +41 22 799 63 20
Courriel: eddialogue@ilo.org
Site Internet: www.ilo.org

**Bureau des activités
pour les employeurs**
Tél: +41 22 799 77 48
Courriel: actemp@ilo.org

**Bureau des activités
pour les travailleurs**
Tél: +41 22 799 70 21
Courriel: actrav@ilo.org

**Département des relations
professionnelles et
des relations d'emploi**
Tél: +41 22 799 87 60
Courriel: dialogue@ilo.org

**Programme d'administration
et d'inspection du travail**
Tél: +41 22 799 76 86
Courriel: dialogue@ilo.org

**Service des activités
Sectorielles**
Tél: +41 22 799 75 01
Courriel: sector@ilo.org

Programme Better Work
Tél: +41 22 799 74 77
Courriel: betterwork@ilo.org

