



Organisation
internationale
du Travail

LE DIALOGUE SOCIAL TRIPARTITE AU NIVEAU NATIONAL

Guide de l'OIT pour une meilleure gouvernance



LE DIALOGUE SOCIAL TRIPARTITE AU NIVEAU NATIONAL

Guide de l'OIT pour une meilleure gouvernance

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Le dialogue social tripartite au niveau national: Guide de l'OIT pour une meilleure gouvernance / Bureau international du Travail, Unité du dialogue social et du tripartisme, Département de la gouvernance et du tripartisme. - Genève: BIT, 2013

ISBN: 978-92-2-227996-8 (Print)
978-92-2-227997-5 (Web PDF)
978-92-2-227998-2 (CD-ROM)

International Labour Office; Governance and Tripartism Dept

social dialogue / tripartism / governance

13.06.1

Egalement disponible en anglais: *"National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance"*, ISBN: 978-92-2-127996-9 (Print), 978-92-2-127997-6 (Web PDF), 978-92-2-127998-3 (CD-ROM), Genève, 2013; en espagnol: *"El diálogo social tripartito de nivel nacional: Guía para una mejor gobernanza"*, ISBN: 978-92-2-327996-7 (Print), 978-92-2-327997-4 (Web PDF), 978-92-2-327998-1 (CD-ROM), Genève, 2013; en russe: *"Национальный трехсторонний социальный диалог : Руководство МОТ по эффективному управлению"*, ISBN: 978-92-2-427996-6 (Print), 978-92-2-427997-3 (Web PDF), 978-92-2-427998-0 (CD-ROM), Genève, 2013; en portugais: ISBN: 978-92-2-827996-2 (Print), 978-92-2-827997-9 (web PDF), 978-92-2-827998-6 (CD-ROM), Genève, 2013; et en arabe: ISBN: 978-92-2-627996-4 (Print), 978-92-2-627997-1 (Web PDF), 978-92-2-627998-8 (CD-ROM), Genève, 2013.

Données de catalogage du BIT

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

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

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

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Table des matières

Abréviations	x
Avant-propos	xii
Introduction	1
Objectifs du guide et public visé	3
A. Objectif de ce guide	4
B. À qui ce guide est-il destiné?	5
C. Comment ce guide peut-il être utilisé?	7

PARTIE I

SECTION I Définitions 11

A. Dialogue social	12
B. Tripartisme	13
C. Autres significations de “tripartisme” ?	15
D. Tripartisme “plus”	15
E. Bipartisme et négociation collective	17
F. Cas particulier: Le secteur public – le gouvernement en tant qu’employeur	19

SECTION II

Mandat et résultats possibles du dialogue social tripartite au niveau national 23

- A. Introduction. 24
- B. Échange d'informations. 26
- C. Consultations. 26
- D. Négociations pouvant conduire à des accords 30
 - 1. Comment les décisions sont-elles prises? 34
 - 2. Mise en œuvre et suivi des accords 37
 - 3. Accepter le désaccord. 39

SECTION III

Conditions préalables à la réussite du dialogue social tripartite au niveau national . . 43

- A. Fondements démocratiques et liberté syndicale. 44
- B. Des partenaires sociaux forts, indépendants, et représentatifs. 47
- C. Volonté et détermination politique à s'engager dans le dialogue social 49
- D. Appui institutionnel adéquat 52

SECTION IV

Bénéfices du dialogue social tripartite au niveau national 57

- A. Démocratie, travail décent et développement national . . 59
- B. Légitimité et appropriation des politiques publiques . . . 62
- C. Qualité de formulation et de mise en œuvre des politiques publiques 62
- D. Prévention des conflits et paix sociale 63
- E. Bénéfices particuliers pour les travailleurs et les employeurs 65

SECTION V

Éventuelles objections au dialogue social tripartite au niveau national. 71

- A. Perte de la liberté d'action 72
- B. Dilution du rôle du parlement 73
- C. Tensions internes au sein du gouvernement 74
- D. Charge de travail supplémentaire et lenteur du processus . 75
- E. Baisse de la représentativité des organisations de travailleurs et d'employeurs. 76

SECTION VI

Sujets du dialogue social tripartite et planification des travaux 79

- A. Sujets de dialogue social tripartite au niveau national . . 83
 - 1. Possibles sujets de discussion tripartite 83
 - 2. Questions de nature régionale ou sectorielle 88
- B. Fixation de l'ordre du jour 89
- C. Cycle du dialogue social 91

SECTION VII

Participants au dialogue social tripartite au niveau national. 95

- A. Le gouvernement 96
 - 1. Principales responsabilités 96
 - 2. Quel ministère doit représenter le gouvernement? 98
- B. Partenaires sociaux: les organisations de travailleurs et d'employeurs 103
 - 1. Critères de représentativité 103
 - 2. Légitimité et "pied d'égalité". 106
- C. Autres experts 108
- D. Qui doit représenter les organisations? 109

E. Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes.	110
F. Annexe: Les organisations de travailleurs et d'employeurs	112
1. Structures des organisations de travailleurs.	112
2. Structures des organisations d'employeurs	115

SECTION VIII

Cadre juridique et institutionnel du dialogue social tripartite au niveau national 119

A. Instruments de financement des institutions tripartites	120
1. Constitutions et législations nationales	120
2. Réglementation gouvernementale.	121
3. Accord entre les parties.	121
B. Missions et mandat des institutions tripartites	123
1. Compétences de base	123
2. Organisme aux compétences générales ou institution spécialisée?	124
C. Relation avec le gouvernement	134
D. Composantes de la structure	135
1. Groupes.	136
2. Président.	138
3. Bureau exécutif	140
4. Assemblée générale ou instance plénière	140
5. Chambres ou commissions spécialisées	141
6. Secrétariat.	142
E. Fréquence des réunions	143
F. Financement du tripartisme	144
G. Taille de l'institution.	145
H. Communication et confidentialité.	146
1. Communication	146
2. Confidentialité	147

SECTION IX

Normes internationales du travail et dialogue social 151

- A. Promotion des consultations tripartites par les principaux instruments de l'OIT 152
- B. La convention (n° 144) sur les consultations tripartites (normes internationales du travail), 1976 . . . 156
 - 1. Introduction à la convention (n° 144) de l'OIT 156
 - 2. Comment la consultation tripartite se déroule-t-elle? 158
 - 3. Quelles sont les procédures consultatives nécessaires? 158

SECTION X

Quelle assistance peut apporter le Bureau international du Travail? 163

- A. OIT, tripartisme et dialogue social 164
- B. Assistance technique, renforcement des capacités et activités de formation 165
- C. Assistance technique relative à la convention (n° 144) 169

ANNEXE

Le dialogue social tripartite au niveau régional 177

- A. Niveau sous-national (provincial, fédéral et local) 178
 - 1. Pologne 178
 - 2. Pérou 179
 - 3. Inde 182
- B. Niveau international 184
 - 1. Union européenne 184
 - 2. Amérique latine et Caraïbes 187
 - 3. Afrique 188
 - 4. Autres régions: le tripartisme, tendance émergente 190

PARTIE II

SECTION I

Le rôle du dialogue social en temps de crise économique. 195

1. Instruments de l'OIT. 196
2. Leçons tirées des expériences passées 197
3. Options politiques 199

SECTION II

Dialogue social et transition politique. 203

1. Définir la “transition” 204
2. Construction du tripartisme en Europe centrale et orientale . . 204
3. Amérique latine: Le rôle historique du dialogue social et des partenaires sociaux dans la transition vers la démocratie 205
4. Afrique 207
5. États arabes. 208

SECTION III

Dialogue social et politiques de l'emploi. . . 209

SECTION IV

Dialogue social et salaires 217

1. Détermination tripartite du salaire minimum 219
2. Directives tripartites et recommandations sur les salaires . . 222

SECTION V

Dialogue social et sécurité sociale 225

1. Instruments de l'OIT. 226
2. La gouvernance tripartite de la sécurité sociale 228
3. Dialogue social et réformes de la sécurité sociale 230

SECTION VI

Dialogue social et économie informelle 233

SECTION VII

Dialogue social et égalité entre hommes
et femmes 239

1. Participation des femmes dans les structures de l'OIT 242
2. La marche à suivre 244

SECTION VIII

Dialogue social et droits fondamentaux
au travail 245

SECTION IX

Dialogue social et transition vers
une économie verte 253

SECTION X

Dialogue social et droit du travail 259

ANNEXES

ANNEXE I

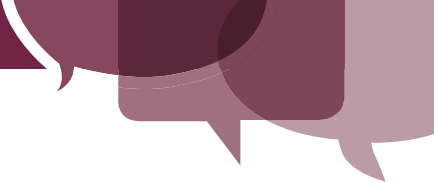
Création d'une institution tripartite:
Proposition d'instrument fondateur 273

ANNEXE II

Convention (n° 144) sur les
consultations tripartites relatives aux
normes internationales du travail, 1976 . . . 279

Abréviations

ACTRAV	Bureau des activités pour les travailleurs du BIT
ACT/EMP	Bureau des activités pour les employeurs du BIT
AICESIS	Association internationale des Conseils économiques et sociaux et Institutions similaires
ASEAN	Association des nations de l'Asie du Sud-Est
BIT	Bureau international du travail
CEACR	Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations
CDAA	Communauté de développement de l'Afrique australe
CEDEAO	Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CEI	Communauté des États indépendants
CEMAC	Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale
CES	Conseil économique et social
CESE	Comité économique et social européen
CESAO	Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale
CIT	Conférence internationale du Travail
CPE	Comité permanent de l'emploi (UE)
CSI	Confédération syndicale internationale
DSTN	Dialogue social tripartite au niveau national
ECOSOC	Conseil économique et social des Nations Unies
FMI	Fonds monétaire international
FPRW	Principes et droits fondamentaux au travail
FSI	Fédération syndicale internationale



IPEC	Programme international pour l'abolition du travail des enfants
LGBT	Lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels
MERCOSUR	Marché commun du Sud
MENA	Moyen-Orient et Afrique du Nord
NIT	Normes internationales du Travail
OE	Organisations des employeurs
OIE	Organisation internationale des employeurs
OIT	Organisation internationale du Travail
OMD	Objectif du Millénaire pour le Développement
PAN	Plan d'action national
PECO	Pays d'Europe centrale et orientale
PNE	Politique nationale de l'emploi
PME	Pacte mondial pour l'emploi
PME	Petites et moyennes entreprises
PPTD	Programme par pays de promotion du travail décent
UE	Union européenne
UEMOA	Union économique et monétaire ouest africaine

Avant-propos

Le dialogue social et la coopération tripartite entre les autorités publiques et les partenaires sociaux attirent de plus en plus l'attention des États membres de l'OIT, mais aussi celle des spécialistes des relations professionnelles et des experts en économie politique. Dans un contexte de crise économique et de l'emploi persistante, et d'accélération du changement et des réformes, ceux-ci sont perçus comme des outils de bonne gouvernance du marché du travail et comme des instruments efficaces pour encourager la sortie de la crise et l'adaptation au changement.

Au cours des dernières années, une demande croissante d'appui technique a été formulée par les mandants de l'OIT dans le domaine de l'établissement ou du renforcement des mécanismes de dialogue social tripartite. Dans le cadre du *Programme et budget pour l'exercice biennal 2012-13* de l'OIT, un nombre significatif de pays ont reconnu l'importance prioritaire du "renforcement du tripartisme et du dialogue social" et se sont tournés vers le BIT pour des conseils et une assistance dans ce domaine. Ce guide fait partie des efforts du BIT pour répondre à cette demande des États membres et ainsi, renforcer les institutions et les mécanismes de dialogue social, conformément aux normes internationales du travail et aux bonnes pratiques comparatives.

En fonction des traditions de chaque pays, le dialogue social tripartite au niveau national a lieu sous différentes formes, comme celles des conseils économiques et sociaux, des conseils consultatifs du travail ou d'autres institutions similaires destinées à renforcer la coopération au niveau politique. Toutefois, malgré leur nombre croissant, la visibilité des institutions de dialogue social reste faible, et la plupart d'entre elles ne jouent qu'un rôle marginal dans l'élaboration des politiques. Leurs mandats et leurs compétences sont souvent mal définis et les ressources destinées à leur fonctionnement sont insuffisantes. Ce guide vise à fournir des orientations aux mandants qui souhaitent établir ou renforcer un mécanisme de dialogue social tripartite au niveau national.

Ce guide est une publication du Département de la Gouvernance et du Tripartisme (GOVERNANCE). Il est le résultat d'un travail d'équipe entrepris au sein du BIT.



Nous souhaitons remercier Stirling Smith, rédacteur d'un premier projet pour ce guide. Nos remerciements vont également à Youcef Ghellab et Valérie Van Goethem, qui ont coordonné le projet, avec l'assistance de Nancy Varela, Sarah Doyle et Paul Middelkoop.

De nombreux collègues de l'OIT ont contribué aux différentes étapes du développement de ce guide, apportant des observations et conseils éclairés, en particulier nos collègues d'ACTRAV et d'ACT/EMP, et des autres départements suivants : Italo Cardona (EAT/BP-Lima); Adolfo Ciudad (EAT/BP-San José); Karen Curtis (NORMES); Minawa Ebisui (GOVERNANCE); Natan Elkin (NORMES); Kamran Fannizadeh (GOVERNANCE); Claire Harasty (EMPLOI); Susan Hayter (WORKQUALITY); Jane Hodges (WORKQUALITY); Jorge Illingworth (RO-Amérique latine et Caraïbes); Mélanie Jeanroy (GOVERNANCE); Limpho Mandoro (DWT/CO-Prétoria); Cristina Mihes (DWT/CO Budapest); Angelika Muller (GOVERNANCE); Konstantinos Papadakis (GOVERNANCE); Rainer Pritzer (DWT/CO Port-of-Spain); Alvaro Ramirez (DWT/CO San Jose); John Ritchotte (DWT/CO Bangkok); Jules Oni (DWT/CO Dakar); Simon Steyne (GOVERNANCE); Manuela Tomei (WORKQUALITY); et Humberto Villasmil (GOVERNANCE).

Nous sommes également reconnaissants aux membres du Conseil d'administration du BIT pour la contribution apportée, à savoir : M. Gilles de Robien (Président du Conseil d'administration du BIT); Mme Eulogia Familia (Groupe des travailleurs); Mme Loes van Embden Andres (Groupe des employeurs); et M. Hamadou Siddo (Groupe des gouvernements).

Nos remerciements vont aussi à Anne Sullivan, Yuka Okumura et Rita Natola (GOVERNANCE) ainsi qu'à Fabienne Stassen pour leur aide à la préparation de la publication de ce guide. De plus, nous souhaiterions remercier Christian Welz de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (EUROFOUND) pour la qualité des observations proposées à la lecture du projet.

Par ailleurs, le guide a également bénéficié de l'aide et des apports substantiels du Centre international de formation de l'OIT (CIF-OIT) de Turin, et en particulier de Bente Sorensen, Fernando Fonseca et Sylvain Baffi, qui ont contribué à l'examen du projet de guide, à l'organisation des ateliers de validation, ainsi qu'à la conception et à l'édition de la publication. La publication du guide a également bénéficié d'un soutien de DWT/CO Budapest.

Ce guide a été révisé et validé au cours de deux ateliers organisés au CIF-OIT de Turin. Le premier atelier a eu lieu en novembre 2010, et a permis l'examen d'une version provisoire du guide par Gagik Makaryan, représentant des employeurs d'Arménie; Tulsyraj Benydin, représentant syndical de Maurice; Valentin Mocanu, représentant du gouvernement de Roumanie. En décembre 2011, une seconde version du guide a été examinée par des délégations tripartites en provenance d'Albanie, de Bosnie-Herzégovine, de la République de Moldova, du Monténégro, de Serbie, de l'Ex-République yougoslave de Macédoine, et du Kosovo-MINUK, dans un atelier intitulé *Renforcement des institutions tripartites de dialogue social dans les Balkans occidentaux et en République de Moldova*.

La version finale de ce guide a été présentée en novembre et décembre 2013, à l'occasion de deux ateliers sur l'établissement et le renforcement des institutions tripartites, avec la participation de délégations tripartites des pays de la région de l'Afrique du Nord et Subsaharienne, et de l'Europe de l'Est et du Caucase/Asie centrale.

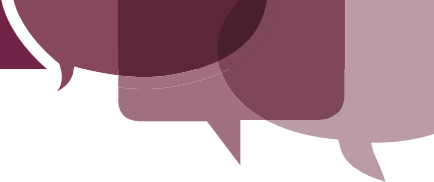
Moussa OUMAROU

Directeur

*Département de la Gouvernance et du Tripartisme
Bureau international du travail*

Genève

Septembre 2013



Introduction

L'Organisation internationale du Travail (OIT) est fondée sur le principe du tripartisme – c'est à dire du dialogue entre les gouvernements, et les organisations d'employeurs et de travailleurs – afin de formuler et de mettre en œuvre les normes internationales du travail. L'OIT encourage la coopération tripartite au niveau des pays pour concevoir et mettre en œuvre les politiques économiques, sociales et de l'emploi nationales. Plusieurs conventions et recommandations spécifiques de l'OIT visent à promouvoir la consultation tripartite; elles définissent notamment le cadre du dialogue social tripartite au niveau national.

Le dialogue social tripartite au niveau national réunit le gouvernement et les organisations de travailleurs et d'employeurs, afin de débattre des politiques publiques, des législations et des décisions qui concernent les partenaires sociaux. Les consultations tripartites peuvent garantir une meilleure coopération entre les partenaires tripartites et permettre de parvenir à un consensus sur les politiques nationales concernées. Le dialogue social est un instrument clé de la promotion et de la réalisation du travail décent, du développement inclusif et de la cohésion sociale. De plus, il favorise la bonne gouvernance.

Le dialogue social tripartite a un rôle important à jouer dans des domaines comme la gouvernance de la sécurité sociale, la promotion des normes internationales du travail, l'égalité entre les hommes et les femmes, les formes atypiques d'emploi, et la transition juste et durable vers des économies à faibles émissions de carbone. Au-delà de ces questions, les processus de dialogue social aident à garantir la douceur des transitions politiques et économiques et à atténuer les impacts des crises. Le rôle du dialogue social par rapport à ces questions sera abordé dans ce guide.

Le guide aidera le Bureau à répondre aux besoins exprimés par les mandants dans le cadre des conclusions formulées à l'occasion de la discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social, adoptées lors de la Conférence internationale du travail de juin 2013. Les mandants ont demandé au Bureau de promouvoir le dialogue social

et le rôle des partenaires sociaux dans la conception, la gouvernance et la mise en œuvre, au niveau national, des politiques économiques, d'emploi et de protection sociale.

De plus, les mandants ont demandé au Bureau de fournir davantage de conseils politiques fondés sur des faits, afin de permettre l'établissement d'institutions pour le dialogue social dans certains pays et d'améliorer leur efficacité dans d'autres. Ce guide sur le dialogue social tripartite au niveau national a été développé afin d'apporter une réponse à ces demandes, conformément à l'objectif stratégique que l'OIT s'est fixé en matière de dialogue social. Il s'agit, à l'échelle mondiale, d'un outil destiné à l'établissement et au renforcement des mécanismes et des institutions tripartites. Des institutions de dialogue social plus fortes permettront de renforcer la capacité des mandants tripartites, afin qu'ils puissent engager un dialogue et des négociations efficaces, à tous les niveaux du processus d'élaboration des politiques.



Objectifs du guide et public visé

L'OIT existe afin de servir ses mandants tripartites: les représentants des gouvernements, et des organisations d'employeurs et de travailleurs. Elle se consacre à la promotion de la justice sociale, des droits de l'homme et des droits fondamentaux au travail internationalement reconnus, afin de poursuivre sa mission initiale, selon laquelle la paix sociale est essentielle à la prospérité. Dans ses opérations au quotidien, l'OIT ne s'appuie pas uniquement sur le dialogue social tripartite. Son obligation de promouvoir le tripartisme et le dialogue social dans les États membres est mentionnée dans sa Constitution et dans la Déclaration concernant les buts et objectifs de l'OIT ("Déclaration de Philadelphie" adoptée par la CIT en 1944).

Les mandants ont sollicité l'appui de l'OIT pour établir un cadre au sein duquel les États membres peuvent promouvoir le dialogue social tripartite au niveau national. En pratique, la situation d'ensemble est contrastée. Dans certains pays, il n'existe aucun cadre pour le dialogue social tripartite national (DSTN). Pour d'autres, des structures et des procédures sont en place mais elles ont besoin d'être revues ou renforcées. Dans les deux cas, un cadre approprié au DSTN est nécessaire afin que les mandants puissent engager des consultations et des négociations sur des sujets économiques et sociaux. Comme ce guide l'explique amplement, les bénéfices du DSTN peuvent être significatifs, en particulier en ce qui concerne la démocratisation des processus de décision, la paix sociale et la stabilité, mais aussi la prévention des conflits.

A. Objectif de ce guide

Ce guide est une réponse aux sollicitations des mandants de l'OIT. Il vise à présenter différentes options possibles pour l'établissement d'un mécanisme de DSTN ou le renforcement d'un système existant. Cependant, ce guide n'est pas destiné à être un document normatif. Il s'appuie sur les dispositions des normes internationales du travail, ainsi que sur les leçons tirées et sur l'expérience acquise par l'OIT à travers les années dans les domaines de la promotion du dialogue social, du renforcement des capacités, et de l'apport de conseils politiques et de guidance pratique aux mandants tripartites dans toutes les régions.

Le dialogue social est une question urgente pour de nombreux pays. Chaque année, le Bureau international du travail reçoit de nombreuses sollicitations de la part des États membres, pour des conseils au sujet du renforcement des institutions et des mécanismes de dialogue social, dans le respect des normes internationales du travail et des bonnes pratiques internationales, afin de créer un cadre de référence effectif de DSTN.

Questions abordées dans ce guide

Ce guide vise à répondre aux questions fréquemment posées à l'OIT, parmi lesquelles:

1. Pourquoi des institutions de dialogue social tripartite sont-elles nécessaires au niveau national?
2. Quelles sont les conditions préalables à un véritable DSTN?
3. Lorsque ces institutions existent déjà, comment leurs opérations peuvent-elles être réglementées? Quels sont les avantages et les inconvénients des différentes options?
4. Quels sont les mandats possibles pour ces institutions?
5. Quelle est leur composition et leur taille idéale?
6. Doivent-elles être indépendantes du gouvernement ou faire partie de la structure gouvernementale? Comment peuvent-elles être financées?
7. Qui doit participer au dialogue social tripartite au niveau national?

- 
8. Quelles sont les questions qui peuvent être discutées au sein de ces institutions?
 9. Quel processus de décision pourrait être suivi?
 10. Ces institutions devraient-elles opérer dans la confidentialité ou publiquement?
 11. Comment leur travail pourrait-il être organisé et quels sont les appuis logistiques nécessaires?
 12. Quelles sont les normes de l'OIT existantes dans ce domaine et que stipulent-elles?
 13. Comment la capacité des institutions existantes peut-elle être renforcée?

B. À qui ce guide est-il destiné?

La consultation et la coopération entre les autorités publiques et les partenaires sociaux, quelles que soient leurs formes, sont jugées souhaitables, et même essentielles, par la plupart des États membres de l'OIT. Le dialogue social est de plus en plus perçu comme une alternative crédible et solide, par rapport à l'unilatéralisme et aux politiques du "laissez-faire".

Dans certains pays, la pratique de la consultation et de la coopération est implantée durablement; dans d'autres, elle est en train de se développer ou d'émerger. Ailleurs, le DSTN est menacé ou en situation de déclin.

Ce guide est conçu à la fois pour ceux qui n'ont pas encore été initiés au dialogue social, et pour ceux qui sont déjà impliqués dans des institutions nationales existantes ou dans d'autres mécanismes tripartites, qui souhaiteraient réexaminer leur fonctionnement et augmenter leur impact dans les processus d'élaboration des politiques.

Utilisateurs potentiels de ce guide

- ▶ Mandants tripartites: membres et personnel des organisations de travailleurs et d'employeurs, et personnel des autorités publiques (notamment, des ministères de l'Emploi et du Travail);
- ▶ Membres et personnes appartenant à des institutions tripartites existantes, et à d'autres institutions de dialogue social;
- ▶ Membres et personnel des institutions et des organisations impliquées dans la promotion du dialogue social (notamment les instituts universitaires, de recherche, et les organisations non gouvernementales);
- ▶ Parties intéressées dans les groupements économiques régionaux et sous-régionaux (par ex. la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), le MERCOSUR, la Communauté de développement de l'Afrique australe (CDAA);
- ▶ Membres de l'Association internationale des Conseils économiques et sociaux et Institutions similaires (AICESIS);
- ▶ Parlementaires, dirigeants locaux, société civile et autres parties prenantes dans la société (par ex. les banques de développement, les institutions financières internationales);
- ▶ Personnel de l'OIT.

L'objectif de ce guide concerne le **dialogue social tripartite au niveau national**. Il ne traite pas des domaines relatifs aux autres niveaux du dialogue social ou de la négociation collective, lesquels sont abordés dans d'autres guides, notamment dans l'ouvrage *“Comment promouvoir la négociation collective: Manuel à l'intention des praticiens”* (publication de l'OIT à venir).

Cependant, à la fin de la première partie de ce guide (voir annexe), la question du dialogue social tripartite au niveau *régional* est brièvement examinée en raison de ses liens avec les discussions qui ont lieu au niveau national, et parce que de nombreux gouvernements ont transféré les questions relatives à la situation socio-économique et aux relations de travail aux gouvernements régionaux et provinciaux.

C. Comment ce guide peut-il être utilisé?

Ce guide peut être utilisé au moment de l'établissement ou de la révision du cadre de référence du DSTN. La discussion peut-être initiée aussi bien par le gouvernement que par les partenaires sociaux. Le guide est conçu afin d'être lu dans sa globalité, ou bien de sélectionner les sujets nécessaires au renforcement des capacités. Il est divisé en deux parties, et structuré en chapitres qui peuvent être lus indépendamment.

La première partie concerne le processus et le cadre institutionnel du DSTN, tandis que la deuxième partie se concentre sur certaines questions thématiques majeures qui peuvent être discutées sur une base tripartite. L'objectif de la deuxième partie ne consiste pas en un examen approfondi de l'ensemble de ces questions, mais plutôt à fournir une vision d'ensemble des points essentiels de chaque sujet. Des encadrés proposent des exemples par pays, ainsi que des références et des liens vers des lectures complémentaires.

Comme dans tous les processus complexes, le dialogue social peut prendre différentes formes. Il n'existe pas d'approche applicable à toutes les structures, ni de processus pouvant facilement s'exporter d'un pays à l'autre. C'est pourquoi, le développement d'un cadre de référence pour le DSTN cohérent avec le contexte et les besoins au niveau national est fondamental afin de favoriser l'appropriation du processus au niveau local.

Ce guide vise à aider les mandants à développer leur propre voie pour la promotion d'un dialogue social tripartite efficace au niveau national.

PARTIE 1

Le dialogue social tripartite au niveau national: Processus et institutions

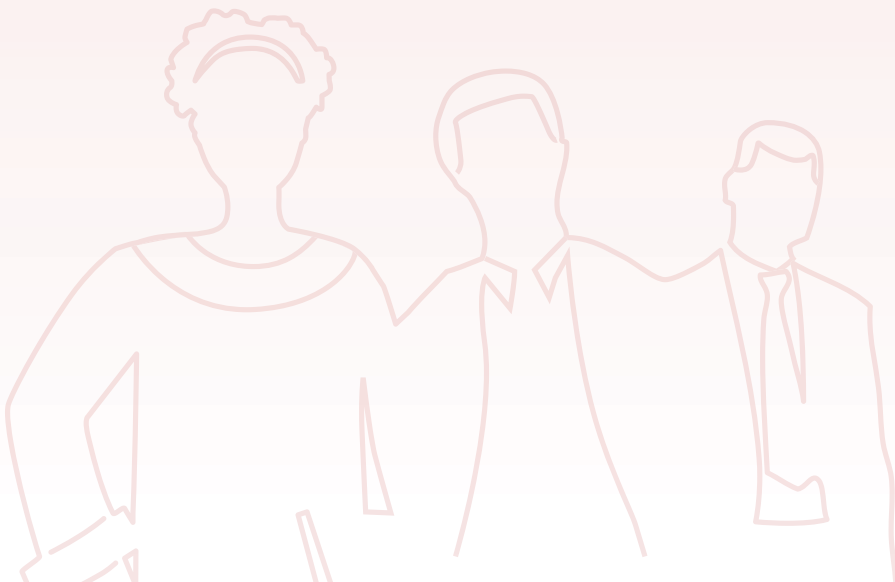
I.	Définitions	11
II.	Mandat et résultats du dialogue social tripartite au niveau national	23
III.	Conditions préalables à la réussite du dialogue social tripartite au niveau national	43
IV.	Bénéfices du dialogue social tripartite au niveau national ..	57
V.	Éventuelles objections au dialogue social tripartite national	71
VI.	Sujets du dialogue social tripartite et planification des travaux.....	79
VII.	Participants au dialogue social tripartite national	95
VIII.	Cadre juridique et institutionnel du dialogue social tripartite au niveau national	119
IX.	Normes internationales du travail et dialogue social ...	151
X.	Quelle assistance peut apporter le Bureau international du Travail?.....	163
	Annexe. Le dialogue social tripartite au niveau régional.....	177

SECTION I

Définitions

Cette section clarifie ce que l'on entend par dialogue social tripartite au niveau national (DSTN). Plusieurs définitions sont proposées et discutées.

A. Dialogue social	12
B. Tripartisme	13
C. Autres significations de « tripartisme »?	15
D. Tripartisme « plus »	15
E. Bipartisme et négociation collective	17
F. <i>Cas particulier</i> : Le secteur public – le gouvernement en tant qu'employeur	19



A. Dialogue social

Il n'existe pas de définition universellement acceptée du dialogue social. Le dialogue social peut avoir lieu à différents niveaux et sous différentes formes, en fonction des contextes nationaux.

Selon la définition opérationnelle assez large employée par l'OIT, qui vise à refléter la diversité des processus et des pratiques en vigueur à l'échelle mondiale, le dialogue social englobe *toutes formes de négociation, de consultation ou d'échange d'informations entre représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale.*

Le dialogue social est aussi bien un moyen de réaliser des objectifs sociaux et économiques, qu'un objectif en soi, dans la mesure où il permet aux personnes de faire entendre leurs voix et leurs intérêts dans la société et sur les lieux de travail. Il peut être bipartite, entre les travailleurs et les employeurs (les « partenaires sociaux » auxquels l'OIT fait référence) ou tripartite, en incluant le gouvernement.

Le dialogue social permet d'améliorer l'élaboration des mesures politiques, de contribuer à l'efficacité de leur mise en œuvre et de renforcer la qualité des résultats.

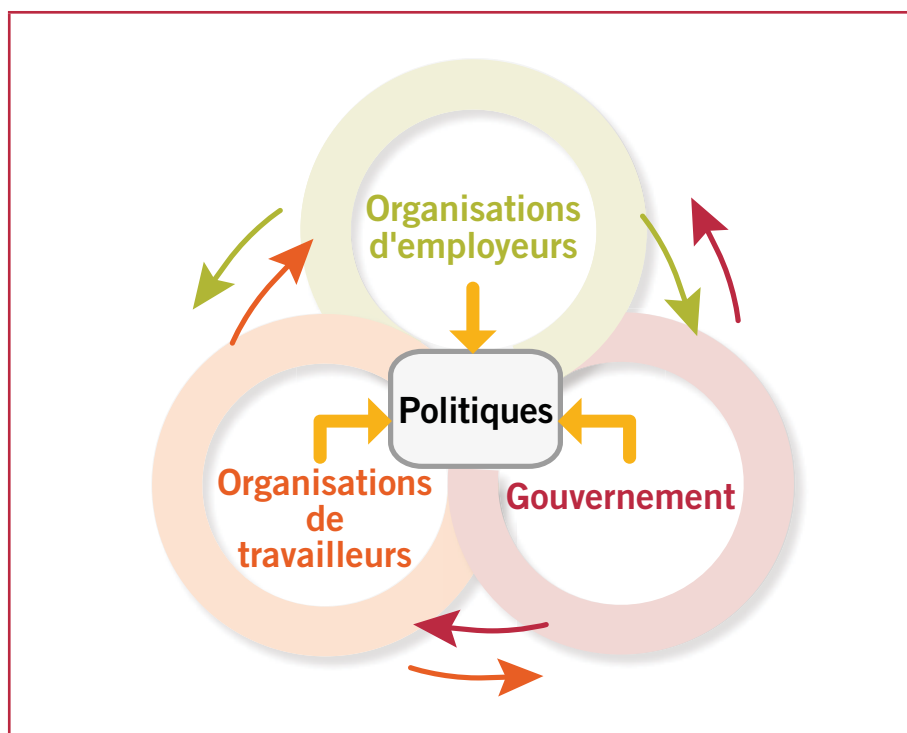
B. Tripartisme

Le tripartisme est l'une des principales formes de dialogue social. Il s'agit d'un principe fondateur et d'une valeur fondamentale de l'OIT, qui est au cœur même du travail de l'organisation.

Le tripartisme peut être défini comme « un dialogue permettant au gouvernement, aux employeurs et aux travailleurs (par le biais de leurs représentants) de s'exprimer sur un pied d'égalité et en toute indépendance en vue de rechercher des solutions à des problèmes d'intérêt commun. » (*Thesaurus du BIT*).

En d'autres mots, le tripartisme se réfère à l'implication des organisations d'employeurs et de travailleurs, aux côtés du gouvernement, sur une base égalitaire, dans les processus de décision.

Cela ne signifie pas que les organisations d'employeurs, de travailleurs et le gouvernement doivent systématiquement avoir un nombre égal de représentants, mais cela impose que les points de vue de chaque partie soient pris en considération de la même manière. De plus, cela ne signifie pas que les responsabilités des trois parties soient les mêmes. Chaque partie a un rôle et une fonction clairement définie à accomplir.



Tripartisme – Les trois clés de l'OIT



La création de l'OIT en 1919 a ouvert les portes à la collaboration tripartite entre les gouvernements, les travailleurs et les employeurs afin de faire progresser les normes et législation du travail à l'échelle mondiale. Les architectes ont alors commandé trois clés et un triple verrou pour l'entrée principale du nouveau siège de l'OIT à Genève. Les trois clés sont dès lors restées un symbole de l'organisation.

Source: OIT. 2003. « Le tripartisme au XXI^e siècle: construire sur des fondations solides ».



Singapour – Tripartisme: « Un atout compétitif majeur »

« Le tripartisme constitue un avantage compétitif majeur pour Singapour, il met en évidence sa compétitivité économique, sa gestion harmonieuse des relations de travail et l'ensemble des progrès accomplis par la nation. »

Source: Forum de Singapour sur le tripartisme: <http://www.tripartism.sg/>.



Les Philippines – Le tripartisme: « une politique d'État »

La section 275 du Code du travail des Philippines de 1974 (consolidée en 2011) indique:

1. « Le tripartisme dans les relations de travail est déclaré en tant que politique de l'État. Dans cet objectif, les travailleurs et les employeurs sont, dans la mesure du possible, représentés au sein des organismes de décision et d'élaboration des politiques du gouvernement.
2. Le ministère du Travail et de l'Emploi, ou ses représentants dûment autorisés peuvent, à certains intervalles, convoquer une conférence tripartite nationale, régionale ou professionnelle des représentants du gouvernement, des travailleurs et des employeurs, pour prendre en considération les principes des codes volontaires élaborés afin de promouvoir la paix sociale fondée sur la justice sociale ou d'ajuster les relations entre le mouvement des travailleurs et les priorités établies en termes de développement économique et social. (...). »

C. Autres significations de « tripartisme »?

Selon l'OIT, le *tripartisme* implique pleinement le gouvernement, en tant qu'un des trois partenaires présents dans les consultations ou les négociations. En ce sens, le tripartisme ne doit pas être confondu avec une autre forme de dialogue entre trois partenaires souvent désignée par le terme « dialogue civil ».

Le dialogue civil implique des représentants d'organisations de travailleurs et d'employeurs, ainsi que d'autres groupes de la société civile (indépendants du gouvernement). Ce type de dialogue existe dans de nombreux pays. C'est le cas en particulier du Comité économique et social européen (CESE), un organisme consultatif de l'Union européenne (UE). Le CESE est composé de trois groupes distincts, à savoir:

- ▶ Employeurs
- ▶ Travailleurs
- ▶ Activités diverses (par ex. *associations représentant la famille, les questions des femmes et de l'égalité entre hommes et femmes, les jeunes, les minorités et les groupes défavorisés, les personnes handicapées, les organisations d'agriculteurs, les petites entreprises, le secteur de l'artisanat, les organisations de consommateurs et les organisations environnementales*)

Dans ce guide, la notion de *tripartisme* n'est entendue qu'au titre de la définition de l'OIT.

D. Tripartisme « plus »

Comme cela a déjà été précisé, les trois principaux acteurs traditionnels du DSTN sont les partenaires sociaux et le gouvernement – le dialogue social puisant ses origines dans les questions relatives au « monde du travail ».

Toutefois, le terme *tripartisme 'plus'* gagne en popularité dans les situations où les partenaires tripartites traditionnels choisissent d'ouvrir le dialogue à d'autres groupes de la société civile, afin d'avoir une perspective plus large et d'obtenir un consensus sur des questions allant au-delà du monde du travail (par ex. la protection de l'environnement ou les besoins de groupes spécifiques ou vulnérables). La Résolution de l'OIT de 2002 sur le tripartisme et le dialogue social reconnaît ainsi le potentiel que peut offrir la collaboration avec la société civile:

Soulignant que les partenaires sociaux sont ouverts au dialogue et travaillent sur le terrain avec les ONG qui partagent les mêmes valeurs et objectifs qu'eux et les appliquent et les concrétisent d'une manière constructive; reconnaissant le potentiel de collaboration du Bureau international du Travail avec la société civile à la suite de consultations appropriées avec les mandants tripartites;

Par ailleurs, certains instruments de l'OIT requièrent expressément que soient impliqués des groupes spécifiques de la société civile, au-delà des partenaires sociaux, dans certaines consultations. C'est le cas par exemple de la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983; et la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010.

Néanmoins, les organisations d'employeurs et de travailleurs sont à distinguer des autres groupes de la société civile, dans la mesure où elles représentent les acteurs de « l'économie réelle » et qu'elles tirent leur légitimité de l'adhésion de leurs membres.

En toute hypothèse, l'implication d'autres groupes de la société civile dans le dialogue social est destinée à renforcer le tripartisme, et non à l'affaiblir où à l'atténuer.

Rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail de 2013

(...) grâce aux garanties fournies par des processus améliorés de gouvernance tripartite au sein de l'Organisation, il devrait être possible d'associer des mandants non tripartites aux travaux de l'OIT dans des conditions appropriées, pour autant que l'avantage d'une telle collaboration soit clairement démontré et les attributions de chacun bien définies. Ces acteurs peuvent assurément apporter une valeur ajoutée par leur expertise et leurs connaissances, et cela n'aurait aucun sens de le nier ou d'en faire abstraction. (...) Cela étant dit, l'OIT a pour mission de fournir des services de renforcement des capacités à ses mandants tripartites et à eux seuls.

Source: OIT. 2013. Vers le centenaire de l'OIT: Réalités, renouveau et engagement tripartite, paragr. 98 et 99.

E. Bipartisme et négociation collective

Le dialogue social bipartite a lieu lorsque deux parties – un ou plusieurs employeurs/ou une ou plusieurs organisations d'employeurs et une ou plusieurs organisations de travailleurs – échangent des informations, se consultent mutuellement ou négocient ensemble, sans l'intervention du gouvernement. Cela peut porter par exemple sur les salaires, les conditions de travail ou la santé et la sécurité du travail, mais aussi sur des questions politiques d'ordre plus général.

Bien que le gouvernement ne soit pas partie au processus bipartite, il peut apporter une assistance aux partenaires sociaux dans le cadre de leurs négociations bipartites. Le gouvernement peut également offrir des services de conciliation et de médiation en cas de conflits entre les partenaires sociaux. La forme et le niveau de l'implication du gouvernement dans le processus bipartite sont déterminés par le système de relations professionnelles en place. En raison de cette contribution possible du gouvernement, les limites entre le dialogue social tripartite et bipartite peuvent parfois s'avérer difficiles à définir précisément.

Une forme particulière de dialogue social bipartite est la *négociation collective*. La convention (n° 154) de l'OIT sur la négociation collective, 1981, définit la négociation collective comme:

toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de:

- (a) fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou*
- (b) régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou*
- (c) régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs.*

La négociation collective permet de créer une culture du dialogue entre les syndicats et les employeurs et/ou leurs organisations. Une culture du dialogue entre les partenaires sociaux au sujet des termes et conditions d'emploi et des relations de travail contribue à établir les fondements du dialogue social tripartite au niveau national.



Belgique – L'appui du gouvernement au dialogue social bipartite

L'autonomie des partenaires sociaux et la concertation bipartite caractérisent le modèle belge de dialogue social au niveau national interprofessionnel, sectoriel et d'entreprise. Les différents organes de concertation sont dotés d'un statut légal. En outre les partenaires sociaux déterminent largement les procédures et les règles de fonctionnement des négociations collectives. Les relations de travail sont règlementées dans une large mesure par des conventions collectives de travail. En Belgique, la convention collective de travail est une source de droit à part entière de haut niveau dans la hiérarchie normative.

Les relations entre les partenaires sociaux et le gouvernement se fondent, d'une part, sur la reconnaissance de la primauté des négociations bipartites et d'autre part, le cas échéant, sur une concertation substantielle sur le plan du contenu entre les trois acteurs. Le soutien au dialogue social autonome par les autorités publiques est caractérisé par:

- *Une réglementation cohérente*: la création des organes et le cadre juridique de la concertation sociale sont déterminés après consultation et en accord avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs;
- *La liberté de négociation et le droit d'initiative*: à chaque niveau les parties concernées mènent des négociations libres et la législation sociale laisse le pouvoir de fixer ou d'adapter les mesures d'exécution par conventions collectives de travail;
- *La promotion et le soutien*: la concertation interprofessionnelle ou sectorielle est facilitée par le gouvernement, un système gratuit de conciliation sociale volontaire est mis à disposition, plus de 90 % des conventions collectives de travail (inter)sectorielles sont rendues obligatoires, et leur non-observation est sanctionnée pénalement; la concertation sectorielle est soutenue sur le plan logistique (travaux de secrétariat, salles de réunion, etc.);
- *Le monitoring*: l'administration suit et analyse les résultats du dialogue sectoriel intense (plus de 1.000 conventions par an) et fait rapport aux partenaires sociaux interprofessionnels représentés au sein du Conseil National de Travail et du Conseil Central de l'Economie

Source: Service public fédéral belge de l'Emploi, du Travail et de la Concertation sociale: <http://www.emploi.belgique.be>.

En d'autres mots, le tripartisme repose sur des relations professionnelles solides et efficaces, et les deux processus peuvent se percevoir comme les deux côtés d'une même médaille, lesquels se renforcent mutuellement. Les discussions bipartites peuvent influencer le tripartisme, et vice versa.

F. *Cas particulier:* Le secteur public – le gouvernement en tant qu’employeur

Une situation spécifique est celle où le gouvernement est impliqué dans le dialogue social, de par sa capacité d’employeur. Il s’agit du cas du secteur public. L’article 7 de la convention (n° 151) de l’OIT sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, encourage la pratique de la négociation collective et des autres formes de dialogue social dans les services publics.

Toutefois, l’implication du gouvernement dans les négociations relatives aux modalités et aux conditions d’emploi dans le secteur public ne doit pas être considérée comme une forme de tripartisme. Dans ce cas, le gouvernement agit uniquement en sa qualité d’employeur.



Lectures complémentaires

- ▶ OIT. 1960. *Observations concernant la consultation et la collaboration entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs aux échelons industriel et national*, Conférence internationale du Travail, 44^e session, Genève, 1960.
- ▶ OIT. 1996. *Tripartite consultation at the national level on economic and social policy*, Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 83^e session, Genève, 1996.
- ▶ OIT. 1996. *Résolutions (et conclusions) concernant la consultation tripartite au niveau national sur la politique économique et sociale*, Conseil d'administration, 267^e session, Genève, 1996 (document GB.267/ESP/3/1);
- ▶ OIT. 2000. *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*. Rapport III (Partie 1B), Conférence internationale du Travail, 88^e session, Genève, 2000.
- ▶ OIT. 2003. « *Le tripartisme au 21^e siècle: Construire sur des fondations solides* », Travail, Le magazine de l'OIT, n° 46, mars 2003 (Genève).
- ▶ OIT. 2011. *Promotion de la négociation collective – Convention (n° 54)*.
- ▶ OIT. 2013. *Vers le centenaire de l'OIT: Réalités, renouveau et engagement tripartite*, Rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 102^e session (Genève).
- ▶ OIT. 2013. *Discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social, en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, 2013.
- ▶ OIT. Publication à venir. *Comment promouvoir la négociation collective: Un manuel pour les praticiens* (Genève).
- ▶ Hayter, S. (ed.). 2011. *Le rôle de la négociation collective dans l'économie mondiale: négocier pour la justice sociale, (résumé exécutif en français)*, (Cheltenham et Genève, Edward Elgar Publishing et OIT).
- ▶ Trebilcock, A. 1994. *Towards social dialogue: Tripartite cooperation in national economic and social policy making* (Genève, OIT).

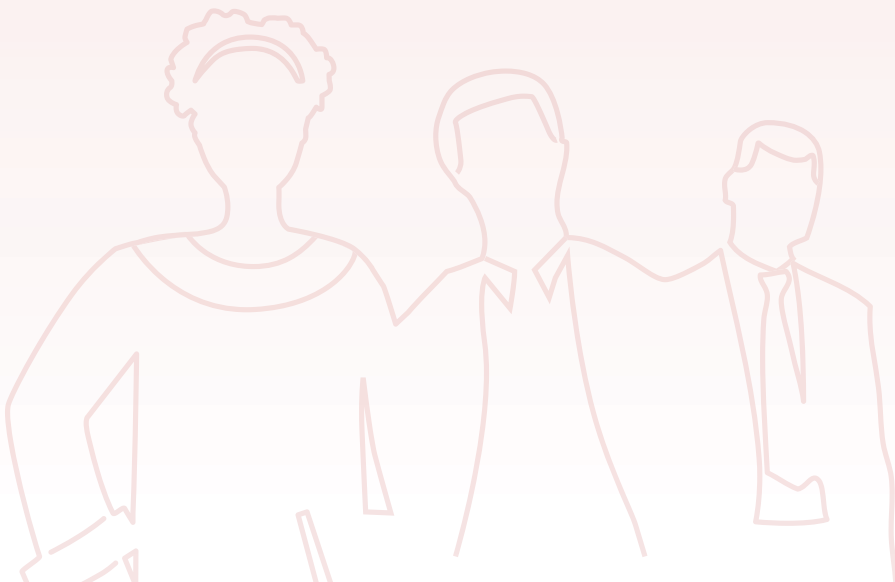
Notes

SECTION II

Mandat et résultats possibles du dialogue social tripartite au niveau national

Cette section aborde la nature, le mandat, et les résultats possibles du DSTN en se fondant sur trois options: la négociation, la consultation et/ou les processus d'échange d'information.

A. Introduction	24
B. Échange d'informations.....	26
C. Consultations	26
D. Négociations pouvant conduire à des accords.....	30
1. Comment les décisions sont-elles prises?	34
2. Mise en œuvre et suivi des accords.....	37
3. Accepter le désaccord	39



A. Introduction

Pour le gouvernement et les organisations de travailleurs et d'employeurs, il est nécessaire de prendre en considération le mandat de l'institution de DSTN et l'objectif du processus de dialogue social tripartite au niveau national. *Doit-il être utilisé à des fins consultatives ou de négociation? Quel statut accorder aux résultats produits par ce dernier?*

Au moment d'élaborer le cadre de référence du DSTN, le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs, et les éventuelles autres parties prenantes, ont trois options:

- ▶ **Une instance destinée à l'échange d'informations:** c'est la forme la plus simple de dialogue social; elle ne peut fonctionner que s'il existe un certain niveau de confiance entre les parties;
- ▶ **Une instance destinée à la consultation:** elle implique un échange de points de vue visant à discuter d'une proposition ou à tester une option en matière de politique; elle peut conduire une partie à reconsidérer sa position. La consultation consiste à demander aux autres d'exprimer leurs avis et à leur offrir la possibilité de répondre; elle implique une prise en considération attentive des opinions exprimées;
- ▶ **Une instance destinée à la négociation:** cette option implique des discussions entre les parties, avec des intérêts divergents ou conflictuels, dans l'objectif de parvenir à un accord. La négociation est la forme la plus formelle et la plus coercitive du dialogue social; dans la plupart des cas, elle est institutionnalisée.

Les circonstances nationales comprennent les us et coutumes nationales dans le domaine des relations professionnelles; la disponibilité et le niveau d'expertise des ressources administratives; le niveau de développement du pays; et les forces respectives des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Chacun de ces processus de dialogue social peut être informel et ponctuel, ou formel et institutionnalisé. Une seule ou plusieurs de ces approches peuvent être retenues comme convenables à la situation d'un pays particulier. Le choix du processus le plus adapté dépendra de son objet, du degré d'urgence et des autres circonstances nationales.

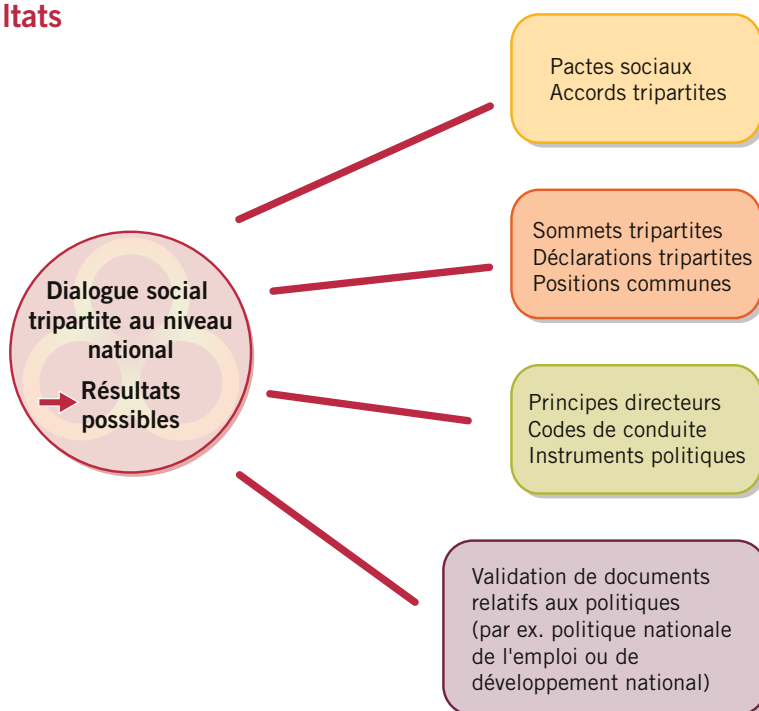
Les processus informels sont souvent aussi importants que les processus formels.

Il est possible qu'un processus de DSTN fasse appel aux trois options, à des moments différents. Cependant, si un processus démarre à un niveau donné (comme celui de la consultation), il ne peut pas évoluer vers un autre niveau (comme celui de la négociation) sans l'accord de l'ensemble des parties.

Cela met en évidence un principe important: le tripartisme et le dialogue social sont des processus volontaires. En aucun cas, ils ne peuvent être imposés.

Il existe différents moyens d'impliquer les travailleurs et les employeurs, ainsi que leurs organisations. En accord avec les traditions d'un pays, la consultation et la coopération peuvent avoir lieu soit par *l'action volontaire* des organisations d'employeurs et de travailleurs; soit par des *mesures d'encouragement* prises par les autorités publiques; soit par *voie de législation*; ou par une *combinaison* de ces méthodes (voir la recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960, paragr. 3).

Dialogue social tripartite au niveau national – Exemples de résultats



B. Échange d'informations



L'échange d'informations est le processus le plus simple de dialogue social. Il n'implique pas de réelle discussion ou action au sujet des questions en jeu, mais constitue un point de départ essentiel à des discussions ultérieures plus approfondies.

Il est parfois affirmé qu'un simple échange d'informations n'a pas autant de valeur que d'autres formes de dialogue social. Celui-ci peut pourtant enclencher un processus bénéfique. Les échanges d'informations organisés dans une atmosphère détendue peuvent aider les parties à mieux comprendre le fondement des décisions des autres groupes, et peuvent ensuite conduire à des consultations informelles.

Néanmoins, un échange d'informations peut avoir lieu sans être nécessairement suivi par des consultations ou des négociations formelles.

C. Consultations



La consultation est la pratique la plus répandue de dialogue social au niveau national. Il s'agit d'un moyen à travers lequel les partenaires sociaux non seulement partagent des informations, mais s'engagent dans un dialogue approfondi au sujet de certaines questions. Bien que la consultation, en elle-même, n'implique pas de pouvoir de décision, elle peut cependant avoir lieu dans le cadre d'un processus plus large.

La consultation sollicite les points de vue des parties et les invite ouvertement à en débattre.

Les consultations permettent de fournir au gouvernement des informations sur de possibles réactions sociales face à certains projets de mesures politiques ou de lois, sans que celui-ci ne renonce à ses pouvoirs de décision. Parallèlement, les consultations fournissent directement aux partenaires sociaux des informations sur les intentions du gouvernement et leur donnent la possibilité d'exprimer leurs positions, tout en laissant au gouvernement la responsabilité de ses politiques.

Les consultations ne sont pas supposées conduire à des accords, mais elles peuvent mener à une compréhension ou à des déclarations communes, ou encore à des avis ou des rapports communs.

Dans tous les cas, le gouvernement doit informer les organisations de travailleurs et d'employeurs sur le suivi des mesures prises. En effet, si la consultation est perçue comme un simple « exercice de prise de parole » et que le gouvernement ne prend aucun engagement sérieux, elle perdra de sa crédibilité et, au final, l'appui des partenaires sociaux.

Le gouvernement a-t-il l'obligation de répondre aux opinions exprimées par les partenaires sociaux?

Dans certains pays, le gouvernement est obligé de réagir aux opinions exprimées par les partenaires sociaux dans le cadre des consultations. Dans d'autres, le gouvernement est dans l'obligation de fournir des informations au parlement, lorsque l'institution tripartite se prononce sur des projets de mesures politiques ou de législation. De telles obligations présentent certains avantages:

- ▶ il s'agit d'un signal positif lancé aux travailleurs, aux employeurs et à la société civile;
- ▶ cela renforce, pour les partenaires sociaux, le sentiment d'être pris au sérieux, et suscite leur intérêt et leur motivation à s'engager dans les consultations;
- ▶ cela garantit que les gouvernements prennent en considération les différents points de vue relatifs aux questions qui ont été abordées; et
- ▶ cela encourage la transparence.



© OIT/Maillard J.



Obligation de répondre? – La situation de l'ex-République yougoslave de Macédoine

En ex-République yougoslave de Macédoine, un accord tripartite d'août 2010, conclu avec l'appui de l'OIT, a conduit à la création d'un Conseil économique et social (CES). Cet accord, qui représenta une avancée significative dans le DSTN, a conféré au Conseil tripartite une plus grande autonomie dans le cadre des processus de décision.

Il est désormais obligatoire de tenir compte de l'opinion exprimée par le CES au sujet des relations de travail, de l'emploi, des assurances retraites et invalidité, ainsi que de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail. Les ministères gouvernementaux sont également dans l'obligation de formuler des commentaires au sujet des opinions, des recommandations et des propositions exprimées par le CES. Par exemple, en octobre 2011, le CES est parvenu à un consensus au sujet du premier dispositif de salaire minimum en vigueur dans le pays, et ce, après des années de longues discussions entre les partenaires sociaux. Par la suite, la loi sur le salaire minimum a été adoptée par le parlement.

Sources:

- ♦ OIT. 2010. « *New Economic and Social Council in the former Yugoslav Republic of Macedonia* », communiqué de presse du 25 août 2010.
- ♦ Fédération des syndicats de Macédoine, *Amount of Minimum Wage Determined*: <http://www.ssm.org.mk>.



Obligation de répondre? – La situation aux Pays-Bas

Aux Pays-Bas, le gouvernement n'est pas dans l'obligation de consulter le Conseil économique et social sur les questions économiques et sociales les plus importantes. Cette obligation a été abrogée en 1995, mais le nombre de demandes de consultation reçues par le Conseil n'a cependant pas baissé. Si le gouvernement ne sollicite pas la consultation du Conseil sur un sujet que ce dernier considère comme important, le Conseil peut, de sa propre initiative, décider de publier un rapport consultatif. En règle générale, il agira de la sorte s'il estime que ses avis bénéficieront de l'appui unanime de tous les membres.

Le gouvernement est libre de décider de suivre ou de ne pas suivre l'avis exprimé par le Conseil économique et social. Cependant, si un rapport consultatif est appuyé à l'unanimité par l'ensemble du Conseil, le message adressé au gouvernement est clair. D'après la loi-cadre sur les organismes consultatifs de 1997, le gouvernement devra répondre à l'avis émis par le Conseil dans un délai de trois mois. L'accord indique que si l'avis exprimé par le Conseil n'est pas suivi par le gouvernement, celui-ci doit en expliquer les raisons.

Source: Conseil économique et social des Pays-Bas: <http://www.ser.nl>.

D. Négociations pouvant conduire à des accords



La négociation est la forme la plus coercitive et la plus formelle de dialogue social; dans la plupart des cas, elle est institutionnalisée.

Les négociations tripartites ont pour objectif de réaliser des accords entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Elles nécessitent certains compromis.

La négociation tripartite au niveau national permet habituellement de résoudre les principales questions relatives à l'économie nationale et à la politique sociale. Elle peut avoir lieu de manière ponctuelle ou régulière lorsque les accords ont une durée définie. Les résultats du DSTN peuvent se manifester au travers d'accords nationaux tripartites, appelés aussi parfois « pactes sociaux ».



Amérique latine et Caraïbes – Exemples récents de résultats tripartites	
Uruguay	Accord tripartite sur la réforme du système de sécurité sociale (2008)
Chili	Accord national tripartite sur le programme de travail décent (2008)
République dominicaine	Déclaration tripartite sur la liberté syndicale (2009)
Costa Rica	Amendements au projet de réforme de la loi sur la procédure de règlement des conflits du travail (2010)
Honduras	Nouveau mécanisme de détermination du salaire minimum (2011)

Pactes sociaux

Les pactes sociaux constituent l'un des succès les plus visibles du DSTN.

Au sens strict, les pactes sociaux sont des accords tripartites largement diffusés, conclus entre le gouvernement et les partenaires sociaux, dans les domaines de l'emploi et des salaires, du marché du travail, ou encore des politiques économiques et sociales; ils contiennent une liste détaillée de mesures politiques et de méthodes d'action à réaliser au travers du dialogue social (par ex. engagements de chacune des parties, objectifs concrets, délais précis pour leur mise en œuvre, etc.). En général, les pactes sociaux visent à faciliter l'ajustement des économies nationales face aux chocs extérieurs, par exemple une perte de compétitivité ou une intégration économique/monétaire.

Une fois que de tels accords ont été passés, les parties concernées doivent être en mesure d'atteindre les objectifs fixés.

Au sens large, les pactes sociaux peuvent également consister en des déclarations tripartites d'ordre plus général, visant principalement à rappeler un certain nombre de droits et de principes fondamentaux liés au travail (comme la liberté syndicale, le droit de négociation collective) mais aussi des engagements, comme par exemple l'importance de la promotion du dialogue social en tant qu'outil visant à concilier les exigences du développement économique avec le besoin de progrès social.

Dans de nombreux pays européens, les pactes sociaux (au sens strict) sont devenus un outil important pour faire face aux enjeux économiques et sociaux de la mondialisation, de la restructuration économique et de l'intégration monétaire. Certains pays où la concertation politique n'est pas une tradition ont également réussi à s'entendre au sujet de pactes sociaux tripartites (ou tripartites « plus »).

En effet, dans les pays politiquement instables ou en transition, le fait de pouvoir réunir les partenaires sociaux et le gouvernement autour d'une table de négociation dans le but de parvenir à un consensus social peut être considéré comme un succès en soi, même s'il ne s'agit, au final, que d'une simple déclaration d'intention.

Sources:

- ♦ Avdagic, S.; Rhodes, M.; Visser, J. (dir. de publication): *Social Pacts in Europe: Emergence, Evolution and Institutionalisation* (Oxford: Oxford University Press).
- ♦ Ishikawa, J. 2003. *Caractéristiques du dialogue social national: Document de référence sur le dialogue social* (Genève, OIT).
- ♦ Pochet, P. et coll. (dir. de publication). 2010. *After the euro and enlargement: social pacts in the EU* (Bruxelles, Institut syndical européen).



Espagne – Pactes sociaux et transition politique

Après le régime franquiste, en octobre 1977, les partenaires sociaux ont signé plusieurs accords afin de renforcer la transition politique vers la démocratie et de réformer l'économie. Ces accords, connus sous le nom de « Pactes de la Moncloa », ont facilité l'adoption d'une nouvelle constitution en 1978, laquelle mentionne dans son article 37 (1) que la législation doit garantir le droit de négociation collective au travail entre les représentants des travailleurs et des employeurs, ainsi que le caractère coercitif des accords, reconnaissant ainsi constitutionnellement le rôle des organisations de travailleurs et d'employeurs. En 1981, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur l'urgence de restaurer la confiance des acteurs économiques par peur d'un renversement politique. Le gouvernement a initié des négociations qui ont abouti à un *Accord national sur l'emploi* (ANE), signé par l'organisation des employeurs de la *Confédération espagnole des entreprises* (CEOE) et par deux confédérations syndicales, l'*Union générale des travailleurs* (UGT) et la *Confédération syndicale des commissions ouvrières* (CC.OO.). Les réserves initialement émises au sujet de la diminution du militantisme (CC.OO.), de la modération salariale et de la légitimation des politiques nationales (aussi bien par les organisations d'employeurs que de travailleurs) furent apaisées par la signature d'accords parallèles institutionnalisant le rôle des partenaires sociaux dans différents organismes de régulation, et par des incitations financières pour que les syndicats coopèrent. En 1984, un Accord économique et social (AES) fut signé dans le contexte de l'institutionnalisation démocratique et de la profonde crise économique. Le pacte a permis de garantir la modération salariale, la consolidation fiscale, et l'utilisation de contrats temporaires.

Par la suite, aucun autre pacte social ne fut négocié jusqu'en 1997. Cependant, des préoccupations communes formulées au sujet de la persistance d'une faible valeur ajoutée et d'une économie peu productive, ont conduit à de nouveaux efforts de collaboration. Enfin et surtout, les parties ont réalisé, qu'ensemble, leur pouvoir de négociation était plus fort. Les négociations furent organisées autour de sept tables différentes; elles conduisirent à un échange portant sur la négociation collective et les réformes du marché du travail. Un nouvel élément supplémentaire fut l'introduction d'un style de négociation bipartite, dont les résultats firent par la suite l'objet d'une promulgation (codification) par le gouvernement. Ce processus fut renouvelé à la demande du gouvernement socialiste de 2000–2004, qui a continué à travailler avec les partenaires sociaux, tout en conservant la possibilité d'agir de manière unilatérale en l'absence de consensus.

L'institution, au cours de la décennie suivante, des accords bipartites de 2001 et de l'*Accord pour la négociation collective* (ANC) de 2002, a eu pour

effet que les pactes sociaux espagnols sont passés du statut de politiques redistributives formulées de manière ponctuelle, à celui de pactes négociés au niveau national. Les nouveaux pactes ont fourni les procédures et le contenu pour des négociations décentralisées conséquentes, dans un pays caractérisé par sa diversité sectorielle et régionale. Cependant, depuis 2009, le dialogue social est en difficulté, en raison des mesures d'ajustement adoptées pour atténuer l'impact de la crise sur le marché du travail.

Source: Molina, O.; Rhodes, M. 2011. « Spain: From Tripartite to Bipartite Pacts », S. Avdagic, M. Rhodes et J. Visser (dir. de publication): *Social Pacts in Europe: Emergence, Evolution and Institutionalisation* (Oxford: Oxford University Press), pp. 174–202.



Tunisie – Le Contrat social tripartite de 2013

En Tunisie, un « Contrat social » tripartite a été conclu le 14 janvier 2013. Cet accord, qui a fortement bénéficié de l'appui de l'OIT, a été signé le jour du deuxième anniversaire des événements qui ont conduit aux soulèvements du printemps arabe, d'abord en Tunisie puis dans la région.

Le Contrat social est le résultat de négociations longues et difficiles entre les organisations les plus représentatives des travailleurs et des employeurs, et le gouvernement. Dans le contexte de la transition politique en Tunisie, le contrat social a l'objectif d'ouvrir la voie à des améliorations dans des domaines comme la législation du travail et les relations professionnelles, les politiques de l'emploi, la protection sociale et la formation professionnelle, ainsi que l'équilibre du développement régional. Il sollicite également la création d'un Conseil national pour le dialogue social, qui soit en mesure de garantir sa mise en œuvre.

Le Directeur général du BIT a considéré l'adoption de ce contrat en Tunisie comme « une initiative majeure et historique en matière de gouvernance » dont les effets seront ressentis au-delà des frontières du pays. Cependant, il a également souligné que la signature du contrat ne constituait pas une fin en soi, mais le début d'un processus dont le succès dépendrait du renforcement des principales conditions pour un dialogue social continu au niveau national, et notamment celle de l'état de droit qui garantit la liberté syndicale et l'ensemble des libertés civiles.

D'autres pays de la région ont conclu des accords tripartites au cours des dernières années, parmi lesquels: l'**Afrique du Sud** (*Accord-cadre de 2009*), l'**Algérie** (*Pacte économique et social de 2006*), le **Mali** (*Pacte de solidarité de 2001*), le **Sénégal** (*Charte sur le dialogue social de 2002*), et le **Togo** (*Protocole d'accord de 2006*).

1. Comment les décisions sont-elles prises?

Afin de parvenir à des accords, les négociations tripartites impliquent des choix et des compromis entre les parties; la règle d'or étant la recherche d'un consensus. Les conditions doivent être favorables à l'expression d'une volonté de « donner et de recevoir », afin d'aboutir à une négociation où chacun y trouve son compte. Chaque partie doit être disposée à faire des concessions.

Une décision prise par **consensus** est l'expression de la **volonté collective de toutes les parties prenantes**. Les consultations et les négociations doivent avoir lieu jusqu'à l'obtention d'un accord acceptable pour tous. Ainsi, en principe, le vote ne doit pas être nécessaire.

Par sa nature, le dialogue social implique une participation volontaire. En présence d'éléments de contrainte, le dialogue social ne peut être fructueux.

En ce sens, les accords tripartites constituent des constructions institutionnelles contingentes. Ils dépendent de la situation politique et sociale du pays, de l'état de l'économie, de la répartition des pouvoirs entre les partenaires sociaux et le gouvernement, ainsi que des différents intérêts et des stratégies de négociation de chacun. De la même manière, ils dépendent également notamment de la fiabilité des informations reçues, de l'efficacité des échanges d'informations, de la confiance entre les parties et des objectifs communs.

Des capacités de négociation solides, des compétences techniques et un sens des responsabilités de toutes les parties concernées sont la clé de l'efficacité et de l'équilibre du dialogue social, et de la viabilité des accords.

Le processus de négociation	
Préparation	Avant toute négociation, une décision doit être prise quant au lieu et à la date de la réunion, mais aussi à la liste des participants. Définir un calendrier précis peut aider à éviter que des désaccords persistent inutilement.
Discussion des points à l'ordre du jour	Pendant la discussion, il est important de comprendre les préoccupations des autres parties. Il est nécessaire de proposer des solutions constructives et de créer les conditions pour une négociation équilibrée.
Clarification des objectifs	Suites aux discussions, les objectifs et les intérêts des parties doivent être clarifiés. Il peut être utile de préparer une liste de points prioritaires. Une telle clarification permet souvent d'établir un terrain d'entente.
Négociation d'un accord	Il est important de parvenir à un résultat qui permette à toutes les parties d'avoir l'impression que des avancées positives ont été atteintes et que leur point de vue a été pris en compte. Cependant, cela peut ne pas être toujours possible; des stratégies alternatives et des compromis doivent être envisagés.
Mise en œuvre d'un plan action	À partir de l'accord, plusieurs actions de suivi peuvent être mises en œuvre afin de mettre en application les décisions. Si le processus de négociation échoue et qu'un accord n'est pas obtenu, il est nécessaire de programmer une nouvelle réunion. Cela permet d'éviter que les parties ne s'engagent dans des discussions houleuses ou des conflits.
Source: BIT/PRODIAF. 2007. <i>Processus et techniques de médiation: manuel de formation à l'intention des partenaires sociaux d'Afrique francophone</i> (Dakar).	



Capacités de négociation	Compétences techniques
• Planification • Aptitude à la réflexion sous pression • Intelligence pratique • Aptitude à s'exprimer verbalement • Intégrité personnelle • Aptitude à percevoir et à se servir d'un pouvoir • Fiabilité • Aptitude à l'écoute • Initiative • Persévérance • Capacité à diriger une équipe • Ouverture d'esprit	La disponibilité d'une expertise technique (interne ou externe) et la capacité à comprendre et à analyser les questions complexes de l'agenda du dialogue social (comme les retraites, les politiques salariales et de revenus, les dynamiques de l'emploi ou autres); la capacité à analyser et à se servir des statistiques, à comprendre la position et les priorités des autres parties; mais aussi la possession d'un mandat et d'une autorité suffisante pour parvenir à un accord font partie des principales qualités requises pour une participation efficace dans les discussions et les négociations tripartites.
<i>Informations supplémentaires:</i> Des formations relatives aux capacités de négociation sont régulièrement organisées par le Centre international de formation de l'OIT (CIF/OIT): http://www.itcilo.org.	

Le chemin de la négociation peut être plus facile à emprunter, s'il est accepté par tous de ne pas recourir au vote. Cela ne signifie toutefois pas que le vote doit être totalement exclu. Si, dans certaines circonstances particulières, il est nécessaire de recourir à un vote, par exemple parce qu'aucun accord n'a été obtenu et qu'une décision doit être prise, il est important de s'assurer que les circonstances et les objectifs de ce recours au vote soient compris et acceptés de tous.

2. Mise en œuvre et suivi des accords

Si pendant les négociations tripartites, les parties parviennent à un accord, elles doivent être certaines de pouvoir le mettre en œuvre.

La capacité d'exécution et le respect des engagements pris sont des éléments essentiels de la confiance nécessaire qui doit prévaloir entre les parties. Il s'agit de conditions préalables fondamentales au succès et la durabilité du tripartisme.

Sans une mise en œuvre adéquate, le dialogue social peut être perçu comme un simple « exercice de prise de parole » qui ne mène à aucun résultat concret. La mise en œuvre elle-même doit toutefois également faire l'objet d'un suivi et d'une évaluation. Ces évaluations doivent servir à alimenter le cycle suivant de négociation, et les leçons tirées des accords précédents doivent être prises en compte pour la série suivante de négociations.

Dans la plupart des pays, la responsabilité de la mise en œuvre des accords incombe aux ministères gouvernementaux concernés. C'est la raison pour laquelle il est important que le pays renforce sa capacité à traduire les accords en des politiques et des programmes d'actions concrets, et à assurer le suivi de leur mise en œuvre. Cependant, même si le gouvernement a globalement la responsabilité de faciliter la négociation et la mise en œuvre des accords, les partenaires sociaux ont également un rôle à jouer, afin de garantir que les accords soient mis en œuvre de manière appropriée.

Aux **Philippines**, les fonctions du Conseil tripartite de la paix sociale (TIPC) – soit le principal mécanisme de consultation auprès du ministère du Travail et de l'Emploi – comprennent « **le suivi de la mise en œuvre complète et du respect des dispositions** de tous les instruments tripartites, notamment les conventions internationales, les codes de conduite, et les accords sociaux » dans les secteurs concernés.



Irlande – Différents systèmes de suivi des accords

Une institution tripartite, le Comité central d'examen (CRC), a été créée afin d'assurer le suivi et l'examen de la mise en œuvre du Programme de redressement national (PNR), 1987–1990. Ce programme a impliqué un accord entre les employeurs, les syndicats, les groupes de défense des agriculteurs et le gouvernement, au sujet du niveau des salaires dans les secteurs privés et publics, pour une période de trois ans. Dans le cadre de son mandat, le CRC s'est assuré que les engagements ont été accomplis et que chaque partie s'est conformée aux termes de l'accord. Une composante importante des responsabilités du CRC a consisté au maintien d'un dialogue permanent entre le gouvernement et les partenaires sociaux sur les éléments clés de la politique économique et sociale, et de formuler des recommandations lorsque cela semblerait approprié. Le CRC a continué à opérer dans le cadre des accords suivants:

- ▶ Programme pour le progrès économique et social (PESP), 1991–94
- ▶ Programme pour le travail et la compétitivité (PCW), 1994–96
- ▶ Partenariat 2000, 1997–2000 (le Comité de suivi du Partenariat 2000 a remplacé le CRC)

Plus tard, dans le cadre du Programme pour la prospérité et l'équité (PPF) et de l'accord de partenariat social « Sustaining Progress (2003–2005) », le gouvernement a mis en place plusieurs groupes de travail, ainsi qu'une réunion trimestrielle d'un Comité de direction, à laquelle les partenaires sociaux étaient représentés. L'idée des groupes de travail reflète la volonté de faire face à un ensemble de problèmes économiques et sociaux complexes. Toutefois, ces groupes de travail n'ont pas obtenu le succès espéré.

Dans le cadre de l'accord national « Towards 2016 » (2006–2016) et de l'accord portant sur sa phase transitionnelle et d'examen (*Review and Transitional Agreement*) de 2008–2009, un groupe de pilotage a été établi, à travers lequel le gouvernement et les partenaires sociaux furent chargés d'assumer l'ensemble des responsabilités au niveau de la gestion et de la mise en œuvre de l'accord-cadre. Néanmoins, ce système du partenariat social a été suspendu début 2009, lorsque la négociation d'un nouveau pacte a échoué. Par conséquent, aucun de ces mécanismes n'est actuellement en place. Cependant, dans le cadre de la stratégie « Europe 2020 », le gouvernement doit consulter chacun des partenaires sociaux en vue de préparer son Programme national de réforme.

Source: O'Donnell, R.; Thomas, D. 2002. « Ireland in the 1990s: Policy Concertation Triumphant » pour S. Berger et H. Compston (dir. de publication): *Policy Concertation and Social Partnership in Western Europe: Lessons for the 21st Century* (New York, Berghahn Books), pp. 167–186.

3. Accepter le désaccord

Bien que les négociations visent à parvenir à un accord, il se peut parfois que cela ne soit pas possible. Les points de vue des parties peuvent être trop conflictuels. Dans de telles situations, il peut être utile d'adopter au minimum une déclaration qui stipule les questions en jeu, les points de vue des différentes parties, les terrains d'entente, et les points de divergence qui ont empêché d'aboutir à un accord.

En d'autres mots, les parties peuvent décider d'« accepter le désaccord », ce qui laisse la possibilité de reprendre ultérieurement les négociations.

Dans certains pays, lorsque les partenaires sociaux sont en désaccord au sujet de certaines questions relatives au processus de négociation, ils peuvent décider d'adopter un « Protocole de désaccord » en vue d'un futur réexamen.



Lectures complémentaires

- ▶ OIT. 1960. Compte rendu des travaux, Conférence internationale du Travail, 44e Session, Genève, 1960 [voir *discussions relatives à l'adoption de la consultation (aux échelons industriel et national) recommandation (n° 113), 1960*].
- ▶ OIT. 2010. *Dialogue social en Afrique: pratiques et expériences* (Dakar).
- ▶ Ishikawa, J. 2003. *Caractéristiques du dialogue social national: Document de référence sur le dialogue social* (Genève, OIT).

Dans certains pays, des règles ont été adoptées pour orienter la conduite des acteurs tripartites dans le processus de dialogue social.



Sénégal – Règles de conduite pour chacun des partenaires sociaux

Charte nationale sur le dialogue social, 2002 Partie C - Code de conduite pour le dialogue social (extraits)

Article 7 Règles de conduite des employeurs

- s'engager à la mise en place d'un cadre institutionnel de dialogue social;
- promouvoir un partage de l'information économique, financière et sociale;
- promouvoir la protection sociale des travailleurs;
- mettre en place une politique de formation pour les travailleurs;
- s'engager à ne pas prendre de décisions mettant en péril l'hygiène, la santé et la sécurité des travailleurs;
- respecter la réglementation salariale;
- prohiber toute discrimination;
- s'engager à consulter obligatoirement les représentants syndicaux et/ou les délégués du personnel pour l'élaboration des plans de formation et des budgets de formation;
- s'engager à négocier à des périodes préalablement définies, les salaires effectifs, la durée effective du travail, l'aménagement du temps de travail et les classifications professionnelles.

Article 8 Règles de conduite de l'État

- servir les usagers en respectant les exigences ci-après: proximité et accessibilité des services, participation, consultation et médiation, qualité et efficience, évaluation des services, transparence et information, célérité, fiabilité et confidentialité des informations;
- s'engager à promouvoir un politique de justice sociale et à ne pas porter atteinte au droit de grève;
- s'engager à prendre dans un délai raisonnable tous les textes législatifs et réglementaires visant à appliquer ou à compléter la législation du travail et de la sécurité sociale en vigueur;
- garantir des consultations régulières dans le cadre de la convention (n° 144) de l'OIT.

Article 9 Règles de conduite pour les employeurs et leurs organisations

- se conformer aux procédures législatives, réglementaires et conventionnelles de déclenchement de la grève et à ne pas recourir à la violence et aux voies de fait;
- participer à l'amélioration du milieu et des conditions de travail et du climat social;
- déclencher l'alerte auprès d l'employeur lorsqu'ils ont connaissance de faits ou de dangers graves et imminents;
- contribuer à la recherche de solutions adéquates pour prévenir les maux qui gênent le bon fonctionnement de l'entreprise et qui ont pour noms absentéisme, laxisme, faible productivité et incompétence;
- contribuer à l'élimination des toutes les dégradations pouvant entraîner une baisse du chiffre d'affaires: pertes de clientèle résultant de produits défectueux ou mal présents, pannes de machines, approvisionnements mal maîtrisés, absences et accidents, manque d'hygiène et de propreté, etc.

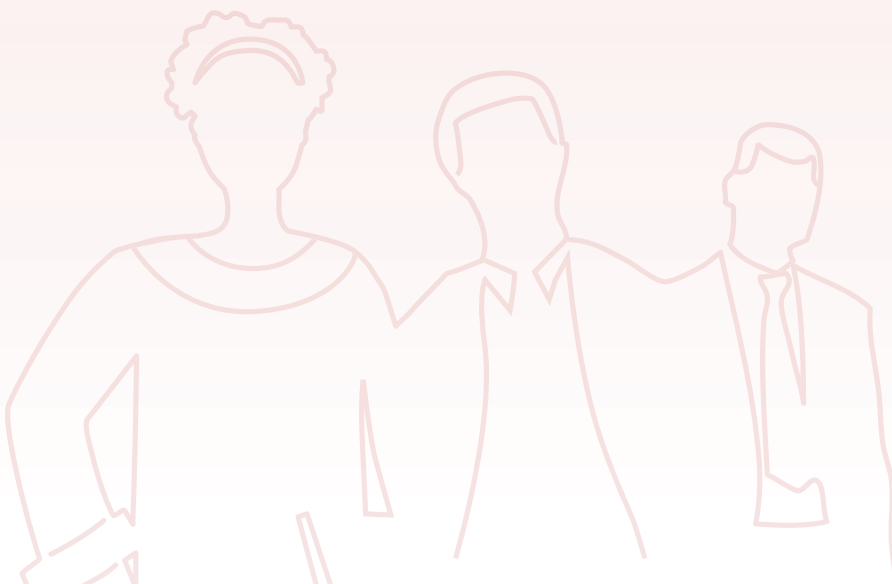
Notes

SECTION III

Conditions préalables à la réussite du dialogue social tripartite au niveau national

Cette section a pour objectif d'examiner, à la fois, les facteurs nécessaires au succès du DSTN et les facteurs qui peuvent l'entraver.

A. Fondements démocratiques et liberté syndicale	44
B. Des partenaires sociaux forts, indépendants, et représentatifs	47
C. Volonté et détermination politique à s'engager dans le dialogue social	49
D. Appui institutionnel adéquat.....	52



Qu'est-ce qui peut rendre le DSTN particulièrement efficace? Les facteurs suivants ont une importance:

- ▶ Fondements démocratiques et liberté syndicale;
- ▶ Force, légitimité, indépendance et représentativité des organisations de travailleurs et d'employeurs;
- ▶ Volonté politique, sens des responsabilités, et engagement de toutes les parties à s'impliquer dans le dialogue social;
- ▶ Appui institutionnel approprié;
- ▶ Pratique et expérience.

« Le chemin qui conduit à une consultation et à une collaboration véritables peut être long; il peut falloir beaucoup de **patience**, de tact, de **persévérance** et de **persuasion** avant d'y parvenir. »

(Observations concernant la consultation et la coopération, CIT, 44^e session, Genève, 1960, p. 712)

A. Fondements démocratiques et liberté syndicale

Le DSTN ne peut pas opérer de manière efficace dans un pays en l'absence de fondements démocratiques. Le respect des libertés et des droits fondamentaux est essentiel. Avant tout, le dialogue social repose sur le respect et la mise en œuvre de la liberté syndicale. Il nécessite un climat dans lequel les droits de l'homme sont reconnus et qui est exempt de violence, de pressions ou de menaces de toutes sortes contre les dirigeants et les membres d'organisations de travailleurs et d'employeurs. Si les travailleurs ne peuvent s'organiser librement, ils ne pourront débattre librement.

La liberté syndicale et le droit de négociation collective sont définis dans la plupart des constitutions nationales des États membres de l'OIT. Ils sont d'une importance vitale pour les partenaires sociaux,

dans la mesure où ils fournissent les bases permettant la représentation des intérêts. Ils permettent aux partenaires d'établir des règles dans le domaine des conditions de travail, de faire valoir des revendications d'ordre plus général et de réconcilier leurs intérêts respectifs, afin de favoriser un développement économique et social durable. Dans la pratique, la liberté syndicale nécessite un climat de respect de l'état de droit et du principe de la séparation des pouvoirs.

La liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont reconnues comme des principes et des droits fondamentaux dans la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail de 1998.

La liberté syndicale et le droit de négociation collective comprennent:

- ▶ le droit des travailleurs et des employeurs de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, sans autorisation préalable;
- ▶ le libre fonctionnement de ces organisations;
- ▶ le droit d'élire des représentants en toute liberté;
- ▶ le droit des organisations d'élaborer leur administration interne;
- ▶ le droit des organisations à organiser librement leurs activités et à formuler leurs programmes;
- ▶ le droit de grève;
- ▶ le droit de former des fédérations et des confédérations et de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs;
- ▶ la protection contre la discrimination antisyndicale;
- ▶ la protection contre les actes d'ingérence;
- ▶ le droit de négociation collective.

Ces droits sont universels et s'appliquent sans distinction de race, de religion, de sexe, d'occupation, de nationalité ou d'opinion politique. Ils s'appliquent à tous les travailleurs et employeurs, y compris à ceux de l'économie informelle.

Le rôle du gouvernement dans la création d'un environnement propice au dialogue social est de première importance. Les autorités publiques ont la responsabilité de promulguer des lois ou des règlements permettant de protéger et de mettre en application la liberté syndicale.

La ratification et la mise en œuvre des deux principaux instruments de l'OIT dans ce domaine devraient constituer des objectifs prioritaires pour tous les États membres, à savoir: la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Par ailleurs, une fois qu'il a été initié, le dialogue social tripartite peut aussi aider à *renforcer la démocratie* (voir le Chapitre IV sur les bénéfices du DSTN).



Lectures complémentaires

- ▶ OIT. 1998. *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail* (Genève).
- ▶ OIT. 2006. *Liberté syndicale - Recueil de décisions du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT*, cinquième édition (révisée), (Genève).
- ▶ OIT. 2008. *Liberté syndicale: enseignements tirés de la pratique*, Rapport du Directeur général - Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 97^e session de la Conférence Internationale du Travail, Genève, 2008; et Compte rendu des travaux.
- ▶ OIT. 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*, Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève, 2012; et Compte rendu des travaux.
- ▶ Tajgman, D.; Curtis, K. 2000. *Guide pratique de la liberté syndicale - Normes, principes et procédures de l'Organisation internationale du Travail* (Genève, OIT).

B. Des partenaires sociaux forts, indépendants, et représentatifs

Les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent être représentatives et refléter les intérêts de leurs membres. Un dialogue social entre des organisations faibles et non représentatives ne sera pas efficace. De même, des organisations qui ne seraient pas suffisamment indépendantes du gouvernement et de ses politiques pourraient aussi affaiblir le dialogue.

Afin de participer de manière constructive au dialogue social national, les partenaires sociaux doivent avoir la capacité technique de négocier avec le gouvernement sur un pied d'égalité, et de mettre en œuvre les accords, une fois qu'ils ont été conclus. Rien n'est plus préjudiciable à l'efficacité de la consultation et de la coopération, que la participation de parties qui ne disposeraient pas de la préparation et de l'autorité suffisante pour débattre des questions en jeu.

C'est pourquoi, une attention particulière doit être attachée aux ressources techniques des partenaires sociaux, en particulier à la disponibilité d'experts en techniques de gestion, d'économistes, de statisticiens et de juristes. Lorsque cela est nécessaire, une formation visant au renforcement des capacités doit être assurée.

Par ailleurs, tous les différents membres de ces organisations doivent être entendus. En ce qui concerne les syndicats par exemple, une attention particulière doit être accordée à la participation des femmes, ainsi qu'à celle des groupes qui se situent souvent en marge de ces organisations, comme les travailleurs de l'économie informelle; les jeunes; les travailleurs ruraux ou migrants; les personnes atteintes par le VIH; les travailleurs handicapés; les travailleurs ou travailleuses lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres (LGBT); et les travailleurs issus des minorités ethniques. Une attention particulière doit également être accordée aux personnes qui sont au chômage.

Enfin, comme ce guide l'expliquera plus tard, des critères prédéfinis, précis et objectifs sont nécessaires afin de déterminer la représentativité des organisations de travailleurs et d'employeurs, dans l'objectif de clarifier quelles seront les organisations susceptibles de participer au dialogue social au niveau national.

Liberté d'agir sans ingérence – Le point de vue des organes de contrôle de l'OIT

Selon les organes de contrôle de l'OIT, la protection des organisations d'employeurs et de travailleurs face aux ingérences dans leur administration interne comporte entre autres, les points suivants:

- Les pouvoirs publics ne doivent pas déterminer la composition des membres du conseil d'administration ou des administrateurs des organisations de travailleurs ou d'employeurs;
- Il ne devrait pas être nécessaire de transmettre des copies des décisions prises par les organisations ou d'informer les pouvoirs publics lorsque d'importantes décisions sont prises;
- Les questions d'ordre interne, comme celles relatives à des conflits et problématiques qui concernent les adhérents, ne regardent que les organisations d'employeurs et de travailleurs;
- Les organisations jouissent de l'inviolabilité de leurs locaux, correspondances et communications. Les recherches réalisées par la police ne sont possibles que lorsqu'un mandat a été émis par les autorités judiciaires compétentes;
- Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intrusion qui porterait atteinte à la liberté d'association ou en entraverait l'exercice légal, à condition que l'exercice de ces droits ne cause aucune menace sérieuse et imminente à l'ordre public.

C. Volonté et détermination politique à s'engager dans le dialogue social

Le gouvernement et les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent s'engager dans le dialogue social avec une compréhension commune de son objectif. Ils doivent avoir un certain niveau de confiance mutuelle et la « volonté politique » de participer au processus.

Malgré leurs divergences, les partenaires sociaux doivent s'efforcer d'identifier des priorités et des objectifs communs. Les différents représentants chargés des négociations doivent se reconnaître mutuellement comme des partenaires égaux.

L'engagement ne peut être forcé ou contraint.



© OIT/Crozet M.

Un engagement à long terme

Le dialogue social tripartite au niveau national prend du temps. Pour certaines questions, il peut même durer des années. Pour cette raison, il nécessite un engagement à long terme et de la patience, en particulier de la part du gouvernement.

Le dialogue social constitue un moyen efficace pour atténuer des tensions économiques et sociales. Toutefois l'engagement des partenaires sociaux et du gouvernement en faveur du dialogue social doit être maintenu une fois passée la phase critique d'ajustement économique, afin de garantir la durabilité des résultats atteints durant la crise.

C'est un outil unique de proactivité, qui peut aider à conclure des accords en mesure d'anticiper les changements économiques et sociaux, notamment au niveau du développement des capacités, de la sécurité et de la santé au travail, de l'égalité des sexes et des questions liées à la productivité, la migration, la non-discrimination, ou l'application des normes internationales du travail.

Lorsque le dialogue social ne permet pas d'aboutir à un accord, les acteurs tripartites ne doivent pas interrompre leur dialogue, mais au contraire, s'efforcer de continuer à parler les uns avec les autres, afin de construire et retrouver une relation de confiance. Il n'existe pas d'alternative crédible et viable au dialogue social, comme l'ont montré les exemples de plusieurs pays.

Cependant, si toutes les parties ne peuvent s'engager pleinement dans les négociations, il est possible d'explorer des formes plus limitées de dialogue social. En effet, le simple fait de démarrer un processus d'échange d'informations et de contacts informels peut aider à instaurer la confiance et à faire avancer le dialogue social.

En **Suède**, la réforme des retraites de 1990-2000 a mis presque 10 ans à aboutir, il a souvent été difficile de parvenir à un accord. Un engagement à long terme et une forte volonté des partenaires tripartites sont nécessaires pour parvenir à un accord.

Renforcement de la confiance

Les partenaires sociaux et le gouvernement ont besoin de construire une relation de confiance mutuelle. Cela peut ne pas être facile, notamment en présence d'antécédents de conflits, de suspicion et de méfiance.

Cependant, quelle que soit la force avec laquelle une partie est convaincue du bien-fondé de sa propre position, elle doit être prête à reconnaître que les droits impliquent également des obligations, et veiller à comprendre le point de vue des autres.

Mesures de renforcement de la confiance – Exemples

- ▶ Renforcer la communication et le partage d'informations entre le gouvernement et les partenaires sociaux au sujet de la procédure du processus tripartite, de ses limites et de ses résultats;
- ▶ Garantir l'engagement dans le processus au plus haut niveau, et organiser des rencontres préliminaires avec les hauts responsables de chacune des parties;
- ▶ Créer une base institutionnelle forte pour le DSTN, avec des règles et des garanties clairement établies au sujet du processus, des résultats et de l'indépendance des parties; dans la mesure où certaines parties souhaiteraient que des discussions aient lieu en privé, il peut être également nécessaire de parvenir au préalable à un accord relatif à la confidentialité des échanges;
- ▶ Assurer les services d'une personne indépendante, hautement respectée par toutes les parties pour présider les discussions de manière neutre et équitable;
- ▶ Assurer les services d'un secrétariat indépendant;
- ▶ Encourager les études universitaires, la recherche et les débats sur le DSTN, ainsi que le partage des bonnes pratiques;
- ▶ Assurer la régularité des réunions, afin que les participants apprennent à mieux se connaître; le simple fait de se rencontrer peut permettre de créer des liens plus personnels. Les organisations d'employeurs et de travailleurs, par leur expérience du processus consultatif, sont davantage en mesure de communiquer, de soutenir les points de vue de leurs membres, et de coopérer avec le gouvernement;
- ▶ S'assurer que les décisions qui ont été prises (comme les accords) ne restent pas sans suite et soient effectivement mises en œuvre.

D. Appui institutionnel adéquat

Bien que les consultations tripartites puissent être informelles et ponctuelles (comme c'est le cas par exemple en Allemagne), la création d'institutions de DSTN peut aider à ancrer fermement le dialogue social dans le processus de prise de décision d'un pays. Dans ce cas, le gouvernement, en coopération avec les partenaires sociaux, devrait s'assurer que les institutions créées soient efficaces et durables, et qu'elles disposent de ressources suffisantes.

Un cadre institutionnel bénéficiant de ressources suffisantes constitue un engagement à long terme.

Dans la plupart des États membres de l'OIT (80 pour cent), le DSTN est institutionnalisé. Cependant, le fait qu'une institution existe n'apporte en soi aucune garantie quant au bon fonctionnement du tripartisme. Le renforcement du cadre réglementaire et institutionnel du DSTN, et l'augmentation de son impact dans l'élaboration des politiques reste un besoin impératif dans de nombreux pays.

Un appui institutionnel approprié requiert un cadre législatif solide, en mesure de favoriser le dialogue social tripartite au niveau national, mais aussi de fournir des bases à sa mise en œuvre, afin d'éviter que le DSTN soit vulnérable aux changements d'attitudes politiques. La législation devrait fournir des garanties et des mesures de protection nécessaires; elle devrait également définir les formes de coopération entre les partenaires sociaux, ainsi que les principes, les procédures et les fonctions des institutions tripartites.

De plus, le cadre institutionnel du dialogue social devrait prévoir: i) l'appui d'une administration du travail forte et efficace; ii) des mécanismes de prévention et de résolution des conflits de travail; iii) des institutions qui facilitent la négociation collective; et iv) des institutions qui élaborent des statistiques et d'autres informations nécessaires.

Dans de nombreux pays, **le dialogue social est inscrit dans la législation** et dans certains cas, dans la constitution nationale.

Le dialogue social dans les constitutions nationales

Plusieurs constitutions nationales se réfèrent explicitement au dialogue social, au tripartisme ou à des institutions tripartites*:

Constitution de l'Angola (2010)

Article 49(1). « Tous les professionnels libéraux ou indépendants, et en général tous les travailleurs indépendants, doivent bénéficier de la liberté syndicale pour la protection de leurs droits et de leurs intérêts professionnels et pour régler la discipline et la déontologie de chaque profession. »

Article 50 (2). « Il est reconnu aux syndicats la capacité de défendre les droits et les intérêts des travailleurs et d'exercer le droit au dialogue social, dans le respect des droits fondamentaux de la personne et des communautés, et des capacités réelles de l'économie, dans les conditions prévues par la loi. »

Constitution de la Colombie (1991)

Article 56. « (...) Une commission permanente composée du gouvernement et de représentants des employeurs et des travailleurs est chargée de veiller à la promotion de bonnes relations de travail, de contribuer à la résolution des conflits collectifs de travail, et de coordonner les politiques salariales et de l'emploi. La loi réglementera sa composition et son fonctionnement. »

Constitution du Mexique (1917)

Article 123. « Le salaire minimum général doit être établi par une commission nationale composée de représentants des travailleurs, des employeurs et du gouvernement. Cette commission nationale sera autorisée à créer autant de commissions auxiliaires nécessaires à l'amélioration de ses performances. »

Constitution du Monténégro (2007)

Article 65. « La position sociale des employés doit être décidée par le Conseil social. Le Conseil social est composé de représentants des syndicats, des employeurs et du gouvernement. »

Constitution de la Pologne (1997)

Préambule

« Soucieux de l'existence et de l'avenir de notre Patrie (...) nous, Nation polonaise – tous les citoyens de la République (...) instituons la Constitution de la République de Pologne en tant que droit fondamental de l'Etat fondé sur le respect de la liberté et de la justice, la coopération des pouvoirs, le dialogue social et le principe de subsidiarité renforçant les droits des citoyens et de leurs communautés. »

Article 20. « L'économie sociale de marché fondée sur la liberté de l'activité économique, sur la propriété privée et la solidarité, le dialogue et la coopération entre les partenaires sociaux, constitue le fondement du système économique de la République de Pologne. »

Constitution de la Thaïlande (2007)

Article 84. « L'État doit mettre en œuvre les politiques économiques comme suit:

(...)(7) Afin de promouvoir les possibilités d'emploi pour les personnes en âge de travailler, de protéger les femmes et le travail des enfants, de promouvoir les relations de travail et le système tripartite en vertu duquel les travailleurs ont le droit d'élire leurs propres représentants, mais aussi de bénéficier sans aucune discrimination de la protection sociale, de l'égalité des salaires, et d'autres allocations et prestations sociales; (...). »

Constitution des Philippines (1987)

Article 3. « L'État (...) doit garantir les droits de tous les travailleurs à s'organiser en syndicats, à prendre part à des négociations collectives, et à des activités de concertation pacifique, notamment au droit de grève exercé conformément à la loi. (...) Ils doivent aussi pouvoir participer aux processus de décision et d'élaboration des lois qui concernent leurs droits et prestations, tels qu'ils ont été prévus par la loi.

L'État doit promouvoir le principe de la responsabilité partagée entre les travailleurs et les employeurs, et l'utilisation préférentielle de modes volontaires de règlement des conflits, notamment la conciliation, et doit mettre en application leur respect mutuel afin de favoriser la paix sociale (...). »

**Soulignements ajoutés par les auteurs.*

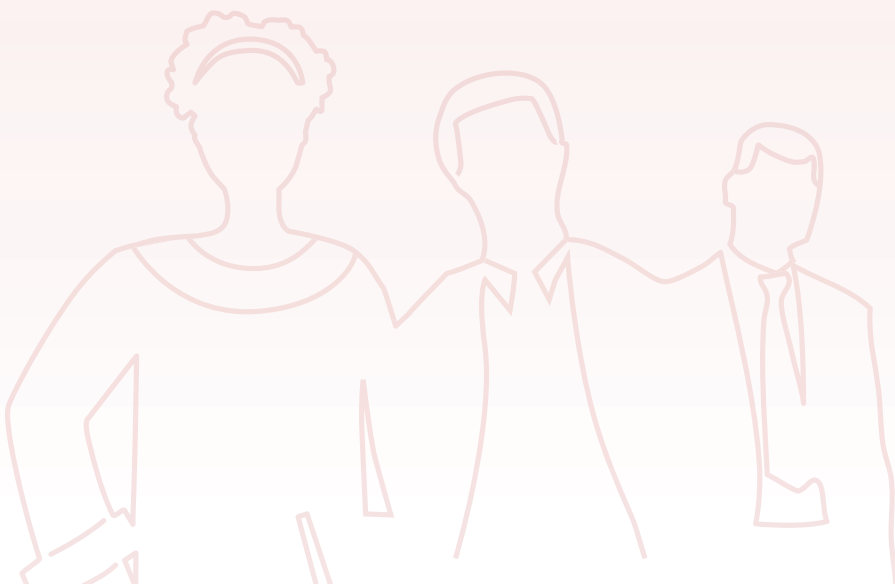
Notes

SECTION IV

Bénéfices du dialogue social tripartite au niveau national

Cette section examine les bénéfices potentiels du DSTN, à la fois ceux associés au *processus* et ceux associés aux *résultats* du dialogue social.

A. Démocratie, travail décent et développement national	59
B. Légitimité et appropriation des politiques publiques	62
C. Qualité de formulation et de mise en œuvre des politiques publiques.....	62
D. Prévention des conflits et paix sociale.....	63
E. Bénéfices particuliers pour les travailleurs et les employeurs	65





Dans la promotion du DSTN, la question à laquelle il faut évidemment répondre est la suivante: ***Pourquoi le faire?***

Les coûts de la transaction peuvent être considérés comme trop élevés. Le processus peut être perçu comme un frein à la prise de décisions et au bon fonctionnement du marché.

Il s'agit d'une question à laquelle le gouvernement, et les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent fréquemment répondre.

En effet, le dialogue social n'est pas sans risque (voir le Chapitre V sur les possibles objections au DSTN).

IV

Deux réponses possibles à la question: Pourquoi entreprendre un dialogue social tripartite?

1. *Cela fonctionne* – Dans de nombreux pays, le dialogue social a contribué à apporter la prospérité et la paix sociale, et a généré des bénéfices réels pour la société et les individus. Bien que le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs puissent avoir des divergences d'opinions, le dialogue social tripartite au niveau national permet de reconnaître qu'il existe un intérêt commun en faveur du bien-être des entreprises, mais aussi des travailleurs sur le marché du travail.

Trois raisons rendent le dialogue social essentiel: i) il fournit aux décideurs politiques les informations nécessaires à une élaboration efficace des politiques; ii) il améliore les possibilités d'engagement et d'appropriation et ainsi, l'efficacité de la mise en œuvre de ces politiques; et iii) il améliore les possibilités de maintenir l'équilibre de ces types de politiques, en atténuant les effets négatifs sur les groupes les plus vulnérables.

2. *Les alternatives ne sont pas productives* – Il a été démontré que dans une économie mondialisée, des relations professionnelles conflictuelles ne permettent pas d'obtenir des avantages économiques et sociaux à long terme. L'absence de dialogue social peut engendrer le risque que les politiques gouvernementales ne soient pas fortement ancrées et qu'elles se heurtent à une résistance au cours de la phase de mise en œuvre.

Cela ne veut pas dire que le dialogue social est une panacée. Le dialogue social fournit un outil politique pour faire face à de nouveaux défis, à des divergences et à des désaccords, et pour trouver des solutions, mais il n'est pas en soi, une garantie de réussite ou de résultats. Afin d'être efficace, le dialogue social doit être accompagné par des politiques publiques fortes, visant à mettre en œuvre des solutions durables aux défis économiques et sociaux nationaux.

A. Démocratie, travail décent et développement national

La participation publique constitue l'un des principes fondamentaux de la démocratie, dans la mesure où elle aide à faire en sorte que les politiques et les programmes du gouvernement soient équitables, inclusifs et correspondent aux besoins des bénéficiaires visés. Le tripartisme et le dialogue social peuvent contribuer à ce que les modes de prise de décisions soient inclusifs et démocratiques.

Les principales fonctions du dialogue social sont ancrées dans des mécanismes participatifs: le partage d'informations, la consultation, la négociation, et la prise de décisions communes sont des éléments importants de la bonne gouvernance et de la démocratie. La bonne gouvernance favorise la stabilité et la cohésion sociale, lesquelles sont nécessaires au développement économique et social.

L'objectif des prises de décisions inclusives n'est pas uniquement de faciliter les accords relatifs aux politiques socio-économiques, il consiste également à garantir que ces politiques soient équitables et équilibrées.

Afin d'appuyer les États membres et les partenaires sociaux dans la réalisation de leurs objectifs, l'OIT poursuit un Agenda du Travail Décent, lequel comprend quatre objectifs interdépendants, se renforçant mutuellement: les principes et droits fondamentaux au travail, l'emploi, la protection sociale, la *promotion du dialogue social*.

Rapport du Directeur général de l'OIT à la Conférence internationale du Travail de 2003

« Les principes de participation et d'autonomisation sont de plus en plus considérés comme primordiaux pour réduire la pauvreté. Les syndicats, les organisations d'employeurs, les départements ministériels, les organismes publics et les autorités locales ainsi que les organisations communautaires ont un rôle central à jouer pour créer un environnement dans lequel des opportunités accrues de travail décent favorisent l'intégration sociale et améliorent la qualité de vie. (...) »

Un engagement fort des mandants tripartites de l'OIT constituerait une réponse très importante aux yeux de toutes ces femmes et de tous ces hommes qui s'efforcent de sortir de la pauvreté. »

Le travail décent est désormais reconnu comme faisant partie des Objectifs du millénaire pour le développement (OMD1), qui constituent le modèle de développement de la communauté internationale.

Le renforcement du dialogue social, en tant que moyen permettant de réaliser les objectifs du travail décent, peut contribuer à une bonne gouvernance, à une croissance inclusive, et au développement durable.



© OIT/Dey A.



Kenya – La contribution du dialogue social à l'élaboration des stratégies de développement

Le Conseil économique et social national (CESN) a été créé au titre d'une décision du cabinet présidentiel, publiée au Journal officiel n° 7699 de septembre 2004. Il s'agit du principal organisme consultatif du gouvernement, chargé d'opérer au niveau des politiques destinées à *accélérer le développement économique et social du pays*. Le CESN est composé d'experts et de membres issus des principaux départements ministériels, d'organisations représentatives des employeurs, des travailleurs et de la société civile. Certains piliers de l'Agenda du travail décent sont inclus dans le mandat du CESN, à savoir la promotion d'une croissance économique durable, la création d'emplois, l'équité et la protection sociale; ces éléments sont fondamentaux pour la poursuite de l'objectif de réduction de la pauvreté et de l'élimination de toutes les formes d'inégalités.

Par exemple, le CESN s'est concerté avec le gouvernement au sujet d'une politique intégrée de création d'emplois, qui a conduit à la création du Fonds de développement des jeunes entrepreneurs, du Fonds de développement pour la femme, et du programme *Kazi Kwa Vijana* (Du travail pour les jeunes). Ce dernier a été lancé en mars 2009; il facilite les possibilités de générer un revenu pour les jeunes.

Selon le ministère du Travail, en 2011, plus de 298 999 jeunes ont bénéficié de l'initiative *Kazi Kwa Vijana*. Les autres domaines dans lesquels le CESN a apporté des conseils au gouvernement sont: l'agriculture, l'industrie textile, la santé, les infrastructures, et la politique monétaire. De plus, d'importantes études ont été entreprises par le CESN, notamment l'ouvrage récent *Growth, Poverty and Income Inequality in Kenya: Suggested Policy Option* (Croissance, pauvreté et inégalité des revenus au Kenya: Options suggérées en matière de politique) qui examine la situation de la pauvreté et les inégalités de revenus au Kenya, ainsi que les stratégies et les initiatives destinées à réduire la pauvreté.

Sources:

- ♦ Site internet du CESN: <http://www.nesc.go.ke/>
- ♦ Fashoyin, T. 2010. *Collective bargaining and employment relations in Kenya*, Document de travail n° 13 (Genève, OIT).
- ♦ Ministère du Travail du Kenya: <http://www.labour.go.ke>.
- ♦ Conseil économique et social du Kenya: <http://www.nesc.go.ke>.
- ♦ Omolo, J. 2010. *The Dynamics and Trends of Employment in Kenya*, Institut des affaires économiques– Kenya. IEA Rapport de recherche, série n° 1/2010 (Nairobi).

B. Légimité et appropriation des politiques publiques

Dans une société démocratique, l'action unilatérale de l'État peut se trouver confrontée à des résistances, notamment des grèves, des protestations, des boycotts ou des recours en constitutionnalité.

Par conséquent, il est important que les organisations d'employeurs et de travailleurs aient la conviction que les autorités publiques souhaitent véritablement connaître leurs points de vue et ont l'intention d'en tenir compte. L'écoute et le dialogue avec les représentants des travailleurs et des employeurs démontrent la volonté du gouvernement de prendre en compte les besoins de ceux qui sont concernés par ses décisions. De ce fait, les travailleurs et les employeurs peuvent se sentir plus investis dans le processus politique, ce qui est essentiel pour améliorer les chances de mise en œuvre effective des mesures, aussi bien par le gouvernement que par les partenaires sociaux.

C. Qualité de formulation et de mise en œuvre des politiques publiques

Le DSTN peut aider les trois parties à trouver des solutions qui auraient pu leur échapper individuellement. En impliquant les partenaires sociaux dans la préparation de ses décisions, le gouvernement dispose de plus d'informations et d'options politiques. Il a davantage conscience des besoins et des intérêts des organisations d'employeurs et de travailleurs, et de l'éventuel impact de ses décisions politiques. Il est donc plus susceptible de les refléter dans le processus de décision.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs, en leur qualité d'acteurs de l'économie réelle, peuvent faire ainsi valoir leur expérience des pratiques quotidiennes des relations de travail, et d'autres questions relatives au marché du travail.

D. Prévention des conflits et paix sociale

Des processus de dialogue social fructueux peuvent contribuer à résoudre d'importantes questions économiques et sociales, et à faire progresser la paix sociale et la stabilité des relations de travail. À travers le dialogue social, les désaccords entre les groupes peuvent être minimisés et les tensions sont plus faciles à gérer. Le dialogue social peut jouer un rôle central dans la médiation des conflits sociaux et dans la recherche de compromis entre des intérêts économiques et sociaux divergents.



La contribution du tripartisme à la paix sociale – La Hongrie dans les années 1990

En Europe centrale et orientale, la Hongrie a été l'un des premiers pays à mettre en place des organes tripartites au niveau national. En particulier avec le Conseil national de conciliation des intérêts, créé le 1er août 1990. Ce conseil a été particulièrement au centre de l'intérêt public à l'automne 1990, lorsqu'il a négocié un accord, en organisant un "sit-in" d'une journée retransmis en direct à la télévision hongroise, avec un blocus des taxis et des chauffeurs routiers qui paralysa l'ensemble du pays.

Source: Lajos, H. 2001. « Social dialogue in Hungary: its rise and decline », dans la Revue de l'Europe du Sud-est pour le travail et les affaires sociales, n° 1 spécial/2001.



La Bulgarie dans les années 1990

L'année 1989 a marqué l'effondrement du socialisme en Bulgarie. Au cours des premières années de la transition politique, le pays a été confronté à des problématiques économiques et sociales majeures. L'effondrement des systèmes de production et de protection sociale, associé à la libéralisation des prix et à la privatisation, ont conduit à une hausse dramatique du chômage (un phénomène inexistant sous le régime communiste) et de la pauvreté, avec une forte baisse des salaires et des revenus réels. Par conséquent, le pays a dû faire face à des grèves et des manifestations des travailleurs contre la détérioration des conditions de vie et de travail, mais aussi contre la privatisation, lesquelles ont encore davantage paralysé le pays. Le gouvernement a compris que ce n'était que par le moyen d'un dialogue social inclusif que le pays parviendrait à surmonter ses difficultés.

Conséquemment à la transition, mais aussi en raison du besoin de garantir la légitimité des nouveaux acteurs émergents et de réformer les anciens, le pays connut l'expansion d'institutions tripartites de type corporatiste. La plupart des parties prenantes eurent accès à des instances tripartites, étant donné qu'aucun critère spécifique n'avait été adopté pour désigner leurs représentants. Une sélection prématurée des partenaires sociaux aurait entravé leur restructuration organisationnelle, leur développement et leur renforcement. De plus, le partage de la charge de la transition politique et économique avec l'ensemble des partenaires sociaux a amélioré les possibilités de préservation de la paix sociale. Dès lors, les critères de représentativité dans les organes tripartites ont été convenus communément par les partenaires sociaux. Des accords ont été conclus, lesquels ont mis fin à la grève dans certains secteurs, notamment celui des transports.

*Source: Markova, P. 2012. « The case of Bulgaria », pour I. Guardiancich (dir. de publication): *Recovering from the crisis through social dialogue in the new EU Member States: the case of Bulgaria, the Czech Republic, Poland and Slovenia*, Équipe d'appui technique au travail décent et Bureau de pays pour l'Europe centrale et orientale (Budapest, OIT).*



Ghana – Un Comité national tripartite pour réaliser la paix sociale

Le Comité national tripartite (CNT) institué par la loi no. 651 sur le travail de 2003 (Partie XXIII) est une institution ghanéenne du dialogue national qui opère au niveau macro. Il tient un rôle d'instance de coopération tripartite entre les représentants des travailleurs, des employeurs, et le gouvernement. Il est composé de 15 membres. L'organisme est présidé par le ministre du Travail, de la Jeunesse et de l'Emploi (MTJE). Le CNT fournit un cadre institutionnel pour les négociations des partenaires tripartites et pour les accords nationaux sur les projets de lois économiques, sociaux, ou

liés à l'emploi et au travail, ainsi que les politiques et les priorités sous-jacentes. Une importante fonction du CNT est, entre autres, de promouvoir « le développement de l'emploi et la paix dans le secteur du travail ».

Comme l'a souligné le rapport de NORAD en 2011, « avec la réintroduction de l'état de droit démocratique, suite à la période du régime militaire de 1981 à 1996, le Ghana est devenu l'un des pays les plus démocratiques d'Afrique avec des bouleversements politiques relativement mineurs. (...) Le Ghana a pu jouir d'un processus de dialogue social fondé sur les syndicats existants, les organisations d'employeurs, et un gouvernement responsable, qui pendant 20 ans, a été appuyé au plus haut niveau par le Comité national tripartite. (...) L'exemple du succès du dialogue social au Ghana pourrait servir de modèle à d'autres pays africains, en particulier en ce qui concerne l'intégration du secteur informel dans le processus du dialogue social. »

Source: Agence norvégienne de coopération pour le développement (NORAD). 2011. *Social Dialogue in Developing Countries – A Desk Study prepared for Norad* (Oslo).



Lectures complémentaires

- ▶ OIT. 2011. *Freedom of Association and Development (Guide)* (Genève).
- ▶ Fashoyin, T. 2004. « Coopération tripartite, dialogue social et développement national », *Revue internationale du Travail*, Vol. 143, n° 4.
- ▶ Fraile, L. (dir. de publication). 2010. *Blunting neoliberalism: Tripartism and economic reforms in the developing world* (Basingstoke et Genève, Palgrave Macmillan et OIT).

E. Bénéfices particuliers pour les travailleurs et les employeurs

Le DSTN peut fournir aux organisations d'employeurs et de travailleurs des informations auxquelles elles n'auraient pas accès en temps normal, lesquelles peuvent être utiles à la formulation de leurs propres politiques, à l'orientation de leurs comportements et à la conduite de leurs affaires quotidiennes.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont la possibilité de contribuer à la formulation et à la mise en œuvre des politiques, mais aussi de la législation, et de cette manière, d'attirer l'attention sur les

besoins et les préoccupations de leurs membres. Elles sont plus souvent et mieux informées sur les points de vues et les plans du gouvernement.

Tous ces aspects peuvent améliorer l'image publique de ces organisations, et par la même, renforcer leur force et leur légitimité.

OPINIONS DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU BIT SUR LE DIALOGUE SOCIAL TRIPARTITE

(Recueillies en 2012)

Groupe des travailleurs

Mme Eulogia FAMILIA (République dominicaine)

Vice-Présidente du Département national des politiques d'égalité entre hommes et femmes et membre du Conseil d'administration de la Confédération nationale d'unité syndicale (CNUS)

Principaux avantages du dialogue social tripartite au niveau national

1. Le DSTN crée un cadre de référence politique qui fournit des solutions dans les situations de conflit récurrent ou ponctuel. Le dialogue facilite la gouvernance, la paix, et des relations de travail fortes et volontaristes, ainsi que la négociation collective. Lorsque des dispositions réglementaires n'existent pas, où que celles qui existent sont inadéquates, la mise en œuvre des accords permet d'établir les fondements d'un environnement propice à l'exercice des droits. Je dirais que le dialogue social tripartite est un outil destiné à combler les lacunes de la législation du travail.
2. Le DSTN encourage et renforce la tolérance et la compréhension entre les partenaires. Il attribue des responsabilités et engage les syndicats, les employeurs et les gouvernements, en tant qu'entités représentatives et responsables d'un certain nombre de décisions, afin qu'ils puissent jouer des rôles de chefs de file dans le développement national, tout en tenant compte du fait qu'ils sont les acteurs impliqués dans la production.
3. Lorsque le gouvernement agit en tant que chef de file, médiateur et responsable de mise en œuvre, les résultats du dialogue sont traduits en politiques publiques afin de mieux faire face aux besoins de ceux qui sont représentés et de les réaliser; il stimule l'unité entre les secteurs, l'intégration sociale et le renforcement institutionnel et démocratique.
4. Il crée une plateforme de renforcement des capacités pour les secteurs, laquelle permet de renforcer la qualité de la représentation des acteurs. La bonne volonté prévaut sur les intérêts des partenaires et leur engagement permet de favoriser une culture de conformité.

Principaux enseignements tirés

1. Pour que le dialogue conduise à des résultats efficaces, les partenaires tripartites, à commencer par le gouvernement, doivent se tenir suffisamment informés et améliorer leurs capacités techniques; il est important de reconnaître et de respecter les acteurs impliqués dans les décisions tripartites, afin que leur crédibilité soit mise en avant au moment de la mise en œuvre du dialogue.
2. Pendant le processus de dialogue, nous avons appris que les résultats peuvent être ou ne pas être bénéfiques, pour chaque partenaire, en fonction de leur capacité interne et de leur volonté à faire face aux défis. Un secteur ne peut pas s'imposer sur les autres, et en particulier, le suivi des accords ne doit pas uniquement avoir lieu en période de conflit, mais tout au long du processus..

Risques et inconvénients éventuels

Les risques et les inconvénients susceptibles d'apparaître dans le dialogue tripartite sont, à mon avis, les suivants:

1. Pour l'un des partenaires, le fait de ne pas avoir une légitimité suffisante au sein de la profession qu'il représente, et d'être ainsi dans l'incapacité de formuler des propositions relatives à des questions politiques.
2. Le fruit du dialogue ne signifie pas nécessairement qu'il doive aboutir à l'adoption d'une loi; cependant, en fonction de l'intention des partenaires, de leur volonté et de leurs objectifs communs, les résultats du dialogue deviennent des principes qui nécessitent une conformité obligatoire, utilisée en tant que mécanisme permettant de relever les défis. Si elle n'est pas respectée par les partenaires impliqués, elle est susceptible d'affaiblir la loi, discrédite le mécanisme du dialogue social, en sa qualité qu'outil approprié, et enfin, porte atteinte à la construction de la démocratie.

Groupe des employeurs

Mme Loes VAN EMBDEN ANDRES (Pays-Bas)
Confédération de l'industrie et des employeurs néerlandais (VNO-NCW)

Au cours du siècle dernier, le dialogue social a joué un rôle important aux Pays-Bas. Il nous a aidés à réaliser un développement économique et social équilibré, dont le résultat a été une économie compétitive, la prospérité, et une société relativement harmonieuse.

La mondialisation entraîne une interdépendance croissante des économies. Les conséquences des développements positifs et négatifs à certains endroits du monde ont souvent un impact direct sur le développement de votre propre

pays. Cela renforce l'imprévisibilité, ce qui nécessite des réponses adaptées et rapides. Je suis donc convaincue que le dialogue social constructif est important actuellement et le sera encore plus à l'avenir.

Principaux avantages du dialogue social tripartite au niveau national

1. Des réformes majeures ont souvent besoin d'une perspective plus longue que celle que les responsables politiques peuvent apporter, étant donné qu'ils sont liés par des impératifs liés à leur volonté d'être réélus. Des accords établis avec et par les partenaires sociaux peuvent résoudre ce problème.
2. Le dialogue social tripartite conduit habituellement à de meilleurs résultats à long terme; il permet d'éviter des positions extrêmes et peut faire en sorte que la réflexion se poursuive au sujet des victimes potentielles des réformes.
3. Des accords avec les partenaires sociaux peuvent générer un soutien public, et conduire ainsi à une mise en œuvre plus efficace et plus rapide. Souvent, le temps perdu dans le processus de décision, imputable aux nombreuses consultations, est facilement compensé pendant la phase de mise en œuvre.

Il peut également y avoir des **inconvénients au dialogue social national tripartite**, qui peuvent être évités si de bonnes conditions préalables sont établies.

1. L'élaboration des décisions prend davantage de temps, mais comme indiqué plus haut, ce temps sera récupéré pendant la phase de mise en œuvre. Toutefois dans certains cas, l'urgence nécessite une décision immédiate et ne permet pas la consultation et le temps de parvenir à un accord.
2. L'obtention d'un accord conduit à l'affaiblissement des positions. Ceci requiert que de solides explications soient données aux représentants des différentes parties chargés de négocier, afin d'aboutir à un accord.

Le dialogue social tripartite n'est pas toujours synonyme de réussite. Les **conditions préalables** suivantes permettront des résultats positifs:

- de bonnes relations interpersonnelles entre les acteurs, et la confiance mutuelle;
- toutes les parties concernées devraient faire preuve d'une ouverture d'esprit face au point de vue des autres, et être prêtes à faire des compromis;
- l'adaptabilité et la volonté de changer les structures et les procédures, afin d'accélérer le processus d'élaboration des décisions.

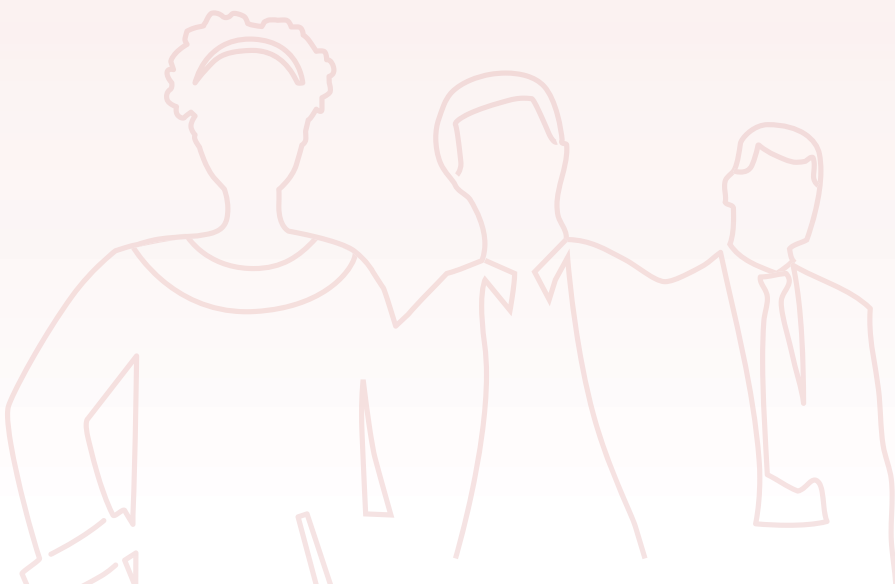
Notes

SECTION V

Éventuelles objections au dialogue social tripartite au niveau national

Cette section examine certaines des objections qui peuvent être soulevées au sujet du DSTN, et propose des réponses.

A. Perte de la liberté d'action.....	72
B. Dilution du rôle du parlement	73
C. Tensions internes au sein du gouvernement.....	74
D. Charge de travail supplémentaire et lenteur du processus....	75
E. Baisse de la représentativité des organisations de travailleurs et d'employeurs	76



A. Perte de la liberté d'action

Objections	Réponses
Le tripartisme peut être perçu comme un processus qui limite la liberté d'action du gouvernement et des autres acteurs. Certains pensent qu'il peut compromettre leur capacité de poursuivre ce qu'ils considèrent comme le meilleur intérêt du pays, ou des membres qu'ils représentent. Les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent se retrouver dans la situation de devoir demander à leurs membres d'approuver certains résultats du DSTN difficilement acceptables – par exemple, des réductions salariales, ou l'obligation de respecter la paix sociale, ou encore de nouveaux impôts. Ces organisations pourraient également se trouver confrontées aux critiques des petits groupes qui n'ont pas été impliqués dans le processus du dialogue social.	Le tripartisme n'implique pas de perte d'action pour les parties prenantes. Il permet de mettre en place un dialogue, susceptible de fournir un aperçu des attentes de chacun. Il peut éclairer des décisions et des politiques pour que les parties puissent prendre des mesures coordonnées dans leurs sphères respectives. Le gouvernement et les organisations de travailleurs et d'employeurs conservent leur pouvoir de décision. Le dialogue social est un processus volontaire. Y participer constitue une décision pragmatique et stratégique, qui permet de mieux influencer l'élaboration des politiques. Aucune organisation ne peut être contrainte d'y prendre part. Afin de réduire les critiques internes, les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent collaborer étroitement avec leurs membres et leur donner un suivi régulier du processus. Elles doivent également expliquer les coûts que constituerait l'absence de dialogue social et de recherche de consensus.

B. Dilution du rôle du parlement

Objections	Réponses
Le tripartisme est perçu par certains comme un processus qui limite la démocratie, car il place la prise de décision entre les mains d'organisations d'employeurs et de travailleurs qui n'endossent pas la même responsabilité que le parlement, dont les membres sont élus par le peuple. Les députés pourraient émettre l'objection que le parlement est le lieu le plus adapté pour débattre de ce type de mesures.	Cette objection fut assez souvent soulevée dans un passé lointain. Elle a toutefois désormais perdu la plupart de ses partisans. Aujourd'hui, il est largement reconnu que les organisations de travailleurs et d'employeurs bénéficient d'une grande légitimité. Toutefois, il est important d'assurer que le parlement soit tenu informé des avancées en matière de DSTN, par exemple: • En garantissant que l'institution tripartite soumette des rapports réguliers au parlement. Dans certains pays, les documents politiques et les projets de lois transmis par le gouvernement au parlement sont accompagnés des avis du CES ou des organes tripartites; • En garantissant qu'un représentant de l'institution tripartite fasse régulièrement rapport aux comités parlementaires (par exemple, le Comité des affaires sociales); • En garantissant que certains membres du parlement (par exemple les responsables des commissions concernées) participent aux activités de l'institution tripartite. • Au travers de l'organisation de sessions communes.



C. Tensions internes au sein du gouvernement

Objections	Réponses
Le tripartisme peut avoir un impact sur les structures internes du pouvoir, en particulier si l'institution est perçue comme forte. Les membres du gouvernement et les agences impliquées dans le processus, comme le ministère du Travail, peuvent être perçus comme des pouvoirs qui se renforcent au détriment des autres ministères.	Cette objection n'est pas susceptible d'être soulevée ouvertement. Mais dans un processus de DSTN qui fonctionne correctement, les contributions gouvernementales seront coordonnées et tous les ministères concernés seront impliqués.

D. Charge de travail supplémentaire et lenteur du processus

Objections	Réponses
Le dialogue social tripartite est parfois perçu comme un processus qui nécessite un travail et un temps considérable. Même si les principales contributions proviennent du secrétariat de l'institution tripartite et du gouvernement, les partenaires sociaux devront aussi faire part de leurs avis et participer au processus, en particulier pendant les situations de crise, ce qui peut impliquer une plus grande charge de travail.	Pour ces raisons, les structures et les processus de DSTN doivent disposer de ressources – financières et humaines – suffisantes (et bien utilisées) et en particulier un bon fonctionnement du secrétariat et de l'appui qu'il apporte. Une absence de dialogue social peut conduire à des retards qui peuvent avoir des répercussions sur les ajustements politiques nécessaires au rétablissement de l'équilibre macroéconomique. Le temps consacré au dialogue social est bien investi lorsqu'il permet un large appui social et politique des réformes envisagées et une baisse des contestations. Le temps gagné grâce à une mise en œuvre rapide et sans encombre des réformes apporte d'importants bénéfices économiques et compétitifs. Voir Ghellab, Y. et coll. 2011. « Dialogue social et gouvernance de la sécurité sociale: un thème d'actualité pour l'OIT », dans la <i>Revue internationale de sécurité sociale</i>, Vol. 64, n° 4, pages 43-61.



E. Baisse de la représentativité des organisations de travailleurs et d'employeurs

Objections	Réponses
Au cours des deux dernières décennies, le niveau de l'adhésion syndicale a baissé dans certains pays. En parallèle, la part de l'économie informelle augmente à l'échelle mondiale. Une proportion croissante de travailleurs de l'économie informelle, mais aussi d'autres catégories spécifiques de travailleurs (par ex. les femmes, les travailleurs à domicile, les personnes en recherche d'emploi, etc.) est exclue ou sous-représentée au sein des institutions et des processus du dialogue social. Dans certains pays, les organisations d'employeurs ont également été confrontées à une baisse de leur représentativité. En raison de la baisse de l'adhésion syndicale dans certains pays, et de l'incapacité des formes traditionnelles de dialogue social à inclure certains types de travailleurs, il est parfois soutenu que le dialogue social tripartite perd de son importance et de son efficacité à toucher les véritables acteurs du monde du travail.	Ces problématiques représentent des défis significatifs pour l'ensemble des gouvernements, des partenaires sociaux et des sociétés. Cependant, le fait de s'investir dans le DSTN peut conduire à un « cercle vertueux », dans lequel le travail des partenaires sociaux peut obtenir une reconnaissance publique, laquelle leur donne une plus grande visibilité et une plus grande influence dans l'élaboration des politiques sociales. Cela peut ensuite leur conférer une plus grande attractivité pour d'éventuels nouveaux membres, et améliorer le nombre des adhésions et leur représentativité. Dans tous les cas, un cadre de gouvernance innovant et adéquat est nécessaire afin de relever ces défis. Les gouvernements peuvent jouer un rôle clé dans l'appui au dialogue social dans l'économie informelle, par exemple en élargissant les objectifs des institutions tripartites nationales. Les syndicats et les organisations d'employeurs peuvent également repenser leurs structures, leurs politiques et leurs stratégies, afin de mieux s'organiser et représenter les intérêts de l'économie informelle. Voir OIT. 2002. <i>Le travail décent et l'économie informelle</i>, Rapport VI, Conférence internationale du travail, 90e session, Genève, 2002.

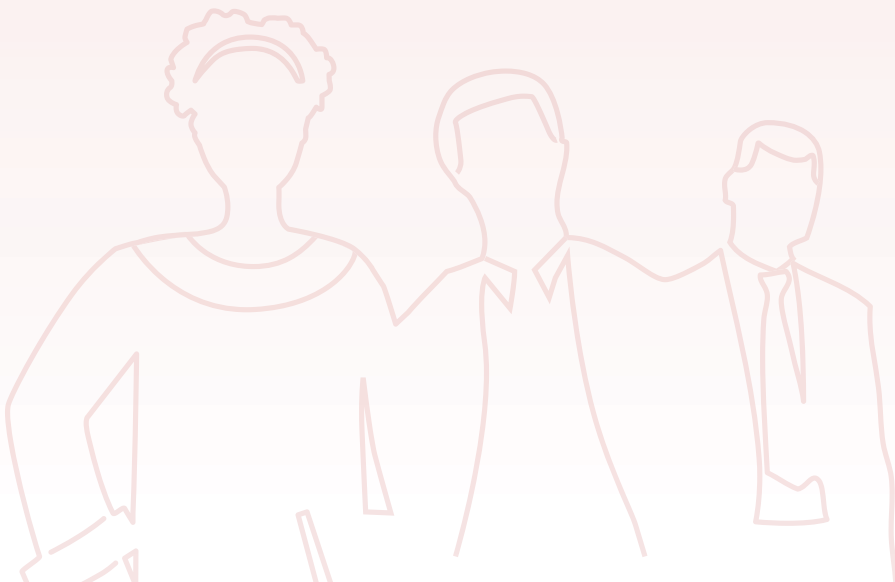
Notes

SECTION VI

Sujets du dialogue social tripartite et planification des travaux

Cette section examine les questions qui peuvent être débattues dans le cadre du DSTN et la méthodologie pour décider de l'agenda des travaux.

A. Sujets de dialogue social tripartite au niveau national	83
1. Possibles sujets de discussion tripartite	83
2. Questions de nature régionale ou sectorielle	88
B. Fixation de l'ordre du jour	89
C. Le cycle du dialogue social	91



Bien que traditionnellement, la consultation tripartite porte sur les relations de travail et la politique sociale, l'objectif du dialogue social tripartite s'est considérablement élargi depuis le début des années 1990.

Dans plusieurs pays, les institutions tripartites de dialogue social examinent un vaste ensemble de questions: des relations de travail aux politiques économiques et sociales, en passant par des questions macroéconomiques plus larges (par ex. les politiques fiscales et monétaires, le commerce et l'industrie). Cela s'inscrit dans la lignée de la Recommandation (n° 113) de l'OIT sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960, qui encourage un vaste ensemble de consultations.

Recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960

La Recommandation (n° 113) de l'OIT sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960, a l'objectif de favoriser un large éventail de consultations entre les gouvernements et les partenaires sociaux. Cette consultation et cette coopération devraient notamment viser:

- (a) à permettre l'examen en commun, par les organisations d'employeurs et de travailleurs, des problèmes d'intérêt mutuel en vue d'aboutir, dans toute la mesure du possible, à des solutions acceptées de part et d'autre;
- (b) à faire en sorte que les autorités publiques compétentes sollicitent de façon appropriée les vues, les conseils et le concours des organisations d'employeurs et de travailleurs dans des domaines tels que:
 - (i) *la préparation et la mise en œuvre de la législation touchant leurs intérêts;*
 - (ii) *la création et le fonctionnement d'organismes nationaux tels que ceux qui s'occupent de l'organisation de l'emploi, de la formation et de la réadaptation professionnelles, de la protection des travailleurs, de l'hygiène et de la sécurité industrielles, de la productivité, de la sécurité sociale et du bien-être;*
 - (iii) *l'élaboration et la mise en œuvre des plans de développement économique et social.*

En pratique, les différents sujets qui seront abordés dans le cadre des discussions tripartites dépendront des besoins de la société, de l'équilibre des pouvoirs entre les partenaires sociaux et le gouvernement, de l'environnement international, de la situation politique du pays, de la culture du dialogue social, etc.

Certains sujets spécifiques comme la sécurité et la santé au travail, peuvent également être abordés avec des organismes spécialisés. Exemples:

Turquie: Règlement d'application sur les principes et les procédures de travail du Conseil consultatif tripartite sur la vie au travail, 2004.

Uruguay: Décret n° 83/96 de 1996, qui institue le Conseil consultatif tripartite pour la santé et la sécurité au travail.



© OIT/Lord R.



Colombie – Éventail des compétences de la Commission permanente tripartite sur l'harmonisation des politiques relatives aux salaires et au travail

Le mandat des institutions tripartites peut être large. Par exemple, en Colombie, la Loi n° 278 de 1996 autorise la Commission permanente tripartite sur l'harmonisation des politiques relatives aux salaires et au travail, entre autres, à promouvoir de bonnes relations professionnelles dans un environnement de coordination économique et d'équilibre social; à contribuer à la résolution des conflits du travail; et à mettre en œuvre, de manière concertée, des politiques relatives aux salaires et au travail qui concernent différentes questions (par ex. la protection sociale des travailleurs; le salaire minimum, la création d'emplois, la participation des travailleurs dans la gestion des entreprises...).

La commission est également en droit d'assurer le suivi de la réalisation des mesures et des politiques adoptées, et de développer des projets de lois dans ses domaines de compétence, lesquels sont ensuite transmis au Congrès par le biais du gouvernement. De plus, elle peut se charger de résoudre toute problématique formulée par le gouvernement, en lien avec la convention n° 144 de l'OIT.

Source: Loi n° 278, de réglementation de la composition et du fonctionnement de la Commission permanente de concertation des politiques salariales et du travail, créée en vertu de l'art. 56 de la Constitution politique nationale.



A. Sujets de dialogue social tripartite au niveau national

1. Possibles sujets de discussion tripartite

La liste de sujets suivante ne se veut pas exhaustive; elle fournit simplement des exemples du type de questions qui peuvent se prêter au DSTN.



(i) Relations de travail et d'emploi

- ▶ législation du travail et respect de sa mise en œuvre
- ▶ fixation des salaires, notamment détermination du salaire minimum
- ▶ règlement des conflits du travail d'importance nationale
- ▶ liberté syndicale
- ▶ procédures de négociation collective



(ii) Questions de politique économique

- ▶ cadre de référence de la politique macroéconomique et croissance économique
- ▶ changements structurels et transformation de l'économie
- ▶ politique monétaire
- ▶ productivité et compétitivité économique
- ▶ taxation et politique fiscale
- ▶ transition vers une économie de marché
- ▶ intégration régionale
- ▶ programmes d'ajustement structurel
- ▶ stratégies de réduction de la pauvreté
- ▶ politique commerciale

« Il est essentiel que les acteurs de l'économie réelle participent au dialogue social sur les politiques économiques et sociales pour qu'une stratégie de croissance créatrice d'emplois puisse être définie et mise en œuvre ».

Source: OIT. 2013. Emploi, croissance et justice sociale – Rapport du Directeur général, 9^{ème} Réunion régionale européenne (Oslo, avril 2013).



(iii) Création d'emplois

- ▶ politique du marché du travail (également en tant que partie intégrante des questions relatives à la politique socio-économique au sens large)
- ▶ création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises
- ▶ entreprises durables
- ▶ politique de l'emploi
- ▶ politique d'éducation et de formation
- ▶ politique migratoire



(iv) Égalité entre hommes et femmes

- ▶ élimination de la discrimination au travail fondée sur le genre (notamment les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes)
- ▶ harcèlement sexuel et violence sexiste sur le lieu de travail



(v) Sécurité sociale et protection sociale

- ▶ VIH et sida et le monde du travail
- ▶ sécurité sociale et réformes des retraites
- ▶ protection sociale
- ▶ protection de la maternité

***(vi) Conditions de travail***

- ▶ sécurité et santé au travail
- ▶ heures de travail
- ▶ temps de travail
- ▶ mesures de conciliation famille-travail
- ▶ congé parental

***(vii) Normes internationales du travail et programmes de l'OIT***

Toute question concernant les normes internationales du travail (NIT) devrait pouvoir être abordée dans le cadre du DSTN.

Pour les pays qui ont ratifié la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976; à l'exemple de 133 États membres (mai 2013), des procédures doivent être mises en place afin de discuter des questions liées aux NIT (voir le chapitre IX sur les normes internationales du travail et le dialogue social).

Tout d'abord, les Programmes par pays pour la promotion du travail décent (PPTD) – soit les programmes nationaux de travail et de coopération de l'OIT – constituent un sujet approprié de dialogue social tripartite. Les PPTD doivent faire l'objet d'une négociation tripartite au niveau national, à toutes les étapes: formulation, mise en œuvre et évaluation. Une fois adoptés, les PPTD peuvent également permettre de bénéficier d'un appui technique de l'OIT pour la création et le renforcement des processus et des institutions de dialogue social tripartite.



Japon – Accord tripartite de 2009 concernant la stabilité du marché du travail et la création d'emplois

En 2009, dans le contexte de la crise mondiale de l'économie et de l'emploi, les partenaires sociaux et le gouvernement du Japon se sont engagés dans la consultation tripartite avec l'objectif de promouvoir la stabilité de l'emploi. Le chômage partiel et l'appui aux petites et moyennes entreprises ont été considérés comme les principaux moyens de réaliser cet objectif.

Suite à de vives discussions, avec une divergence d'opinions entre les organisations d'employeurs et de travailleurs, et même entre les syndicats, au sujet de la définition et des objectifs des accords relatifs au chômage partiel, les partenaires tripartites ont conclu en mars 2009, un Accord sur la croissance et la création d'emplois. Cet accord comprend différentes mesures visant à maintenir le niveau des emplois à travers des accords de chômage partiel subventionnés par le gouvernement, destinés à être mis en œuvre au niveau de l'entreprise et basés sur la consultation entre les travailleurs et les dirigeants. De telles mesures comprennent: (a) le chômage temporaire à la place du licenciement, (b) la réduction des heures de travail, (c) l'éducation et la formation, et (d) le transfert temporaire des travailleurs d'une entreprise à l'autre.

Source: Ghellab, Y. 2009. Recovering from the crisis through social dialogue, Note d'information de Dialogue n° 1 (Genève, OIT).

Programmes par pays de l'OIT pour la promotion du travail décent (PPTD)

L'OIT a pour vocation d'améliorer l'accès des hommes et des femmes à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. Au niveau des pays, l'OIT s'emploie à promouvoir ces principes dans le cadre des Programmes par pays pour la promotion du travail décent (PPTD).

Les PPTD constituent une excellente plate-forme pour expliquer à toutes les parties concernées comment l'OIT et ses mandants tripartites peuvent remédier aux déficits du travail décent et contribuer à faire évoluer positivement les politiques et les conditions de vie des hommes et des femmes. Ils ont été conçus et élaborés dans le cadre de processus de consultation avec les mandants tripartites. Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs sont les principaux partenaires et bénéficiaires des PPTD; leurs rôles doivent être clairement définis. Leurs points de vue doivent également être reflétés dans le document relatif au programme.

Au niveau de la mise en œuvre du PPTD, la participation active des mandants tripartites doit également être garantie. Les mandants peuvent s'engager à contrôler et à suivre régulièrement les progrès accomplis en vue de la réalisation des résultats du programme. Dans certains pays, ce processus est institutionnalisé et confié à des comités directeurs tripartites nationaux ou à d'autres instances analogues. En cas de faiblesses, des mesures nécessaires au niveau du renforcement des capacités doivent être identifiées.

Un élément déterminant de la stratégie devrait être le renforcement des capacités institutionnelles des mandants tripartites, afin de leur donner les moyens de concevoir et de mettre en œuvre le PPTD, de participer davantage à la planification du développement et de jouer un rôle concret dans la formulation des politiques sociales et économiques au niveau national.

Source: OIT. 2011. *Programmes par pays de promotion du travail décent de l'OIT - Manuel, Version n° 3* (Genève, OIT).

2. Questions de nature régionale ou sectorielle

Il est également important d'identifier quels sont les domaines qui ne sont pas pris en compte par le DSTN. Bien qu'en principe, des questions de nature purement régionale ou sectorielle doivent être traitées par les organes tripartites régionaux ou sectoriels, dans certains cas, le dialogue social tripartite au niveau national peut contribuer à aider les régions, les provinces ou les secteurs qui connaissent de graves problèmes. De plus, si un problème au niveau régional, provincial ou sectoriel a des implications sur l'ensemble du pays, il est nécessaire qu'il soit débattu devant une instance nationale.

La question du dialogue social tripartite *au niveau régional* est traitée de manière plus détaillée à la fin de la première partie de ce guide (annexe).

Au niveau sectoriel, plusieurs fois par an, les représentants des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs des différents pays et régions se rencontrent à l'OIT de Genève, afin de participer aux réunions sectorielles tripartites internationales et aux instances de dialogue mondial. Le consensus obtenu à l'occasion de ces réunions entraîne la formulation de recommandations relatives aux politiques et aux actions à mener dans les différents secteurs. Par exemple, en 2013, des réunions sectorielles ont eu lieu à l'OIT, afin de débattre de la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007; ou des effets de la crise économique sur l'industrie de l'aviation civile.

VI



Union européenne – Le principe de subsidiarité

Afin de décider du niveau le plus approprié pour élaborer les décisions dans un domaine particulier, l'Union européenne s'en remet au principe de subsidiarité. Ce principe ne s'applique pas spécifiquement aux discussions tripartites, mais au fonctionnement de l'UE en général. Cependant, il peut être une source d'inspiration pour déterminer les sujets à aborder par les mandants tripartites au niveau national. Aux termes de l'article 5 du Traité de l'Union européenne:

(...) l'Union intervient seulement si, et dans la mesure où, les objectifs de l'action envisagée ne peuvent pas être atteints de manière suffisante par les États membres, tant au niveau central qu'au niveau régional et local, mais peuvent l'être mieux, en raison des dimensions ou des effets de l'action envisagée, au niveau de l'Union.

En d'autres mots, une organisation plus grande et plus complexe ne doit pas agir, lorsque les actions peuvent se dérouler à un niveau inférieur et plus simple.

B. Fixation de l'ordre du jour



En matière de dialogue social, la fixation de l'ordre du jour est un élément essentiel de la gouvernance du processus tripartite.

Là encore, plusieurs options sont possibles.

Les options les plus fréquentes sont énumérées ci-dessous. Quelle que soit la solution choisie, l'ordre des questions abordées doit être pleinement compris par toutes les parties prenantes.

- a. Tout partenaire** – Tout partenaire peut proposer l'inscription d'une question à l'ordre du jour. Cette approche peut être perçue comme « démocratique ». Cependant, elle peut également surcharger l'ordre du jour et le rendre inefficace.
- b. Règle de la majorité** – Une majorité des groupes représentés au sein de l'institution tripartite peut suggérer de mettre un point à l'ordre du jour. Toutefois, si l'un des groupes pense qu'un sujet sera débattu contre son gré, alors sa participation risque d'être très limitée.
- c. Consensus** – Le gouvernement et les partenaires sociaux conviennent communément de l'ordre du jour. Il s'agit d'une méthode potentiellement plus efficace et donc, préférable.

Définir l'ordre du jour signifie établir des priorités. Le dialogue social doit être central dans cet exercice de définition des priorités en matière de politiques.

Idéalement, l'ordre du jour du DSTN devrait être fixé pour une certaine période, afin de donner aux partenaires sociaux et au gouvernement suffisamment de temps pour entreprendre des recherches préalables et vérifier les points de vue des uns et des autres. Un ordre du jour établi à l'avance permet d'avoir une base de travail plus stable et plus systématique.

Cependant, une certaine flexibilité doit également être possible pour traiter les questions urgentes dans de courts délais. De plus, une fois

l'ordre du jour fixé, il doit être distribué à tous les participants, ou publié, afin de garantir la continuité des sessions.

Dans le cas d'une institution tripartite, c'est l'organe exécutif qui travaille étroitement avec le secrétariat qui est chargé d'élaborer l'ordre du jour et de le soumettre à l'approbation de la séance plénière.

Définition de l'ordre du jour – Quelques conseils pratiques

Afin de fournir un ordre du jour pertinent à une réunion planifiée, le secrétariat de l'institution tripartite doit rassembler les éléments suivants:

- les projets de loi en préparation (contact permanent avec les ministères sociaux et les services du Premier ministre) qui nécessitent un avis de l'instance tripartite;
- les priorités du gouvernement, notamment dans le domaine de l'administration du travail;
- les priorités des partenaires sociaux (communes et/ou séparées);
- les autres problématiques importantes et les tendances relatives au travail et au domaine socio-économique.

Compte tenu de ces données, on fixera un calendrier réaliste et on définira l'ordre du jour prévisionnel des sessions sur une base annuelle. Ce calendrier permettra d'entamer la préparation des dossiers prévus et la planification des ressources nécessaires. C'est particulièrement dans cette phase que le secrétariat d'une institution tripartite peut montrer son rôle volontariste et donner un nouvel élan aux discussions tripartites et au dialogue social en général.

Source: Lecuyer, N. 2003. Guide pour la formation et le fonctionnement de Secrétariats permanents d'Instances tripartites nationales de consultation en Afrique francophone, Programme focal sur le dialogue social, la législation du travail et l'administration du travail, Centre régional africain d'administration du travail (CRADAT) et OIT/DIALOGUE.

C. Le cycle du dialogue social

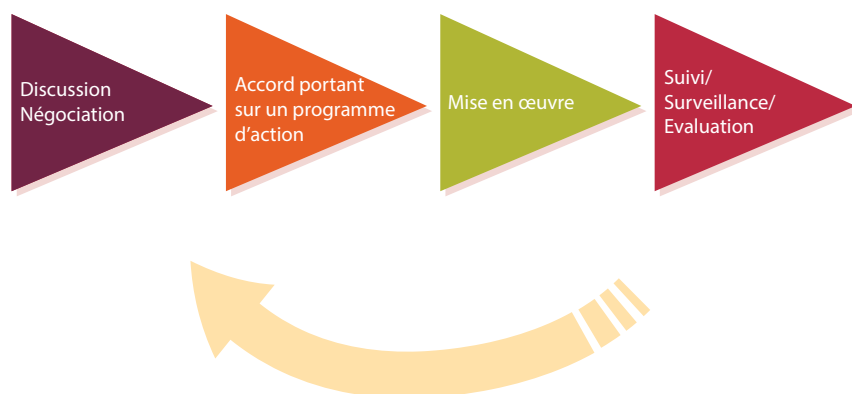
Le dialogue social est un processus continu.

La fixation de l'ordre du jour des réunions tripartites implique également de prendre en considération les avancées des négociations et discussions tripartites précédentes. Ainsi, pour que le dialogue social national soit durable, un cycle structuré de dialogue social doit être mis en place. Celui-ci doit être fondé sur différentes étapes, à savoir: i) la consultation régulière; ii) la prise de décision; iii) la mise en œuvre des accords; et iv) le suivi et l'évaluation.

Les partenaires sociaux doivent être activement impliqués à chacune de ces étapes.

La tenue d'un registre détaillé des procès-verbaux des discussions, et la préparation concertée d'un mémorandum des conclusions disponibles pour tous les participants peut éviter de futurs désaccords.

Cycle du dialogue social



Retour d'information pour le prochain cycle de dialogue social

Source: Ishikawa, J. 2003. *Caractéristiques du dialogue social national: Document de référence sur le dialogue social* (Genève, OIT).

Dialogue social tripartite au niveau national – Possibles indicateurs d'intensité

Niveau 1 <i>intensité la plus élevée</i>	Il existe des preuves claires de la tenue de réunions tripartites, de la coopération entre les partenaires sociaux; et leur participation aux principales décisions macroéconomiques est clairement documentée: → Des données sur la régularité des réunions tripartites sont disponibles; → Des exemples concrets de décisions nationales tripartites peuvent être fournis (not. concernant les salaires).
Niveau 2	Il n'y a pas d'interaction régulière entre les partenaires sociaux, mais ils se réunissent lorsque l'occasion le nécessite: → Des décisions au sujet de questions économiques et sociales d'ordre national émergent de la discussion tripartite.
Niveau 3	Des réunions occasionnelles se tiennent entre partenaires sociaux, principalement pour des raisons d'information et de consultation: → Les partenaires sociaux peuvent formuler des recommandations, qui peuvent être ou ne pas être acceptées par le gouvernement.
Niveau 4	Les partenaires se réunissent, mais pas pour discuter de questions importantes (<i>pseudo-tripartisme</i>).
Niveau 5	Aucune participation au niveau national, sur aucun sujet.

Source: Kuruville, S. 2006. « Social dialogue for decent work », pour D. Ghai (dir. de publication): *Decent Work: Objectives and Strategies*, (Genève, IIES-OIT).

Notes

SECTION VII

Participants au dialogue social tripartite au niveau national

Cette section aborde la question des ministères et des organisations d'employeurs et de travailleurs qui sont appelés à participer au DSTN, et à la manière dont ceux-ci devraient être sélectionnés.

A. Le gouvernement	96
1. Principales responsabilités	96
2. Quel ministère doit représenter le gouvernement?	98
B. Partenaires sociaux: les organisations de travailleurs et d'employeurs	103
1. Critères de représentativité	103
2. Légitimité et « pied d'égalité »	106
C. Autres experts	108
D. Qui doit représenter les organisations?	109
E. Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes	110
F. Annexe: Les organisations de travailleurs et d'employeurs...	112
1. Structures des organisations de travailleurs	112
2. Structures des organisations d'employeurs	115



Q: *Qui doit prendre part au dialogue social tripartite?*

R: Ceux qui sont le plus directement impliqués dans le monde du travail.

A. Le gouvernement

Le gouvernement joue un rôle essentiel dans la promotion du DSTN. Lorsque le gouvernement a la volonté de reconnaître les organisations de travailleurs et d'employeurs comme des partenaires légitimes et capables de contribuer efficacement à l'élaboration des politiques, et lorsqu'il montre un engagement persistant dans le processus, les résultats positifs du dialogue social sont plus susceptibles d'être atteints.

1. Principales responsabilités

Les quatre principales responsabilités du gouvernement par rapport au DSTN sont:

- a. L'appui** – Le gouvernement doit mettre en place un cadre institutionnel et législatif approprié au DSTN; il doit en particulier garantir le respect de l'Etat de droit, de la liberté syndicale et du droit de négociation collective;
- b. La promotion** – En vertu des normes internationales du travail, les gouvernements ont la responsabilité de promouvoir le DSTN en prenant des mesures appropriées pour permettre des consultations régulières et efficaces avec les partenaires sociaux (voir le chapitre IX sur les normes internationales du travail et le dialogue social);
- c. La participation** – En tant que l'une des trois parties prenantes au processus de DSTN, le gouvernement doit s'engager activement dans des consultations ou des négociations sur un pied d'égalité avec les partenaires sociaux, dans l'objectif de parvenir à des décisions consensuelles; il doit encourager les échanges d'information, essayer de trouver un appui à ses politiques; et accepter le défi qui consiste

à ce que certaines étapes du processus de décision politique soient partagées avec les principales parties prenantes de la société;

- d. La mise en œuvre* – Le gouvernement doit garantir, si nécessaire, que les résultats du DSTN se traduisent en des politiques et des programmes publics concrets; à cette fin, le gouvernement doit mettre en place des mécanismes de suivi capables de garantir le respect de ces accords.



Rôle plus limité et indirect du gouvernement dans le DSTN – Exemples	
Pays-Bas	Le gouvernement est représenté au sein du Conseil économique et social (SER) par des experts indépendants. Ces experts sont désignés par le Roi, et ne représentent pas le gouvernement. Ils ne sont pas obligés de consulter le gouvernement ou d’agir conformément à ses instructions. Parmi les membres de la Couronne, on note la présence de représentants de la Banque centrale des Pays-Bas et du Bureau néerlandais d’analyses de politique économique (CPB). La présidence est assurée par un des membres de la Couronne. L’objectif de ces experts est de servir les intérêts publics, et de rechercher des compromis lorsque les employeurs et les travailleurs sont dans l’incapacité d’obtenir un consensus.
Japon	Le Japon pratique couramment les consultations tripartites dans les différents domaines des politiques du travail et de l’emploi, à travers l’action d’un Conseil tripartite pour les politiques de l’emploi, lequel prévoit la participation d’experts académiques et/ou de praticiens (en tant que représentants des intérêts publics) ainsi que de représentants des travailleurs et des employeurs. Le ministère de la Santé, du Travail et de la Protection sociale assure les services de secrétariat.

2. Quel ministère doit représenter le gouvernement?

(i) Introduction

Dans la plupart des cas, le *ministère du Travail* a un rôle de chef de file dans la promotion et la conduite des processus de DSTN; lorsque cela est nécessaire, le DSTN peut toutefois impliquer aussi d'autres ministères.

Plus rarement, ce rôle peut être attribué au *cabinet du Président ou du Premier ministre*.

Quelle que soit l'option suivie, le ministère de référence doit en principe être celui qui est responsable de l'affectation des ressources nécessaires au processus de DSTN, comme par exemple le coût des réunions et des services de secrétariat.

Dans tous les cas, lorsque les sujets à l'ordre du jour des discussions tripartites concernent plusieurs ministères, le groupe gouvernemental de négociation doit impliquer des représentants de tous les ministères concernés, lesquels doivent essayer de coordonner leurs positions.



Implication des ministères nationaux dans les institutions de DSTN – Exemples	
Costa Rica	La représentation du gouvernement au sein du <i>Conseil supérieur du travail</i> comprend celle du ministère de l'Économie et du ministère de la Justice, de manière à ce que si les discussions concernent des questions juridiques ou économiques, la délégation gouvernementale soit en mesure de participer et de parvenir à un consensus lorsque les sujets traités ne sont pas uniquement du ressort du ministère du Travail.
Albanie	Au sein du <i>Conseil national du travail (CNT)</i> , le gouvernement est représenté par sept ministères: ministère de Travail, des Affaires sociales et de l'égalité des chances (MLSAEO); ministère de l'Éducation et des Sciences; le ministère de l'Économie et de l'Énergie; ministère des Travaux publics et des Télécommunications; et ministère des Finances. Les ministres participent rarement aux réunions du CNT, mais les députés sont toujours présents. Le MLSAEO assure la présidence du CNT et coordonne la position des membres du gouvernement.

(ii) L'importance du ministère du Travail dans la conduite du DSTN

Lorsque le ministère chargé du Travail a un rôle de premier plan dans le DSTN, cela peut être un avantage, car l'administration de ce ministère a souvent l'expérience des rapports avec les partenaires sociaux et de la recherche du consensus.

Il s'agit de la solution la plus appropriée, en particulier lorsque le DSTN a lieu sur des sujets directement liés au monde du travail, comme celui de la politique de l'emploi, du cadre des relations professionnelles, des réformes du droit du travail, de la formation professionnelle, etc.

La promotion du tripartisme constitue l'une des principales fonctions de l'administration du travail. D'ailleurs, de nombreuses administrations du travail à travers le monde impliquent directement les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs dans leurs propres structures et dans leurs systèmes de gestion. Ainsi, dans de nombreux pays, le tripartisme fait véritablement partie de la gouvernance de l'administration du travail.

Des administrations du travail fortes sont fondamentales à l'efficacité du dialogue social. Mais dans plusieurs pays, les ministères et les inspections du travail souffrent d'un manque de visibilité au sein du gouvernement, ou de problèmes de gouvernance qui les empêchent d'exercer leurs fonctions avec efficacité (par ex. manque de capacités, financement insuffisant, gestion inefficace des ressources humaines, etc.). Dans ce domaine, le renforcement des capacités a un rôle essentiel.

Au **Viet Nam**, le rôle de premier plan joué par le **ministère du Travail, des Invalides de guerre et des Affaires sociales** est déterminé par la Décret n° 145/2004/ND-CP du 14 juillet 2004, qui détaille et guide la mise en œuvre d'un certain nombre d'articles du Code du travail, lesquels concernent l'implication des organisations de travailleurs et d'employeurs dans l'élaboration des politiques, les consultations relatives au travail ou des questions d'ordre juridique.



Le rôle du Cabinet du Président ou du Premier ministre dans les institutions du DSTN – Exemples

Niger	La Commission nationale de dialogue social est rattachée au Cabinet du Premier ministre, lequel fournit le budget nécessaire au fonctionnement de l'institution, tandis que le secrétariat permanent de la Commission est assuré par le ministère du Travail, qui s'occupe de la mise à disposition d'un secrétaire (un haut fonctionnaire) et du personnel administratif. Le président et le vice-président de la Commission sont désignés par le Premier ministre, sur la base d'une liste de candidats qui est proposée par les membres de la Commission.
Irlande	Le <i>Taoiseach</i> (Premier ministre) est chargé de faciliter l'ensemble des négociations et la mise en œuvre des accords de partenariat social, la principale forme de dialogue social national.
Ukraine	Le Cabinet du Président de la République est directement chargé du fonctionnement du Conseil national tripartite économique et social. Il met en place un secrétariat et désigne ses responsables, suite à une consultation avec les membres du Conseil. Il dirige également l'ensemble du processus de dialogue social.

VII



Lectures complémentaires

- Rychly, L. 2013. *Ministries of Labour: Comparative Overview – Database, Organograms*, ILO Action, LAB/ADMIN Document de travail n° 27 (Genève, OIT).

OPINIONS DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU BIT SUR LE DIALOGUE SOCIAL TRIPARTITE

(Recueillies en 2012)

Groupe des représentants des gouvernements

M. Gilles DE ROBIEN (France)

Président du Conseil d'administration du BIT

Le dialogue social au sens de l'OIT est plus qu'un dialogue ou ce que l'on entend généralement par là. Il englobe le dialogue dans l'entreprise et au-delà de l'entreprise. C'est une vraie participation, je dirais même association des partenaires à la prise de décision sur les sujets économiques et sociaux, à l'échelle locale, nationale et internationale.

D'ailleurs, les pays qui ont les meilleures pratiques de dialogue social ont des résultats économiques à la hauteur. L'inverse est également vrai dans la plupart des cas. On sait que lorsqu'existent des politiques faisant l'objet d'un fort consensus tripartite, ou chacun a eu son mot à dire, les chances de réussite économique ou industrielle sont infiniment plus fortes que si le dialogue social est moribond ou inexistant.

La clé de la réussite de ces pratiques réside à mon sens moins dans leur caractère plus ou moins achevé ou contraignant que dans la crédibilité des mécanismes de dialogue et des acteurs eux-mêmes.

Ayant été Ministre des Transports, puis de l'Education – deux secteurs d'activité où, en France, le dialogue social n'est pas un vain mot, j'ai toujours été conscient d'un préalable indispensable, i.e., l'Etat doit assurer pleinement son double rôle de facilitateur du dialogue et de garant des accords conclus. Cela suppose, outre une connaissance élémentaire des implications économiques et sociales de ses actes, ouverture, respect et bonne foi – et le soutien d'une administration du travail, y compris des services d'inspection, à la hauteur.

Par ailleurs, et c'est tout aussi essentiel, le dialogue social doit autant se soucier de l'entreprise que des salariés, l'un n'allant pas sans l'autre. Cela paraît aller de soi, mais ce ne fut pas toujours le cas.

Mais plus que tout, le critère déterminant est la *confiance*. Créer un vrai consensus social ne se décrète pas. Cela se construit et cela prend du temps. Cela peut être difficile, voire risqué, c'est le jeu de la négociation. En tout état de cause, le dialogue social doit planter ses racines dans un terreau qui lui convient, selon sa culture, les traditions syndicales, le tissu industriel du pays, et bien évidemment son tissu social. Le dialogue social prêt à porter, cela ne marche pas. -

Le dialogue social est une pratique toujours à parfaire, à réinventer. Ici, rien de figé, d'abord parce que c'est une pratique humaine, vivante. Ensuite, parce que le dialogue social agit comme un réactif, qui prend des couleurs différentes selon les urgences ou les inquiétudes de l'heure, et qui produira des résultats différents.

De même le contenu du dialogue a-t-il évolué et doit évoluer. D'abord parce qu'il est bien censé couvrir tous les sujets économiques et sociaux et favoriser non seulement le bien-être des travailleurs mais aussi le développement et la compétitivité. Ensuite, parce qu'il est indissociable de la vie professionnelle, du développement économique, de l'évolution des techniques et, en fin de compte, des mutations du travail en tant que valeur.

Groupe des représentants des gouvernements

M. Hamadou SIDDO (Niger)

Secrétaire général, Ministère du Travail et de la Fonction publique

Principaux avantages du dialogue social tripartite national

1. Une meilleure communication entre les acteurs du monde du travail, conduisant à une meilleure compréhension des décisions qui concernent leurs relations.
2. Une meilleure mise en œuvre des normes par les employeurs et les travailleurs.
3. Un meilleur appui des valeurs et des objectifs de l'entreprise de la part des travailleurs, conduisant à une meilleure productivité.
4. La garantie de la paix sociale, laquelle favorisera de meilleurs progrès économiques et sociaux, allant du niveau de l'entreprise au niveau national, et également pour les familles des travailleurs.

Principaux enseignements

1. La communication est un élément important pour le succès du dialogue social: les parties ont besoin d'être informées au sujet des accords qui sont mis en œuvre, mais aussi des difficultés qui sont rencontrées au moment de leur exécution.
2. La confiance est la base du succès du dialogue social. Il est nécessaire de faire des efforts suffisants afin d'installer une relation de confiance entre les parties, dans le cadre de l'ensemble des projets liés au dialogue social.

B. Partenaires sociaux: les organisations de travailleurs et d'employeurs



Les organisations de travailleurs et d'employeurs sont les principaux acteurs de la gouvernance du marché du travail et du développement des relations professionnelles, qui à leur tour, encouragent la stabilité, la justice et la paix sociale.

En présence d'une seule confédération nationale syndicale et d'une seule confédération nationale d'employeurs, la sélection des organisations qui participeront au DSTN sera très simple.

Cependant, dans de nombreux cas, il n'y aura pas une seule organisation, mais plusieurs. Ces différentes organisations peuvent avoir des revendications conflictuelles. Dans d'autres cas, elles peuvent travailler ensemble et convenir du fait qu'elles doivent toutes être représentées dans le DSTN.

1. Critères de représentativité

L'un des principaux enjeux du dialogue social repose sur la détermination des organisations de travailleurs et d'employeurs qui prendront part aux processus de consultation et de négociation. Cette sélection renvoie à la question de la « représentativité » des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Selon les organes de contrôle de l'OIT, la détermination des « organisations les plus représentatives » qui participeront aux processus de consultation tripartite et à la négociation collective, doit être fondée sur des critères précis, objectifs et préétablis, de façon à éviter toute possibilité de partialité ou d'abus. L'absence d'une procédure qui détermine clairement les critères de représentativité implique un risque de partialité politique.

En d'autres mots, ce choix ne doit pas être laissé à la discrétion des gouvernements. Dans la plupart des cas, les critères de représentativité sont définis par la législation, suite à des consultations avec les organisations de travailleurs et d'employeurs concernées. Cependant,

dans d'autres cas (plus limités), ces critères sont définis par un accord tripartite (par ex. en République Tchèque).

La détermination préalable de critères précis et objectifs pour établir la représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs peut aider à clarifier le champ d'action des partenaires sociaux, et ainsi éviter des conflits liés à la légitimité des accords conclus ou des décisions prises par les partenaires tripartites.

Enfin, si des conflits ont lieu entre partenaires sociaux sur des questions liées à la représentativité, et qu'ils affectent le processus de dialogue social, un arbitrage doit être effectué par un organisme impartial et indépendant.



Belgique – Les critères de représentativité dans la législation sur l'institution nationale tripartite

Les membres qui représentent les organisations des employeurs les plus représentatives de l'industrie, des services, de l'agriculture, du commerce, de l'artisanat et du secteur non marchand sont choisis sur une double liste de candidats présentée par ces organisations. Un certain nombre de ces candidats représentent les petites et moyennes entreprises ainsi que les entreprises familiales. Les treize mandats qui concernent les organisations les plus représentatives des employeurs sont répartis comme suit:

- huit mandats pour l'organisation la plus représentative des employeurs qui est constituée sur le plan national et qui représente les employeurs de la majorité absolue des secteurs de l'industrie, du commerce et des services, pour autant que la majorité des travailleurs soit également représentée;
- trois mandats sur présentation du Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises;
- un mandat pour les organisations les plus représentatives des employeurs qui représentent les employeurs de l'agriculture;
- un mandat pour l'organisation la plus représentative des employeurs qui est constituée sur le plan national et qui représente les employeurs du secteur non-marchand.

Les membres représentant les organisations les plus représentatives des travailleurs sont choisis parmi les candidats sur base d'une liste double de candidats présentée par ces organisations. Sont considérées comme organisations les plus représentatives des travailleurs les organisations qui répondent à tous les critères suivants:

1. être constituées sur le plan national et avoir un fonctionnement interprofessionnel;
2. représenter la majorité absolue des secteurs et des catégories de personnel dans le secteur privé et le secteur public, pour autant que la majorité des travailleurs soit également représentée;
3. au cours de la période de quatre ans précédant les nominations (...), compter en moyenne au moins 125.000 membres cotisants, y compris les membres des organisations affiliées ou associées;
4. avoir pour objet statutaire la défense des intérêts des travailleurs.

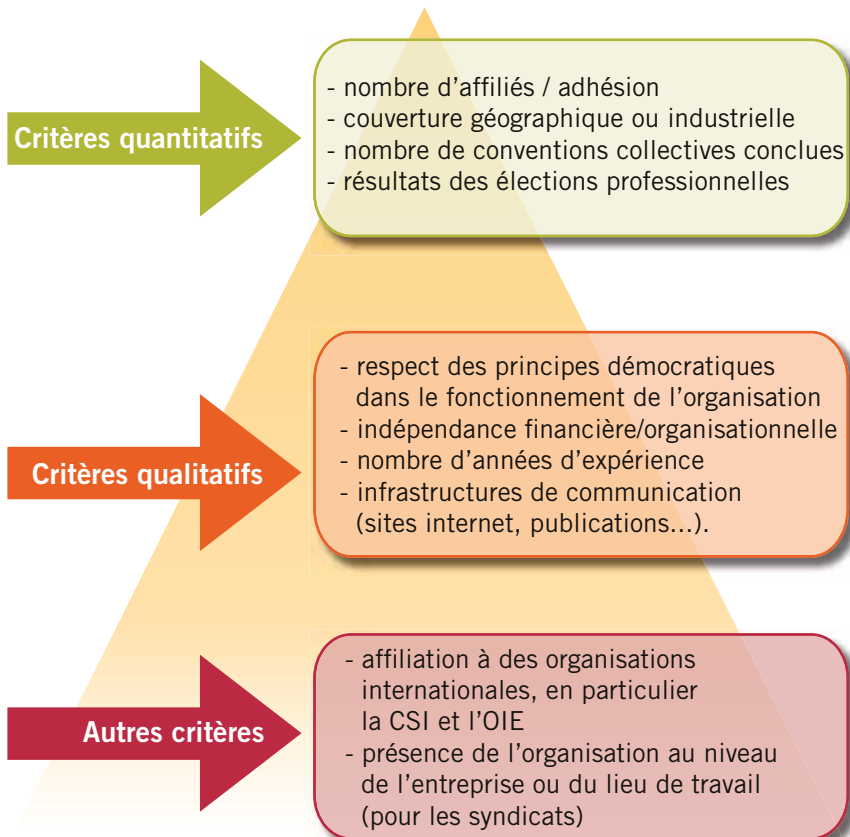
Source: Loi du 29 mai 1952 organique du Conseil national du travail (Article 2, paragr. 3 et 4 (extraits)) et modification apportées par la loi du 30 décembre 2009.



Lectures complémentaires

- OIT. 2002. *La représentativité des organisations de travailleurs et d'employeurs en Afrique francophone dans un contexte comparatif* (Dakar).
- Casale, G. 1996. *Union Representativeness in a Comparative Perspective*, OIT-CEET Document de travail n° 1 (Genève, OIT).

Critères de représentativité utilisés pour sélectionner les organisations de travailleurs et d'employeurs dans les consultations tripartites au niveau national – Exemples



2. Légitimité et « pied d'égalité »

Les organisations les plus représentatives de travailleurs et d'employeurs doivent participer aux processus du DSTN « sur un pied d'égalité ». Cela ne signifie pas nécessairement une égalité en nombre de représentants, bien qu'il s'agisse souvent de l'option la plus fréquente; l'important étant que les points de vue de chaque organisation soient pris en considération de la même manière.

Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent être libres de choisir leurs représentants au cours des concertations. Les syndicats ne peuvent pas empêcher les employeurs d'envoyer un certain délégué à une réunion tripartite, et vice versa. Le gouvernement ne peut pas sélectionner les représentants ou demander qu'un employeur ou un travailleur prenne ou ne prenne pas la parole, pour le compte de son organisation.

De plus, l'efficacité du tripartisme dépend de la légitimité des partenaires sociaux. Cela signifie que le rôle de chef de file joué par les organisations de travailleurs ou d'employeurs doit être digne de confiance et qu'une organisation doit partager les informations avec ses membres. Les membres doivent également être en mesure de faire entendre leur voix et leurs intérêts, afin qu'ils soient représentés. Une attention particulière doit être accordée à la représentation des femmes, ainsi qu'à celle de groupes spécifiques, comme les travailleurs de l'économie informelle, les jeunes, les travailleurs ruraux et migrants, les personnes atteintes par le VIH, les travailleurs handicapés, ainsi que les travailleurs LGBT et issus des minorités ethniques.

Droits des organisations minoritaires – La position des organes de contrôle de l'OIT

Selon les organes de contrôle de l'OIT, la distinction entre les organisations les plus représentatives et les autres organisations doit être limitée à la reconnaissance de certains droits préférentiels, par exemple sur des sujets comme la négociation collective, la consultation par les autorités ou la désignation des délégués auprès des organisations internationales.

En d'autres mots, cette distinction ne doit pas priver les organisations syndicales qui ne sont pas reconnues comme les plus représentatives (*organisations minoritaires*) des moyens essentiels à la défense des intérêts professionnels de leurs membres. Elles doivent être en mesure d'organiser leur administration et leurs activités et de formuler leurs programmes, comme le prévoit la convention (n° 87) de l'OIT.

Sources:

- ♦ OIT. 2006. *La liberté syndicale - Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT*. (Genève).
- ♦ OIT. 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*, Conférence internationale du Travail, 101e session, Genève, 2012.

C. Autres experts

Les processus de concertation et de négociation peuvent dans certains cas, nécessiter la présence de personnes autres que celles qui ont été désignées par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux.

Étant donnée la complexité de la plupart des questions traitées pendant le processus tripartite, en particulier des questions techniques et juridiques, la contribution et les recherches d'experts externes ont une importance fondamentale pour un dialogue social éclairé et pour des résultats viables. Une expertise externe fournie par des experts ou des chercheurs indépendants peut également être utile afin de parvenir à des décisions éclairées et de répondre avec efficacité aux questions posées par les partenaires tripartites.

De quelle manière les institutions tripartites sollicitent-elles une expertise interne ou externe? – Exemples

Irlande	Les membres du Conseil économique et social national (CESN) irlandais sont des représentants des organisations d'employeurs, des syndicats, des organisations agricoles, communautaires et volontaires, ainsi que des chefs des départements ministériels. Il prévoit également la présence d'experts indépendants. Le travail du CESN est principalement mené par un petit secrétariat technique. De manière continue, le secrétariat fait appel aux huit membres indépendants du Conseil, chacun desquels bénéficie d'une forte expertise technique dans les domaines de l'économie, de la politique sociale, ou de l'environnement. Ces experts peuvent mettre à profit les recherches et les expertises de réseaux plus larges dont ils font partie. Ces experts contribuent à garantir que le travail du secrétariat repose sur des recherches et des expertises pertinentes. De plus, par le passé, le Conseil a aussi fait appel à des consultants externes, par exemple pour la politique du logement. Cependant, au sein du CESN, ce type de contrat de recherche a été utilisé de manière limitée. http://www.nesc.ie.
Pays-Bas	Au sein du Conseil économique et social des Pays-Bas (SER), le gouvernement est représenté par des experts indépendants sélectionnés sur la base du fait qu'ils représentent les mouvements politiques ou les disciplines académiques ou scientifiques les plus importantes. Ces experts ne sont pas employés par l'institution; ils travaillent habituellement à l'université. Le temps qu'ils passent à travailler pour l'institution varie significativement en fonction des différentes périodes. En moyenne, il s'élève approximativement à quatre heures par semaine. http://www.ser.nl.

Chili

Le *Comité de conseil présidentiel pour le travail et l'équité sociale* fut créé sous le gouvernement de la Présidente Bachelet dans le cadre d'une intervention ponctuelle visant à élaborer des recommandations politiques pour faire progresser l'équité sociale. Le Comité était présidé par un universitaire et ses membres étaient nommés par le gouvernement, la plupart d'entre eux étaient des spécialistes techniques, ainsi que des responsables politiques et des représentants des partenaires sociaux. Le Comité a travaillé environ un an; il a fourni un certain nombre de recommandations dans des domaines où un consensus avait été atteint. Par la suite, la Comité a été dissous.

D. Qui doit représenter les organisations?



Afin que le dialogue social soit efficace, les partenaires sociaux et le gouvernement doivent désigner des personnes ayant les capacités et les aptitudes adéquates pour s'exprimer au nom de leurs organisations, en tant que délégués aux processus de concertation ou de négociation.

Dans certains cas, il est nécessaire que les plus hauts responsables soient présents (ministres, présidents, ou secrétaires généraux), en particulier lors des sessions d'ouverture et de clôture, ou lorsque les discussions sont dans une impasse.

Lorsque les organisations sont représentées par des membres du personnel, le risque est qu'il essaient de parvenir à un compromis qui peut sembler acceptable, mais qu'ils passent à côté d'un sujet fondamental, qu'un responsable démocratiquement élu n'aurait pas accepté.

C'est pourquoi il est important que les mandants sélectionnent attentivement une équipe pour les représenter; elle doit être constituée de hauts représentants ainsi que de représentants des personnels technique et professionnel. Tous les membres de l'équipe doivent prendre la pleine mesure de leurs mandats.

L'équipe doit également se réunir régulièrement, pour préparer les discussions relatives à chaque point de l'ordre du jour, afin d'éviter la dispersion ou l'improvisation. Les précédents résultats du dialogue social doivent également être examinés.

E. Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes



Les femmes sont fréquemment sous-représentées à tous les niveaux du dialogue social. Il s'agit de l'une des conséquences directes de la sous-représentation des femmes au sein des ministères, des syndicats et des organisations d'employeurs.

Le DSTN et la négociation collective sont des outils politiques essentiels pour faire progresser l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Cependant, des initiatives significatives dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes restent rares, aussi bien dans les conseils nationaux du dialogue social, que dans les conventions collectives adoptées au niveau des secteurs et des entreprises.

Il est par conséquent important qu'au moment de l'établissement des institutions de DSTN, le gouvernement et les partenaires sociaux considèrent une politique sur l'égalité entre hommes et femmes et sur la non-discrimination en général. Les organisations doivent viser à mieux réaliser l'égalité entre hommes et femmes au sein de leurs structures.

La promotion de l'égalité entre hommes et femmes et le bon fonctionnement du dialogue social sont intimement liés et mutuellement bénéfiques. Cette question est examinée plus en détail dans la deuxième partie de ce guide.

VII



République-Unie de Tanzanie (Zanzibar) – Réglementation du Comité consultatif sur l'emploi (2012)

Article 4: « Lorsque des membres du Conseil d'administration sont désignés, le ministère et lorsque cela est approprié, les organisations d'employeurs et les syndicats, doivent prendre en considération l'exigence de la représentation de *l'égalité entre hommes et femmes* et des personnes handicapées au sein du Conseil. »

**Italiques ajoutées par les auteurs.*



Népal – Égalité entre hommes et femmes et dialogue social

Au Népal, un Comité syndical pour l'égalité et la promotion hommes-femmes (TUC-GEP) a été créé en décembre 2000, afin de se positionner comme une instance commune aux femmes issues des trois confédérations syndicales du pays – la Fédération générale des syndicats du Népal (GEFONT), le

Congrès des syndicats du Népal (NTUC), et la Confédération démocratique des syndicats du Népal (DECONT).

À travers une série de concertations entre les organisations, les syndicats ont obtenu un accord au sujet de dix points prioritaires relatifs aux questions de genre dans le monde du travail, et sur lesquels leurs politiques et leurs stratégies pourront être orientées. Ces dix points ont été présentés et discutés auprès de la Fédération des chambres de commerce et d'industrie du Népal (FNCCI). Trois de ces points ont constitué le début d'un processus de dialogue entre eux (harcèlement sexuel, prestations de maternité, et VIH et sida) et ont ultérieurement été approuvés par le Ministère du travail et de la Gestion des transports.

En décembre 2002, les trois partenaires sociaux ont signé une Déclaration commune affirmant leur implication à s'engager dans le dialogue social avec l'objectif de faire progresser l'égalité entre hommes et femmes au Népal.

Source: OIT. 2005. Égalité entre hommes et femmes et travail décent: Les bonnes pratiques dans le monde du travail, Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes (Genève).



Représentation des employeurs et des travailleurs – CHECKLIST

Que faut-il pour que les employeurs et les travailleurs soient effectivement représentés?

- ☒ Des organisations représentatives et légitimes, qui garantissent la participation des femmes et de toutes les catégories de travailleurs, et en particulier, dans la mesure où les syndicats sont concernés, des travailleurs du secteur informel, des travailleurs du secteur public, des jeunes, des travailleurs ruraux et migrants, des personnes atteintes par le VIH, des travailleurs LGBT, des travailleurs issus des minorités ethniques;
- ☒ Des organisations indépendantes, fortes et stables;
- ☒ Faire entendre une seule voix, lorsque cela est possible. En présence d'une multiplicité d'organisations, celles-ci doivent être encouragées à coopérer et, si possible, à s'accorder;
- ☒ Des représentants dotés de compétences techniques et d'un bon niveau de formation, appuyés par des structures de recherche appropriées;
- ☒ Être prêts à respecter les droits et les points de vue de chacune des parties;
- ☒ Être prêts à obtenir un consensus.

F. Annexe: Les organisations de travailleurs et d'employeurs

1. Structures des organisations de travailleurs



À travers le monde, les organisations de travailleurs existent depuis longtemps. Elles se sont développées au moment de la révolution industrielle.

Indépendamment du moment ou de l'endroit où les travailleurs se réunissent, sur de nombreux lieux de travail (comme les mines, les usines, les bureaux, les marchés où les navires), ils tentent de former des organisations afin de protéger leurs intérêts.

Une « organisation de travailleurs » peut être définie comme une organisation fondée sur l'adhésion des employés exerçant différents métiers et professions, dont l'objectif principal est la représentation de ses membres sur le lieu de travail et plus largement, au sein de la société. Elle s'attache en particulier à faire progresser leurs intérêts à travers les processus d'élaboration des règles et de la négociation collective.

Les travailleurs se réunissent en organisations car, en restant isolés, ils ne sont pas sur un pied d'égalité pour négocier avec un employeur. Les organisations de travailleurs varient énormément au niveau de leur taille, de leur composition, de leurs objectifs, de leur couverture, etc. Certains syndicats ont des millions d'adhérents, d'autres en ont moins d'une centaine.

i. Niveau de la branche professionnelle et du lieu de travail

La composante fondamentale d'une organisation de travailleurs est une branche ou un lieu de travail. Les branches sont établies en fonction d'une unité de lieu où les membres habitent ou travaillent. Une branche professionnelle ou un lieu de travail organise ses propres affaires et a ses propres meneurs, ainsi elle peut négocier avec un employeur ou une organisation d'employeurs. Elle peut également traiter de questions comme celles de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail, ou des transports utilisés par les employés vers et depuis le lieu de travail.

Les employés dirigent eux-mêmes les organisations sur le lieu de travail ou dans le cadre des branches professionnelles locales. Les membres exercent des fonctions qui peuvent avoir des noms différents comme « délégué syndical », « représentant syndical » ou « secrétaire de branche ». L'essentiel est qu'ils soient désignés par les membres des organisations de travailleurs, et qu'ils représentent leurs membres au cours des réunions avec les employeurs, les gouvernements et les différentes institutions.

ii. Niveau national

Un syndicat national peut couvrir une ou plusieurs industries, par exemple, un syndicat de mineurs couvrira l'ensemble des travailleurs de la mine. Un syndicat du secteur des transports peut couvrir les travailleurs de différents types de transports, ou bien ils peuvent être séparés en différents syndicats, par ex. travailleurs des transports portuaires, ferroviaires et routiers.

Un syndicat appartiendra habituellement à la « centrale syndicale nationale » de son pays, qui sera ensuite affiliée à un organisme mondial comme la Confédération syndicale internationale (CSI). Ce même syndicat peut aussi s'affilier à une fédération syndicale mondiale relative au corps de métier de ses adhérents.

iii. Confédération nationale

Les syndicats s'unissent afin de se constituer en tant que « centre national » (confédération nationale). Dans certains cas, il n'y en a qu'un seul par pays. Dans d'autres, il peut y avoir plusieurs centres nationaux. Les centres nationaux permettent de présenter une situation au gouvernement et aux employeurs – pour le compte de l'ensemble des travailleurs, syndiqués ou non, appartenant à l'économie formelle ou informelle – liée à une série de questions relatives aux politiques économiques et sociales.

iv. Organisations internationales

Il existe deux types d'organisations syndicales internationales: celles qui réunissent des centres nationaux, et celles qui réunissent des syndicats qui opèrent au niveau des branches professionnelles.

Confédération syndicale internationale (CSI)	Fédérations syndicales internationales (FSI)
La Confédération syndicale internationale (CSI) est la plus grande fédération syndicale du monde. Elle a été formée en 2006, suite à la fusion de la Confédération internationale des syndicats libres et de la Confédération mondiale du travail. La CSI représente 175 millions de travailleurs au sein de 315 organisations affiliées nationales dans 156 pays et territoires. (<i>année: 2013</i>). La première mission de la CSI consiste à promouvoir et à défendre les droits et les intérêts des travailleurs à travers la coopération internationale entre les syndicats, des campagnes mondiales et des actions militantes au sein des principales institutions internationales, et en particulier de l'OIT. Une organisation membre de la CSI sera normalement systématiquement invitée à prendre part au dialogue social tripartite au niveau national.	Les Fédérations syndicales internationales (FSI) relient les syndicats nationaux d'un secteur ou d'une industrie particulière au niveau international. Certaines de ces fédérations couvrent plusieurs secteurs. Souvent, les syndicats ayant des membres provenant de différentes industries appartiendront à plus d'une FSI. <u>Exemples de FSI:</u> FITBB: Fédération internationale des travailleurs du bois et du bâtiment IE: Fédération syndicale internationale des enseignants et autres travailleurs de l'éducation IAEA: Alliance internationale des arts et du spectacle FIJ: Voix des journalistes du monde IndustriALL: Secteurs miniers, de l'énergie et de la manufacture ITF: Fédération internationale des ouvriers du transport UITA: l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes ISP: Internationale des services publics UNI Global Union: Travailleurs du secteur des services
Source: http://www.ituc-csi.org .	

VII



Lectures complémentaires

- ▶ OIT. 2001. « Approaches to Trade Union Administration », dans *Tools for the High Road*, PROMALCO, Équipe d'appui technique de l'OIT au travail décent et Bureau de pays de l'OIT pour les Caraïbes.
- ▶ Bureau des activités pour les travailleurs du BIT (ACTRAV). 2010. *Présentation d'ACTRAV: Mission, Objectifs, Équipe, Actions* (Genève, OIT): <http://www.ilo.org/actrav>

2. Structures des organisations d'employeurs



Les organisations d'employeurs (OE) sont des entités chargées de promouvoir les intérêts collectifs des entreprises, dans tous les secteurs et indépendamment de leur taille. Étant donné que la diversité et le contenu de ces intérêts collectifs varient d'un pays à l'autre, la structure, le niveau d'adhésion et les fonctions des OE varient fortement entre les pays.

Conformément aux principes de la liberté syndicale, l'affiliation des entreprises et des organisations aux associations d'employeurs doit être volontaire.

La principale activité des OE est le plaidoyer, au titre de la communauté des entreprises, afin que les changements qui interviennent au niveau des politiques et des réglementations garantissent un environnement économique propice à la création et au développement des entreprises.

Ce rôle devient de plus en plus important, car dans les pays qui ont besoin de promouvoir un environnement favorable à la durabilité des entreprises, l'élan nécessaire à la mise en œuvre des réformes doit à terme se concrétiser à travers des processus politiques nationaux, qui nécessitent des acteurs nationaux. Les représentants nationaux des OE sont les acteurs en question.

Les employeurs sont habituellement regroupés par région et par secteur. Par exemple, il existe des organisations d'employeurs provinciales ou fédérales, ou par exemple, une fédération nationale des employeurs de l'ingénierie ou du textile, ou encore une confédération nationale intersectorielle.

Une OE qui opère à un niveau national est normalement une structure fédérale des associations sectorielles et locales d'employeurs, bien que certaines OE puissent avoir de plus grandes entreprises parmi leurs membres directs. Une OE de niveau national s'attachera à faire pression sur le gouvernement, au sujet de problématiques de la politique économique et sociale qui ont un impact sur ses membres, comme la contribution des employeurs aux régimes de sécurité sociale, l'impôt et la législation du travail. Ainsi, elles participeront au DSTN pour influencer les politiques publiques et les plans gouvernementaux.

Organisation internationale des employeurs (OIE)

Au niveau international, il n'existe qu'une seule organisation d'employeurs. Depuis sa création en 1920, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) a été reconnue comme l'organisation qui, au niveau national, représente les intérêts des entreprises dans les domaines de la politique du travail et sociale. Elle comprend 151 organisations nationales d'employeurs issues de 144 pays du monde entier (année: 2012).

La mission de l'OIE est de promouvoir et de défendre les intérêts des employeurs devant les instances internationales, et en particulier devant l'OIT. À cet égard, l'OIE travaille afin de garantir que les politiques internationales qui concernent le domaine social et le travail se mobilisent afin d'encourager la viabilité des entreprises, et de créer un environnement favorable au développement de l'entreprise et à la création d'emploi.

Une organisation membre de l'OIE devrait normalement être automatiquement invitée à participer au dialogue social tripartite au niveau national, en sa qualité d'organisation la plus représentative des employeurs.

Source: <http://www.ioe-emp.org/fr>

VII



Lectures complémentaires

- ▶ OIT, Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP): <http://www.ilo.org/actemp>.
- ▶ OIT. 2010. *The role of employers' organizations in growth and sustainable enterprise promotion*, Document de travail n° 4, ACT/EMP (Genève).
- ▶ OIT. 2012. *Services by Employers' Organizations – A strategic approach to service development: Developing, agreeing and delivering a sustainable service strategy*, ACT/EMP (Genève).

Notes

SECTION VIII

Cadre juridique et institutionnel du dialogue social tripartite au niveau national

Cette section aborde les différentes possibilités offertes aux institutions de DSTN. Chaque pays prend ses propres dispositions, conformément à son système juridique et à son environnement national.

Cependant, il est important de souligner que tous les mandants doivent être impliqués dans les discussions portant sur ce sujet. Le gouvernement ne peut pas prendre une décision finale sans consulter les organisations de travailleurs et d'employeurs.

A. Instruments de financement des institutions tripartites.....	120
1. Constitutions et législations nationales	120
2. Réglementation gouvernementale.....	121
3. Accord entre les parties	121
B. Missions et mandat des institutions tripartites	123
1. Compétences de base	123
2. Organisme aux compétences générales ou institution spécialisée? ...	124
C. Relation avec le gouvernement	134
D. Composantes de la structure	135
1. Groupes.....	136
2. Président.....	138
3. Bureau exécutif.....	140
4. Assemblée générale ou instance plénière.....	140
5. Chambres ou commissions spécialisées	141
6. Secrétariat.....	142
E. Fréquence des réunions.....	143
F. Financement du tripartisme	144
G. Taille de l'institution	145
H. Communication et confidentialité	146
1. Communication.....	146
2. Confidentialité	147

A. Instruments de financement des institutions tripartites



Afin que le dialogue social puisse devenir une composante durable de la gouvernance du marché du travail d'un pays, ses bases doivent être fortes et reposer sur un large consensus.

Il n'existe toutefois pas de modèle unique à suivre. Une fois encore, les possibilités sont variées. Le seul élément fondamental est un accord entre les parties au sujet des principaux paramètres de l'institution, et en particulier de son mandat et de ses compétences, de sa composition et de son financement. Ensuite, l'institution tripartite doit adopter ses propres règles de fonctionnement et les instaurer de manière permanente.

1. Constitutions et législations nationales

Dans de nombreux pays, les institutions de DSTN ont une base législative. Parfois, la constitution nationale peut aussi y faire référence.

Par exemple, la constitution du **Monténégro** (2007) stipule que la position sociale de l'employé doit être décidée au sein du Conseil social. Le Conseil social doit réunir des représentants des syndicats, des employeurs, et du gouvernement » (Article 65).

Le processus d'adoption d'une loi ou d'une réglementation adéquate peut prendre du temps, mais il permettra d'obtenir des avantages considérables, et d'ouvrir la voie au DSTN, qui deviendra un élément important de l'élaboration des politiques. De plus, une forte base réglementaire de la structure tripartite aidera à éviter une éventuelle dissolution liée à une réaction ponctuelle, par exemple pendant des situations difficiles ou en temps de crise économique.

Cependant, la création d'institutions à travers la législation ne garantit pas en soi le succès du dialogue social national. L'engagement, le sens des responsabilités et la confiance sont également des critères essentiels.

2. Réglementation gouvernementale

Une autre option est celle où le gouvernement crée l'institution tripartite à travers une réglementation gouvernementale ou ministérielle (par ex. un décret), suite à des concertations avec les partenaires sociaux.

Les réglementations gouvernementales ont l'avantage de permettre à l'institution d'être créée rapidement.

3. Accord entre les parties

L'institution de DSTN peut également être fondée sur un accord entre les parties.

En **République Tchèque**, le *Conseil de la concertation économique et sociale* est un organisme qui rassemble les représentants des syndicats, des employeurs et le gouvernement, lesquels s'engagent communément dans des négociations tripartites. Il ne repose pas sur une loi parlementaire, mais sur un accord tripartite négocié (1990).

Institutions de dialogue social – Exemples d’instruments fondateurs	
Pays/institution	Instrument fondateur
Antigua-et-Barbuda – Conseil national économique et social	Loi n° 18 de 2004
Brésil – Conseil du développement économique et social	Loi n° 10.683 du 28 mai 2003
Afrique du Sud – Conseil national du développement économique et du travail	Loi relative au NEDLAC, n° 35 de 1994
République dominicaine – Conseil consultatif du travail	Décret n° 47–99 du 17 février 1999
Niger – Commission nationale de dialogue social	Décret n° 2000/159 du 23 mai 2000
Uruguay – Commission consultative tripartite	Décret n° 558/008 du 21 novembre 2008
République Tchèque – Conseil de concertation économique et sociale	Accord tripartite de 1990
ARYM – Conseil économique et social	Création prévue par l’accord tripartite du 25 août 2010
Sénégal – Comité national du dialogue social	Accord tripartite: Charte nationale sur le dialogue social du 22 novembre 2002, qui prévoit la création de comités de dialogue social au niveau de l’entreprise
Singapour – Commissions tripartites diverses	Accords divers – non traduits en textes législatifs

B. Missions et mandat des institutions tripartites

1. Compétences de base



Les missions et le mandat des institutions de DSTN peuvent fortement varier. Les institutions tripartites peuvent assumer différentes fonctions, selon la situation économique et sociale du pays, de son histoire, de la culture et de la nature des relations professionnelles.

Les règlements intérieurs des institutions de DSTN doivent spécifier les missions que l'institution tripartite peut entreprendre de sa propre initiative, mais aussi celles qui ne peuvent être réalisées que sur demande.

Dans de nombreux cas, le mandat des institutions tripartites comprendra certaines (ou l'ensemble) des options suivantes:

- ▶ conseil au gouvernement sur des questions relatives aux politiques:
 - *analyse et développement d'initiatives relatives aux politiques*
 - *consultations sur la formulation et la mise en œuvre de politiques*
 - *recommandations relatives à des questions économiques, sociales ou liées au travail*
- ▶ analyse et discussion des réglementations et des programmes existants;
- ▶ négociation d'accords tripartites, et supervision de leur mise en œuvre;
- ▶ administration des politiques établies;
- ▶ information du public.

2. Organisme aux compétences générales ou institution spécialisée?

Certains pays disposent à la fois d'institutions de DSTN spécialisées, et d'autres institutions de DSTN plus générales. D'autres pays n'ont qu'une seule de ces institutions. La décision revient à chaque Etat.

Pour plus de simplicité, même si la distinction ne reflète pas toutes les spécificités qui peuvent être rencontrées dans la pratique, les institutions tripartites peuvent être regroupées en trois catégories: i) les Conseils économiques et sociaux (CES); ii) les Conseils consultatifs du travail; et iii) les Commissions nationales tripartites de dialogue social. Cependant, les missions et compétences de ces types d'institutions peuvent parfois, et dans une certaine mesure, se chevaucher.

Dans la plupart des cas, les CES ou les institutions de DSTN ont été créés suite à des situations de crise économique et sociale, ou de transition politique et démocratique. Aujourd'hui, la plupart des pays ont un CES ou un autre type d'institution nationale tripartite.



Le tripartisme au Brésil

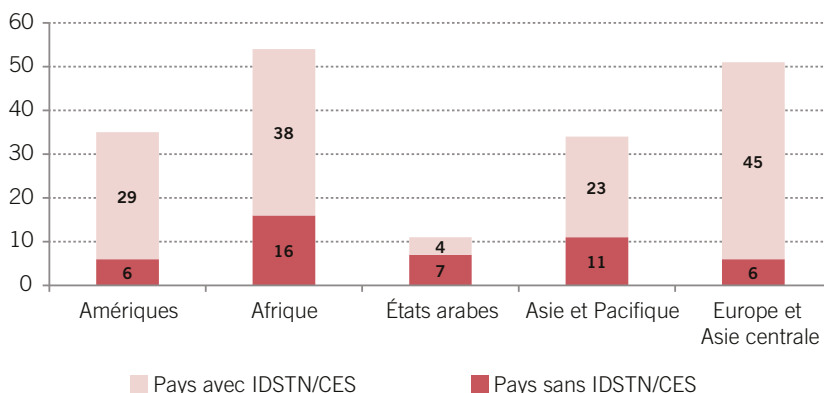
Les institutions tripartites (et « tripartites plus ») du Brésil sont multiples:

- Conseil du développement économique et social (CDES)
- Commission tripartite des relations internationales (CTRI)
- Commission nationale pour l'élimination du travail des enfants (CONAETI) – *quadripartite*
- Commission tripartite pour l'égalité de chances et de traitement dans le travail, sans distinction de genre et de race (CTIO)
- Commission quadripartite de renforcement des salaires minima
- Commission tripartite paritaire permanente (sécurité et santé)
- Conseil national de l'immigration (CNIG)
- Conseil national de sécurité sociale
- Commission nationale permanente portuaire (CNPP)
- Commission nationale pour l'éradication du travail en servitude (CONATRAE)

De plus, il existe des Commissions de l'emploi au niveau des États, des districts et des collectivités (avec une représentation tripartite et équitable), instituées et reconnues par les résolutions du Conseil d'administration du fonds d'aide aux travailleurs (CODEFAT).

Source: OIT. 2009. *Decent Work Country Profile: Brazil* (Genève et Brasília).

États membres de l'OIT dotés d'une institution nationale de dialogue social tripartite (IDSTN) et/ou d'un Conseil économique et social (CES) (2012)



Source: Banque de données de l'OIT, Département de la gouvernance et du tripartisme.

i. *Conseils économiques et sociaux*

Il existe depuis le milieu des années 1990, un intérêt croissant pour le rôle des conseils économiques et sociaux en tant qu'instruments de l'implication démocratique des groupes de la société civile, en particulier des partenaires sociaux, dans la gouvernance des affaires publiques.

Bien qu'ils ne soient pas nécessairement rattachés au gouvernement, les CES sont établis en tant qu'organismes consultatifs de haut niveau, représentant les intérêts d'un grand nombre de groupes. Leurs principales responsabilités sont généralement au nombre de deux:

- i) *à la demande du gouvernement ou du parlement*, les CES fournissent des opinions, des conseils ou des recommandations relatives aux politiques économiques et sociales, aux projets de lois et aux stratégies de développement national proposées;
- ii) *de leur propre initiative*, les CES formulent des avis sur les questions économiques et sociales qui concernent leur domaine de compétence, et attirent l'attention des décideurs sur les politiques qui concernent certaines situations critiques.

Les CES ont des tailles différentes et les membres qui les composent peuvent varier. La taille de l'institution affectera la manière dont ils opèrent. Plus l'institution est importante, plus les procédures auront tendance être formelles.

Cependant, les CES ne reflètent pas toujours le tripartisme tel qu'il a été défini par l'OIT, à savoir avec un « groupe gouvernemental » parmi les trois principaux groupes de représentants. Le gouvernement n'est parfois pas représenté au sein de l'institution, ou son rôle est limité à la direction des réunions ou bien uniquement à l'appui d'un service de secrétariat. De nombreux CES réunissent des parties prenantes issues des entreprises et des syndicats, ainsi que des représentants d'« intérêts divers » (par ex. les organisations de la société civile qui défendent des intérêts autres que ceux des partenaires sociaux: les consommateurs, les jeunes, les coopératives, les agriculteurs, les organisations de personnes handicapées, etc.), sans que les autorités publiques ne soient représentées. En agissant ainsi, ces institutions reflètent la composition du Comité économique et social européen, où les gouvernements ne sont pas représentés.

Assez souvent, l'institution est également « tripartite plus » (voir le chapitre I sur les définitions).

L'objectif de l'implication des CES est généralement assez large. Les principales questions traitées sont: la sécurité sociale, la santé et les retraites; les salaires, les prix et les impôts; les relations professionnelles; la négociation collective; et les relations de travail. Au cours des dernières années, de nombreux CES ont été amenés à traiter des questions liées au marché du travail et aux conséquences sociales de la crise économique et financière. De plus, dans de nombreux pays, les CES ont inséré le concept de Travail décent dans leurs délibérations.

Bien que les recommandations des CES ne soient généralement pas coercitives pour le gouvernement, elles revêtent souvent une autorité

En **Irlande**, les rapports et les stratégies recommandées par le Conseil économique et social national ont souvent une influence directe sur le groupe chargé des politiques sociales qui siège au sein du cabinet du Premier ministre.

Aux **Pays-Bas**, les rapports du Conseil économique et social sont souvent utilisés par le Parlement au cours de ses discussions avec le gouvernement et pendant l'élaboration de la législation. Ces discussions concernent une vaste série de débats portant sur des questions sociales.

morale significative. Elles reflètent l'ampleur des concertations et des accords parmi un large éventail d'intérêts et de groupes, et influencent la politique du gouvernement, le parlement, et l'opinion publique.

AICESIS – Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires

L'Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires (AICESIS) a été fondée en 1999 à Maurice. Actuellement composée de 71 membres (*en 2013*), l'AICESIS est chargée de réaliser les missions suivantes:

- favoriser et promouvoir le dialogue et les échanges d'expériences et de bonnes pratiques entre ses membres, et entre les partenaires sociaux dans le monde;
- aider le développement d'une démocratie participative et renforcer le rôle des partenaires sociaux et de la société civile;
- encourager la création de CES à travers la popularisation de la valeur ajoutée de ces institutions consultatives;
- organiser l'expression de ses membres, les représenter auprès d'organisations internationales telles que l'OIT et le Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC), auprès desquelles elle bénéficie du statut d'observateur permanent.

Afin d'appuyer ces objectifs, l'AICESIS est également active au niveau mondial, en organisant les contributions de ses membres et en les représentant auprès des organisations internationales. L'AICESIS a un statut d'observateur permanent au sein de l'ECOSOC. En 2012, l'OIT et l'AICESIS ont signé un accord de coopération, qui stipule que les deux parties collaboreront afin de réaliser leurs objectifs communs de promotion du dialogue social et de la démocratie participative, en organisant des conférences communes, aux niveaux régional et sous-régional, et en assurant la formation des membres des CES.

Les décisions relatives aux opérations de l'AICESIS sont prises par son Conseil d'administration, qui se réunit deux fois par an. Le Conseil d'administration est composé de 15 à 18 membres, représentant les quatre continents, et il est nommé par l'Assemblée générale. Le Conseil d'administration est dirigé par le Président de l'AICESIS, dont le mandat est d'une durée de deux ans. Un système de rotation basé sur la répartition géographique des membres est appliqué.

Source: <http://www.aicesis.org>.

ii. Comités ou conseils consultatifs tripartites du travail

Les comités ou conseils consultatifs du travail sont établis avec l'objectif spécifique de permettre des consultations entre le gouvernement représenté par l'administration du travail et les représentants des employeurs et des travailleurs, sur des questions liées à la politique nationale du travail et de l'emploi (par ex. les conditions de travail, l'emploi, l'orientation et la formation professionnelle, l'assurance et la protection sociale, les mesures destinées à promouvoir et à faciliter la négociation collective libre et volontaire, le salaire minimum, la sécurité et la santé au travail, etc.). Dans la plupart des cas, ils dépendent de, ou siègent auprès du ministère de l'Emploi et du Travail.



Sri Lanka – Conseil consultatif national du travail

Le Conseil consultatif national du travail (NLAC) est le mécanisme consultatif tripartite national établi afin d'assurer une concertation et une coopération entre les gouvernements et les organisations de travailleurs et d'employeurs au niveau national, sur des questions relatives aux politiques sociales et du travail, et aux normes internationales du travail.

Les objectifs du NLAC sont les suivants:

- Promotion du dialogue social entre le gouvernement et les organisations de travailleurs et d'employeurs, au sujet des questions sociales et du travail;
- Organisation de forums au cours desquels le gouvernement prend connaissance des points de vue, des conseils et de l'appui apporté par les organisations de travailleurs et d'employeurs, sur des sujets liés aux politiques sociales et du travail, à la législation du travail et aux problématiques qui concernent la ratification, l'application et la mise en œuvre des normes internationales du travail;
- Promotion de la compréhension mutuelle et des bonnes relations, ainsi que l'appui à une coopération étroite entre le gouvernement et les organisations de travailleurs et d'employeurs, dans l'objectif de développer l'économie, d'améliorer les conditions de travail et d'élever le niveau de vie.

Composition

Le ministère du Travail et des relations au travail assure la présidence du NLAC. Les organisations et les institutions représentées au sein du NLAC sont sélectionnées par le ministère, parmi les organisations les « plus représentatives » d'employeurs et de travailleurs dans les différents secteurs de l'économie.

Des comités professionnels tripartites et des comités ponctuels peuvent également être nommés afin de débattre de questions particulières et de transmettre des études et des rapports au NLAC, avec l'assistance d'un expert lorsque cela est nécessaire.

Source: Ministère sri lankais du Travail et des Relations au travail. *National Labour Advisory Council*. Disponible à l'adresse: http://www.labourmin.gov.lk/web/index.php?option=com_content&view=article&id=173&Itemid=176&lang=en



Institutions tripartites en Amérique latine et aux Caraïbes

De nombreux pays d'Amérique latine et des Caraïbes ont des Conseils consultatifs tripartites et/ou des Conseils consultatifs du travail. C'est le cas par exemple des pays suivants: **Colombie** (*Commission permanente de concertation des politiques sociales et salariales*), **Costa Rica** (*Conseil supérieur du travail*), **République dominicaine** (*Conseil consultatif du travail*), **El Salvador** (*Conseil supérieur du travail*), **Guatemala** (*Commission tripartite des affaires internationales du travail et Conseil économique et social*), **Honduras** (*Conseil économique et social*), **Nicaragua** (*Conseil national du travail*) et **Pérou** (*Conseil national du travail et de la promotion de l'emploi*).

Les questions liées à la représentation d'intérêts autres que ceux des travailleurs et des employeurs dans les institutions de dialogue social ont fait l'objet de discussions au niveau régional. Une attention particulière a ainsi été accordée aux travailleurs issus des coopératives, des petites et micro-entreprises et des travailleurs indépendants.

Deux types de réponses ont été apportés à cette question au niveau régional:

Tout d'abord, *les organisations de travailleurs et d'employeurs ont accepté d'être plus inclusives* à l'égard de ces acteurs sociaux et de mieux les intégrer à leurs membres, afin qu'ils puissent assurer leur représentation. Deuxièmement, *d'autres organismes de dialogue social ont émergé*, à savoir, les Conseils économiques et sociaux (par ex. à **El Salvador**, en **République dominicaine** et au **Guatemala**). Ces conseils ont de plus grandes délégations, qui leur permettent de couvrir les intérêts de toutes les parties prenantes. Toutefois, au **Honduras**, le Conseil économique et social est un conseil consultatif de type tripartite, à la différence des autres CES de la région.

La solution optimale consiste à définir le domaine des politiques de chacune de ces institutions de dialogue social dans une perspective de complémentarité, en concertation avec les partenaires sociaux et les autres acteurs de la société.

Par exemple, en **République dominicaine**, le Conseil économique, social et institutionnel (créé en 2005) s'occupe des questions à un niveau national, tandis que le Conseil consultatif du travail (1999) se concentre exclusivement sur la relation entre le capital et le travail. Dans le cas d'**El Salvador**, la relation entre les deux institutions est complémentaire: le CES définit les principaux aspects de la politique publique relative aux questions sociales et au travail, tandis que le Conseil supérieur du travail met en place ces thématiques et les développe.

Pour de plus amples informations, voir le site internet du Bureau régional de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes: <http://www.ilo.org/americas>.

iii. Commissions ou conseils de dialogue social tripartite national

Les commissions ou conseils de dialogue social tripartite national sont une autre forme d'institutions tripartites. Ces commissions sont généralement créées afin de promouvoir l'efficacité et l'authenticité du dialogue social entre le gouvernement et les partenaires sociaux, mais aussi de prévenir et de résoudre les conflits collectifs du travail au niveau national, ou d'assurer le suivi de la mise en œuvre de certains instruments et accords.

L'une de leurs principales caractéristiques est la large représentation du gouvernement, avec la participation de plusieurs ministères d'importance nationale (par ex. du travail, des finances, de l'économie, etc.).

Ces institutions sont généralement plus petites que les CES et elles ont souvent une composition purement tripartite.



© OIT/pool photo ILC.



Commissions et conseils de DSTN – Exemples

Bulgarie	Le principal organisme de supervision du dialogue social au niveau national est le <i>Conseil national pour la coopération tripartite</i> (CNCT). Créé en 1993, le CNCT s'attache à promouvoir la coopération et la consultation portant sur des questions comme le travail, la sécurité sociale, et le niveau de vie. Il dispose de commissions permanentes sur un certain nombre de questions.
Pologne	La <i>Commission tripartite pour les questions socio-économiques</i> a été créée en 2001. La Commission a des compétences uniquement dans deux domaines: l'établissement des indicateurs de la hausse salariale pour les entreprises et dans le secteur du budget de l'État; et la participation dans la phase préliminaire d'établissement du budget de l'Etat. De plus, la Commission a le droit d'exprimer ses opinions sur toutes les questions importantes au sujet des affaires économiques et sociales, si elle retient que la résolution d'une problématique est importante afin de préserver la paix sociale. Au total, dix équipes chargées des sections thématiques sont opérationnelles au sein du Conseil. <i>Source: EUROline.</i>
Sénégal	Le <i>Comité national du dialogue social tripartite</i> a été créé par le gouvernement et les partenaires sociaux, à travers la Charte sur le dialogue social de 2002, afin de garantir le suivi et la bonne gestion du dialogue social. L'entrée en vigueur de la Charte, et son association à l'activité du Comité a influencé les processus gouvernementaux et permis l'élaboration d'un Pacte de stabilité sociale et de croissance économique, en tant qu'outil de mise en œuvre des politiques nationales.
Tunisie	Le contrat social tripartite de 2013 appelle à la création d'un <i>Conseil national de dialogue social</i> , pour garantir l'efficacité et la continuité du DSTN dans le pays. Ce conseil aurait une composition tripartite et bénéficierait d'une autonomie financière et administrative. Il devra être consulté entre autres, au moment de l'élaboration de la législation sur des questions sociales et économiques.

iv. *Comités tripartites spécialisés*

Des comités tripartites spécialisés sont établis dans certains cas pour examiner des questions spécifiques liées au monde du travail et au-delà (par ex. la santé et la sécurité au travail, la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, ou les salaires et les salaires minimaux).

Les comités tripartites spécialisés peuvent être des organismes autonomes ou des sous-groupes de la principale institution tripartite nationale. Ils peuvent être établis de manière ponctuelle, à court ou à long terme.



Singapour – Nombreuses commissions tripartites spécialisées (sélection)	
Bien qu'aucune base législative ne permette d'institutionnaliser les commissions tripartites de Singapour, le tripartisme y fonctionne sur un mode unique, pratique et opérationnel, dans la mesure où il permet de résoudre les problèmes et de réaliser les objectifs fixés. Plusieurs comités tripartites ont été formés au fil des années. Certains de ces organismes sont toujours en fonction, d'autres ont été dissous. Lorsqu'un consensus a été atteint sur une question, quelle que soit la forme des avis, des directives, et des autres moyens choisis pour que la volonté des partenaires tripartites soit effective, chaque partie a la responsabilité de le mettre en œuvre.	
1972	Conseil national des salaires – <i>en fonction</i>
1981	Comité sur la productivité – <i>dissolution</i>
1983	Comité directeur pour la coopération patronale-syndicale – <i>dissolution</i>
1986	Sous-comité tripartite sur les réformes salariales (Conseil national des salaires) – <i>dissolution</i>
1993	Comité d'examen tripartite sur le système de flexibilité des salaires – <i>dissolution</i>
1994	Comité d'examen tripartite de la loi sur l'emploi – <i>dissolution</i>
1997	Sous-comité sur la main-d'œuvre et la productivité (au sein du Comité pour la compétitivité de Singapour) – <i>dissolution</i>
1998	Groupe tripartite pour les travailleurs licenciés – <i>dissolution</i>
2000	Comité tripartite sur la stratégie de conciliation de la vie privée et professionnelle – <i>en fonction</i>
2001	Sous-comité chargé de l'impact de la restructuration économique; Groupe de travail sur les salaires (au sein du Comité d'examen économique) – <i>dissolution</i>

2004	Équipe chargée de l'examen tripartite de la section 18A de la loi sur l'emploi dans les restructurations d'entreprises – <i>dissolution</i>
2004	Groupe de travail tripartite sur la flexibilité des horaires de travail – <i>dissolution</i>
2004	Initiative nationale tripartite sur la responsabilité sociale des entreprises – <i>dissolution</i>
2005	Comité tripartite sur la capacité d'emploi des travailleurs âgés – <i>en fonction</i>
2006	Groupe tripartite sur l'engagement communautaire sur les lieux de travail – <i>en fonction</i>
2006	Alliance tripartite pour des pratiques d'emploi équitables – <i>en fonction</i>
2007	Comité tripartite sur le Fonds de prévoyance central (CPF) et les prestations liées à l'emploi pour les travailleurs à bas salaire – <i>Reconstitué en 2010, en tant que Comité tripartite pour les travailleurs à bas salaire et la croissance inclusive</i>
2007	Groupe de travail tripartite sur l'amélioration des perspectives d'emploi des femmes – <i>dissolution</i>
2008	Groupe de travail tripartite pour l'examen de la loi sur l'emploi – <i>dissolution</i>
2008	Groupe de projet tripartite sur la gestion de la récession économique – <i>dissolution</i>
2009	Groupe de travail tripartite pour la préparation à une pandémie de grippe – <i>dissolution</i>
2009	Équipes stratégiques tripartites pour la reprise économique (Équipes TRUST) – <i>dissolution</i>
2010	Conseil national de la productivité nationale et de la formation continue – <i>en fonction</i>
2010	Groupe de travail tripartite sur les TIC et le travail à domicile – <i>dissolution</i>
2010	Comité tripartite pour les travailleurs à bas salaire et la croissance inclusive – <i>en fonction</i>
2012	Groupe de travail tripartite pour l'examen de la loi sur l'emploi – <i>en fonction</i>
2013	Groupe de travail tripartite sur les vents polluants (haze) – <i>en fonction</i>
<i>Sources:</i> ♦ OIT. 2010. <i>ILO Study Mission on Singapore's Tripartism Framework</i> (Genève). ♦ Fashoyin T. 2010. <i>Tripartite cooperation, labour market reform and economic upturn in Singapore</i>, DIALOGUE Document de travail n° 20 (Genève, OIT): http://www.ilo.org.	

C. Relation avec le gouvernement

Les institutions tripartites ne peuvent opérer efficacement sans un lien étroit avec le gouvernement, qui est une partie prenante fondamentale au DSTN. Cependant, pour pouvoir apporter une véritable contribution, les partenaires sociaux doivent pouvoir formuler leurs opinions en toute indépendance.

Les institutions tripartites peuvent être directement rattachées à un ministère, ou opérer en tant qu'organismes indépendants. Toutefois, même si d'un point de vue administratif, une institution est rattachée à un ministère, elle peut travailler de manière indépendante et formuler ses propres programmes, sans ingérence excessive de la part des autorités publiques. En d'autres mots, l'indépendance est principalement une question de fait et de pratique.

Des indicateurs d'indépendance d'une institution tripartite sont par exemple:

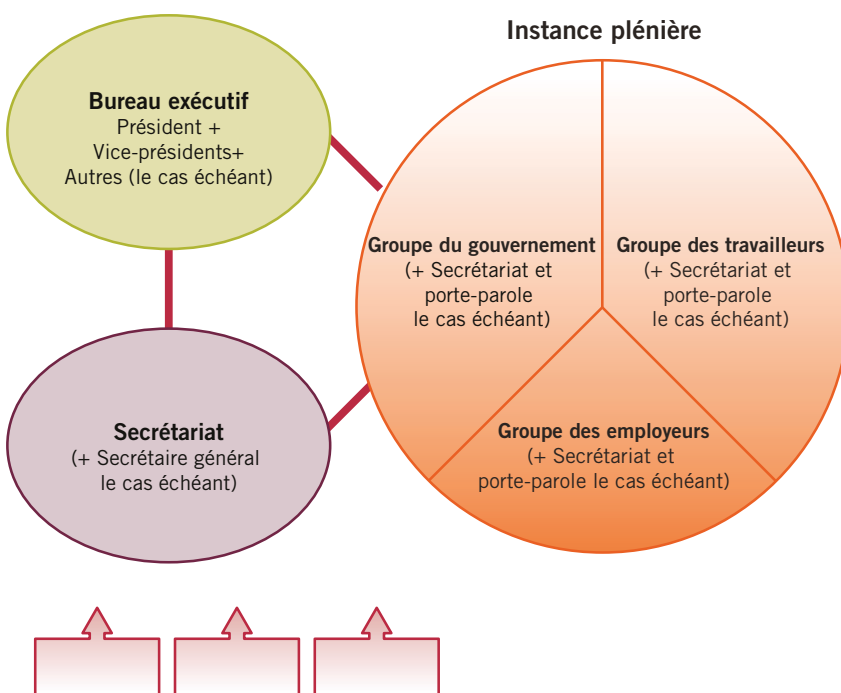
- ▶ que l'institution dispose d'un poste budgétaire spécifique, indépendant des autres affectations budgétaires de l'administration du travail ou de tout autre ministère;
- ▶ que son bureau et son secrétariat ne fassent pas partie d'une administration publique.

D. Composantes de la structure

Une institution de DSTN doit avoir une structure qui lui permette d'opérer indépendamment, selon ses fonctions et ses besoins opérationnels. Elle doit être dirigée de manière dynamique et proactive, afin de faciliter les performances de toutes ses composantes. Il n'existe pas de modèle universel. Néanmoins, dans de nombreux pays, l'institution est organisée autour des composantes suivantes:

- ▶ **Groupes** (par ex. gouvernement et organisations de travailleurs et d'employeurs)
- ▶ **Président** (et vice-présidents, si nécessaire)
- ▶ **Bureau exécutif**
- ▶ **Instance plénière** (par ex. conférence plénière ou assemblée générale)
- ▶ **Chambres ou commissions spécialisées**
- ▶ **Secrétariat**

Structure de l'institution tripartite de dialogue social – Aperçu des principales composantes possibles



1. Groupes

Un mécanisme important du fonctionnement du DSTN est l'existence de groupes indépendants au sein de l'institution, à savoir: le gouvernement, les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs.

Si d'autres forces économiques et sociales sont amenées à être représentées au sein de l'institution tripartite, il est souhaitable qu'elles se constituent également en un ou plusieurs groupes.

Les groupes sont supposés travailler sur la base d'une plate-forme commune, fondée sur leur intérêt commun, avec leur propre porte-parole. Cette approche est communément appelée le "système à une seule voix". Elle permet de gagner du temps avant les négociations et d'aider à dépasser les divergences au sein des groupes chargés de négocier. Elle peut avoir une importance particulière lorsque les travailleurs et/ou les employeurs sont représentés par plusieurs organisations dont les approches peuvent être différentes.

Chaque groupe doit disposer de la possibilité de se rencontrer de manière indépendante, avant et après les réunions, afin de débattre de l'ordre du jour, de formuler des propositions et de choisir sa ligne de conduite. Les groupes peuvent avoir besoin de solliciter l'ajournement d'une réunion afin de déterminer communément leur position sur une question particulière, et demander une discussion plus directe ou privée avec l'un ou l'autre des groupes.

Les groupes élisent normalement leur propre président ou porte-parole, et leur secrétaire. Le président et les secrétaires peuvent communiquer avec leurs homologues des autres groupes et avec le secrétariat de l'institution tripartite.

« Groupes » au sein des Conseils économiques et sociaux – Exemples

Liban

Décret n° 2012 d'août 2000

Le Conseil économique et social est composé de 65 membres, subdivisés en sept groupes:

- 1. Représentants des entreprises
- 2. Professions libérales
- 3. Syndicats
- 4. Coopératives
- 5. Institutions sociales
- 6. Intellectuels et spécialistes
- 7. Libanais expatriés

Il n'y a donc aucun « groupe du gouvernement » en tant que tel.

Source: <http://www.ces.gov.lb>.

Monténégro

Le Conseil social du Monténégro est une instance tripartite de niveau national réunissant 33 représentants:

- 1. 11 du gouvernement
- 2. 11 des organisations d'employeurs
- 3. 11 des confédérations syndicales

Il est dirigé par le ministre du Travail et des Affaires sociales.

Source: <http://www.eurofound.europa.eu>.

Maroc

Le Conseil économique, social et environnemental est composé, outre son président, de 99 membres répartis en cinq catégories comme suit:

- 1. *Experts* (notamment ceux intervenant dans les domaines du développement social, de la formation, de la culture, de l'emploi, de l'environnement et du développement durable, ainsi que dans les domaines économique, social et financier et à ceux afférents au développement tant régional que local et à l'économie numérique)
- 2. *Représentants des syndicats les plus représentatifs des salariés* (secteurs public et privé)
- 3. *Les organisations professionnelles* (représentant les entreprises et les employeurs de différents secteurs)
- 4. *Les organisations de la société civile* (dans les domaines de l'économie sociale, de la préservation de l'environnement, de la lutte contre la pauvreté, du développement humain, etc.)
- 5. *Les hauts-représentants des institutions nationales* (Wali bank al maghreb, le Haut-Commissariat au plan, le Conseil supérieur de l'enseignement, le Conseil consultatif des droits de l'homme, le Conseil de la communauté marocaine à l'étranger, le Groupement professionnel des banques du Maroc, la Caisse nationale de sécurité sociale, la Caisse marocaine des retraites, la Caisse interprofessionnelle marocaine de retraites, et l'Agence nationale de l'assurance maladie).

Source: <http://www.ces.ma>.

2. Président

En ce qui concerne la présidence, il y a là encore plusieurs possibilités. Si la présence d'un président est nécessaire, il est important qu'il/elle impose le respect de toutes les parties. Dans tous les cas, l'institution tripartite ne doit pas être dirigée à la seule appréciation du président; elle doit intégrer les intérêts de tous les membres. De plus, le président peut aussi avoir besoin d'une équipe d'accompagnement.

Les options sont:

i. *Président permanent*

- ▶ *Membre du gouvernement* – Le président de l'institution tripartite peut être un membre du gouvernement délégué par le gouvernement (Premier ministre, ministre, secrétaire d'État, etc.) en fonction du statut de l'institution. La durée de la présidence peut être égale à celle de la durée du mandat gouvernemental.
- ▶ *Personne indépendante* – Il s'agit d'une personne indépendante, politiquement neutre (par ex. un expert universitaire), qui peut être sélectionnée par les membres de l'institution tripartite, désignée par le chef d'État ou le Premier ministre, ou élue par le parlement (si celui-ci est impliqué dans l'établissement de l'institution tripartite), en fonction du règlement intérieur.

Si le choix s'est porté sur une présidence indépendante et neutre, il est important de s'assurer que l'indépendance de la personne désignée soit garantie par un mandat fixe, dont l'échéance pourrait avoir lieu avant son terme uniquement en cas de circonstances exceptionnelles.

ii. *Président et vice-présidents*

Si le président est issu de l'un des groupes de l'institution, habituellement les autres groupes désignent les vice-présidents.

iii. *Co-présidence*

Dans ce système, les co-présidents sont égaux en droits, et chacun représente les organisations d'employeurs et de travailleurs.

iv. Présidence tournante

Dans ce cas, la présidence est alternée entre chacun des membres, tous les x mois. Les présidents sont désignés pour des périodes de courte durée (habituellement pas plus d'une année) par les groupes présents au sein de l'institution. Les présidents sont généralement les chefs de groupes.

v. Pas de présidence permanente

S'il n'y a pas de présidence permanente, des élections ponctuelles peuvent être organisées; ou alors les trois groupes désignent d'un commun accord la personne qui présidera les séances.

vi. Président en exercice

Le président ou vice-président de l'institution n'a pas besoin de présider l'ensemble des réunions. Les séances spéciales peuvent être présidées par un président en exercice désigné à cet effet. Un groupe de présidents en exercice peut régulièrement être élu par les membres de l'organisme.

Il est même possible qu'une personne qui n'appartient pas à l'institution tripartite exerce la fonction de président en exercice, par ex. le directeur du service de conciliation et d'arbitrage des conflits du travail.

En **République de Moldova**, la Commission nationale de consultation et de négociation collective est un organe tripartite établi en vertu de la loi n° 245 de 2006. La Commission est dirigée par le premier vice-Premier ministre et l'appui du secrétariat est assuré par la Chancellerie d'État.

3. Bureau exécutif

Un Bureau exécutif permet de garantir que les fonctions de l'institution tripartite sont exercées en accord avec son mandat réglementaire. Il fournit également des instructions au secrétariat. L'une des fonctions clés du Bureau exécutif est de préparer le programme annuel des travaux, mais aussi d'assurer le suivi de sa mise en œuvre. Il peut également décider des points à inscrire à l'ordre du jour.

Le Bureau exécutif peut être composé des présidents et des secrétaires des trois groupes. Dans certains cas, il peut être trop restreint, et lorsque des membres supplémentaires sont nécessaires, il faut s'assurer que les trois groupes soient représentés dans des proportions égales. Les décisions sont normalement prises sur la base du consensus. Lorsque cela n'est pas possible, les décisions peuvent être prises par l'intermédiaire d'un vote.

Dans les cas où des sections spécialisées ont été établies, leurs dirigeants peuvent également être des membres du Bureau exécutif.

4. Assemblée générale ou instance plénière

La plupart du travail de l'institution tripartite se déroule au sein du secrétariat ou dans des commissions spécialisées.

Cependant, la tenue de conférences ou de réunions plénières regroupant l'ensemble des mandants est un élément essentiel. Au final, les discussions portant sur des questions de principes et d'intérêts fondamentaux pour le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs nécessitent un examen de la part de ceux qui y sont confrontés et qui disposent d'une expérience pratique et d'une connaissance solide des travaux entrepris.

Les réunions plénières offrent la possibilité de s'accorder formellement sur le texte final d'un accord ou d'une déclaration, en vue de sa signature.

Cependant, les conférences ou les réunions plénières ne doivent avoir lieu qu'à la suite d'un travail préparatoire au sein de chaque section et éventuellement d'une sous-section tripartite. La présidence peut être assurée par le président, et éventuellement par les co-présidents des groupes.

5. Chambres ou commissions spécialisées

Une structure tripartite plus développée peut avoir des chambres ou des commissions spécialisées permanentes ou ponctuelles, dont la fonction consiste à préparer la discussion d'un sujet déterminé, qui sera abordé à l'occasion d'une session plénière ou d'une assemblée. Ces commissions doivent être constituées d'un nombre égal de représentants des intérêts des employeurs, des travailleurs, et du gouvernement. Les opinions et décisions de ces commissions doivent être présentées au Bureau exécutif qui sera chargé de prendre la décision finale.

L'existence de commissions spécialisées donne une plus grande flexibilité à l'établissement de groupes de travail, qui peuvent aussi décider de faire appel à des experts externes. Cela permet d'avoir plus de temps pour l'examen des questions à traiter, pour parvenir à prendre des décisions éclairées.



Afrique du Sud – Les différentes chambres du NEDLAC

Au sein du Conseil national du développement économique et de la main-d'œuvre (NEDLAC) d'Afrique du Sud, les négociations sont entreprises au niveau de quatre chambres, qui correspondent aux principaux axes de travail:

1. *Chambre des finances publiques et de la politique monétaire*
2. *Chambre de commerce et d'industrie*
3. *Chambre du marché du travail*
4. *Chambre du développement*

La chambre concernée par une problématique donnée s'accorde sur le processus et sur le calendrier nécessaire à l'examen de la question. Par exemple, elle peut décider de créer un comité de négociation spécifique, ou alors d'examiner la question en interne. La chambre doit au préalable s'accorder pour définir si la question sera traitée au cours d'une consultation, de négociations ou les deux. Les responsables doivent déterminer le type de travail nécessaire pour chaque question à traiter.

Lorsque les questions ne sont pas uniquement du ressort d'une seule chambre, il est nécessaire de créer un comité mixte de négociation ou un groupe de travail spécial.

Dans certains cas, l'intervention du/des ministre(s) concerné(s) peut être nécessaire. Le responsable gouvernemental devra alors s'attacher à faciliter la présence du/des ministre(s) en question.

La chambre ou le groupe de travail peut avoir besoin d'une assistance technique. Dans ce cas, les membres seront en mesure d'associer des experts afin qu'ils participent aux processus de négociation.

Une fois que le processus qui engage une politique a été finalisé, un rapport du NEDLAC sera préparé en vue de sa ratification par les structures du NEDLAC concernées.

Si le gouvernement indique qu'il est nécessaire de légiférer afin que la politique puisse entrer en vigueur, il préparera un projet de loi afin que le NEDLAC puisse l'examiner. Une fois que l'engagement relatif au projet de loi aura été finalisé, un rapport du NEDLAC sera préparé afin qu'il soit signé par les structures concernées. Suite à cette signature, le rapport sera transmis au ministre du Travail et aux autres ministres concernés, qui soumettront le projet de loi au parlement.

Source: <http://www.nedlac.org.za>.

6. Secrétariat

Les secrétariats permanents sont établis afin d'assurer la durabilité, ainsi que le fonctionnement efficace des institutions de DSTN.

Le secrétariat assure une assistance administrative au fonctionnement de l'institution. Il facilite les contacts formels, encourage les contacts informels et agit comme point focal pour toutes les informations pertinentes. À la demande de l'autorité responsable de l'institution tripartite (le président ou le secrétaire général), le secrétariat organise, convoque et prépare les réunions, rédige les procès-verbaux et autres comptes rendus des décisions, pour ensuite se charger des activités de suivi.

L'organisation du secrétariat dépendra du statut juridique de l'institution tripartite.

Dans de nombreux cas, le secrétariat fait partie de la division administrative du ministère responsable de l'administration du travail, et le personnel du secrétariat est principalement composé de fonctionnaires. Cependant, dans certains cas, l'institution tripartite est plus autonome et dispose d'un secrétariat indépendant, en mesure d'appuyer son fonctionnement.

E. Fréquence des réunions



Une fois encore, il existe plusieurs possibilités. La fréquence des réunions et des consultations organisées par l'institution de DSTN varie d'un pays à l'autre, en fonction des circonstances nationales. Il n'existe pas de principes directeurs spécifiques.

Quelle que soit la solution choisie, il est important de garantir que la fréquence des réunions soit suffisante, afin de permettre aux partenaires sociaux de disposer d'une vision d'ensemble et de mieux comprendre les politiques et les programmes proposés. De plus, il est clair que si les réunions tripartites sont régulièrement organisées, les partenaires sociaux et les représentants du gouvernement seront en mesure de mieux se connaître. Le simple fait de se rencontrer peut permettre de créer des liens plus personnels, d'instaurer la confiance et de parvenir à travailler de manière plus constructive.

Par exemple, la convention (n° 144) sur les consultations tripartites (normes internationales du travail), 1976; déclare que, afin d'assurer un examen adéquat des questions visées, « des consultations auront lieu à des *intervalles appropriés* fixés d'un commun accord, mais *au moins une fois par an* ».

La fréquence des réunions dépendra des problématiques qui se présenteront tout au long de l'année. Souvent, une plus grande fréquence des réunions (plus d'une fois par an) est souhaitable. Une certaine flexibilité doit également exister pour le traitement des questions les plus urgentes dans les plus brefs délais.

F. Financement du tripartisme

Le financement du tripartisme relève principalement du budget de l'État, dans la mesure où le dialogue social est généralement considéré comme une activité publique liée au fonctionnement du gouvernement et de l'État. Les frais de fonctionnement des institutions tripartites (organisation, secrétariat, etc.) sont habituellement pris en charge par le budget des ministères concernés. Par exemple, dans le cas où une institution tripartite est affiliée au ministère du Travail, le budget est financé par les ressources dudit ministère.

Généralement, il est souhaitable que pour ses activités, l'institution tripartite dispose d'un poste budgétaire indépendant, afin de lui conférer une certaine stabilité et une autonomie.

Dans certains cas, les coûts relatifs à la participation des représentants des travailleurs et des employeurs, sont partiellement ou totalement couverts par leurs organisations.

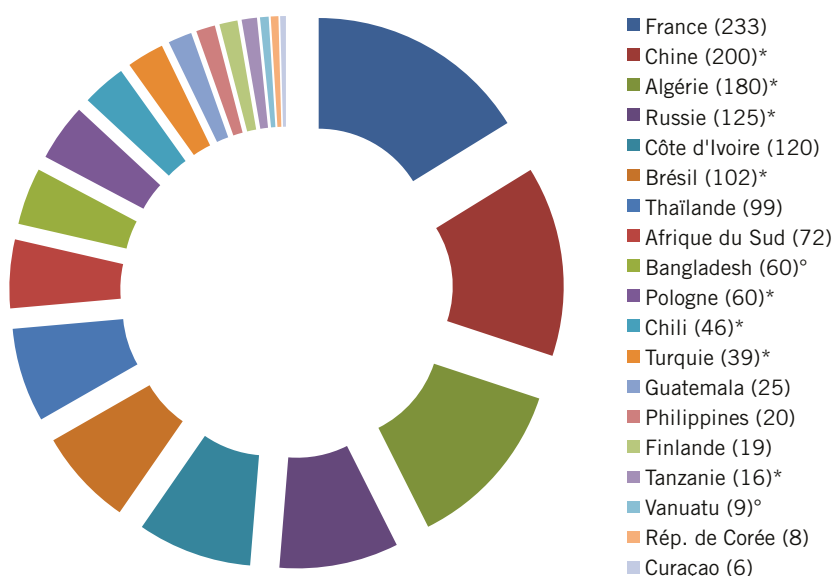
Le Conseil économique, social et environnemental du **Maroc**, une institution établie par la constitution, dispose d'un poste budgétaire spécifique dans le budget général de l'État, préconisé au moyen de sa loi organique (Section 32).

G. Taille de l'institution

Il n'existe pas une taille optimale pour les institutions tripartites.

Les institutions de dialogue social qui existent au niveau national ont des tailles différentes. L'encadré ci-après fournit quelques exemples:

Taille des CES-IS (exemples choisis)



Sources:

- ♦ Sites internet des CES-IS
- ♦ Guide de l'AICESIS-UNDESA, 2011 (pays mentionnés avec un *)
- ♦ OIT (pays mentionnés avec un °)

H. Communication et confidentialité

1. Communication

La communication vers l'extérieur et la couverture médiatique sont importantes pour tous ceux qui participent au dialogue social national, dans la mesure où elles permettent d'aider l'institution à transmettre ses messages à la société. Si une documentation prévue à l'intention du public est disponible, cela peut être bénéfique à tous les participants. L'institution tripartite peut également envisager de nommer un porte-parole officiel.

Les informations mises à la disposition des médias et du public peuvent porter sur:

- ▶ L'établissement et le règlement intérieur de l'institution tripartite;
- ▶ Les adhérents;
- ▶ Les ordres du jour et le compte-rendu des réunions;
- ▶ Les informations sur les sessions ouvertes au public et les modalités de participation;
- ▶ Les textes des accords, des recommandations et des conclusions adoptés;
- ▶ Les coordonnées du secrétariat.

Les documents de recherche et d'information qui comportent des données sensibles (par ex. les informations liées à des négociations en cours) ne doivent pas être publiés.

Un rapport annuel et les comptes vérifiés de l'institution tripartite sont habituellement fournis au gouvernement et au parlement à la fin de chaque année.

Par exemple, le Conseil économique et social de **Serbie** publie une traduction en anglais de ses rapports annuels détaillés (voir <http://www.socijalnoekonomskisavet.rs/en/>).

Internet est un bon moyen de diffuser des informations. Un site internet spécial peut fournir une liste de documents et d'informations. Les informations relatives au travail de l'institution tripartite peuvent également être distribuées par le biais des réseaux des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.



Singapour – Site internet du Forum tripartite de Singapour



2. Confidentialité

En même temps, la publicité peut s'avérer être un obstacle à la réussite des négociations, et même des consultations, dans la mesure où les participants peuvent préférer maintenir la confidentialité de leurs opinions et de leurs "offres" de compromis.

Pour cette raison, il parait parfois nécessaire d'introduire le principe de confidentialité pour certaines réunions. La meilleure approche est d'établir des règles afin de déterminer, le caractère public ou non des réunions, et l'application du principe de confidentialité.

Certaines activités de l'institution peuvent être publiques, et d'autres non. Les options possibles comprennent:

- ▶ Des séances formelles, ouvertes au public et à la presse;
- ▶ Des séances restreintes (en particulier pour des négociations importantes) dont les résultats seront communiqués publiquement, par le biais de conférences de presse ou de déclarations communes.



Lectures complémentaires

- ▶ OIT. 2011. *Challenges and Solutions for Economic and Social Councils in the Western Balkans and Moldova at a time of crisis: Report on the Sub-Regional Tripartite Conference on the Role of Economic and Social Councils in the Western Balkans and Moldova at a Time of Crisis*, Équipe d'appui technique de l'OIT au travail décent et Bureau de pays pour l'Europe centrale et orientale (Budapest).
- ▶ OIT, Département de la gouvernance et du tripartisme. *Tableau comparatif des conseils économiques et sociaux et des institutions tripartites* (travaux en cours).
- ▶ Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO). 2008. *Economic and Social Councils – Information Kit*.
- ▶ Lecuyer, N. 2003. *Guide pour la formation et le fonctionnement de Secrétariats permanents d'Instances tripartites nationales de consultation en Afrique francophone*, Programme focal sur le dialogue social, la législation du travail et l'administration du travail, Centre régional africain d'administration du travail (CRADAT) et OIT/DIALOGUE.

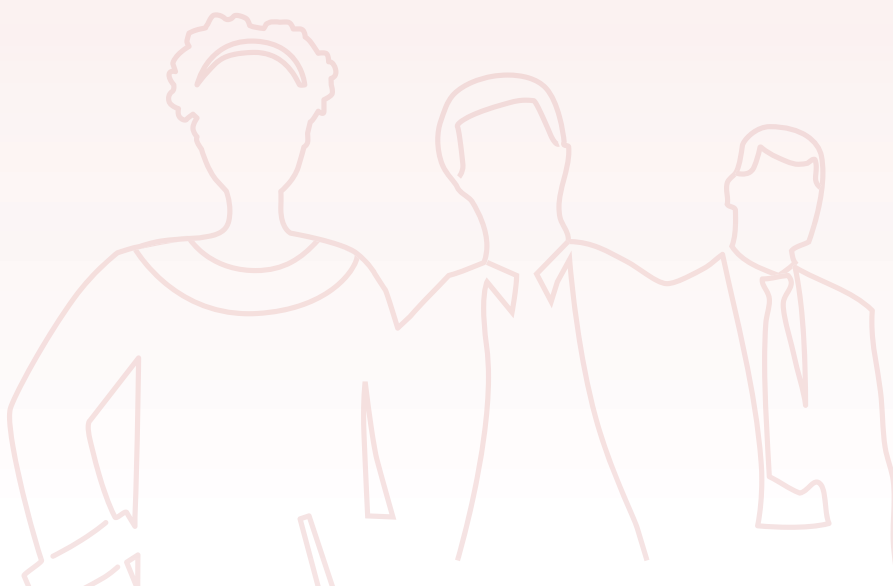
Notes

SECTION IX

Normes internationales du travail et dialogue social

Cette section présente brièvement les principales normes internationales qui traitent des consultations tripartites et du dialogue social. Une attention particulière est accordée à la convention (n° 144) de l'OIT sur les consultations tripartites (normes internationales du travail), 1976.

A. Promotion des consultations tripartites par les principaux instruments de l'OIT	152
B. La convention (n° 144) sur les consultations tripartites (normes internationales du travail), 1976.....	156
1. Introduction à la convention (n° 144) de l'OIT.....	156
2. Comment la consultation tripartite se déroule-t-elle?.....	158
3. Quelles sont les procédures consultatives nécessaires?.....	158



A. Promotion des consultations tripartites par les principaux instruments de l'OIT



Le dialogue social et le tripartisme sont des valeurs fondamentales de l'OIT. La plupart des conventions et des recommandations de l'OIT assurent la promotion du dialogue social tripartite, en tant que mécanisme permettant de résoudre une grande variété de problématiques.

Dans la plupart des cas, ces instruments requièrent explicitement des consultations avec les organisations les plus représentatives des travailleurs et des employeurs, afin de garantir la bonne mise en œuvre de leurs dispositions.

Tout d'abord, l'efficacité de la consultation tripartite n'est possible que lorsque les représentants des travailleurs et des employeurs jouissent de la liberté syndicale. Les principaux éléments et les conditions du dialogue social sont inclus dans la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978; la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981; et la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

Des directives supplémentaires sont apportées par la recommandation (n° 113) sur la consultation aux niveaux industriel et national, 1960; la recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971; et la résolution de 2002 concernant le tripartisme et le dialogue social.



Colombie – Commission tripartite spéciale pour le traitement des conflits déferés à l'OIT (CETCOIT)

Créée en 2000, la Commission spéciale du traitement des conflits déferés à l'OIT (CETC-OIT) est un organe tripartite chargé de traiter les conflits du travail mettant en jeu les droits à la liberté syndicale en Colombie. Elle a été saisie d'allégations de graves violations des droits syndicaux. En 2008, le BIT a entamé sa collaboration avec la CETC-OIT en vue de renforcer ses capacités opérationnelles. Le Bureau a commencé par évaluer la capacité institutionnelle de la CETC-OIT, puis a facilité la conclusion d'accords tripartites en vue de l'adoption de mesures pratiques visant à améliorer le fonctionnement et l'impact de la CETC-OIT.

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

Source: OIT. 2013. Discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social, en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, 2013, encadré 3.1.

De plus, les instruments portant sur l'administration du travail jouent également un rôle clé dans la création d'un environnement favorable au dialogue social tripartite fort et efficace. La convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978, pourvoit à cela, dans la mesure où tout État membre qui ratifie la convention « devra prendre des dispositions adaptées aux conditions nationales en vue d'assurer, dans le cadre du système d'administration du travail, des consultations, une coopération et des négociations entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, ou – le cas échéant – des représentants d'employeurs et de travailleurs ». Elle ajoute que « dans la mesure où cela est compatible avec la législation et la pratique nationales », de telles dispositions doivent notamment être prises au niveau national.

D'autres instruments de l'OIT se réfèrent au dialogue social tripartite dans des domaines spécifiques. Ils visent à garantir que les représentants des employeurs et des travailleurs soient consultés dans les domaines suivants:

- ▶ formulation et mise en œuvre des politiques de l'emploi (*Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964*);
- ▶ fixation et établissement des salaires minimaux, là où ils existent (*Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minimaux, 1970*);
- ▶ formulation et mise en œuvre des politiques et des programmes d'orientation professionnelle et de formation professionnelle (*Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975*);
- ▶ questions relatives à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail (CIT) de l'OIT, et à l'adoption, la ratification, la supervision et les dénonciations des normes internationales du travail (*Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976*);
- ▶ formulation, mise en œuvre et examen des politiques nationales sur la santé et la sécurité au travail et sur l'environnement de travail (*Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981*);
- ▶ élaboration et application des mesures visant à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales et qui exercent ou souhaitent exercer un emploi, de pouvoir le faire sans être exposées à la discrimination, et dans la mesure du possible, sans qu'il y ait de conflit entre l'emploi et leurs responsabilités familiales (*Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981*);
- ▶ promotion de systèmes de sécurité sociale durables, formulation et mise en œuvre de stratégies nationales de développement de la sécurité sociale (*Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012*).

Il est demandé aux États membres de présenter des rapports réguliers à l'OIT, au sujet de la mise en œuvre des conventions ratifiées, en indiquant, non seulement, si les législations nationales sont en adéquation avec la convention en question, mais aussi en informant l'OIT des initiatives prises pour assurer en pratique de l'impact de la convention.



Lectures complémentaires

- ▶ OIT. 2009. *Les règles du jeu: Une brève introduction aux normes internationales du travail* (Genève).
- ▶ OIT. 2012. *Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail* (Genève).
- ▶ OIT. 2013. *Discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social, en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, 2013; Rapport du Comité pour le discussion récurrente sur le dialogue social, Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, 2013.
- ▶ Casale, G.; Sivananthiran, A. 2011. *Les fondamentaux de l'administration du travail*, Programme d'administration et d'inspection du travail (LAB/ADMIN) (Genève, OIT).

Informations complémentaires

- ▶ Helpdesk du BIT: Assistance aux entreprises sur les normes internationales du travail: <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--fr/index.htm>
- ▶ Système d'information de l'OIT sur les normes internationales du travail (NORMLEX): <http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:1:0>.
- ▶ Programme d'administration et d'inspection du travail de l'OIT (LAB/ADMIN): <http://www.ilo.org/labadmin/lang--fr/index.htm>

B. La convention (n° 144) sur les consultations tripartites (normes internationales du travail), 1976

1. Introduction à la convention (n° 144) de l'OIT

La convention (n° 144) sur les consultations tripartites (normes internationales du travail) est une des quatre conventions « de gouvernance », comme souligné par la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008). Il s'agit d'un instrument clé pour la promotion du tripartisme au niveau national. La convention (n° 144) doit être lue parallèlement à la recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976.

La convention (n° 144) exige que des consultations effectives aient lieu au niveau national, entre les représentants du gouvernement et les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, à chaque étape des activités normatives de l'OIT. Plus particulièrement, elle exige qu'une consultation des organisations des travailleurs et des employeurs ait lieu au sujet de cinq questions précises, qui couvrent chacune des étapes des activités normatives de l'OIT:

1. **Points inscrits à l'ordre du jour de la Conférence.** Cela inclut les réponses des gouvernements aux questionnaires portant sur les points inscrits à l'ordre du jour et les commentaires des gouvernements sur les projets d'instruments. Le gouvernement est responsable du contenu définitif des réponses et des commentaires.
2. **Soumission aux autorités nationales des conventions ou recommandations nouvellement adoptées** afin qu'elles puissent être ratifiées et mises en œuvre. Cela est requis par la Constitution de l'OIT et doit être entrepris en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.
3. **Réexamen de conventions non ratifiées et de recommandations en vue de promouvoir leur ratification ou leur application.** Ce réexamen doit intervenir « à des intervalles appropriés » déterminés par la

pratique nationale et offre la possibilité d'évaluer si les évolutions intervenues depuis la soumission des instruments ont modifié les perspectives de ratification ou d'application.

4. **Rapports présentés à l'OIT sur les conventions ratifiées.** Suite à la ratification d'une convention, les États Membres ont l'obligation de faire un rapport, de manière régulière, sur sa mise en œuvre en droit et en pratique. Les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent être consultées avant que le rapport sur les conventions ratifiées ne soit finalisé et transmis à l'OIT.
5. **Proposition de dénonciation de conventions ratifiées.** Lorsque la dénonciation d'une convention ratifiée est envisagée (afin de ne plus être lié par les obligations de la convention), le gouvernement a l'obligation de consulter les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs avant de prendre la décision finale.

De plus, la recommandation n° 152 propose que d'autres questions liées fassent l'objet de consultations, comme par exemple, les activités relatives à la coopération technique de l'OIT; les résolutions et les conclusions des conférences et des réunions de l'OIT; et la promotion d'une meilleure connaissance des activités de l'OIT.

En juin 2013, la convention (n° 144) était ratifiée par 134 États membres.

Même si, à première vue, l'objectif de la convention (n° 144) peut sembler relativement restreint, dans de nombreux pays **cet instrument a enclenché un dialogue social bénéfique, portant sur un ensemble de sujets allant au-delà de ceux définis par la convention**, démontrant ainsi son potentiel de renforcement du dialogue social au niveau national.

2. Comment la consultation tripartite se déroule-t-elle?

L'objectif de la convention (n° 144) est de garantir que les points de vue des personnes concernées, à savoir les organisations de travailleurs et d'employeurs, soient bien pris en compte par le gouvernement avant que les décisions soient prises.

La convention (n° 144) exige que les consultations se déroulent avec les « organisations représentatives ». Les critères qui permettent de sélectionner les organisations qui doivent être consultées doivent être prédéfinis, précis et objectifs. Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent librement choisir leurs représentants. De plus, les employeurs et les travailleurs doivent être représentés sur un pied d'égalité.

Les consultations doivent avoir lieu à des intervalles déterminés, et au moins une fois par an. Après avoir consulté les organisations représentatives, le gouvernement décidera s'il produit un rapport sur le fonctionnement des procédures de consultation.

Suite à la consultation, le gouvernement prend la décision finale, si aucun consensus n'a été trouvé. Toutefois, les organisations d'employeurs et de travailleurs ne sont pas liées par la décision ou la position finale adoptée par le gouvernement et peuvent faire part de leurs opinions et commentaires directement à l'OIT.

3. Quelles sont les procédures consultatives nécessaires?

La convention laisse une latitude considérable aux gouvernements pour déterminer la forme de consultation la plus appropriée. Il n'est pas nécessaire qu'une forme particulière d'institution soit mise en place. La nature de toute procédure doit être déterminée en accord avec la pratique nationale, en concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Un certain nombre de pays ont sollicité l'appui de l'OIT afin de bénéficier de conseils et de formations pour faciliter la mise en œuvre de cette convention.

En pratique, de nombreux pays ont institué des comités formels, pour traiter des questions couvertes par la convention (n° 144). Cela se déroule souvent par le biais d'un organisme ayant des compétences spécifiques sur les questions relatives à l'OIT. Une autre option est que les activités de l'OIT et les normes internationales du travail devant faire l'objet d'une discussion, soient abordées au sein d'un organe ayant des compétences plus large en matière économique et sociale.

Un consensus doit-il nécessairement être le résultat des processus de consultation tripartite? – *L'opinion des organes de contrôle de l'OIT au sujet d'un cas spécifique*

La question de savoir si un consensus doit nécessairement constituer l'objectif des consultations tripartites a été examinée par les organes de contrôle de l'OIT en 2003, dans le cadre d'une réclamation alléguant la non-observation par le Guatemala de la Convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 (n° 144) déposée en 2003 par deux syndicats du Guatemala, en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT. Bien que ce cas se réfère à des sujets liés à l'interprétation de la convention (n° 144), les conclusions tirées par le Comité – qui fut institué par le Conseil d'administration du BIT afin d'examiner la plainte – pourraient s'appliquer à d'autres processus tripartites.

Le Comité a considéré que pour que les consultations aient un sens, elles ne devaient pas se limiter à des démarches de pure forme, mais retenir toute l'attention de l'autorité compétente. Si les autorités publiques doivent procéder à ces consultations de bonne foi, elles ne sont pas tenues de se conformer aux avis recueillis et elles conservent pleinement la responsabilité de la décision. Le comité ajoute que l'exigence d'un consensus absolu peut conduire à une réduction de l'efficacité des consultations demandées par la convention (n° 144). À cet égard, il rappelle que les consultations requises par la convention n'imposent pas la recherche d'un accord; les consultations ont pour but d'éclairer la prise de décisions par l'autorité compétente.

Source: OIT NORMLEX: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0>.



Trinité-et-Tobago – Comité tripartite inspiré de la convention (n° 144) de l'OIT

En 1996, le gouvernement de Trinité-et-Tobago a établi une commission tripartite inspirée de la convention (n° 144) de l'OIT. Parmi ses membres, figurent des experts en matière économique, sociale et du travail.

La Commission, qui se réunit régulièrement sur une base mensuelle, ainsi que les sous-commissions, procèdent à une analyse de la législation et de la pratique nationales à la lumière des conventions prises en compte pour la ratification. Par exemple, c'est ce qui fut fait avec les conventions n° 138 et n° 182 concernant le travail des enfants. Plus récemment, la

Commission a accepté de recommander la ratification de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964; et de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

Lors des délibérations, la Commission mène des consultations avec les principaux acteurs concernés, afin d'obtenir leur avis sur la ratification et l'application des conventions. La Commission maintient également des liens avec des experts et des personnes ayant les compétences appropriées.

Voir OIT. 2011. *Demande directe (CEACR)*, adoptée en 2010, Conférence internationale du Travail, 100e Session, Genève, 2011.



Norvège – Comité tripartite pour l'OIT

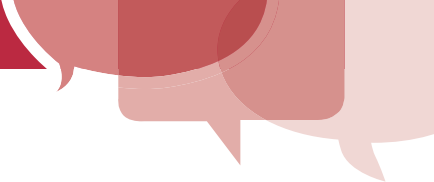
Le Comité tripartite norvégien pour l'OIT a été établi en 1977, suite à la ratification de la convention (n° 144) de l'OIT. Il se réunit cinq fois par an, principalement avant les réunions du Conseil d'administration du BIT, afin d'examiner l'ordre du jour et comparer les opinions. Il se réunit également chaque année avant et après la Conférence internationale du Travail de l'OIT, pour définir le rôle de chaque membre et les avis qui seront exprimés au sujet des points à l'ordre du jour. Le Comité assure aussi un suivi de la ratification des conventions et des recommandations émises par la CIT.

Le Comité examine également l'Agenda national du travail décent et se concerte au sujet de la contribution que la Norvège apporte à l'OIT. Toutes les questions relatives à l'OIT sont débattues à l'occasion de ses réunions.



Lectures complémentaires

- ▶ OIT. 2009. *Pour une large ratification et une application effective des conventions de gouvernance – Plan d'action (2010-2016)* adopté par le Conseil d'administration de l'Organisation internationale du Travail, 306^e Session, Genève, 2009.
- ▶ OIT. 2011. *Promotion des consultations tripartites: Ratifier et appliquer la convention n° 144*, Département des relations professionnelles et des relations de l'emploi (DIALOGUE) et Département des normes internationales du travail (NORMES) (Genève).



Notes

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

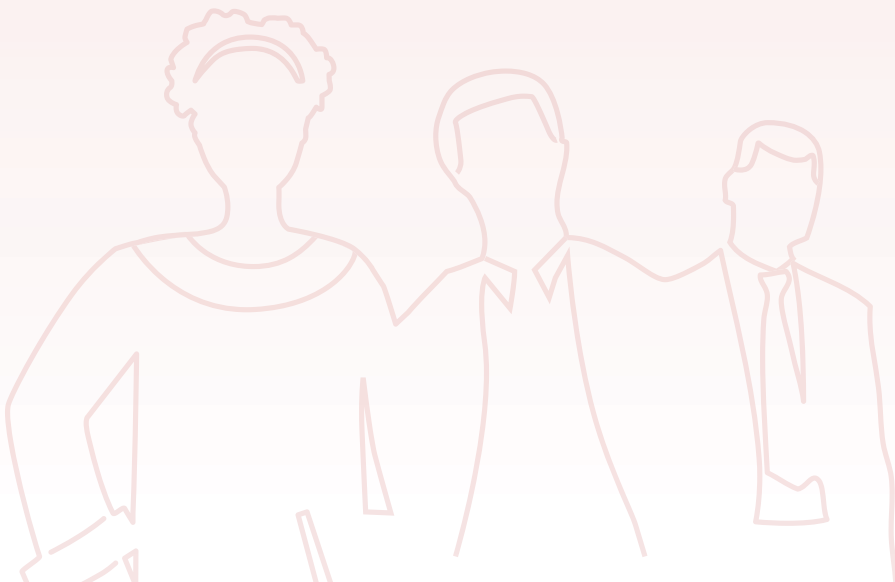
Notes

SECTION X

Quelle assistance peut apporter le Bureau international du Travail?

Cette section aborde le rôle du Bureau international du Travail en ce qui concerne l'appui qu'il peut apporter dans le domaine du dialogue social tripartite au niveau national.

- A. OIT, tripartisme et dialogue social 164
- B. Assistance technique, renforcement des capacités et activités de formation 165
- C. Assistance technique relative à la convention (n° 144) 169



A. OIT, tripartisme et dialogue social

Depuis la création de l'OIT en 1919, le dialogue social tripartite a constitué l'un des principes fondateurs de l'organisation. L'OIT est le seul organe « tripartite » des Nations Unies. Sa structure et ses fonctions sont fondées sur le tripartisme. Il s'agit aujourd'hui de l'instance pour le dialogue social la plus avancée et la plus institutionnalisée, en mesure de fournir une plate-forme unique pour la coopération tripartite entre les représentants des gouvernements et ceux des organisations de travailleurs et d'employeurs.

L'importance du dialogue social et du tripartisme au sein de l'OIT fut consacrée par la Déclaration de Philadelphie, en 1944. Elle fut réaffirmée à de nombreuses occasions, notamment par la résolution de 2002 concernant le tripartisme et le dialogue social, la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008, et le Pacte mondial pour l'emploi de 2009.

Le tripartisme et le dialogue social font partie des quatre objectifs stratégiques de l'OIT, qui sont les suivants:

- ▶ Promouvoir et mettre en œuvre les principes et les droits fondamentaux au travail;
- ▶ Accroître les possibilités pour les hommes et les femmes d'obtenir un emploi et un revenu décents;
- ▶ Étendre le bénéfice et l'efficacité de la protection sociale pour tous;
- ▶ *Renforcer le tripartisme et le dialogue social.*

Ces quatre objectifs se renforcent mutuellement et sous-tendent le paradigme de l'OIT pour le Travail décent.

Le tripartisme dans la structure et le fonctionnement de l'OIT

Dans leur composition, la CIT et le Conseil d'administration de l'OIT sont tripartites, ce qui n'est pas le cas du Bureau international du Travail. Les membres du personnel du BIT sont des fonctionnaires internationaux, qui sont indépendants de leurs gouvernements et de tous les autres mandants.

Néanmoins, le BIT possède deux *Bureaux*, respectivement pour les organisations de travailleurs (ACTRAV) et pour les organisations d'employeurs (ACT/EMP), lesquels sont principalement composés d'experts issus des organisations de travailleurs et d'employeurs. Les rôles d'ACT/EMP et d'ACTRAV sont réaffirmés par la résolution de 2002 concernant le tripartisme et le dialogue social, laquelle demande que soient reconnus « les fonctions et les rôles uniques des bureaux des activités pour les employeurs et pour les travailleurs au sein du BIT et [que soient renforcées] leurs capacités de fournir des services aux organisations d'employeurs et de travailleurs à travers le monde (...) ».

B. Assistance technique, renforcement des capacités et activités de formation



Le dialogue social et les consultations tripartites sont des méthodes qui ont fait leurs preuves au niveau de la résolution des conflits, de l'efficacité des politiques de développement et de la durabilité des réformes. Le renforcement de la capacité des mandants et du tripartisme pour influencer les débats aux niveaux national, régional, et mondial, sont un élément clé du mandat de l'OIT.

L'OIT peut aider les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs à initier et à améliorer le DSTN, principalement à travers le renforcement des capacités et les activités normatives, la coopération technique et la consultation relative aux politiques, ainsi qu'à travers la compilation et le partage des bonnes pratiques et des enseignements tirés en matière de DSTN.

L'assistance technique dans ce domaine se concentre sur l'établissement et le renforcement des institutions tripartites et des processus de dialogue social, ainsi que sur le renforcement des capacités des organisations de travailleurs et d'employeurs.

D'autres composantes de la coopération technique sont également essentielles à la création et au renforcement du tripartisme et du dialogue social au niveau national, en particulier:

- ▶ la promotion de la ratification et de la mise en œuvre des **normes internationales du travail**;
- ▶ l'appui **aux administrations du travail**, afin que les ministères du travail et les autres organismes gouvernementaux concernés puissent mieux faciliter le dialogue social et y participer;
- ▶ l'appui à la modernisation et à la réforme des **législations du travail**.

Dans certains pays, par exemple en **Afghanistan**, en **Namibie**, en **Afrique du Sud** ou au **Sri Lanka**, l'OIT a apporté son aide pour lancer des discussions relatives à la meilleure manière d'institutionnaliser le dialogue tripartite sur l'application des normes du travail à travers les organes tripartites nationaux, leurs sous-commissions spécialisées ou leurs inspections du travail spécialisées, ou bien à travers les organes tripartites nationaux ou locaux pour les sujets qui concernent la santé et la sécurité.

*Source: Rychly, L. 2013. *Ministries of Labour: Comparative Overview – Database, Organograms, ILO Action*, LAB/ADMIN Document de travail n° 27 (Genève, OIT).*

La promotion du DSTN en tant qu'outil permettant de formuler et de réaliser les objectifs de développement national et international est une priorité pour le Département de la Gouvernance et du Tripartisme de l'OIT. Le rôle d'ACTRAV et d'ACT/EMP à travers leurs programmes de coopération pour le renforcement des capacités des organisations de travailleurs et d'employeurs, est fondamental à la réalisation de ces objectifs.

PRODIAF

Le *Programme de Promotion du Dialogue Social en Afrique* de l'OIT (PRODIAF) a duré de 1998 à 2010. Il a été financé par les gouvernements belges et français, et a concerné 22 pays, mais aussi les institutions sous-régionales ouest-africaine (UEMOA), d'Afrique centrale (CEMAC), ainsi que des pays de la région des Grands Lacs.

Le principal objectif du PRODIAF consista à aider les pays d'Afrique francophones à renforcer leurs structures de coopération tripartite aux niveaux national et sous-régional. Il a également permis aux gouvernements et aux partenaires sociaux d'évaluer leurs systèmes de dialogue social et de coopération tripartite, tout en analysant les améliorations, les changements et les renforcements, en cas de nécessité.

Leçons tirées de PRODIAF

1. Le réel défi du dialogue social et de son développement est beaucoup plus humain que technique;
2. L'appui au développement du dialogue social requiert un leadership capable d'engager le niveau politique sur des questions de fond;
3. Le développement du dialogue social, et par conséquent la programmation, la gestion et l'évaluation de son appui, doivent être soutenus par un cadre de référence théorique et conceptuel clair, explicite et partagé;
4. Une condition nécessaire à la durabilité d'institutions performantes en matière de dialogue social est la formation et l'apprentissage continus;
5. Il n'y a pas de modèle unique d'organe de dialogue social;
6. Le dialogue social n'est pas une fin en soi mais un moyen de développement du tripartisme, d'amélioration de la gouvernance et de développement économique et social.

Sources:

- ♦ OIT. 2010. *PROGRAMME DE PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL EN AFRIQUE (PRODIAF III) (Evaluation Summaries)* (Genève).
- ♦ OIT. 2011. *Compilation of African experiences on social dialogue*, DIALOGUE (Genève).

Programmes par pays de promotion du travail décent de l'OIT
Objectifs spécifiques concernant le dialogue social et le tripartisme
(entre 2010 et 2015)

Afrique	Botswana	Création d'une institution nationale du dialogue social efficace et amélioration de la capacité des partenaires sociaux à véritablement influencer les politiques économiques et sociales.
	Afrique du Sud	Renforcement du dialogue social et des institutions du marché du travail, en vue d'un fonctionnement conforme aux normes internationales du travail (NIT).
	Maurice	Création d'un forum national tripartite; réduction du nombre de conflits du travail de 10 pour cent d'ici 2014; par le biais d'un meilleur dialogue entre les partenaires sociaux; et augmentation du nombre de conventions collectives.
Amériques	Bahamas	Institutionnalisation du dialogue tripartite aux niveaux sectoriel et national, conformément à l'élaboration des politiques; mise en œuvre de programmes de formation en mesure de s'adapter aux mutations des besoins du marché du travail; assurance que le dialogue intersectoriel et multipartite relatif aux politiques porte sur les questions relatives au développement économique et social, en impliquant les mandants tripartites.
	Belize	Organisation d'activités de formation destinées aux personnes amenées à jouer un rôle clé dans les concepts et les pratiques du dialogue social et du tripartisme; développement d'une campagne d'information publique sur le travail décent et le dialogue social, afin d'atteindre un public le plus large possible.
	Guyane	Organisation d'ateliers de formation destinés aux mandants tripartites, au sujet de questions prioritaires (<i>par ex. la santé et la sécurité sur le lieu de travail, le travail des enfants, le VIH et le sida, les relations professionnelles, le respect et le renforcement des relations de confiance, la législation nationale et les normes internationales du travail</i>).
États arabes	Oman	Création d'un comité consultatif tripartite au niveau national et mise en place de structures syndicales indépendantes au niveau de l'entreprise.

Asie et Pacifique	Afghanistan	Création d'une commission nationale tripartite, avec une représentation féminine d'au moins 20%, et un minimum de trois réunions d'ici 2015.
	Cambodge	Création d'un dispositif de formation pour les fonctionnaires du ministère du Travail (MOLVT) au sujet de l'organisation de la négociation collective; et de la mise en place commune avec le comité consultatif tripartite, d'un renforcement des capacités pour une mise en œuvre efficace de son mandat.
	Pakistan	Activités de recherche, de promotion et de plaidoyer afin de faire progresser une connaissance des approches relatives à l'égalité de genre et les capacités des employeurs et des organisations représentatives; et de faire progresser les capacités des employeurs, hommes et femmes, en matière de dialogue social.
Europe et Asie centrale	République de Moldova	Renforcement de l'environnement juridique et institutionnel pour permettre le bon fonctionnement du dialogue social en renforçant la capacité des décideurs politiques tripartites, afin de promouvoir l'efficacité des mécanismes de négociation collective.
	Ukraine	Renforcement du dialogue social au niveau régional, et coordination entre les institutions nationales et territoriales du dialogue social.
	Bosnie-Herzégovine	Renforcement du dialogue social à travers la création d'un conseil économique et social en mesure de fonctionner au niveau national.

C. Assistance technique relative à la convention (n° 144)

L'OIT peut aider de différentes manières les constituants intéressés par la ratification et l'application de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. L'OIT peut en particulier:

- ▶ fournir des supports promotionnels et animer des séminaires et des débats afin d'aider les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, mais aussi les gouvernements, à mieux comprendre le contenu de la convention (n° 144);
- ▶ fournir un appui technique aux représentants du gouvernement, en vue d'atteindre l'objectif de la ratification de la convention (n° 144);
- ▶ fournir une assistance technique relative à la création du mécanisme de consultation;



- ▶ aider le gouvernement à répondre aux exigences en termes de rapports à soumettre selon la Constitution de l'OIT;
- ▶ appuyer les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que les responsables du gouvernement pour assurer les formations leur permettant de participer efficacement aux processus de consultation tripartite;
- ▶ fournir des informations et assurer des formations relatives à l'importance de l'approche de l'égalité de genre au sein des mécanismes et des processus tripartites;
- ▶ partager avec les États membres, l'expérience internationale de l'OIT en ce qui concerne la mise en œuvre de la convention (n° 144).

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

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

Ces organes traitent de questions en lien avec les salaires minima et les principes et droits fondamentaux au travail. Dans les pays où des organes tripartites étaient déjà établis, la convention no. 144 a contribué à améliorer l'efficacité des procédures de dialogue social. Elle a notamment incité les partenaires sociaux à formuler des observations sur les rapports établis par le BIT (comme en **Arménie**, au **Japon** et en **République tchèque**); permis aux représentants des partenaires sociaux de participer aux processus de décision dès leur tout premiers stades (**Afrique du Sud**); suscité la création, au sein des ministères du travail, de nouvelles unités et commissions chargées de préparer les consultations tripartites sur les normes internationales du travail (**Togo**), ou encouragé les échanges de vues sur des questions spécifiques touchant le marché du travail au niveau national, comme un salaire minimum et les mesures à prendre face à la crise mondiale (**Inde**, **Indonésie**, **Pérou** et **Turquie**).

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

Source: OIT. 2013. Discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social, en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, 2013.



CHECKLIST



STRATÉGIES POUR LA RÉUSSITE DU TRIPARTISME

- ▶ Reconnaissance effective de la liberté syndicale et du droit de négociation collective (en particulier, au travers de la ratification et de la mise en application des conventions n° 87 et n° 98 de l'OIT);
- ▶ Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent être à l'abri des pressions politiques et de l'ingérence indue des pouvoirs publics;
- ▶ Observation et mise en œuvre des recommandations et des accords émis par les institutions tripartites;
- ▶ Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent viser à être les plus représentatives possible (par ex. les organisations d'employeurs doivent inclure les petites entreprises et les coopératives; les syndicats doivent veiller à inclure les travailleurs de l'économie informelle, les minorités ethniques et les jeunes; et l'égalité de genre doit être prise en compte);
- ▶ Les compétences techniques et organisationnelles des représentants du gouvernement, des travailleurs et des employeurs, doivent être améliorées au travers de formations appropriées et de programmes de renforcement des capacités;
- ▶ La confiance mutuelle doit être construite grâce à des interactions fréquentes entre partenaires sociaux;
- ▶ Une structure d'appui efficace pour le DSTN, comprenant notamment des capacités de recherche, doit être mise en place, de manière appropriée;
- ▶ À l'occasion de chaque rencontre tripartite, un quorum devrait être atteint, et celui-ci ne devrait pas être inférieur à la moitié des représentants de chacune des parties;
- ▶ Le vote doit être évité et le consensus recherché;
- ▶ En cas de nécessité, demander l'assistance et les conseils de l'OIT.



QU'EST-CE QUI PEUT EMPÊCHER LA REUSSITE DU TRIPARTISME?

En général

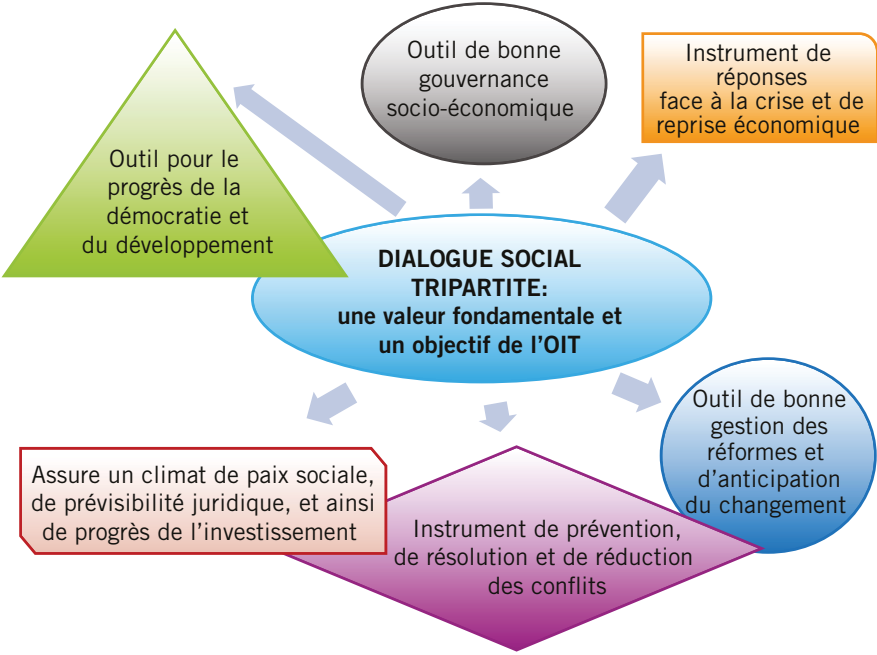
- ▶ Violations de la liberté syndicale et du droit de négociation collective;
- ▶ Faible compréhension de ce que signifient le dialogue social et le compromis;
- ▶ Absence de coordination, pour que les décisions prises au niveau national puissent être appliquées à des niveaux inférieurs (usine/ lieu de travail, niveau régional ou sectoriel);
- ▶ Manque de coordination au sein du gouvernement entre les différents ministères impliqués dans les processus de dialogue social;
- ▶ Organisations de travailleurs et d'employeurs faibles et non représentatives;
- ▶ Absence de structure d'appui à l'institution de DSTN, en mesure de bénéficier d'un financement approprié et d'un personnel professionnel;
- ▶ Manque de définition du mandat, de l'autorité et des procédures de l'institution de DSTN;
- ▶ Législations restrictives;
- ▶ Convocation des réunions à trop brève échéance;
- ▶ Changements de gouvernement ou de commission au milieu des négociations, qui interrompent la continuité du processus;
- ▶ Manque de préparation et absence de données ou de statistiques fiables sur les paramètres importants de la situation économique et sociale du pays;
- ▶ Tentative de réaliser un accord trop rapidement ou persistance à obtenir l'unanimité, ce qui peut causer des blocages;
- ▶ Accords « de façade », qui ne sont pas véritablement consensuels;
- ▶ Manque de consultations efficaces et appropriées, et échec de l'adhésion aux accords, à la consultation et à la négociation;
- ▶ Faible reconnaissance statutaire, ou faible autorité des mécanismes tripartites nationaux;
- ▶ Capacités insuffisantes pour mettre en application, et assurer le suivi des accords conclus.



CONCERNANT LES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS ET DES EMPLOYEURS

- ▶ Manque d'implication de la part d'un ou plusieurs partenaires, et niveau de formation ou de connaissance inadapté en ce qui concerne les sujets abordés;
- ▶ Manque de confiance et de respect entre les partenaires sociaux;
- ▶ Les partenaires sociaux essaient de préserver leurs bénéfices et leurs privilèges au lieu de chercher des moyens de définir et de résoudre leurs problèmes ensemble;
- ▶ Les représentants raisonnent par rapport à leur propre filière professionnelle, ou entreprise, au lieu d'avoir une approche plus large;
- ▶ Les représentants ont trop de contraintes professionnelles ou autres activités, et ne parviennent pas à accorder suffisamment d'attention à l'institution tripartite; de plus, leur connaissance des rouages du tripartisme est insuffisante;
- ▶ Manque de participation des employeurs et des entreprises qui opèrent à une plus petite échelle, ainsi que des représentants du secteur informel;
- ▶ Manque d'assistance financière et technique aux organisations, y compris faibles capacités de recherche.

POUR RÉSUMER – QU’EST-CE QUE LE DIALOGUE SOCIAL TRIPARTITE?



Notes

ANNEXE

Le dialogue social tripartite au niveau régional

Le dialogue social peut également avoir lieu à d'autres niveaux qu'au niveau national, et notamment au niveau régional. Le niveau régional peut signifier aussi bien le *niveau sous-national*, comme dans le cas des systèmes fédéraux où il existe un vaste degré d'autonomie, que le *niveau international*.

Bien que l'objectif de ce guide soit le dialogue social tripartite au niveau national, le dialogue social au niveau régional sera brièvement examiné ci-après, dans la mesure où il peut influencer les consultations et les négociations tripartites au niveau national et vice versa.

A. Niveau sous-national (<i>provincial, fédéral et local</i>).....	178
1. Pologne.....	178
2. Pérou.....	179
3. Inde.....	182
B. Niveau international.....	184
1. Union européenne.....	184
2. Amérique latine et Caraïbes.....	187
3. Afrique.....	188
4. Autres régions: le tripartisme, tendance émergente.....	190

A. Niveau sous-national (*provincial, fédéral et local*)

Le dialogue social tripartite au niveau sous-national/régional a lieu dans différentes parties du monde. En fonction de la législation nationale, la manière dont l'État est constitutionnellement organisé et la division des pouvoirs entre l'autorité centrale et les régions, le dialogue social tripartite au niveau régional peut prendre différentes formes.

1. Pologne¹

En Pologne, le dialogue social régional a été institutionnalisé en juillet 2001, par la « Loi sur la Commission tripartite pour les affaires sociales et économiques et sur les commissions de dialogue social de Voivodship ».² Cette loi a établi des commissions régionales du dialogue social (*Wojewódzkich Komisji Dialogu Społecznego, WKDS*) impliquant des représentants des structures régionales des organisations les plus représentatives de travailleurs et d'employeurs, du gouvernement régional (Office du maréchal) et les représentants du gouvernement central de *voivodship* (c'est-à-dire de la région). Les représentants des districts et des municipalités de la région sont également invités à participer aux réunions des commissions régionales, conformément au décret émis le 22 février 2002 par le Cabinet. Le décret spécifie que les réunions des commissions régionales (WKDS) doivent avoir lieu au moins une fois par trimestre.

Les WKDS sont autorisées par la législation à formuler des avis relatifs à toutes les questions qui concernent le domaine des organisations de travailleurs et d'employeurs, pour autant qu'elles aient été incluses dans l'autorité de l'administration de l'État et du gouvernement local au sein de la région. Par conséquent, les sujets que les WKDS sont susceptibles d'aborder sont riches et variés. Ils concernent les questions économiques et sociales liées au développement régional (par ex. la promotion de l'emploi et des entreprises, l'assistance sociale, les infrastructures, et ainsi de suite). En pratique, les WKDS sont consultées au sujet des politiques et des instruments liés aux développements régionaux et locaux, avant qu'ils ne soient adoptés par l'administration de l'État et

¹ Ce texte se base essentiellement sur les deux sources suivantes: Sroka, J. 2005. *Rules on regional social dialogue amended*, EIROnline; et Gardawski, J. 2003. *Regional social dialogue develops*, EIROnline: <http://www.eurofound.europa.eu>.

² Journal officiel n° 100, point 1080, tel que modifié.

le gouvernement régional. Cela comprend notamment les programmes de développement financés par les fonds structurels de l'UE.

Depuis 2003, les WKDS ont vu leur compétence s'élargir au domaine des relations professionnelles. Celle-ci couvre désormais également le suivi des accords conclus au niveau de l'entreprise, entre un employeur et un représentant des employés (en l'absence de syndicats) par dérogation à la loi, si cela est justifié par la mauvaise situation financière de l'entreprise.

En formulant leur propre évaluation des politiques et des instruments présentés par les autorités publiques régionales, les WKDS visent à réconcilier les intérêts socio-économiques des employeurs et des employés avec les intérêts publics. En tant que telles, elles ont une responsabilité fondamentale qui consiste à promouvoir la paix et la cohésion sociale aux niveaux régional et local, ce qui est une condition préalable à un développement régional harmonieux. Jusqu'à présent, les WKDS ont été en mesure de résoudre des conflits dans de nombreuses régions; cependant, la culture du dialogue social n'est pas encore suffisamment enracinée dans tous les voïvodship de Pologne.

Point culminant de leur rôle de promotion d'une culture de la participation et de la concertation politique au niveau sous-national, les WKDS ont également contribué à lutter contre la corruption, une fois que la transparence a pu progresser dans la gouvernance des affaires publiques aux niveaux régional et local. Le rôle des 16 commissions est formellement consultatif. Leur travail est hautement considéré par les partenaires sociaux et par les autorités régionales.

2. Pérou

Au Pérou, le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi a l'objectif de favoriser les espaces pour le tripartisme et le dialogue social, aux niveaux national et régional. L'un de ses organismes, le Conseil national pour la promotion du travail et de l'emploi (*Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo*) est chargé de promouvoir et de renforcer le dialogue social tripartite dans chaque région du pays, sur la base du modèle établi au niveau national.

Au cours des dix dernières années, l'institutionnalisation du dialogue social au niveau régional a obtenu d'importants résultats, avec la création de 16 Conseils régionaux tripartites pour le travail et la promotion de l'emploi. Dans la plupart des cas, au-delà du gouvernement et des

organisations de travailleurs et d'employeurs, ces conseils régionaux ont réuni des représentants d'autres intérêts (universités, organisations de la société civile, etc.).

Depuis 2005, ces développements se déroulent dans le cadre du Plan de formation continue et de renforcement des acteurs sociaux (*Plan de Capacitación Continua y Fortalecimiento de los Actores Sociales*), son objectif étant d'encourager la réflexion sur le besoin de créer une culture de dialogue efficace et ponctuel, en tant que fondement de la gouvernance démocratique et de la stabilité.

Le ministère du Travail du Pérou est à la recherche de moyens de générer des synergies et de permettre la mise en place d'actions coordonnées entre le Conseil national pour le travail et la promotion de l'emploi et ses 16 homologues régionaux. Un certain nombre de programmes et d'activités ont ainsi été établis dans chaque région, avec l'objectif de traiter en particulier des questions suivantes:

- ▶ sensibilisation des acteurs sociaux au rôle central du dialogue social tripartite en tant qu'instrument permettant de résoudre au niveau régional, les problématiques liées au travail;
- ▶ résolution des questions juridiques et techniques liées à la création d'une instance de dialogue social au niveau régional;
- ▶ identification des raisons qui peuvent éventuellement empêcher le développement du dialogue social au niveau régional;
- ▶ renforcement des capacités des acteurs sociaux, au sujet de la méthodologie et des stratégies du dialogue social;
- ▶ identification des besoins de formation;
- ▶ instauration de niveaux de coordination entre le secrétariat technique du Conseil national pour le travail et la promotion de l'emploi, et les autorités régionales.

Les partenaires sociaux régionaux ont identifié des mécanismes susceptibles de favoriser une meilleure coordination du travail entre les conseils régionaux et le Conseil national, par exemple:

- ▶ création d'un Comité consultatif de coordination des différents niveaux de dialogue social;

- ▶ sélection de trois représentants régionaux pour participer au travail du Conseil national;
- ▶ création de groupes de travail sectoriels;
- ▶ échanges réguliers de rapports entre les institutions;
- ▶ participation de représentants régionaux aux sessions du Conseil national, par le biais de visioconférences.



Région d'Ucayali (Pérou) – Conseil régional tripartite pour le travail et la promotion de l'emploi

Le Conseil régional tripartite pour le travail et la promotion de l'emploi, créé en 2001, dans la région d'Ucayali, est la première instance tripartite pour le dialogue social au niveau régional au Pérou. Il est composé de six commissions techniques: *travail, emploi, formation professionnelle, sécurité sociale, politiques réglementaires et travail forcé dans le secteur forestier*.

Le Conseil régional est appelé à faire face aux problématiques suivantes: problèmes rencontrés par les secteurs forestier et portuaire; travail forcé dans l'industrie forestière; manque de respect des systèmes de rémunération dans le domaine du génie civil; santé et sécurité sur le lieu de travail; questions relatives au travail des enfants; violation des droits du travail dans les secteurs de l'agriculture et des transports; économie informelle; faibles niveaux de productivité dans différentes activités économiques de la région; meilleure coordination des opportunités de formation par rapport aux besoins productifs de la région; différenciation de la rémunération minimale, etc.



Sources et lectures complémentaires

- ▶ Ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi. 2010. *Diálogo socio laboral a nivel regional* (2001–09), Pérou (Lima).
- ▶ Ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi. 2011. *Institucionalización del diálogo socio laboral regional* (2008–2010), Pérou (Lima).

3. Inde

L'Inde a une longue histoire du dialogue social tripartite, qui fut institué sur le modèle de fonctionnement de l'OIT. Les principales décisions concernant l'emploi, la main-d'œuvre, les relations professionnelles et la législation sont adoptées suites à des négociations tripartites dans différentes instances. En 2013, l'Inde comptait 44 organismes/comités tripartites au niveau national, parmi lesquels, la Conférence indienne du Travail, le Comité permanent du Travail, le Comité tripartite spécial (créé en 1991 à l'occasion d'une consultation sur les réformes structurelles), les Comités professionnels et le Comité consultatif sur les fonds de prévoyance sociale.

Au niveau national, des organes tripartites comme le Conseil consultatif national pour le travail (SLAB) et des Commissions tripartites sur le salaire minimum sont en place. Certains États, comme le Kerala, ont des Comités tripartites pour les secteurs industriels les plus importants. Les États de Maharashtra et de Tamil Nadu ont des comités pour l'emploi, les salaires et les conditions de travail, et également, pour des industries spécifiques, comme celle du matériel de chargement (*mathadi*).

Le SLAB est le principal organe tripartite qui opère dans l'État du Bengale-Occidental, il aborde des questions qui n'ont pas été résolues devant d'autres instances, et propose des méthodes pour arriver à une solution. Cet organisme a été créé il y a de nombreuses années, avec l'objectif de maintenir la paix et l'harmonie sociale, en particulier « *afin de conseiller le gouvernement de l'État sur toutes les questions relatives au travail, avant que celles-ci ne soient présentées au ministre du Travail* ». L'organe tripartite est composé de 35 membres, parmi lesquels le ministre du Travail, qui en assure la direction. En pratique, sa fonction principale consiste à tenir une réunion annuelle destinée à mettre en œuvre les directives relatives aux bonus qui doivent être payés par les différents établissements industriels. Bien que ces bonus soient statutaires, les employeurs ont tendance à s'accorder uniquement sur un pourcentage de l'ordre de 8,33 pour cent du salaire annuel. Le maximum admissible en vertu de cette loi est de 20 pour cent. Ainsi, le gouvernement suggère aux employeurs de payer une somme « non inférieure à celle de l'année précédente », et le paiement doit avoir lieu à une certaine échéance.

Le gouvernement de l'État est d'avis que toute intervention du gouvernement dans le règlement des conflits doit être considéré comme du « tripartisme », ce qui couvre les accords relatifs à des secteurs industriels particuliers, comme celui de l'ingénierie ou du thé. Des initiatives relatives au dialogue sont aussi prises par les différentes Chambres de commerce, qui organisent des discussions et des interactions entre elles et les représentants du gouvernement et des syndicats, de manière ponctuelle et sur des sujets variés.



Sources et lectures complémentaires

- ▶ Sen, R. 2010. *Industrial Relations: Text and Cases*, MacMillan Inde;
- ▶ Sen, R. 2009. *The Evolution of Industrial Relations in West Bengal*, OIT Asie-Pacifique: Série de documents de travail, Bureau de l'Asie du Sud (New Delhi, OIT);
- ▶ Venkata Ratnam, C. S. 2006. *Industrial Relations* (Delhi, Oxford University Press).



© OIT/Dey A.

B. Niveau international

1. Union européenne

Le dialogue social fait partie intégrante du « modèle social européen » et constitue une composante centrale de la bonne gouvernance de l'UE. Il est au cœur du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (Articles 151–155) et s'inscrit dans de nombreux domaines de la politique et de l'action de l'UE.

Dans le contexte de l'UE, le dialogue social implique un ensemble de processus et de dispositions permettant à des organisations d'employeurs et de travailleurs opérant au niveau européen de mener des débats et des négociations, d'entreprendre des actions collectives, et d'être impliqués dans les processus européens de prise de décision et d'élaboration des politiques. Le dialogue social au niveau européen peut prendre deux formes, et a lieu principalement à deux niveaux. Sa forme peut être:

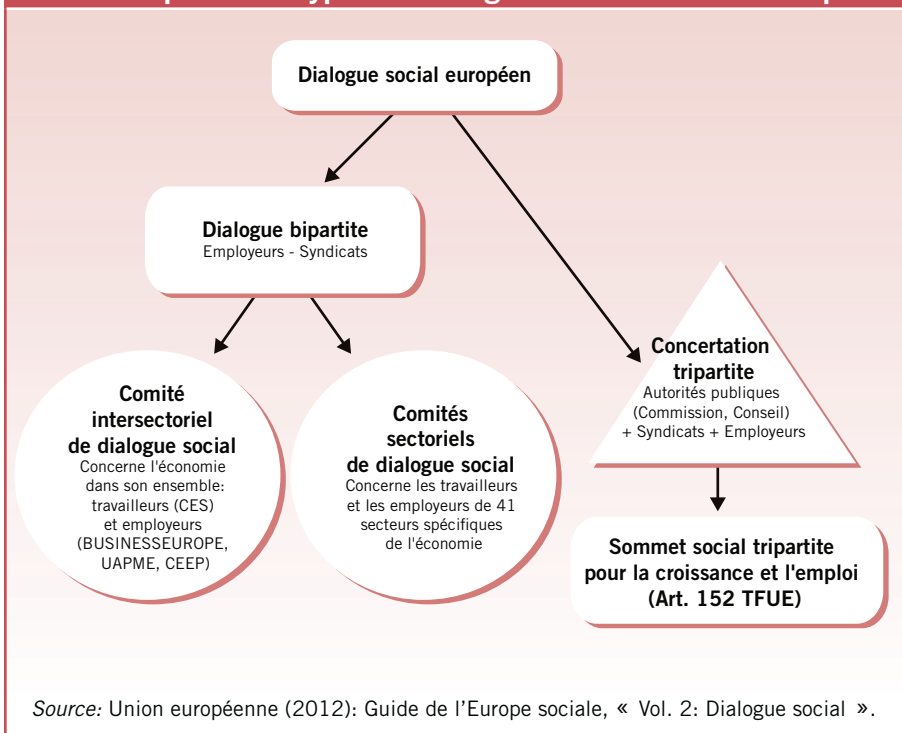
- ▶ **Bipartite:** dialogue entre les partenaires sociaux uniquement (organisations représentatives des employeurs et des travailleurs); ou
- ▶ **Tripartite:** dialogue impliquant aussi bien les partenaires sociaux que les institutions européennes (Conseil de l'UE, Commission européenne).

Les deux principaux niveaux de dialogue social *bipartite* dans l'Union européenne sont:

- ▶ **Interprofessionnel:** dialogue couvrant l'économie et le marché du travail européen dans leur ensemble, ainsi que tous les secteurs;
- ▶ **Sectoriel:** dialogue couvrant un secteur d'activité spécifique dans l'ensemble de l'UE.



Union européenne – Types de dialogue social au niveau européen



Dialogue tripartite

Le dialogue tripartite – appelé aussi concertation – entre les partenaires sociaux et les institutions européennes joue également un rôle important. En 1970, suite à une demande formulée par les partenaires sociaux, le Conseil a créé un Comité permanent de l'emploi (CPE) afin de permettre un dialogue continu, la concertation et la consultation entre les institutions européennes, les gouvernements nationaux et les partenaires sociaux en ce qui concerne les politiques de l'emploi. Le CPE a servi de forum de dialogue tripartite jusqu'au début des années 2000, puis il a été réformé et rationalisé en 1999, afin d'être intégré dans la Stratégie européenne pour l'emploi.

Cependant, ces réformes n'ont pas conduit à des améliorations significatives, et en 2001, le CPE a été remplacé par un comité de concertation tripartite sur la Stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi (ce qui se passait déjà dans les faits). Un Sommet social tripartite a été créé en 2003 par une décision du Conseil (en remplacement

du CPE) avec pour mission d'assurer un dialogue permanent entre le Conseil, la Commission, et les partenaires sociaux, au sujet de la stratégie économique et sociale de l'Union.

Le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne a renforcé l'importance du Sommet social tripartite en affirmant dans son Article 152, que « L'Union reconnaît et promeut le rôle des partenaires sociaux à son niveau, en prenant en compte la diversité des systèmes nationaux. Elle facilite le dialogue entre eux, dans le respect de leur autonomie. Le sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi contribue au dialogue social ».³

Le dialogue tripartite sur des questions spécifiques de politique européenne a également commencé au milieu des années 1990, et aujourd'hui, les partenaires interprofessionnels participent à des débats structurés et des consultations avec les institutions européennes et les gouvernements nationaux sur des questions diverses, aussi bien à un niveau politique que technique, comme les affaires macroéconomiques, la politique de l'emploi, la protection sociale et l'éducation/formation. En 2011, la Commission a organisé le premier *forum social* tripartite pour discuter de questions concernant son initiative phare « une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois » et plus généralement la Stratégie Europe 2020.



Sources et lectures complémentaires

- ▶ Eurofound, Dictionnaire européen des relations industrielles: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary>.
- ▶ Commission européenne. 2002. *Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement*, COM (2002) 341 final (Bruxelles).
- ▶ Commission européenne. 2012. *Guide de l'Europe sociale (Vol. 2) – Dialogue social*, Direction générale pour l'Emploi, les Affaires sociales et l'Inclusion (Luxembourg).

³ Voir <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/tripartitesocialsummit.htm>.

2. Amérique latine et Caraïbes

L'engagement en faveur de l'intégration régionale en Amérique latine et aux Caraïbes va au-delà de la libéralisation des échanges, pour inclure la finance, la macroéconomie et l'intégration sociale et politique. Au niveau du Marché commun du Sud (MERCOSUR), le dialogue social joue un rôle de plus en plus important.

Depuis la création du MERCOSUR, les questions d'ordre social ont été insérées dans les ordres du jour des différents organismes, en particulier le *Sous-groupe de travail n° 10 sur les enjeux liés au travail, à l'emploi, et à la sécurité sociale (SGT10)*. À la fin des années 1990, les États membres du MERCOSUR ont décidé d'accorder la priorité, au niveau du SGT10, à l'adoption d'un cadre de référence des droits minimums des travailleurs de la région, et à la création d'une banque de données pour l'échange des expériences en matière de politiques du travail. Cela a conduit à l'adoption de deux instruments significatifs en ce qui concerne la dimension sociale de l'intégration: la *Déclaration sociale et du travail* du MERCOSUR, en 1998, et l'*Observatoire du marché du travail*. La Déclaration consacre l'engagement des quatre États membres fondateurs à encourager le dialogue social aux niveaux national et régional, notamment par des mécanismes de consultation appropriés.

La Déclaration a conduit à la création de deux institutions de dialogue social, la *Commission sociale et du travail*, et le *Forum consultatif économique et social*.

La *Commission sociale et du travail* est un organe tripartite auxiliaire du Groupe du marché commun du MERCOSUR. Elle a été créée avec le mandat de promouvoir et d'appuyer la mise en application de la Déclaration sociale et du travail du MERCOSUR, et est chargée, entre autres, d'élaborer des rapports sur le développement des droits consacrés dans la Déclaration. La procédure suivie par le MERCOSUR est inspirée du système normatif de l'OIT pour le respect de la conformité aux normes internationales du travail.

Le *Forum consultatif économique et social* est l'organisme représentatif des secteurs économique et social des États membres du MERCOSUR. Contrairement au STG10 et à la Commission sociale et du travail, le Forum opère en l'absence des représentants du gouvernement. Il dialogue principalement avec les représentants des entreprises et des syndicats, ainsi qu'avec les organisations non-gouvernementales, les centres de

recherche et les autres organisations sociales. À titre d'exemple, le Forum a été consulté dans le cadre de l'élaboration de l'Accord multilatéral de sécurité sociale, 1997. De plus, des « Sommets sociaux » sont régulièrement organisés pour donner un nouvel élan à la participation de la société civile dans le cadre du MERCOSUR.



MERCOSUR – Déclaration sociale et du travail

Article 20

« Les États parties s'engagent à respecter les droits fondamentaux de cette Déclaration et à promouvoir leur mise en œuvre, dans le respect de la législation et de la pratique nationale, des accords collectifs et des conventions collectives. A cette fin, il est recommandé de créer, en tant que partie intégrante de cette Déclaration, une *Commission sociale et du travail*, en tant qu'*organe tripartite* auxiliaire au sein du Groupe du marché commun. Plutôt que de prononcer des sanctions, la commission devra jouer un rôle promotionnel et aura des centres nationaux et régionaux pour assurer la promotion et le suivi de l'application de l'instrument. La Commission sociale et du travail opérera à l'échelle régionale, sur la base d'un consensus entre les trois secteurs, et elle aura les fonctions et responsabilités suivantes (...) ».

Sources: <http://www.mercosur.int>; <http://www.iniciativamercosur.org>.

3. Afrique

En Afrique, l'intégration économique régionale est perçue comme une modalité importante pour la paix sociale et la stabilité, et pour une participation plus efficace dans l'économie mondiale. Les dirigeants africains ont clairement manifesté leur engagement dans ce processus, lors du lancement de l'Union africaine, en 2001. À la demande de la Confédération panafricaine des employeurs et de l'Organisation des syndicats africains, en 1992, l'Organisation de l'Unité africaine a transformé sa commission du travail en un organe tripartite. La *Commission tripartite du travail et des affaires sociales* est une instance unique réunissant les travailleurs, les employeurs et le gouvernement, afin qu'ils puissent interagir et rechercher un terrain d'entente. En avril 2013, elle a tenu sa neuvième session ordinaire à Addis-Abeba, laquelle lui a permis de réaffirmer sa mission qui vise à construire une Afrique intégrée, prospère et pacifique, en utilisant le meilleur des ressources humaines et matérielles du continent.

En 2009, la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) a adopté une *politique du travail et de l'emploi* qui positionne le dialogue social au centre de sa mise en œuvre. À cet effet, elle a institué un *Forum sur le dialogue social tripartite* et adopté en 2010, une *Charte du dialogue social*. Le forum, qui a commencé à être opérationnel en 2011, agit comme une plate-forme qui permet la consultation entre les autorités publiques de la CEDEAO et les partenaires sociaux, au sujet de questions sous-régionales liées au travail, à l'emploi et à la sécurité sociale. Son mandat comprend également les différentes manières de faire progresser la mise en œuvre des politiques adoptées par les États membres dans les domaines de la migration, de la sécurité sociale et de l'intégration des marchés du travail.

De plus, en tant que moyen pour renforcer l'intégration régionale, la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) a créé un *Comité permanent pour le dialogue social tripartite*, qui a établi un certain nombre de codes de conduite portant entre autres, sur l'utilisation sûre des substances chimiques, sur les droits sociaux fondamentaux, la sécurité sociale, le VIH et le sida, et le travail des enfants. Cette structure tripartite est composée de représentants des gouvernements et des partenaires sociaux (c.à.d. le groupe des employeurs de la SADC et le Conseil de coordination syndicale de l'Afrique australe).

Enfin, l'Union économique et monétaire de l'Ouest africain (UEMOA) a créé en 2009, le *Conseil tripartite du travail et du dialogue social*, pour approfondir l'intégration économique et monétaire et surmonter les difficultés rencontrées lors de la mise en œuvre des mesures de réforme. Cette institution de l'UEMOA qui opère au plus haut niveau, est aujourd'hui perçue comme une pierre angulaire dans le processus de création d'un cadre de référence de la consultation sous-régionale, mais aussi comme une preuve supplémentaire de l'engagement des États membres dans le renforcement de leurs propres structures du dialogue social.



Sources et lectures complémentaires

- ▶ OIT. 2010. *Dialogue social en Afrique: pratiques et expériences* (Dakar).
- ▶ OIT. 2011. *Compilation d'expériences africaines en matière de dialogue social*, DIALOGUE (Genève).

4. Autres régions: le tripartisme, tendance émergente

i) Asie

En Asie, l'intégration régionale a tendance à se concentrer sur les échanges et la coopération économique, et sur la paix et la sécurité. Même s'il n'existe pas de structures régionales de dialogue social tripartite – par exemple, au niveau de l'Association des Nations de l'Asie du Sud-est (ASEAN) – de bonnes relations professionnelles, la paix sociale, une meilleure productivité et le travail décent sont encouragés, et ces stratégies doivent être considérées comme étant prospectives.

En 2010, l'ASEAN a adopté des *Lignes directrices sur les bonnes pratiques des relations professionnelles*, aux termes desquelles « le partenariat tripartite et le dialogue social tripartite » constituent une priorité. Ces lignes directrices affirment que « le tripartisme et le dialogue social entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs peuvent être un avantage compétitif fondamental, pour la compétitivité économique, l'harmonie des relations professionnelles et le progrès national en général ».⁴

ii) États arabes

En réponse aux défis économiques, sociaux, politiques et démographiques (en particulier le manque de cadres institutionnels efficaces, le niveau élevé des taux de chômage, la faiblesse de la productivité et l'instabilité politique), les États arabes ont approuvé un Programme régional pour une action commune. En octobre 2009, les gouvernements et les partenaires sociaux de 22 pays arabes se sont réunis à l'occasion du premier Forum arabe pour l'emploi et ont adopté un Plan d'action régional visant à mettre en œuvre le Pacte mondial pour l'emploi. L'agenda a défini comme prioritaire la question de la promotion du dialogue social aux niveaux national et régional. De plus, l'agenda a encouragé les États arabes à créer des Conseils économiques et sociaux. Les gouvernements ont également été encouragés à ratifier et à mettre en œuvre les conventions de l'OIT relatives au dialogue social, confirmant ainsi le lien entre un dialogue social effectif et toutes les libertés publiques, et en particulier les libertés d'association et d'expression.

⁴ Association des Nations de l'Asie du Sud-est (ASEAN). 2012. *ASEAN Guidelines on Good Industrial Relations Practices*, Secrétariat de l'ASEAN (Jakarta).



Sources et lectures complémentaires

- ▶ OIT. 2011. *Building a sustainable future with decent work in Asia and the Pacific*, 15^e Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique, Rapport du Directeur général, Kyoto, Japon, Avril, 2011.
- ▶ OIT/PNUD. 2012. *Rethinking Economic Growth: Towards Productive and Inclusive Arab Societies* (Beyrouth).

PARTIE 2

Dialogue social tripartite au niveau national: Questions thématiques

I.	Le rôle du dialogue social en temps de crise économique.....	195
II.	Dialogue social et transition politique.....	203
III.	Dialogue social et politiques de l'emploi.....	209
IV.	Dialogue social et salaires.....	217
V.	Dialogue social et sécurité sociale	225
VI.	Dialogue social et économie informelle.....	233
VII.	Dialogue social et égalité entre hommes et femmes...	239
VIII.	Dialogue social et droits fondamentaux au travail	245
IX.	Dialogue social et transition vers une économie verte	253
X.	Dialogue social et droit du travail.....	259

SECTION I

Le rôle du dialogue social en temps de crise économique

Les crises économiques et financières sont des phénomènes récurrents. Elles représentent un défi de taille pour les gouvernements et les partenaires sociaux du monde entier. Leurs conséquences économiques et sociales sont dramatiques, tant pour les employeurs que pour les travailleurs, et peuvent menacer la cohésion sociale. Elles ne peuvent pas être résolues par la seule intervention des autorités publiques, lors de prises de décisions unilatérales; au contraire, elles nécessitent des réponses collectives, fondées sur une véritable coopération entre les partenaires tripartites.

La participation des partenaires sociaux à l'élaboration et à la mise en œuvre de mesures et de réformes permettant de faire face à la crise est fondamentale afin de trouver l'équilibre nécessaire entre, d'une part, la stabilité macroéconomique et la croissance de l'emploi et d'autre part, la protection des catégories les plus vulnérables de la population. Dans les circonstances de chocs et de difficultés économiques, le dialogue social a montré qu'il était un outil irremplaçable pour une gestion équilibrée de la crise, et un instrument fondamental de gouvernance à l'égard du changement. Il peut faciliter les ajustements et les réformes nécessaires, de manière juste et équitable.

1. Instruments de l'OIT.....	196
2. Leçons tirées des expériences passées.....	197
3. Options politiques	199

1. Instruments de l'OIT

En réponse à la crise économique et financière mondiale, la CIT adopta, en juin 2009, le **Pacte mondial pour l'emploi (PME)** lors de sa 100^e session à Genève. Cet instrument mondial a été conçu pour remédier à l'impact de la crise financière et économique internationale sur la société et sur l'emploi.

Adopté à l'unanimité, suite à des débats tripartites, le PME invite les États membres de l'OIT à placer le travail décent au centre des réponses à la crise. Il propose qu'en fonction de leurs besoins nationaux, les pays adoptent des politiques centrées sur l'emploi, et souligne que c'est en particulier lors de fortes tensions sociales, qu'il est fondamental de renforcer le respect et l'utilisation des mécanismes de dialogue social à tous les niveaux. En même temps, il met en évidence le fait que le dialogue social « *permet d'asseoir sur des bases solides la détermination des employeurs et des travailleurs à mener avec les gouvernements l'action commune requise pour surmonter la crise dans l'optique d'une reprise durable* ». Les institutions internationales ont approuvé le PME, et en particulier l'ECOSOC.

Le Conseil économique et social de l'ONU (ECOSOC) a approuvé le Pacte mondial pour l'emploi à l'occasion du débat de haut niveau de sa session de fond, en adoptant la résolution E/2009/L.24 des Nations Unies et en appelant les États membres à utiliser pleinement le Pacte dans les plans de sortie de crise. Au sommet du G20 de Pittsburgh (USA), en novembre 2009, les leaders mondiaux l'ont accueilli comme un « cadre axé sur l'emploi pour la croissance économique future ».

Au niveau national, dans plusieurs États membres, le gouvernement et les partenaires sociaux se sont engagés dans des négociations afin de parvenir à un accord sur les mesures d'atténuation des conséquences de la crise sur les employeurs et les travailleurs, dans le but d'encourager la reprise économique (comme l'illustre l'exemple de la Bulgarie ci-après).



Bulgarie – Pacte national pour l'emploi

En février 2010, le ministère bulgare des Affaires Sociales et du Travail, les organisations d'employeurs et de travailleurs, et l'OIT, ont décidé de coopérer pour faire face aux conséquences de la crise économique sur l'emploi, dans le cadre du suivi du Pacte mondial pour l'emploi.

Sur le court terme, l'OIT a appuyé les mandants tripartites bulgares, en examinant leurs mesures de réponse à la crise et pour la reprise économique, sur la base des principes et des politiques du Pacte. Sur le long terme, l'appui technique de l'OIT s'est concentré sur les domaines suivants: formation professionnelle, politiques et mesures de formation; politiques et réformes des systèmes de retraite; économie informelle, et travail temporaire et non déclaré; télétravail; coopération tripartite sectorielle et locale; application des conventions ratifiées par la Bulgarie; ainsi que d'autres questions identifiées par le gouvernement et les partenaires sociaux.

Le 30 mars 2010, un accord tripartite a été obtenu au sein du Conseil national pour la coopération tripartite, au sujet d'un programme anti-crise, portant sur 59 mesures destinées à promouvoir l'emploi et la durabilité des entreprises, à aider les revenus des ménages, à renforcer le budget de l'État à travers la réduction des dépenses et la création de nouveaux revenus.

Source: OIT. 2011. Analyse du Pacte mondial pour l'emploi: Bulgarie.

L'inventaire réalisé par l'OIT au sujet des réponses nationales à la crise mondiale de 2008-2009 a montré que les pays qui bénéficiaient de traditions bien établies de dialogue social et d'institutions tripartites ont fait preuve d'une forte résilience dans des circonstances difficiles, et d'une capacité à naviguer efficacement dans les tempêtes économiques et financières. En contraste, les pays sans cadres de référence efficaces de dialogue social tripartite furent confrontés à des difficultés pour mobiliser les partenaires sociaux et les autres parties prenantes, afin de répondre à la crise avec rapidité et efficacité.

2. Leçons tirées des expériences passées

Les expériences passées ont démontré que les gouvernements ne peuvent ni s'attaquer aux causes et aux conséquences d'une crise, ni assurer la stabilité sociale et la reprise économique, à travers l'action unilatérale. Afin de trouver des solutions durables à une crise et accélérer

la reprise, un consensus tripartite est nécessaire, tant sur la nature que sur l'objectif des mesures anti-crise. Les mécanismes de dialogue social ont démontré qu'ils pouvaient aider les États membres à faire face aux défis économiques et sociaux difficiles de manière plus régulière et constructive, pour ce qui a trait notamment aux déséquilibres du marché du travail et aux carences des systèmes de protection sociale.

Plusieurs expériences nationales ont démontré la valeur du dialogue social en temps de difficultés économiques, et son énorme potentiel pour aider les partenaires tripartites à agir en concertation, afin de relever les défis auxquels ils sont confrontés.



Contribution du dialogue social en temps de crise – Exemples

Années 1970 et 1980 Pays industrialisés	Combattre la récession dans les pays industrialisés
1997–1998 Asie	Faire face à la crise financière en Asie
Années 1970 et 1980 Amérique latine	Aider les pays d'Amérique latine à faire face à la crise économique
Début des années 1990 Europe centrale	Faciliter la transition d'une économie planifiée à une économie de marché
2008 Crise financière mondiale	Atténuer l'impact de la crise et accélérer la reprise économique

Source: Rychly, L. 2009. *Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions* (Genève, OIT).

La crise économique mondiale de 2008

Le ralentissement économique mondial de 2008 a remis en évidence le rôle du dialogue social tripartite entre les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs, comme un élément fondamental des stratégies de sortie de crise, à travers lequel les partenaires sociaux peuvent trouver des réponses aux défis du maintien de l'emploi et de la promotion de la durabilité des entreprises.

Dans de nombreux pays, les consultations tripartites relatives aux moyens mis en œuvre pour faire face à la crise, ont conduit à des accords nationaux tripartites et à d'autres accords collectifs. Les mesures déployées, fondées sur ces accords ont aidé les pays concernés à atténuer les conséquences de la crise et à accélérer la reprise.

Des conventions collectives créatives ont permis aux partenaires sociaux de maintenir les emplois et les salaires, tout en encourageant la durabilité des entreprises.

Dans plusieurs pays, le dialogue social fit face à des défis pour réduire les différences entre les partenaires tripartites. Cependant, lorsque la volonté et l'engagement politiques en faveur du dialogue social étaient forts, les partenaires tripartites ont réussi à dépasser leurs divergences et à faire progresser le dialogue.

Sources: OIT. 2010. Employment and social protection policies from crisis to recovery and beyond: A review of experience, et Déclaration du Directeur général à la neuvième réunion régionale européenne d'Oslo, Norvège, 8-11 avril 2013.

3. Options politiques

Par le passé, le maintien des emplois, la protection des revenus des travailleurs et la sécurisation de la durabilité des entreprises furent au cœur des programmes de lutte anti-crise. Il est important que les programmes de lutte contre la crise comprennent un ensemble équilibré de politiques, afin d'en garantir la cohésion, l'efficacité et la durabilité. Exemples de mesures incluses dans les programmes de lutte contre la crise:

- ▶ Mesures nationales de relance économique;
- ▶ Promotion des accords de chômage partiel;
- ▶ Opportunités de formation;
- ▶ Amélioration de la protection sociale;
- ▶ Extension des filets de sécurité sociale;
- ▶ Protection des travailleurs confrontés à des relations de travail atypiques;
- ▶ Appui financier à la durabilité des entreprises et aux programmes de développement des compétences;
- ▶ Programmes relatifs aux infrastructures.

Il est essentiel de mettre en œuvre, dans une perspective tripartite, des mécanismes efficaces de suivi des développements relatifs aux crises du marché du travail, et à leurs impacts sociaux. De tels mécanismes sont essentiels pour assurer que les politiques soient mises en œuvre conformément aux accords conclus, et pour évaluer régulièrement l'efficacité de ces mesures. Les institutions tripartites nationales,

comme les Conseils économiques et sociaux et les Conseils consultatifs du travail, peuvent servir à identifier les politiques nationales nécessaires pour lutter contre la crise, et assurer le suivi de la mise en œuvre de ces politiques. Ces institutions peuvent aider à tirer les leçons des crises précédentes, et à prendre des mesures préventives pour garantir que tous les acteurs soient mieux préparés à de futures crises (comme l'illustre, ci -après, l'exemple de la Corée).



République de Corée – Les deux crises

Confrontés aux graves conséquences de la crise financière asiatique de 1997, et aux exigences de l'accord passé avec le FMI, les partenaires sociaux et le gouvernement se sont engagés dans des négociations longues et difficiles afin de trouver des solutions aux problèmes posés, en particulier la croissance du chômage et l'effondrement du système financier. En 1998, le gouvernement a créé la Commission tripartite coréenne (désormais connue sous le nom de Commission de développement économique et social, ESDC), établie comme une agence consultative relevant du Cabinet du Président.

Sa principale réalisation est le pacte social de février 1998 intitulé « Contrat social pour surmonter la crise économique », qui comporte 90 clauses. Les consultations permirent de trouver un compromis sur le programme du FMI, évitant ainsi les troubles sociaux et la dégradation ultérieure de la situation du pays.

Le Pacte social de 1998 a abordé un vaste ensemble de problématiques économiques, sociales et du travail, y compris l'acceptation par les organisations de travailleurs de réductions salariales et d'un assouplissement des règles concernant la relation d'emploi.

Les employeurs ont également fait des efforts en termes de protection des emplois et de reconnaissance des droits des travailleurs. Le Pacte social a été approfondi pour aborder l'ensemble des réformes à l'ordre du jour et les programmes d'actions relatifs à la gestion de la crise. Ce compromis a marqué un tournant vers la reprise économique du pays. Le dialogue tripartite au niveau national a facilité l'adoption d'un ensemble de mesures économiques et sociales destinées à faire face à la crise asiatique, mais aussi à maintenir la stabilité sociale dans une situation de grave récession économique.

Une leçon importante peut être tirée de cette expérience. L'institution tripartite de dialogue social fut établie en période de crise, avec succès. Mais par la suite, les relations entre les partenaires sociaux sont redevenues plus tendues, et le rôle de l'institution tripartite a perdu de son importance. Cela aurait pu être considéré comme un échec. Mais lorsqu'un nouveau contexte de crise est survenu, les partenaires sociaux ont pu s'appuyer sur leur précédente expérience et de se servir de l'institution qui était restée en place, en sa qualité d'instance pour le dialogue social.

Source: Korean Labor Foundation: <http://www.koilaf.net/KFeng/engMain/main.php>.



Chili – Réponse tripartite face à la crise

En réponse à la crise économique mondiale, en mai 2009, le gouvernement du Chili, la Confédération de la production et du commerce, la Confédération des petites et moyennes entreprises, et la Confédération unitaire des travailleurs (CUT) conclurent un accord tripartite national en matière d'emploi, de formation et de protection sociale. L'accord définit un ensemble de mesures, valables pour une période de 12 mois, et destinées à:

- Faciliter la rétention des travailleurs au sein des entreprises;
- Améliorer les capacités des travailleurs;
- Protéger les personnes sans emploi et les aider à trouver de nouveaux emplois sur le marché du travail;
- Stimuler la dépense publique relative aux infrastructures;
- Appuyer les entreprises, et en particulier les petites et moyennes entreprises, avec des allègements fiscaux et l'accès aux crédits et aux garanties.

L'accord intègre également un programme de bourses pour les femmes. La vitesse à laquelle toutes ces mesures ont été adoptées et ont commencé à être mises en œuvre peut être attribuée au rapide consensus obtenu entre le gouvernement chilien, les travailleurs et les employeurs, notamment sur les modalités et les moyens d'atténuer l'impact de la crise économique mondiale.

Participation des travailleurs et des entreprises dans les différents dispositifs établis par l'accord tripartite

	Travailleurs participants	Entreprises
Autorisations de formation	944	31
Rétention des travailleurs	2 659	210
Formation préalable à un contrat	8 440	325
Bourses pour les femmes à la tête d'un ménage	19 001 plans approuvés	n.d.
Subventionnement de l'emploi des jeunes	160 267	4 506

Sources:

- ♦ OIT. 2010. *Employment and social protection policies from crisis to recovery and beyond: A review of experience*, Compte-rendu de la réunion des ministres du travail et de l'emploi du G20, Washington, DC, avril 2010, p. 58.
- ♦ Ghellab, Y. 2009. *Recovering from the crisis through social dialogue*, Note d'information de Dialogue n° 1 (Genève, OIT).

Sources et lectures complémentaires

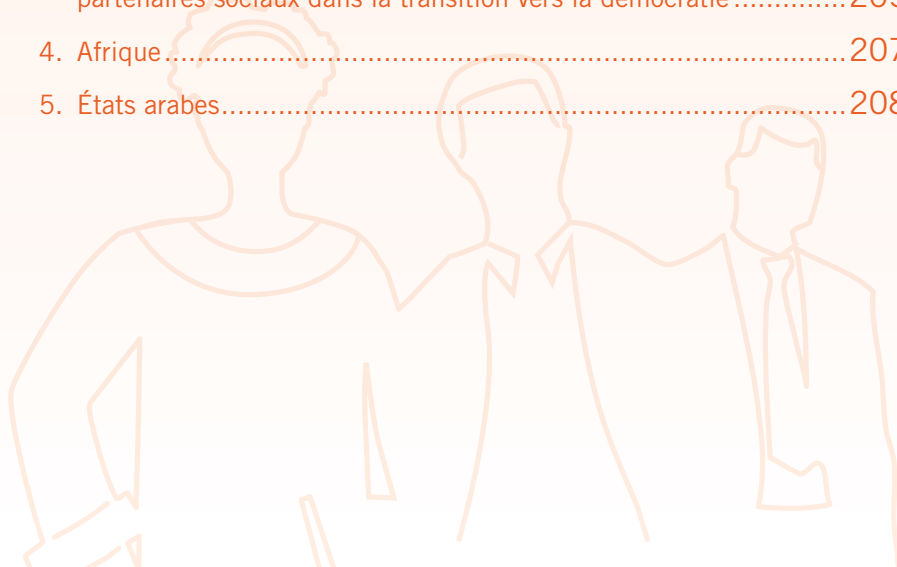
- ▶ Ghellab, Y. 2009. *Recovering from the crisis through social dialogue*, Note d'information de Dialogue n° 1 (Genève, OIT).
- ▶ Ghellab, Y.; Papadakis, K. 2011. « The politics of economic adjustment in Europe: State unilateralism or social dialogue », dans: *The Global Crisis: Causes, responses and challenges* (Genève, OIT).
- ▶ Rychly, L. 2009. *Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions*, Document de travail n° 1, Département des relations professionnelles et des relations d'emploi (Genève, OIT).

SECTION II

Dialogue social et transition politique

La transition politique implique des changements à facettes multiples, allant de la construction de nouvelles institutions à la mise en œuvre de profondes réformes socio-économiques et politiques, tout en faisant face à de nombreuses sollicitations, souvent conflictuelles, formulées par différents groupes d'intérêts. Plusieurs exemples permettent d'illustrer la manière dont le dialogue social et le tripartisme ont aidé les États membres à faire face aux nombreux défis sociaux, économiques et politiques, dans une période de transformation critique, contribuant ainsi à une transition pacifique vers la démocratie et l'économie de marché.

1. Définir la « transition »	204
2. Construction du tripartisme en Europe centrale et orientale	204
3. Amérique latine: Le rôle historique du dialogue social et des partenaires sociaux dans la transition vers la démocratie	205
4. Afrique	207
5. États arabes	208



1. Définir la « transition »

Le terme « économie en transition » a souvent été utilisé pour décrire le processus de changement que concerne le passage d'un système économique socialiste à un système d'économie de marché. La notion de transition implique toutefois aussi une mutation des régimes autoritaires ou militaires vers un système de marché réglementé.

Dans les années 1990, un certain nombre de pays d'Europe centrale et orientale – qui ont maintenant intégré l'Union européenne (UE) – ont connu de telles transitions. De la même manière, en Amérique latine, entre la fin des années 1980 et le début des années 1990, des pays comme l'Argentine, le Chili, le Panama et l'Uruguay ont accompli une transition, en passant de régimes militaires à des systèmes démocratiques.

La transition politique implique des changements à facettes multiples, allant de la construction de nouvelles institutions à la mise en œuvre de profondes réformes socio-économiques et politiques, tout en faisant face à de nombreuses sollicitations, souvent conflictuelles, formulées par différents groupes d'intérêts. Plusieurs exemples permettent d'illustrer la manière dont le dialogue social et le tripartisme ont aidé les États membres à faire face aux nombreux défis sociaux, économiques et politiques, dans une période de transformation critique, contribuant ainsi à une transition pacifique vers la démocratie et l'économie de marché.

2. Construction du tripartisme en Europe centrale et orientale

Dix pays d'Europe centrale et orientale (PECO) ont accompli une transition globalement réussie, passant d'une économie planifiée à la démocratie et à l'économie de marché, puis en devenant membres de l'UE, sans connaître de grands conflits. Des institutions tripartites furent créées dans ces pays juste après l'effondrement du système communiste, afin de réconcilier les différents d'intérêts qui n'avaient pas été reconnus dans le cadre du système précédent. Ces institutions ont joué un rôle stabilisateur dans un environnement économique difficile, caractérisé par l'effondrement du système productif et des structures de protection sociale, une forte augmentation du chômage, une baisse importante des salaires, et une pauvreté généralisée. Parallèlement, elles ont permis aux nouvelles organisations émergentes de travailleurs et d'employeurs

d'influencer le processus de réforme, en améliorant leur légitimité et leur visibilité en tant que partenaires sociaux. De manière générale, ces institutions ont prouvé leur utilité en tant qu'instruments de gouvernance.⁵

Par la suite, pendant le processus d'élargissement de l'UE, les institutions tripartites pour le dialogue social ont également prouvé leur utilité en tant qu'instruments de gouvernance. Elles ont permis aux partenaires sociaux d'être impliqués dans l'élaboration du processus d'adhésion à l'UE, et ainsi à la préparation du programme de convergence permettant de rejoindre l'Union économique et monétaire.⁶

L'OIT a joué un rôle consultatif fondamental auprès des pays d'Europe centrale et orientale, afin de les aider à réaliser les réformes sociales et du marché du travail, en aidant à la création d'organisations de travailleurs et d'employeurs, en renforçant les capacités des administrations du travail et en créant des institutions tripartites pour le dialogue social. L'Union européenne a joué un rôle encore plus important dans l'élaboration des politiques sociales et du travail des PECO, grâce à ses ressources financières. Ce point a été fortement souligné par les partenaires sociaux de la région.⁷

3. Amérique latine: Le rôle historique du dialogue social et des partenaires sociaux dans la transition vers la démocratie

En Amérique latine, le tripartisme a joué un rôle fondamental pour aborder les nouvelles conditions économiques, lorsque la cohésion sociale fut fortement affectée par les politiques d'ajustement structurel et le passage de la dictature à la démocratie, fin des années 1980 et début des années 1990.⁸

Au **Chili**, un accord-cadre tripartite intitulé « Chili, une opportunité historique » (*Chile, una oportunidad histórica*) fut conclu entre le nouveau gouvernement démocratique et les organisations centrales d'employeurs et de travailleurs, en avril 1990, juste après la fin du régime militaire.

⁵ Neumann, L. 2012. *Social dialogue and political transitions in Central and Eastern Europe*, Rapport transmis à l'OIT, non-publié (Genève).

⁶ Ibid.

⁷ OIT. 2005. *Évaluation indépendante du Programme focal sur le dialogue social, la législation du travail et l'administration du travail (IFP/DIALOGUE)* (Genève).

⁸ OIT. *La négociation collective: un principe fondamental, un droit, une convention*, Éducation ouvrière 1999/1-2 (n° 114-115), (Genève), p. 22.

La signification politique de cet accord a indubitablement été énorme, dans la mesure où il a permis que les employeurs et les travailleurs approuvent la transition de la gouvernance autocratique vers le pluralisme politique. En conséquence, entre les années 1990 et 1995, les conflits professionnels et les grèves ont été peu nombreux.⁹ L'accord-cadre était exhaustif, déclarant la reconnaissance partagée du besoin de développement économique, dans une perspective démocratique et équitable, ainsi que, pour l'ensemble des parties prenantes tripartites, l'engagement en faveur de la paix sociale.

Au **Panama**, les mécanismes du dialogue social national se sont développés avec le changement politique des années 1990, donnant naissance à deux processus fondamentaux de dialogue social, connus sous les noms de *Bambitos* et de *Coronados*. Dans le cadre des réunions relatives à l'unité nationale et au développement, faisant partie du processus de *Bambito*, les consultations entre les acteurs sociaux et politiques ont commencé en 1993, dans la course aux premières élections démocratiques de 1994. Le processus a garanti qu'un vaste ensemble d'acteurs sociaux, tel que les membres des partis politiques, les partenaires sociaux et les représentants de la société civile, puissent discuter de leurs préoccupations communes. Les discussions ont été orientées sur les défis économiques et sociaux, ainsi que sur les réformes institutionnelles auxquelles le pays s'est trouvé confronté dans sa transition vers la démocratie. Dans les rencontres successives, les parties prenantes ont poursuivi les débats relatifs au renforcement et au développement du système démocratique. Les réunions faisant partie du processus de *Coronado*, ont principalement porté sur la manière dont les différentes parties prenantes pouvaient coopérer dans le cadre de la gestion du canal de Panama. Une série de réunions a permis l'obtention d'un accord relatif à un projet de loi sur l'utilisation du canal. Ces rencontres ont permis de fournir un mécanisme efficace, en mesure de faciliter le dialogue entre les partenaires sociaux, les autres acteurs sociaux et le gouvernement. Elles ont aidé à la création d'un climat positif, favorable au processus de démocratisation.¹⁰

⁹ Ibid.

¹⁰ Ishikawa, J. 2003. Caractéristiques du dialogue social national: Document de référence sur le dialogue social (Genève, OIT).

4. Afrique

En Afrique subsaharienne, le dialogue social et le tripartisme ont aussi été utilisés comme des outils pour construire un consensus et une gouvernance participative dans des processus de transition. Au début des années 1990, par exemple, **l'Afrique du Sud** a connu un changement politique spectaculaire et fondamental. Le dialogue social, la négociation collective et le tripartisme ont joué un rôle critique dans la reconstruction du pays et dans sa transition pacifique vers la démocratie. Sa transition démocratique a été appuyée par une forte présence des syndicats et un dialogue social bien ancré, comme l'a manifesté la création en 1994, du Conseil national du développement économique et du travail (NEDLAC).¹¹ Les partenaires sociaux se sont engagés au sein du NEDLAC, à obtenir un consensus avec le gouvernement, au sujet de questions de fond, telles que la promotion de l'investissement, le travail décent et la réduction de la pauvreté. De plus, des pactes ponctuels, comme la « Laboria Minute » ont constitué des étapes fondamentales pour la progression du pays vers la participation de tous ses citoyens.¹²

Au **Niger**, l'institutionnalisation du dialogue social, à travers la création de la Commission nationale de dialogue social (CNDS) en 2000, a contribué à renforcer le processus démocratique dans la formulation du développement et de la gestion des affaires publiques.



© OIT/Crozet M.

¹¹ OIT. *La négociation collective: un principe fondamental, un droit, une convention*, Éducation ouvrière 1999/1-2 (n° 114-115), (Genève), p. 15.

¹² Trebilcock, A. 1994. « Tripartite Consultation and Cooperation in National-Level Economic and Social Policy Making: An Overview » dans *Towards Social Dialogue: Tripartite Cooperation in National Economic and Social Policy-Making* (Genève, OIT), p. 26.

L'adoption et la formulation de documents de politiques sont souvent le résultat d'un processus auquel participèrent, à un certain moment, les parties prenantes concernées (gouvernement, organisations d'employeurs, syndicats de travailleurs, organisations de la société civile). L'approche participative a été appliquée notamment à la formulation de documents clés concernant les politiques relatives à la stratégie de réduction de la pauvreté, le programme de développement de l'éducation et le programme décennal de développement de la santé (pour lesquels des documents ont été élaborés, validés et adoptés par des comités réunissant l'ensemble des parties).¹³

5. États arabes

Depuis le début du printemps arabe, en janvier 2011, un certain nombre de pays de la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA), parmi lesquels, l'Égypte et la Tunisie, sont entrés dans le processus de transition vers la démocratie. Ces pays sont confrontés à l'énorme défi qui consiste à construire les fondations de la démocratie afin de remplacer les régimes autoritaires, mais aussi de faire face à d'importants défis économiques et sociaux. Le dialogue social et le tripartisme peuvent être utiles à cet égard.

Par exemple, en Tunisie, le gouvernement et les partenaires sociaux ont conclu un contrat social, le 14 janvier 2013. À travers ce contrat, les partenaires tripartites se sont engagés à créer un Conseil national pour le dialogue social et à lancer une série de réformes économiques et sociales, permettant de réaliser les objectifs de la révolution de 2011, pour une plus grande justice sociale et un développement économique inclusif.



Sources et lectures complémentaires

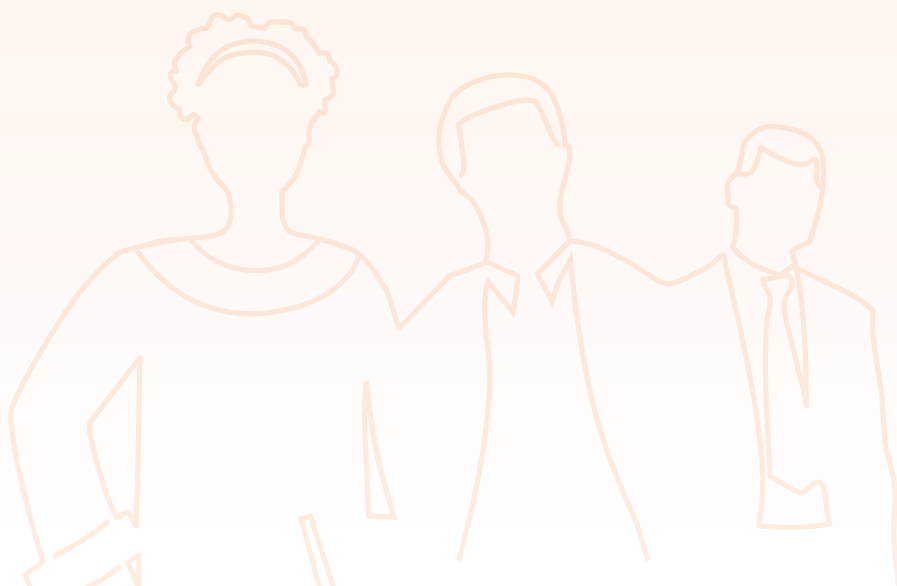
- ▶ OIT. *La négociation collective: un principe fondamental, un droit, une convention*, Éducation ouvrière 1999/1-2 (n° 114-115), (Genève).
- ▶ Casale, G. (dir. de publication). 1999. *Social Dialogue in Central and Eastern Europe* (Genève, OIT).
- ▶ Ishikawa, J. 2003. *Caractéristiques du dialogue social national: Document de référence sur le dialogue social* (Genève, OIT).
- ▶ Trebilcock, A. 1994. *Towards Social Dialogue: Tripartite Cooperation in National Economic and Social Policy-Making*, (Genève, OIT).

¹³ PRODIAP. 2010. Cité par DIALOGUE (Mars 2011): Compilation of African experiences on social dialogue; pp. 8-10 (Genève).

SECTION III

Dialogue social et politiques de l'emploi

L'expérience a montré qu'une action soutenue et concertée, une large participation et un dialogue social constituent les conditions nécessaires à la formulation d'une politique nationale de l'emploi efficace, au regard des nombreux acteurs impliqués dans ce domaine.



L'expérience a montré qu'une action soutenue et concertée, une large participation et un dialogue social sont les conditions nécessaires à la formulation d'une politique nationale de l'emploi (PNE) efficace, au regard des nombreux acteurs impliqués dans ce domaine.

L'article 3 de la Convention (n° 122) sur les politiques de l'emploi, 1964, indique que les « représentants des milieux intéressés par les mesures à prendre, et en particulier les représentants des employeurs et des travailleurs, devront être consultés au sujet des politiques de l'emploi, afin qu'il soit pleinement tenu compte de leur expérience et de leur opinion, qu'ils collaborent entièrement à l'élaboration de ces politiques et qu'ils aident à recueillir des appuis en faveur de ces dernières ». L'Agenda global pour l'emploi de l'OIT, de 2006, ajoute à cet égard que « le dialogue social est la pierre angulaire d'une politique de l'emploi crédible et efficace à tous les niveaux ».

L'étendue de ces consultations ne doit pas être limitée aux mesures liées à la politique de l'emploi au sens strict, mais doit s'étendre à tous les aspects de la politique économique qui concernent l'emploi. Les partenaires sociaux doivent pouvoir être consultés aussi bien sur les programmes en relation avec le marché du travail que sur ceux qui concernent la formation, l'élaboration des politiques économiques et des législations liées à la promotion de l'emploi. Les consultations doivent également servir à mobiliser les personnes qui seront concernées par la mise en œuvre de la politique en question.

Les procédures consultatives peuvent avoir lieu par le biais d'institutions centrales de coopération tripartite (comme les CES ou les Conseils consultatifs du travail); des organismes spécialisés dans les questions liées à l'emploi (comme les Conseils pour l'emploi); des procédures ponctuelles; ou une combinaison de ces différents mécanismes. Dans certains cas, ces institutions ne sont pas seulement consultatives, mais jouent un rôle décisif dans l'orientation et le pilotage du processus de la PNE.

Dans tous les cas, les consultations avec les partenaires sociaux, aussi bien dans les premières phases de l'élaboration des politiques que durant le processus de mise en œuvre, sont essentielles afin de permettre au gouvernement de tenir pleinement compte de leurs différentes expériences et opinions.

La recommandation (n° 122) sur les politiques de l'emploi, 1964; exige également que les employeurs et les travailleurs des secteurs publics et privés, ainsi que leurs organisations « prennent toutes mesures opportunes pour favoriser l'établissement et le maintien du plein emploi, productif et librement choisi ». L'initiative de ce type d'action repose directement sur les employeurs et les travailleurs, et sur leurs organisations, plutôt que sur le gouvernement.

Développer une politique nationale de l'emploi nécessite un dialogue élargi, pour renforcer sa mise en œuvre. Le dialogue social doit se tenir aux différentes étapes, de l'analyse de la situation qui conduit à l'élaboration des choix politiques, à toutes les phases de la validation de la mise en œuvre de la politique, en passant par son évaluation.

Les conseils tripartites et les autres institutions de dialogue social ont prouvé leur efficacité pour assurer une meilleure adéquation entre le domaine de la formation et les besoins du marché du travail; et pour garantir une répartition efficace des gains de productivité.

Le dialogue social doit également être présent à tous les niveaux du processus de décision. La structure nationale peut être complétée par des comités aux niveaux régional/local. Ces comités peuvent jouer un rôle au niveau de la coordination avec les principaux acteurs, ainsi que pour la mise en œuvre et le suivi de la PNE au niveau local.

L'implication des partenaires sociaux au moment de **la mise en œuvre de la PNE** est particulièrement importante.

Par exemple, en **Autriche**, les partenaires sociaux sont impliqués à travers deux principaux circuits: i) le service public de l'emploi (AMS), en sa qualité d'organisme principal responsable de la mise en œuvre de la PNE; les activités de l'AMS sont menées en respectant les procédures de gestion formulées par ses représentants tripartites, ce qui institutionnalise fortement le rôle des partenaires sociaux dans la mise en œuvre de la politique de l'emploi; et ii) les pactes territoriaux pour l'emploi conclus aux niveaux régionaux et locaux.

Pour de nombreux pays, et pour l'OIT, la véritable priorité consiste à renforcer les capacités et l'expertise technique des organisations d'employeurs et de travailleurs, afin de leur permettre de jouer un rôle efficace dans la conception et la mise en œuvre des politiques nationales de l'emploi. Cela comporte la publication de documents informatifs et de notes d'orientation destinées à renforcer la capacité des mandants pour que l'orientation de la politique telle que définie par les normes internationales du travail, et par les autres instruments de l'OIT, puisse être adaptée aux contextes nationaux.



Niveau de dialogue	Qui	Quoi	Comment
National/ Sectoriel	Entre le ministère en charge de l'emploi et: • les partenaires sociaux (organisations d'employeurs et syndicats); • d'autres ministères, notamment avec les équipes économiques du gouvernement et les ministères sectoriels; • des groupes de la société civile, tels que les associations de femmes ou de jeunes.	Identification des principaux enjeux, options politiques validation des priorités retenues et modes de mise en œuvre de ces priorités.	Groupes de travail, ateliers tripartites, conférences tripartites.
Régional	Entre le ministère en charge de l'emploi et: • ses antennes régionales; • les partenaires sociaux régionaux; • d'autres instances gouvernementales décentralisées; • les groupes de la société civile, tels que les associations de femmes ou de jeunes.	Identification des principaux enjeux, validation des priorités retenues et modes de mise en œuvre de ces priorités.	Ateliers, discussions thématiques de groupe.

Niveau de dialogue	Qui	Quoi	Comment
Local	Animation par les antennes régionales du ministère en charge de l'emploi, impliquant les communautés locales, des ONG actives au niveau local, des projets spécifiques ayant un impact sur l'emploi, les bénéficiaires (individus).	Identification des principaux enjeux, validation des priorités retenues et modes de mise en œuvre de ces priorités.	Réunions de village, groupes de discussions thématiques de groupe, entretiens.
Source: OIT. 2012. <i>Guide pour la formulation des politiques nationales de l'emploi</i> , Département des politiques de l'emploi (Genève).			



Exemples nationaux

Philippines	Le développement d'un Plan en faveur du travail et de l'emploi pour 2011–2016 a conduit à des consultations tripartites à l'échelle de l'île, sous la direction du Département du travail et de l'emploi.
Mongolie	De larges consultations furent entreprises à tous les niveaux décentralisés lors de la préparation de la PNE. Ces consultations ont abouti à un Forum National sur l'Emploi en octobre 2010, à l'occasion duquel les résultats des consultations furent examinés. À l'issue de ce processus inclusif, 2011 a été déclarée <i>Année de l'emploi</i> , une année durant laquelle le gouvernement se devait de préparer une PNE en utilisant les conclusions tirées des consultations régionales et du Forum.
Uruguay	Le ministère du Travail a mené un dialogue national sur les politiques de l'emploi entre mars et octobre 2011, auquel ont participé les employeurs et la confédération syndicale. Le gouvernement était représenté par le ministère du Travail, mais aussi par d'autres structures selon le thème abordé (par ex. le ministère du Développement social, le ministère de l'Économie, le ministère de l'Industrie, l'Institut de la jeunesse, etc.).

Emploi et dialogue social – Messages clés

- ▶ Il n'existe pas de modèle unique pour organiser le dialogue social dans le domaine des politiques de l'emploi: cela dépend du contexte;
- ▶ Un cadre de dialogue social bien établi est un facteur clé pour un dialogue efficace et une politique de l'emploi éclairée. Les institutions de dialogue social doivent disposer de ressources suffisantes, établies sur une base juridique et utilisées avec efficacité dans l'élaboration des politiques, pour ne pas rester une simple façade;
- ▶ Il est essentiel que le gouvernement ait la volonté politique d'impliquer les partenaires sociaux dès les phases préparatoires de la PNE, jusqu'à son suivi et son évaluation. L'implication des partenaires sociaux doit avoir lieu à toutes les phases de déploiement de la PNE, pas seulement à la phase de formulation;
- ▶ Des partenaires sociaux solides, compétents et proactifs à tous les niveaux (entreprise, branche professionnelle et niveau national) sont des facteurs essentiels. Les partenaires sociaux doivent également s'efforcer d'augmenter le nombre de leurs adhérents et améliorer leurs capacités techniques et analytiques en ce qui concerne les questions liées au marché du travail;
- ▶ Une administration du travail active et disposant de ressources suffisantes est un autre facteur important de l'efficacité du dialogue social sur la politique de l'emploi.



Sources et lectures complémentaires

- ▶ 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).
- ▶ OIT. 2010. Des politiques de l'emploi pour la justice sociale et une mondialisation équitable, Conférence internationale du Travail, 99^e session, Genève, 2010.
- ▶ OIT. 2010. *Étude d'ensemble 2010 sur les instruments relatifs à l'emploi à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Conférence internationale du Travail, 99^e session, Genève, 2010.
- ▶ OIT. 2011. *Social partners and their engagement in National Development Plans* (Genève).
- ▶ OIT. 2012. *Guide pour la formulation des politiques nationales de l'emploi*, Département des politiques de l'emploi (Genève).
- ▶ OIT. 2012. *Towards more inclusive employment-policy making*, Secteur de l'emploi, Document de travail n° 137 (Genève).



© OIT/Crozet M.

Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations (CEACR)

*Commentaires sur les manières d'améliorer le dialogue social en relation avec des questions liées à la mise en œuvre de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964.
(exemples sélectionnés)*



CAMBODGE

Au sujet de l'implication des partenaires sociaux dans la formulation et la mise en œuvre des politiques de l'emploi, la CEACR *« invite une fois encore le gouvernement à aborder cette question essentielle dans son prochain rapport, en expliquant comment les représentants des employeurs et des travailleurs sont consultés lors de la planification et de la mise en œuvre de la politique, afin qu'il soit tenu compte de leur expérience et de leurs opinions »*.

Publié à l'occasion de la 101^e session de la CIT, 2012.



CHINE

En commentant le fait que les syndicats doivent établir à différents niveaux, des institutions de formation professionnelle, la CEACR invite le gouvernement à inclure des informations *« sur la participation des entités locales et des partenaires sociaux à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique et des programmes de formation professionnelle »*.

Publié à l'occasion de la 100^e session de la CIT, 2011.



EL SALVADOR

La CEACR a demandé au gouvernement de fournir des informations *« sur les consultations réalisées pour élaborer et exécuter une politique active de l'emploi qui permette de surmonter les effets négatifs de la crise mondiale »* et à *« indiquer les consultations menées à bien avec les représentants 'des milieux intéressés par les mesures à prendre' d'autres secteurs de la population active, tels que les travailleurs ruraux et les travailleurs de l'économie informelle »*.

Publié à l'occasion de la 100^e session de la CIT, 2011.



INDE

La Commission a pris note avec intérêt des informations fournies par le gouvernement au sujet des consultations tripartites, (...) que *« la Conférence indienne du travail a examiné à sa 44^e session des questions telles que les possibilités de renforcement de la participation des femmes sur le marché du travail, le développement des compétences des jeunes, les salaires minima, la sécurité sociale, l'employabilité et l'emploi »*; et que le ministère du Développement rural a pris différentes initiatives afin de renforcer la mise en œuvre de la *Loi Mahatma Gandhi sur la garantie de l'emploi dans les zones rurales (MGNREGA)*, qui essaie d'autonomiser les communautés rurales pauvres et de transformer les relations hiérarchiques traditionnelles, à travers des processus fondés sur les droits.

Publié à l'occasion de la 102^e session de la CIT, 2013.



MONGOLIE

La CEACR prie le gouvernement de *« communiquer des informations sur les activités du Conseil national de l'emploi et d'autres organismes tripartites en matière de politiques de l'emploi et les mesures prises pour veiller à ce qu'il soit pleinement tenu compte de l'opinion des représentants des partenaires sociaux (notamment des représentants du secteur rural et de l'économie informelle) aux fins de formuler les politiques de l'emploi et d'obtenir des appuis en faveur de celles-ci »*.

Publié à l'occasion de la 101^e session de la CIT, 2012.



KIRGHIZISTAN

En prenant note du fait qu'une commission tripartite a été créée afin de réglementer les questions relatives à la promotion de l'emploi, la CEACR *« prie le gouvernement de fournir des informations précises sur le fonctionnement de la commission tripartite mentionnée, et sur la participation des partenaires sociaux à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan national pour l'emploi. Elle demande également des informations sur les mesures prises ou envisagées pour mener les consultations requises par la convention »*.

Publié à l'occasion de la 101^e session de la CIT, 2012.

SECTION IV

Dialogue social et salaires

Le dialogue est l'instrument le plus efficace pour développer une politique salariale capable d'une part, de concilier les besoins des travailleurs et de leurs familles afin qu'ils puissent mener une vie décente, et d'autre part, de permettre aux employeurs d'améliorer leur compétitivité. Dans de nombreux pays, les salaires occupent une place prépondérante dans l'agenda du dialogue social, aux côtés d'autres questions liées au marché du travail, comme la promotion de l'emploi, l'extension de la sécurité sociale et l'amélioration de la compétitivité. Les trois acteurs du dialogue social – le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs – accordent une grande importance à cette variable sociale et économique.

1. Détermination tripartite du salaire minimum 219
2. Directives tripartites et recommandations sur les salaires 222



Le dialogue est l'instrument le plus efficace pour développer une politique salariale qui concilie d'une part, les besoins des travailleurs et de leurs familles, afin qu'ils puissent mener une vie décente, et d'autre part, qui permet aux employeurs d'améliorer leur compétitivité. Le dialogue social permet de favoriser une répartition équitable des gains de productivité entre le travail et le capital, et de réduire les inégalités salariales et notamment l'écart entre les salaires des hommes et des femmes.¹⁴ De plus, en situation de crise économique et de l'emploi – comme l'a stipulé le Pacte mondial pour l'emploi – le dialogue social est un outil important pour éviter la spirale déflationniste des salaires.

IV Dans de nombreux pays, les salaires occupent une place prépondérante dans l'agenda du dialogue social, aux côtés d'autres questions liées au marché du travail, comme la promotion de l'emploi, l'extension de la sécurité sociale et l'amélioration de la compétitivité. Les trois acteurs du dialogue social – le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs – accordent une grande importance à cette variable sociale et économique. Pour les travailleurs, les salaires représentent très souvent, la principale ou la seule source de revenus; ils déterminent également dans une large mesure, le niveau des allocations de pensions attribuées en cas de départ à la retraite. Pour les employeurs, la question des salaires est un élément clé des coûts de production, mais aussi un outil de politique en mesure d'attirer les travailleurs qualifiés. Enfin, pour l'État, les salaires représentent, entre autres, un facteur qui influence plusieurs composantes économiques, comme la formation des prix, la demande nationale, la compétitivité nationale et les niveaux de l'emploi.¹⁵

L'expérience internationale montre que les institutions nationales pour le dialogue social tripartite sont souvent impliquées dans la régulation de la politique salariale. Une telle implication peut prendre la forme de la détermination tripartite du salaire minimum, ou de la formulation de recommandations tripartites sur les salaires, afin de diriger les négociations à un niveau inférieur, et de garantir un certain niveau de coordination des négociations salariales.

¹⁴ OIT. 2008. *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining. Towards policy coherence* (Genève).

¹⁵ OIT. 2012. *Rapport mondial sur les salaires 2012-2013: Salaires et croissance équitable* (Genève).

1. Détermination tripartite du salaire minimum

La convention de l'OIT (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, exige la participation directe des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs ou, en l'absence de ce type d'organisations, des représentants des employeurs et des travailleurs concernés par la mise en œuvre et le fonctionnement du système de salaire minimum. Par conséquent, dans un grand nombre de pays où il existe un salaire national minimum, le dialogue social tripartite joue, de différentes façons, un rôle clé dans sa détermination.

Il existe principalement trois approches. *Selon la première approche*, le gouvernement ou une autre autorité politique détermine le niveau du salaire minimum suite à des **consultations directes** avec les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs. Les pays qui suivent cette approche sont entre autres: l'Algérie, le Bénin, l'Espagne, la France et Madagascar.

IV



Algérie – Salaire national minimum garanti

En Algérie, le salaire national minimum garanti est institué par décret présidentiel, suite à des consultations avec les organisations syndicales et patronales les plus représentatives dans un cadre institutionnel tripartite appelé *la Tripartite*. Cette Tripartite rassemble les représentants du gouvernement, l'Union générale des travailleurs algériens et les cinq confédérations d'employeurs les plus représentatives. Elle est présidée par le Premier ministre.

Pour la fixation du salaire minimum, les éléments suivants sont pris en compte: la productivité nationale moyenne enregistrée; l'indice des prix à la consommation, et la situation économique générale.

Source: Loi sur les relations de travail, paragr. 87, Banque de données de l'OIT sur le salaire minimum.

Selon la deuxième approche, le gouvernement détermine le salaire minimum sur la base des recommandations formulées par **un organe tripartite spécialisé**, comme la Commission pour les bas salaires au Royaume-Uni, ou le Conseil sur le salaire minimum, en République de Corée.



Royaume-Uni – La Commission des bas salaires

La Commission des bas salaires (LPC) est un organisme indépendant, établi en vertu de la Loi de 1998 sur le salaire minimum national, chargé de conseiller le gouvernement au sujet du salaire minimum national. Cet organisme consultatif est composé de neuf commissaires issus d'organisations syndicales, d'employeurs et des universités, lesquels siègent à titre personnel.

Chaque année, au mois de février, la LPC transmet des recommandations au gouvernement sur le futur niveau du salaire minimum et sur des questions connexes. Elle prépare ses recommandations en se basant sur des recherches et des analyses extensives, et utilise toutes les sources d'information à sa disposition, notamment des enquêtes, des visites en entreprises, des consultations avec les partenaires sociaux et des auditions d'experts. Dans la plupart des cas, le gouvernement suit les recommandations de la LPC.

Source: Gouvernement du Royaume-Uni. 2006. *Low Pay Commission Report 2006: National Minimum Wage*. <http://www.lowpay.gov.uk>.

Selon la troisième approche, le salaire minimum est déterminé sur la base d'une **négociation tripartite directe** entre le gouvernement et les partenaires sociaux, comme l'illustre le cas de l'Argentine. Cette méthode de négociation tripartite est également utilisée en Irlande et en Slovaquie.¹⁶

¹⁶ Eyraud, F.; Saget, C. 2005. *The fundamentals of minimum wage fixing* (Genève, OIT).



Argentine – Le Conseil national de l'emploi, de la productivité et du salaire minimum vital

Le Conseil national de l'emploi, de la productivité et du salaire minimum vital (Conseil national) est une institution permanente tripartite de dialogue social qui implique la participation du gouvernement et des partenaires sociaux. Il détermine périodiquement le salaire minimum ajustable, lequel doit être adopté par une majorité de deux-tiers des 48 membres, qui représente sur un pied d'égalité, le gouvernement, les travailleurs et les employeurs. Afin de fixer le niveau du salaire minimum, le Conseil national doit tenir compte de la situation socio-économique du pays.

En plus de l'examen périodique relatif à l'indexation du salaire minimum vital, le Conseil national exerce plusieurs autres fonctions, notamment la réévaluation du montant minimum et maximum des indemnités de chômage, la formulation de recommandations relatives à la création de politiques portant sur des programmes d'emploi et de formation professionnelle, et la proposition de mesures destinées à accroître la production et la productivité.

Source: Argentine – Salaires minima – 2011, TRAVAIL Banque de données juridiques; Ministère du travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale – République d'Argentine: Conseil du salaire: <http://www.trabajo.gov.ar/consejodelsalario>.

IV



© OIT/Falise T.

2. Directives tripartites et recommandations sur les salaires

Certains pays ont recours aux institutions tripartites de dialogue social pour formuler des directives salariales destinées aux négociations ayant lieu à un niveau inférieur, pour faciliter une certaine coordination de la négociation des salaires. Il s'agit par exemple, de Singapour.



Singapour – Le Conseil national des salaires

Le Conseil national des salaires (NWC) a été établi en 1972. Il dispose d'une structure tripartite constituée de 35 représentants des groupes syndicaux et d'employeurs, et du gouvernement. Il est présidé par une personne indépendante (neutre).

Le NWC formule des directives générales sur la politique salariale, notamment sur l'indexation de la structure salariale, et fournit également des conseils sur les systèmes d'incitation qui permettent d'encourager la productivité et l'efficacité. Ses délibérations tripartites sont confidentielles et ses décisions sont fondées sur le consensus. Les principes directeurs formulés ne sont pas coercitifs, afin de permettre une certaine flexibilité pour les entreprises, et de tenir compte des principaux indicateurs de l'économie et du marché du travail: croissance du PIB, inflation, productivité et emploi.

Les principes directeurs du NWC ont été adoptés à travers une consultation tripartite et un consensus qui a impliqué les représentants des employeurs, des travailleurs, et du gouvernement, facilitant ainsi l'acceptation et la mise en œuvre des directives. Ainsi, cela renforce l'engagement manifesté par les partenaires tripartites afin de mettre en œuvre les principes directeurs. Une caractéristique qui s'est avérée être un point fort pour les réalisations du NWC.

La négociation collective au niveau de l'entreprise commence une fois que les principes directeurs du NWC ont été formulés. Les entreprises qui n'ont pas de syndicats utilisent les directives du NWC comme une référence, afin de déterminer les hausses de salaires qui concernent également leurs employés.



Slovénie – Questions liés aux salaires incluses dans les pactes sociaux

La Slovénie est un bon exemple de pays ayant systématiquement réussi à mobiliser son Conseil économique et social tripartite pour conclure des accords nationaux ou des pactes sociaux tripartites depuis le milieu des années 1990, lesquels ont eu une forte incidence sur les revenus et les salaires. Ces accords et ces pactes reflètent le consensus entre les partenaires sociaux en matière de limitation des dépenses publiques permettant de faire progresser la compétitivité du pays sur les marchés internationaux, mais aussi en tant que moyen permettant de tirer l'inflation vers le bas et de réduire la dispersion des salaires.

Slovénie:	1994	1995	1996	1997-1998	1999-2001	2001-2003	2003-2005	2007-2009
Thèmes et politiques liés aux salaires								
Politiques de revenus	X	X	X	(X)	X	X	X	X
Salaires minimums		X	X	(X)	X	X	X	X
Prix		X	X				X	X
Emploi		X	X				X	X
Enseignement et formation professionnelle							X	X
Santé et sécurité au travail							X	X
Finances publiques		X	X				X	X
Sécurité sociale		X	X				X	X
Assurance retraite		X	X				X	X
Assurance maladie							X	X
Mondialisation de l'économie (intégration à l'UE); développement technologique; compétitivité			X				X	X
Dialogue social et CES	X	X	X				X	X

Source: Stanojević, M. 2010. « Stabilisation and the beginning of economic recovery: the early chain of social pacts », pour P. Pochet et coll. (dir. de publication): *After the euro and enlargement: social pacts in the EU*, p. 325.

¹⁷ Stanojević, M. 2010. « Social Pacts in Slovenia », pour P. Pochet et coll. (dir. de publication): *After the euro and enlargement: social pacts in the EU* (Bruxelles, Institut syndical européen).

¹⁸ OIT. 2013. *Discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social, en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, 2013.

Les exemples susmentionnés illustrent le rôle joué par le dialogue social tripartite dans la régulation de la politique salariale, en particulier du salaire minimum. La consultation tripartite et la coordination des négociations salariales sont associées à de meilleures performances du marché (moins d'inégalités salariales et moins de chômage), une meilleure stabilité des salaires dans le revenu national, et des réponses plus rapides face aux chocs économiques.



Sources et lectures complémentaires

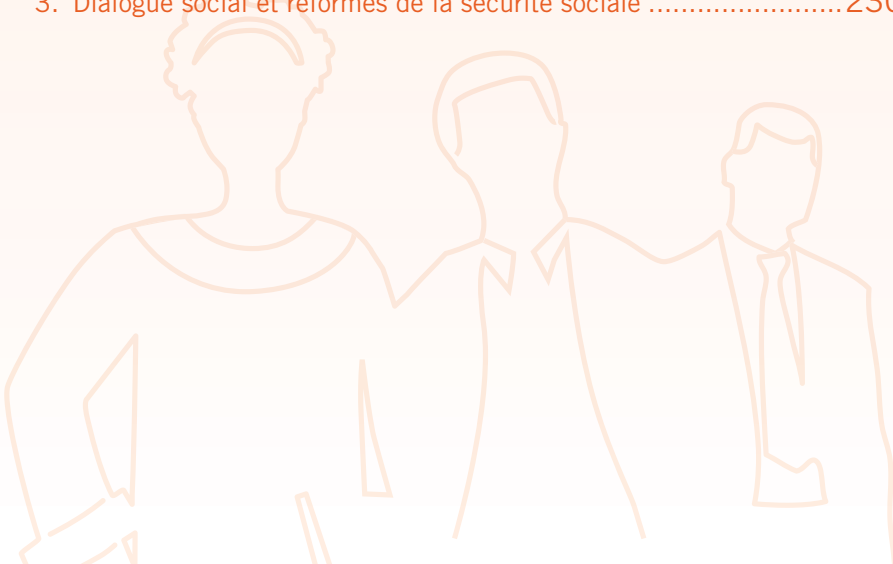
- ▶ Eyraud, F.; Saget, C. 2005. *The fundamentals of minimum wage fixing* (Genève, OIT).
- ▶ OIT. *Rapport mondial sur les salaires* 2008/09; 2010/11; 2012/13.
- ▶ OIT. Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970.
- ▶ OIT. Recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970.

SECTION V

Dialogue social et sécurité sociale

La sécurité sociale et le dialogue social – deux piliers de l’Agenda de l’OIT pour le travail décent – sont étroitement liés et se soutiennent mutuellement pour atteindre les objectifs de justice sociale et de mondialisation équitable. Des systèmes de sécurité sociale efficaces et durables doivent être fondés sur une gouvernance tripartite solide, sur la participation des organisations de travailleurs et d’employeurs, ainsi que leur entière responsabilité de rendre des comptes. La participation implique l’engagement des partenaires sociaux dans l’élaboration des politiques et des réformes de la sécurité sociale, ainsi que dans la gestion des systèmes de sécurité sociale.

1. Instruments de l’OIT226
2. La gouvernance tripartite de la sécurité sociale228
3. Dialogue social et réformes de la sécurité sociale230



La sécurité sociale et le dialogue social – deux piliers de l’Agenda de l’OIT pour le travail décent – sont étroitement liés et se soutiennent mutuellement pour atteindre les objectifs de justice sociale et de mondialisation équitable. Des systèmes de sécurité sociale efficaces et durables doivent être fondés sur une gouvernance tripartite solide, sur la participation des organisations de travailleurs et d’employeurs, ainsi que leur entière responsabilité de rendre des comptes. La participation implique l’engagement des partenaires sociaux dans l’élaboration des politiques et des réformes de la sécurité sociale, ainsi que dans la gestion des systèmes de sécurité sociale.

1. Instruments de l’OIT

La représentation des travailleurs et des employeurs dans la gouvernance et l’administration des systèmes de sécurité sociale est incluse dans les normes et principes de sécurité sociale de l’OIT. La convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952; prévoit que les systèmes de sécurité sociale doivent être administrés sur une base tripartite, qui garantisse et renforce le dialogue social entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs. Au-delà de la convention (n° 102), d’autres instruments de l’OIT encouragent le tripartisme dans la sécurité sociale:

- ▶ Convention (n° 168) sur la promotion de l’emploi et la protection contre le chômage, 1988;
- ▶ Recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960;
- ▶ Déclaration de l’OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008);
- ▶ Pacte mondial pour l’emploi (2009);
- ▶ Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012.



Nigéria – La Caisse d'assurance sociale du Nigéria

La Caisse d'assurance sociale du Nigéria (NSITF) a été établie en 1994 par le décret n° 73. Elle a pour mandat de fournir les prestations suivantes: (a) pensions de retraite; (b) prestations de retraite; (c) pensions de survivants; (d) prestations en cas de décès; (e) pensions d'invalidité; et (f) prestations d'incapacité. La NSITF est administrée par un conseil tripartite composé de 11 membres:

- Directeur, désigné par le président;
- Deux représentants des syndicats, nommés par le Congrès du travail du Nigéria;
- Deux représentants des employeurs, nommés par l'Association consultative des employeurs du Nigéria;
- Un représentant du ministère fédéral de l'Emploi, du Travail et de la Productivité;
- Un représentant de la Banque centrale du Nigéria;
- Trois directeurs exécutifs, nommés par le président, sur recommandation du ministre;
- Un directeur général, nommé par le président, sur recommandation du ministre.

Le Conseil d'administration est chargé de:

- L'administration de la caisse et l'investissement des sommes qui la constituent;
- Le paiement des différentes prestations assurées aux ayants droit;
- L'administration générale et la réglementation de la NSITF.

Source: Loi sur la Caisse d'assurance sociale du Nigéria, chapitre N88.

2. La gouvernance tripartite de la sécurité sociale

Condition préalable à une gouvernance efficace

Une condition préalable essentielle à l'efficacité de la gouvernance des systèmes de sécurité sociale est la disponibilité de **cadres institutionnels adaptés** en ce qui concerne le dialogue social, la participation des partenaires sociaux et des parties prenantes, et la responsabilité générale de l'État.

Rôle de l'État

L'État a la responsabilité d'établir des cadres politiques, juridiques et réglementaires appropriés, mais aussi d'assurer une supervision qui garantisse la cohérence des politiques de sécurité sociale; cela implique une cohérence dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques, mais aussi des mécanismes de suivi efficaces en vue de:

- ▶ Déterminer les principales orientations des politiques;
- ▶ Mettre en place des cadres financiers et réglementaires solides;
- ▶ Assurer une supervision générale;
- ▶ Assurer le suivi de la mise en œuvre des politiques de sécurité sociale;
- ▶ Créer des organismes consultatifs.

Rôle des partenaires sociaux

La contribution et la participation des partenaires sociaux dans les institutions d'administration de la sécurité sociale, en leur qualité de représentants des bénéficiaires et des employeurs, peut aider à apporter une plus grande transparence dans les systèmes de gestion de la sécurité sociale. De plus, l'implication des partenaires sociaux permet d'assurer que les politiques soient adaptées aux besoins de ceux qui les financent

et en bénéficiant en tant que cotisants, mais soient également propices à la création d'emplois productifs et à la croissance économique.

Il est important de noter que la participation efficace des partenaires sociaux nécessite des **connaissances techniques, des aptitudes et des capacités appropriées** en vue de:

- ▶ Superviser la mise en œuvre du dispositif;
- ▶ Identifier les questions réglementaires;
- ▶ Formuler des propositions de réformes et de développement;
- ▶ Représenter l'intérêt des travailleurs, des employeurs et des autres bénéficiaires.

Un dialogue social effectif

Le dialogue social est essentiel afin d'identifier et de définir les objectifs prioritaires en matière de politiques. Il s'agit d'un outil important pour contribuer au suivi de la durabilité financière, de l'adéquation sociale et de l'efficacité des systèmes de gestion et d'administration de la sécurité sociale. De plus, cela aide à la réalisation d'un consensus national sur les politiques de sécurité sociale, en vue de:

- ▶ Contribuer à déterminer une élaboration appropriée des systèmes de prestations;
- ▶ Assurer la cohérence des politiques économiques et sociales;
- ▶ Assurer une bonne gouvernance du marché du travail et de la sécurité sociale;
- ▶ Identifier et mettre en œuvre des mécanismes de réponses efficaces, notamment en période de crise;
- ▶ Contribuer à préparer et à mettre en œuvre des réformes majeures.

La recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012; mentionne dans son article 13 (1) *que les membres devraient formuler et mettre en œuvre des stratégies nationales d'extension de la sécurité sociale basées sur des consultations nationales, et ce par le biais d'un dialogue social effectif et d'une participation sociale.*

3. Dialogue social et réformes de la sécurité sociale

Dans le contexte actuel de changements démographiques, l'accessibilité et la durabilité des systèmes de sécurité sociale sont mondialement discutées. Au cours des prochaines décennies, le vieillissement de la population va augmenter les dépenses relatives aux retraites, à la santé et aux soins à long-terme. Cependant, les données montrent qu'à travers un dialogue social efficace, ce défi peut être plus facile à relever. Un dialogue social portant sur les réformes nécessaires peut équitablement équilibrer les besoins sociaux avec les exigences financières et fiscales. Il peut aider à résoudre d'inévitables divergences, et éviter les conflits d'intérêts qui peuvent retarder la mise en œuvre de réformes fortement nécessaires.



© OIT/Crozet M.



Uruguay – Dialogue national sur la sécurité sociale (DNSS)

En 2007, le Dialogue national sur la sécurité sociale (*Diálogo Nacional sobre Seguridad Social*, DNSS) a été lancé en Uruguay. Le DNSS s'étend au-delà des structures institutionnelles existantes, et permet aux travailleurs, aux employeurs, à la société civile et à l'État, de se réunir afin de formuler des propositions. Son objectif consiste à évaluer l'état actuel du système de sécurité sociale et d'apporter des contributions en vue de futures réformes et du renforcement de la gouvernance démocratique. Le DNSS est organisé en dix groupes de travail thématiques et traite des différents aspects de la sécurité sociale (par ex. les régimes de retraite, la couverture sociale, la démographie et le financement).

Réforme

En 2008, alors que sa première phase se terminait, le processus de dialogue social a conduit à dix accords fondamentaux. Plusieurs de ces accords ont permis d'ancrer des réformes; deux des réformes les plus significatives ont concerné la réglementation des allocations de retraite et de chômage. La réforme du régime d'assurance vieillesse a impliqué une réduction du nombre minimum d'années de cotisation nécessaires pour être éligible au versement d'une allocation, des mesures destinées à faciliter la couverture des travailleurs dont les rapports de travail formels se sont interrompus, mais aussi à promouvoir l'égalité de genre, avec une aide supplémentaire pour les femmes, correspondant à une année d'allocation par enfant. La réforme du programme des allocations de chômage a amélioré la coordination avec d'autres programmes de sécurité sociale et avec d'autres politiques actives du marché du travail, une extension de la durée des prestations pour les travailleurs âgés et sans emploi, l'introduction d'une formule de prestations progressives, avec un niveau d'allocation dégressif à travers le temps, et pour les périodes de récession économique, une extension automatique des prestations pour une période de deux mois.

Sources:

- ♦ *Diálogo Nacional sobre Seguridad Social*: <http://www.dialogoseguridadsocial.org/que-es>.
- ♦ OIT. 2011. *La sécurité sociale pour une justice sociale et une mondialisation équitable: Discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale) en vertu de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 100^e session, Genève, 2011.



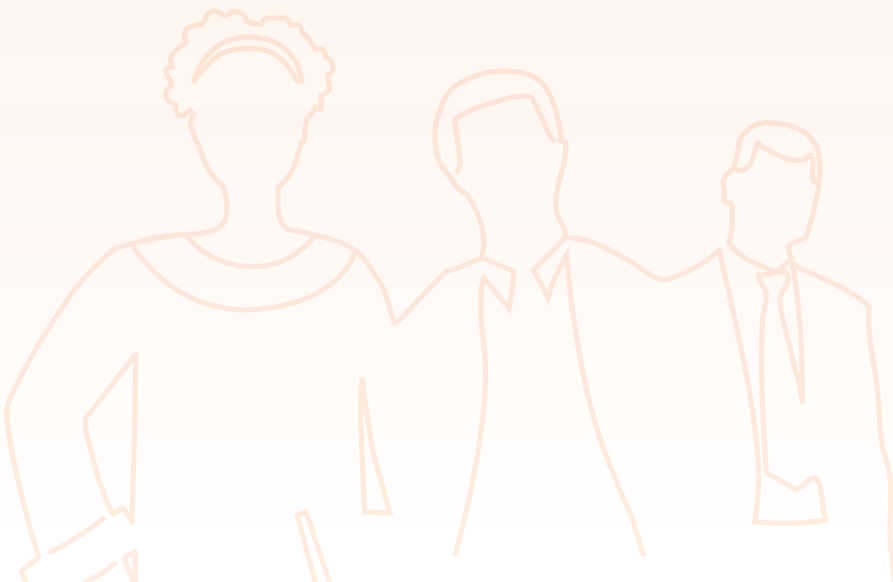
Sources et lectures complémentaires

- ▶ OIT. 2011. *Conclusions concernant la discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale)*, (Genève).
- ▶ OIT. 2011. *La Sécurité sociale et la primauté du droit. Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs à la sécurité sociale à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Rapport III (1B), Conférence internationale du Travail, 100e session, Genève, 2011.
- ▶ OIT. 2011. *La sécurité sociale pour une justice sociale et une mondialisation équitable: Discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale) en vertu de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 100e session, Genève, 2011.
- ▶ CIT/OIT. 2010. *La gouvernance des systèmes de sécurité sociale. Un guide pour les membres des conseils d'administration en Afrique*, (Genève): <http://www.ilo.org/gimi/gess/ShowRessource.action?ressource.ressourceld=37500>
- ▶ Sarfati, H.; Ghellab, Y. 2012. *The political economy of pension reforms in times of global crisis: State unilateralism or social dialogue?* Document de travail n° 37 (Genève, OIT).

SECTION VI

Dialogue social et économie informelle

Aujourd'hui, un pourcentage significatif des travailleurs qui opèrent à l'échelle mondiale subviennent à leurs besoins par des activités économiques qui, dans la législation ou la pratique, ne sont pas ou insuffisamment couvertes par des accords formels. Il est urgent de s'attaquer aux déficits du travail décent dans l'économie informelle, en particulier dans quatre domaines: l'emploi, les droits, la protection sociale et la représentation. Le dialogue social est un outil nécessaire pour la gouvernance démocratique et pour la mise en œuvre de politiques visant à appuyer la transition vers la formalité. Toutefois, la représentation des travailleurs informels reste un défi permanent.



Le terme « économie informelle » se réfère à l'ensemble des activités économiques exercées par des travailleurs ou des groupes économiques qui, dans la législation ou la pratique, ne sont pas ou insuffisamment couvertes par des accords formels. Aujourd'hui, un pourcentage significatif des travailleurs qui opèrent à l'échelle mondiale parviennent à subvenir à leurs besoins de cette manière. En particulier dans les pays en développement, l'économie informelle représente entre 35 et 90 pour cent de l'emploi total et comprend un nombre significatif de travailleurs ruraux et migrants.

Les travailleurs de l'économie informelle sont particulièrement vulnérables car ils sont insuffisamment représentés et ne sont pas en mesure de revendiquer de meilleures conditions de travail, de meilleures opportunités d'emploi, l'égalité entre hommes et femmes, et l'accès à des prestations sociales.

En 2002, la CIT a adopté la résolution concernant le travail décent et l'économie informelle, qui a proposé l'institution d'une plate-forme tripartite d'action, en mesure de rassembler les représentants des gouvernements, et des organisations d'employeurs et de travailleurs de l'ensemble des États membres. Elle a appelé à la nécessité de s'attaquer aux déficits du travail décent dans l'économie informelle, et en particulier dans quatre domaines: l'emploi, les droits, la protection sociale et la représentation. Cette résolution a ensuite été renforcée par la Déclaration de l'OIT de 2008 pour la justice sociale et une mondialisation équitable, selon laquelle ces quatre objectifs du travail décent sont « indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement ».¹⁹

¹⁹ Plus récemment, un certain nombre de résolutions de la CIT ont formulé des recommandations spécifiques au sujet de l'économie informelle, à savoir la promotion des entreprises durables (2007), l'emploi rural visant à réduire la pauvreté (2008), le développement des capacités (2008), l'égalité de genre (2009) et les conclusions concernant la discussion récurrente sur l'emploi (2010).

Le Pacte mondial pour l'emploi de 2009

En 2009, la CIT a adopté le Pacte mondial pour l'emploi, qui a reconnu les travailleurs de l'économie informelle comme particulièrement vulnérables face à la crise, et a proposé des mesures politiques pour atténuer son impact et accélérer la reprise. Les mesures politiques ont concerné la mise en œuvre de systèmes de garantie de l'emploi, de programmes ciblés, de travaux publics, ainsi que de systèmes visant à appuyer les petites et moyennes entreprises et à promouvoir les socles de protection sociale.

Source: OIT. 2009. Surmonter la crise: Un pacte mondial pour l'emploi, Conférence internationale du Travail, 98^e session, Genève, 2009.

Le dialogue social est un outil nécessaire pour la gouvernance démocratique et pour la mise en œuvre de politiques visant à appuyer la transition vers la formalité. Cependant, son efficacité dépend particulièrement de la force des organisations d'employeurs et de travailleurs impliquées dans le processus. La représentation des travailleurs informels est un défi continu.

Sans une représentation appropriée, ces travailleurs n'auront pas accès à certains droits fondamentaux au travail. Dans certains pays (par ex. **Hongrie et Irlande**), les partenaires sociaux ont été impliqués dans des discussions politiques nationales relatives aux différents aspects de l'économie informelle, comme la résolution du problème du travail non déclaré.

- ▶ En **Afrique du Sud**, les politiques d'appui aux travailleurs de l'économie informelle ont été promulguées, notamment avec un dialogue régulier avec les représentants de l'économie informelle et le renforcement des capacités des organisations de l'économie informelle.
- ▶ Au **Ghana**, des institutions locales ont été créées dans deux districts, afin de lancer le dialogue social entre le gouvernement local, les élus de l'assemblée et les représentants des petites et moyennes entreprises (PME) et de la société civile. Le projet a développé les politiques d'accès au crédit pour les PME, une extension de la protection sociale, et l'intégration des travailleurs informels aux régimes de retraite.

- ▶ En **Inde**, la Loi Mahatma Gandhi de garantie de l'emploi rural national (MGNREGA) est la première loi qui élargi les politiques de l'emploi à des secteurs informels. Il s'agit d'un programme ambitieux qui traite une approche du développement fondée sur les droits, ainsi que de la sécurité des revenus des ménages ruraux à travers la garantie d'un emploi rémunéré, des contrôles des migrations de détresse des zones rurales vers les zones urbaines, et la création de biens durables.²⁰
- ▶ En **Turquie**, pendant la période 2004–2007, des discussions tripartites appuyées par un projet commun de l'UE et de l'OIT, pour une meilleure sensibilisation des entreprises aux risques de l'économie informelle, ont eu lieu à travers les médias, et ont créé des mesures d'encouragement du travail déclaré, avec des guides à l'immatriculation des travailleurs, et des références aux réglementations municipales.²¹

VI Les partenaires sociaux peuvent jouer un rôle clé dans la réduction de l'importance de l'économie informelle; ils peuvent contribuer à identifier les carences de main-d'œuvre et de capacités qui ont un effet sur le marché du travail, en particulier sur son offre et sa demande de travailleurs migrants. La recherche d'un consensus au sujet des liens entre les politiques de migration et de l'emploi, à travers le dialogue social et le développement de stratégies à long terme pour favoriser l'adéquation entre l'offre et la demande du marché du travail, est également susceptible d'assurer le respect de ces politiques par les employeurs et les travailleurs, étant donné qu'elles sont principalement mises en œuvre sur le lieu de travail.

Le dialogue social peut également concerner des secteurs spécifiques avec un haut niveau de travail informel, comme le travail domestique (voir exemple ci-dessous).

²⁰ MGNREGA. 2010. *A review of decent work and green jobs in Kaimur District in Bihar* (New Delhi, OIT).

²¹ Hayes, J. 2007. *Tackling unregistered work through social dialogue: The Turkish and European experience* (Genève, OIT). Cité dans *Dialogue social, discussion récurrente en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, 2013.



Cadres institutionnels pour le dialogue social dans l'économie informelle – Les Philippines

Les Philippines ont créé des cadres institutionnels pour le dialogue social sur le travail domestique, lesquels ont encouragé l'organisation et la représentation collective, en produisant des résultats tangibles au niveau de la réglementation du travail de l'économie informelle par le consensus.

Le gouvernement, les syndicats et les associations de travailleurs domestiques, mais aussi les organisations d'employeurs ont formé un groupe de travail technique sur le travail domestique, qui a négocié et encouragé des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs domestiques du pays et de l'étranger. Il a permis d'organiser une instance destinée à étudier les besoins de réformes législatives, tout en aidant à l'élaboration d'un projet de loi sur le travail domestique, qui a progressé afin d'être examiné par le Congrès.

En 2012, les Philippines ont été l'un des premiers pays à ratifier la Convention (n° 189) de l'OIT sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, 2011.

VI

Cadre d'action et de diagnostic intégré de l'OIT pour analyser les processus et les facteurs déterminants de l'informalité – Sept domaines clés de l'action politique



Source: OIT. 2010. *Des politiques de l'emploi pour la justice sociale et une mondialisation équitable. Rapport sur l'emploi au titre de la question récurrente*, Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 99^e session, Genève, 2010.



Sources et lectures complémentaires

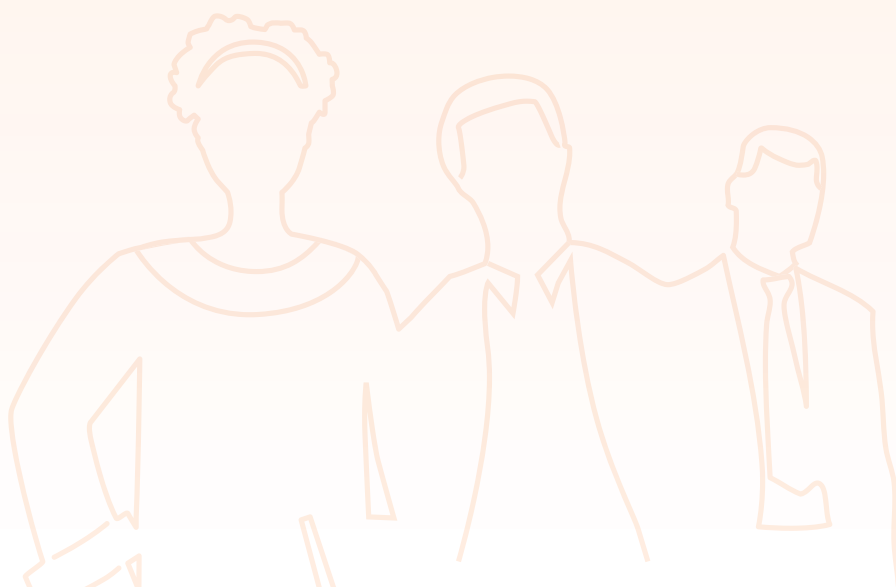
- ▶ OIT. 2012. *L'emploi pour la justice sociale et une mondialisation équitable: aperçu des programmes de l'OIT* (Genève, OIT).
- ▶ OIT. 2013. *Discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social, en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, 2013; *Rapport de la Commission pour la discussion récurrente sur le dialogue social*, Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, 2013.
- ▶ OIT. 2013. *The Informal Economy and Decent Work: A Policy Resource Guide Supporting Transitions to Formality* (Genève, OIT).

SECTION VII

Dialogue social et égalité entre hommes et femmes

Le dialogue social et le tripartisme sont des outils politiques essentiels pour faire progresser l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Le dialogue social contribue à la réalisation d'une société plus stable et plus équitable, et les partenaires sociaux sont les principaux acteurs dans la promotion de cette égalité. Toutefois, la participation des femmes reste relativement peu élevée dans la plupart des institutions de dialogue social qui opèrent à l'échelle mondiale.

1. Participation des femmes dans les structures de l'OIT 242
2. La marche à suivre 244



L'égalité entre hommes et femmes et le dialogue social font partie des valeurs fondamentales et des questions transversales de l'OIT. Depuis l'adoption, en 1998, de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, l'égalité et la lutte contre toute forme de discrimination ont été au cœur du travail de l'organisation.

La Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable a placé la question de l'égalité de genre comme une thématique transversale aux quatre objectifs stratégiques de l'OIT, à savoir: les principes et droits fondamentaux au travail; l'emploi; la protection sociale, et; le dialogue social et le tripartisme.

Dans ce cadre, la CIT a conclu sa discussion sur « L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent » en 2009, en réaffirmant que le dialogue social et le tripartisme sont des outils essentiels pour faire progresser l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail. Elle a spécifiquement appelé à une meilleure représentation des femmes dans le dialogue social, par un accès à des postes à responsabilités, au sein des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs, dans le cadre des négociations collectives et des réunions de l'OIT.

VII

Normes internationales du travail

Les normes internationales du travail sont l'un des principaux moyens d'action de l'OIT pour améliorer les conditions de travail et de vie des femmes et des hommes, mais aussi pour encourager l'égalité de tous les travailleurs sur le lieu de travail. Les quatre conventions relatives à l'égalité utilisées pour promouvoir ces principes sont:

- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958;
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951;
- Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981;
- Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000.

De plus, la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, exige que des mesures soient prises sur le lieu de travail ou par l'intermédiaire de celui-ci, afin de *garantir* l'égalité entre hommes et femmes, et le renforcement du pouvoir d'action des femmes (paragr. 14 (b)).

Le dialogue social peut aider à contribuer à une société plus stable et plus équitable, et les partenaires sociaux sont les principaux acteurs dans la promotion de cette égalité. Cependant, dans la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, deux questions doivent être prises en considération:

- ▶ *Premièrement*, une augmentation de la participation et du statut des femmes, notamment à des postes de prise de décisions, au sein des institutions tripartites, du gouvernement, et des organisations de travailleurs et d'employeurs;
- ▶ *Deuxièmement*, l'introduction de la question de l'égalité entre hommes et femmes dans l'agenda du dialogue social et de la négociation collective, afin de refléter la nature changeante du marché du travail et des tendances du monde du travail: cela nécessitera de former les représentants sur les questions d'égalité entre hommes et femmes et d'augmenter le nombre de femmes participant aux négociations.

La participation des femmes reste relativement peu élevée dans la plupart des institutions de dialogue social qui opèrent à l'échelle mondiale. Une étude de l'OIT sur la participation des femmes dans ces institutions a recueilli des données en provenance de 48 institutions de toutes les régions du monde.²² L'étude a révélé que les femmes représentent moins de 15 pour cent du nombre total de membres, un chiffre bien inférieur à la cible de 30 pour cent définie en 1990 par les Nations Unies afin de faire progresser le nombre des femmes présentes au sein des organismes d'élaboration des décisions et des politiques.

Les gouvernements ont montré le plus haut niveau de participation des femmes dans ces organismes (19 pour cent), suivi par les représentants des travailleurs, avec 13 pour cent, et les représentants des employeurs, avec 10 pour cent. Les raisons de ce pourcentage plus élevé dans les groupes gouvernementaux pourraient être dues au contexte plus favorable de l'administration publique, qui permet aux femmes d'équilibrer leur travail et leurs obligations familiales, et des critères d'avancement de carrières clairement définis, permettant une meilleure participation des femmes dans les postes à responsabilités.

²² Breneman-Pennas, T.; Rueda Catry, M. 2008. *Women's participation in social dialogue institutions at the national level*, Document de travail n° 16 (Genève, OIT).

Au niveau de la participation des femmes par région, l'Europe détient le pourcentage le plus élevé, avec 16,76 pour cent, suivie par l'Amérique latine et les Caraïbes, avec 14,16 pour cent, l'Afrique, avec 12,34 pour cent, et l'Asie, avec 11,21 pour cent.



Commission tripartite sur l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi

Dans le cadre du projet de l'OIT-ITC sur les droits des travailleuses, des Commissions tripartites sur l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi (CTIOTE) ont été créées en **Argentine**, au **Brésil**, au **Chili**, au **Paraguay** et en **Uruguay**. La création des CTIOTE a été le résultat de l'initiative des gouvernements, par le biais de leurs ministères du Travail et en collaboration avec leurs Bureaux des femmes, en appelant les employeurs et les travailleurs à s'impliquer dans des initiatives de promotion de l'égalité entre hommes et femmes.

Les Commissions sont composées par le gouvernement (ministère du Travail et ministère de la Condition féminine) et les organisations d'employeurs et de travailleurs. Leurs principales réalisations sont notamment la récente loi (de 2006) sur les travailleuses et les travailleurs domestiques en Uruguay, et la ratification (en 2007) de la convention (n° 156) de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, menée par la Commission tripartite du Paraguay.

Source: OIT, 2009. *Le dialogue social au travail: Donner une voix et donner le choix aux hommes et aux femmes*, Bureau de l'égalité entre hommes et femmes (Genève).

1. Participation des femmes dans les structures de l'OIT

L'OIT a réalisé un suivi constant de la participation des femmes et des hommes dans les sessions de la CIT. En 1991, à l'occasion de sa 78^e session, la CIT a adopté une résolution appelant les gouvernements et les organisations de travailleurs et d'employeurs à insérer davantage de femmes dans leurs délégations. En 2009, le Directeur général a invité les États membres à atteindre un quota de 35 pour cent de femmes déléguées d'ici 2011. Cet objectif n'a pas été atteint. À l'occasion de la CIT de 2012, seulement 26,9 pour cent des délégués, délégués suppléants et conseillers étaient des femmes.

L'Europe a une participation féminine de 35,8 pour cent, suivie par les Amériques, avec 32,3 pour cent, alors que les États arabes ont la plus faible participation, avec 11,7 pour cent. Étant donnée l'insuffisance des progrès réalisés, en vue d'analyser la situation et d'offrir d'éventuelles stratégies d'amélioration, le Bureau a contacté les 22 gouvernements ayant en 2011, un minimum de 50 pour cent de femmes dans leurs délégations, afin d'identifier quels sont les facteurs qui ont contribué à leur réussite:

- ▶ Plusieurs des pays les plus performants ont mis en place une politique gouvernementale ou un plan d'action sur l'égalité entre hommes et femmes;
- ▶ La moitié des gouvernements qui ont répondu, bénéficient de la présence d'un conseiller spécial ou d'un Ministère de l'égalité entre hommes et femmes;
- ▶ Certains des pays ont un engagement formel de réaliser la parité hommes-femmes dans la nomination des délégations; plusieurs de ces pays ont bénéficié des encouragements de l'OIT et des séances d'information sur la Conférence.

L'égalité entre hommes et femmes dans l'Agenda du dialogue social

Au cours des dernières décennies, la participation des femmes dans le dialogue social a décliné; par conséquent, les femmes se sont employées à mettre les questions de l'égalité entre hommes et femmes au premier plan de cet agenda. Pour conserver cette tendance, il est important que les questions relatives au genre soient inscrites au premier plan de l'ordre du jour des institutions de dialogue social.

Par exemple, en **Grèce**, le Conseil économique et social tripartite organise des consultations avec le gouvernement et les partenaires sociaux au sujet des principes de l'égalité de traitement et de la lutte contre la discrimination. Il encourage également le dialogue avec les organisations représentatives.

En **Espagne**, le Conseil économique et social tripartite (*Consejo Económico y Social*, CES) s'est attaché à mettre en œuvre des dispositions d'égalité dans les conventions collectives. Ce type d'institution joue généralement un rôle d'organe consultatif auprès du gouvernement, plutôt que d'assurer la promotion et le suivi de mesures relatives à l'égalité des chances au sein des conventions collectives.

Source: <http://www.eurofound.europa.eu>.

2. La marche à suivre

La participation des femmes et l'égalité entre hommes et femmes peuvent progresser de différentes manières dans le cadre des processus de dialogue social :

- ▶ Les pays devraient ratifier et effectivement mettre en œuvre les principales conventions de l'OIT concernant l'égalité entre hommes et femmes; il s'agit en particulier des conventions n° 100 et n° 111;
- ▶ Les mécanismes tels que les quotas et la nomination de délégués chargés des questions d'égalité pourraient être mis en place afin d'améliorer la représentation des femmes dans le cadre des institutions nationales de dialogue social, des syndicats et des organisations d'employeurs;
- ▶ Les aptitudes des femmes devraient être développées à travers la formation et l'éducation, afin de leur fournir les outils leur permettant de participer avec efficacité au dialogue social;
- ▶ Les capacités des partenaires sociaux et de leurs représentants devraient également être renforcées sur les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes et à l'intégration de la dimension du genre;
- ▶ Les avantages de l'égalité entre hommes et femmes et de la lutte contre la discrimination dans le monde du travail devraient être soutenus à travers des campagnes éducatives et médiatiques.

VII



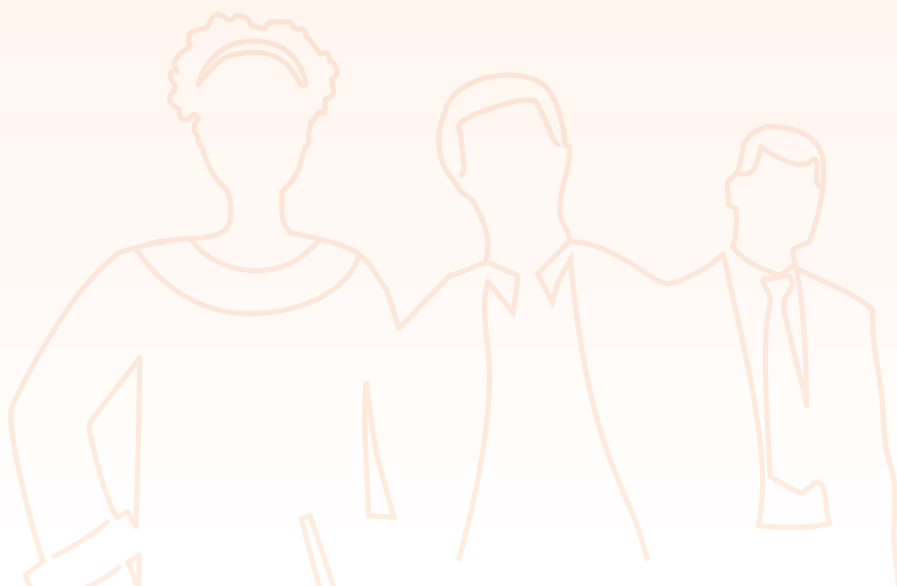
Sources et lectures complémentaires

- ▶ OIT. 2009. *L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent*, Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 98^e session, Genève, 2009.
- ▶ OIT. 2009. *Le dialogue social au travail: Donner une voix et donner le choix aux hommes et aux femmes*, Bureau de l'égalité entre hommes et femmes (Genève).
- ▶ OIT. 2012. *Gender Equality and Social Dialogue: An Annotated Bibliography*, Secteur du dialogue social (Genève).
- ▶ Breneman-Pennas, T.; Rueda Catry, M. 2008. *Women's participation in social dialogue institutions at the national level*, Service du dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail, Document n° 16, DIALOGUE (Genève, OIT).
- ▶ Briskin, L.; Muller, A. 2011. *Promoting gender equality through social dialogue: Global trends and persistent obstacles*, DIALOGUE (Genève, OIT).

SECTION VIII

Dialogue social et droits fondamentaux au travail

Le dialogue social et le tripartisme sont des voies incontournables pour la promotion et la mise en œuvre effective des principes et droits fondamentaux sur le lieu de travail. Lorsque des emplois sont disponibles, que la protection sociale est en place, et que le dialogue social est une réalité, les perspectives de l'application des droits fondamentaux au travail sont bien plus importantes. La promotion des droits fondamentaux au travail sous-tend la réussite du dialogue social. À son tour, la participation et la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs dans les processus d'élaboration des normes, mais aussi dans les processus de supervision et dans les activités visant à améliorer l'application des normes, sont des éléments clés pour la mise en œuvre, dans toutes les régions du monde, de la Déclaration de l'OIT de 1998 sur les principes et droits fondamentaux au travail.



Les principes et droits fondamentaux au travail (FPRW) sont issus de la Constitution de l'OIT et sont inscrits dans les huit conventions fondamentales de l'Organisation, à savoir: la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973; la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999; la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

La Déclaration de l'OIT de 1998 sur les principes et droits fondamentaux au travail et les mesures relatives à son suivi rappellent que les États membres ont une obligation de respecter et de promouvoir la Déclaration, même si les conventions concernées n'ont pas été ratifiées. Une reconnaissance supplémentaire de l'importance de ces droits et principes a été donnée par le Pacte mondial pour l'emploi, qui rappelle que « le respect des principes et droits fondamentaux au travail, la promotion de l'égalité entre hommes et femmes ainsi que la libre expression, la participation et le dialogue social sont aussi des éléments indispensables pour la reprise et le développement ». De plus, la promotion du dialogue social et la garantie des droits au travail représentent deux des quatre objectifs stratégiques de l'OIT, lesquels sous-tendent l'Agenda du travail décent.

Le dialogue social et le tripartisme sont des vecteurs essentiels pour la promotion et la mise en œuvre effective de la Déclaration de 1998 sur le lieu de travail. Lorsque des emplois sont disponibles, que la protection sociale est en place, et que le dialogue social est une réalité, les perspectives de l'application de la Déclaration sont bien plus importantes. La promotion de la Déclaration est un facteur qui sous-tend la réussite du dialogue social. À son tour, la participation et la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs dans les processus d'élaboration des normes, mais aussi dans les processus de supervision et dans les activités visant à améliorer l'application des normes, sont les éléments clés de la mise en œuvre de la Déclaration dans toutes les régions du monde.

Liberté syndicale – La liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont les principales conditions préalables du dialogue social, pour le progrès de l'Agenda du travail décent. Elles permettent aux employeurs et aux travailleurs de constituer et de joindre les organisations de leurs choix, et d'agir en tant qu'acteurs indépendants et légitimes sur la scène du dialogue social aux côtés du gouvernement. L'existence d'un dialogue social significatif entre des parties indépendantes contribue de manière fondamentale à l'élaboration de politiques économiques et sociales fortes, notamment en matière d'emploi et de protection sociale, qui tiennent également compte des intérêts et des besoins de tous les acteurs de l'économie (voir le Chapitre III de la première partie du guide).



Dialogue social et droits des travailleurs dans les zones franches d'exportation du Sri Lanka

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

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

Ces centres se trouvent dans les trois plus grandes zones du pays, où se concentrent 61 pour cent de la main-d'œuvre, principalement composée de jeunes femmes. Un accord tripartite a été conclu pour augmenter le montant des amendes sanctionnant les pratiques de travail déloyales, et le ministère du Travail a publié une circulaire pour améliorer la mise en œuvre de la loi sur la tenue de référendums. Le projet a également aidé le ministère à renforcer ses services d'inspection du travail et de contrôle de l'application des normes.

Source: OIT. 2013. Discussion récurrente sur le dialogue social en vertu de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, 2013, paragr. 331.

Lutte contre la discrimination – Le dialogue et le tripartisme sont des outils à fort potentiel pour lutter contre toutes les formes de discrimination en matière d'emploi et de travail. De par leur implication dans la formulation des politiques sociales et de l'emploi, les partenaires sociaux peuvent aider à trouver des modalités qui permettent à tous les individus, sans distinction de sexe, de race, de nationalité ou de handicap, de jouir de l'égalité des chances afin de réussir dans le monde du travail.

En particulier, l'élimination des écarts de rémunération dans le monde du travail nécessite des politiques actives du marché du travail, conduites par les gouvernements; elle requiert aussi des actions de la part des partenaires sociaux, et la reconnaissance que les écarts de rémunération entre hommes et femmes peuvent prendre diverses dimensions. Cependant, dans de nombreux pays, les mécanismes institutionnels, et notamment les processus de dialogue social tripartite, ont encore besoin d'être établis ou renforcés pour réaliser des progrès dans les domaines de l'égalité des chances et de traitement. La promotion des femmes à des postes à responsabilités et de la diversité au sein des organisations de travailleurs et d'employeurs et des institutions de dialogue social peuvent aider à faire progresser l'objectif de réalisation de l'égalité.

Abolition du travail forcé – Le travail forcé est un problème qui sévit à l'échelle mondiale, et touche de nombreux pays. La plus grande part du travail forcé se trouve dans les pays en développement, souvent dans l'économie informelle et dans des régions isolées où les infrastructures, les inspecteurs du travail et l'application des lois font défaut. On ne peut s'y attaquer que par des politiques et des programmes intégrés, qui associent l'application de la loi et des mesures volontariste de prévention et de protection, en mesure de permettre à ceux qui sont menacés de travail forcé de défendre leurs droits.

Le dialogue social et les consultations tripartites peuvent apporter des résultats tangibles et durables dans ces domaines, comme l'a démontré l'expérience de plusieurs pays. La participation tripartite peut générer le consensus nécessaire sur les moyens de prévenir et de remédier à des formes modernes de travail forcé. Le défi consiste à trouver les moyens appropriés, à travers des plans d'action nationaux ou d'autres mécanismes de mise en œuvre, pour réunir les groupes tripartites, examiner les raisons qui sous-tendent les pratiques coercitives en

matière d'emploi, et revoir les besoins de règles et de réglementations, mais aussi de mécanismes de suivi appropriés.

Les initiatives destinées à promouvoir le dialogue social dans ces domaines sont également prises à un niveau plus global. Par exemple, en novembre 2008, les membres de UNI Global Union et la Confédération internationale des agences d'emploi privées ont lancé un dialogue social à l'échelle mondiale, afin de réaliser des conditions équitables dans le secteur des agences de travail temporaire, entre autres pour éviter la concurrence déloyale d'agences frauduleuses et lutter contre la traite des êtres humains. Les deux parties ont exprimé leur soutien à la mise en œuvre d'un cadre réglementaire approprié à ce secteur.

Afin de s'attaquer aux problèmes complexes posés par le travail forcé, les mandants tripartites de l'OIT ont de plus en plus besoin d'associer leurs efforts.



Pérou – Institution tripartite permanente contre le travail forcé

Une étude conduite en 2004 par l'OIT et le ministère péruvien du Travail et de la Promotion de l'emploi a confirmé l'existence du travail forcé dans les exploitations forestières illégales de la région tropicale de l'Amazonie. Le nombre estimé de victimes est d'environ 33 000, en majorité des personnes issues des peuples autochtones. Peu après, avec l'appui de l'OIT, le gouvernement a commencé à élaborer un Plan d'action national contre le travail forcé, à travers un processus entrepris sous la direction du ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi, impliquant la participation de nombreuses institutions et d'experts du secteur public et de la société civile.

En janvier 2007, une Commission tripartite nationale permanente contre le travail forcé a été créée, afin de coordonner les politiques et les actions menées aux niveaux national et régional. Le Plan d'action national contre le travail forcé a officiellement été lancé par le Président García, le 1^{er} mai 2007.

Les efforts entrepris au niveau national ont permis la création d'une division contre la traite des humains au sein de la Police nationale, l'inclusion des questions relatives au travail forcé dans les programmes du ministère de l'Éducation, l'introduction de sanctions contre l'exploitation forestière illégale, l'élaboration d'une stratégie de communication sur le travail forcé, et la mise en place d'un dispositif de formation pour les fonctionnaires et les autres parties prenantes.

Avec l'appui de l'OIT, la Commission nationale contre le travail forcé a approuvé le Plan national 2013–2017, lequel a accordé une plus grande attention aux secteurs suivants: l'exploitation du bois en Amazonie, l'exploitation minière informelle, et le travail domestique.

Source: OIT. 2009. Le coût de la coercition, Rapport global aux fins de suivi de la Déclaration de l'OIT sur les principes et les droits fondamentaux au travail, Rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 98^e session, Genève, 2009, paragr.189.

Élimination du travail des enfants – L'obligation primaire de l'élimination du travail des enfants repose sur les États membres; depuis sa création, le Programme international de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants (*IPEC*) s'est concentré sur la construction d'un dialogue tripartite national autonome et durable dans ce domaine. Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont joué un rôle historique, de pionnières, dans la promotion des normes internationales du travail, notamment celles qui concernent l'interdiction et l'élimination du travail des enfants. Pour que le dialogue social puisse contribuer à l'abolition du travail des enfants – non seulement grâce au développement de politiques, mais aussi par le biais de l'action sur le lieu de travail et de la négociation collective – l'État peut et doit encourager des relations bipartites constructives entre les employeurs et les syndicats.²³

Le gouvernement a la responsabilité de créer un climat politique et civil stable, ainsi qu'un cadre réglementaire qui permette l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs, pour qu'elles puissent opérer librement, sans ingérence ou crainte de représailles. De plus, le gouvernement doit organiser des consultations tripartites visant à éliminer durablement et sur le long terme le travail des enfants à l'échelle mondiale, en particulier au travers de plans d'action nationaux sur le travail des enfants et sur la détermination des formes dangereuses du travail à interdire aux enfants de moins de 18 ans. L'intégration du dialogue social et d'une meilleure compréhension des relations de travail dans les politiques et les activités de l'OIT sur le travail des enfants représente l'un de ses principaux objectifs.

²³ Voir la Convention n° 98, Art 4.

Une approche sur plusieurs fronts – mondiale, nationale, sectorielle et locale – est nécessaire pour appuyer les partenaires sociaux à cet effet. Au niveau national, les gouvernements, les syndicats nationaux et les confédérations d'employeurs doivent s'engager dans un dialogue tripartite national au sujet des politiques, et peuvent demander un appui pour la mise en œuvre et le fonctionnement de comités directeurs nationaux sur le travail des enfants. IPEC a appuyé la création de Plans d'action nationaux (PAN) dans 64 pays, ainsi que l'établissement de groupes chargés du travail des enfants au sein des ministères du Travail et, en coopération avec ACTRAV et ACT/EMP, de comités directeurs nationaux tripartites. Il a également œuvré pour la formation destinée au personnel de 217 systèmes de suivi du travail des enfants, créés au sein des unités syndicales nationales, notamment dans la plupart des unités des Amériques et d'Asie (*juin 2013*).

L'introduction en 2001 d'un Programme assorti de délais (PAD) – une approche sollicitée par la convention (n° 182) – a instauré la prédominance du principe de l'autonomie nationale. Ces Programmes ont clairement mis en évidence le fait qu'une action globale de lutte contre le travail des enfants nécessitait de multiples interventions au niveau des politiques et des programmes, ainsi que l'intégration des questions liées au travail des enfants dans les priorités de développement des États membres, au plus haut niveau des politiques de développement socio-économique. Cela a nécessité l'appui du renforcement des capacités institutionnelles et de l'autonomie nationale tripartite nécessaires à l'intégration et à la transversalisation des questions relatives au travail des enfants dans les ordres du jour ministériels non seulement des ministères du Travail, mais aussi de la planification, de l'Éducation, de la Santé, de la Protection sociale, ainsi que dans les programmes et budgets concernés.

Le Plan d'action mondial du BIT pour l'élimination du travail des enfants (2006) a sollicité un engagement politique explicite pour élaborer et mettre en place, d'ici 2008, des mesures assorties de délais afin d'éliminer les pires formes de travail des enfants. Dans certains cas, les partenaires tripartites ont eu un rôle de chef de file des processus du PAN, par exemple en 2012, au Bénin et au Sénégal; et au Burkina Faso, les principaux acteurs ont appuyé le PAN suite à l'achèvement des projets IPEC. Le Plan d'action mondial de 2010, intégrant la feuille de route adoptée à l'occasion de la Conférence mondiale de La Haye sur

le travail des enfants, a mis en évidence l'importance croissante du lien entre les PAN et les interventions des politiques publiques destinées à s'attaquer aux causes profondes du travail des enfants (notamment l'éducation, la protection sociale, l'emploi des jeunes, et les efforts destinés à promouvoir le travail décent pour les adultes).



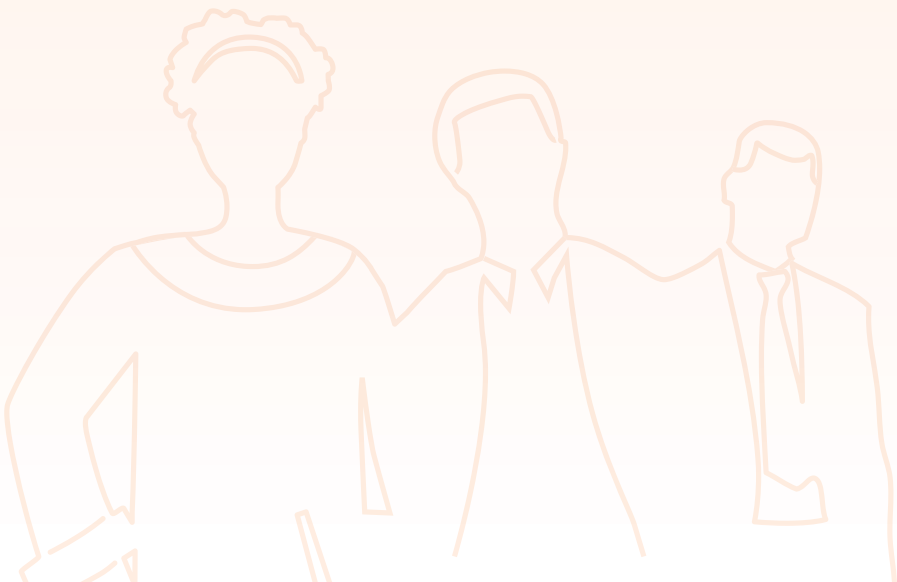
Sources et lectures complémentaires

- ▶ OIT. 2009. *Le coût de la coercition, Rapport global aux fins de suivi de la Déclaration de l'OIT sur les principes et les droits fondamentaux au travail*, Rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 98^e session, Genève, 2009.
- ▶ OIT. 2012. *Principes et droits fondamentaux au travail: Traduire l'engagement en action*. Discussion récurrente en vertu de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève, 2012.
- ▶ DÉCLARATION de l'OIT site internet: <http://www.ilo.org/declaration/lang-fr/index.htm>
- ▶ Site internet de l'OIT - IPEC: <http://www.ilo.org/ipec/lang--fr/index.htm>
- ▶ Département de normes de l'OIT: <http://www.ilo.org/global/standards/lang--fr/index.htm>

SECTION IX

Dialogue social et transition vers une économie verte

Un dialogue social et une étroite collaboration entre le gouvernement et les partenaires sociaux sont essentiels pour favoriser le succès de la transition vers une économie verte. Le dialogue social peut contribuer à élaborer des mesures efficaces pour atténuer l'impact du changement climatique et créer des emplois et des entreprises durables.



Le changement climatique et la dégradation des ressources naturelles font partie des défis les plus importants du 21^e siècle à l'échelle mondiale. Afin de faire face aux différentes menaces que le changement climatique impose aux sociétés et aux économies, le passage à une économie durable, à faible intensité de carbone et économe en ressources est une étape fondamentale.

La transition vers une économie plus verte entraîne des changements fondamentaux dans les modèles de production et de consommation à tous les niveaux, lesquels conduiront à la création, à la destruction et à la réaffectation des emplois. La notion d'une « **transition juste** », qui a de plus en plus été utilisées dans le débat sur le changement climatique, est fondée sur l'idée selon laquelle la transition vers une économie plus verte, à faible intensité de carbone, doit être plus **inclusive** et que les inévitables coûts liés à l'emploi et autres coûts sociaux doivent être partagés par tous.

Une étroite coopération et un dialogue entre le gouvernement et les partenaires sociaux représentent un élément central dans le succès de la transition vers une économie verte. Le dialogue social peut contribuer à élaborer des mesures efficaces pour atténuer l'impact du changement climatique et créer des emplois et des entreprises durables. Il peut utilement servir l'analyse des effets de la compétitivité, de l'emploi et de la cohésion sociale sur les politiques relatives au changement climatique. Un dialogue social effectif permet de garantir que les politiques en matière d'environnement et d'emploi, mais aussi les stratégies de développement soient cohérentes et durables.



Inde – Groupe de travail multipartite sur le changement climatique et les emplois verts

Niveau: National

Acteurs: Gouvernement, travailleurs, employeurs et autres parties concernées

Processus: Formel

Le Groupe de travail multipartite sur le changement climatique et les emplois verts a été créé en Inde en 2009, sous la direction du ministère du Travail et de l'Emploi, et avec le soutien de l'OIT.

Le groupe a l'objectif de réunir les représentants des différents ministères gouvernementaux, les organisations de travailleurs et d'employeurs, les instituts de recherche, et les autres groupes de la société civile, afin de s'attaquer aux questions relatives aux politiques et aux stratégies environnementales de l'emploi et du marché du travail. Le groupe a l'objectif de promouvoir une stratégie de sensibilisation aux emplois verts et au dialogue entre l'ensemble des différentes institutions, favorisant ainsi un large soutien d'une transition juste, vers une économie plus durable, tout en offrant un appui pour une meilleure coordination interinstitutionnelle et interministérielle, ainsi qu'une meilleure cohérence des politiques.



Afrique du Sud – Comité national pour le changement climatique (NCCC)

Niveau: National

Acteurs: Gouvernement, travailleurs, employeurs et autres parties concernées

Processus: Formel

Le NCCC, institué en 1994, conseille le gouvernement au sujet des questions relatives au changement climatique. En 2011, un Accord sur l'économie verte a été signé par le gouvernement, les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes, initiant un « partenariat vert » engagé afin de construire et de développer l'économie verte. L'Accord représente un partenariat social global des plus importants en ce qui concerne le développement de l'économie « verte » dans le monde, visant à créer 300 000 emplois au cours des dix prochaines années. Il comprend des engagements de la part de chacune des parties, ainsi qu'un système de suivi et d'évaluation destiné à garantir la réalisation des objectifs de l'Accord.

Sources:

- ♦ OIT. 2011. *Green Jobs Programme for Asia and the Pacific, Background Brief n° 1* – Août 2011 (Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique).
- ♦ OIT. 2012. *Social dialogue for sustainable development: A review of national and regional experiences* (Genève).
- ♦ OIT. 2012. *Working towards sustainable development: Opportunities for decent work and social inclusion in a green economy* (Genève).

Les Conseils économiques et sociaux (CES) et les autres institutions similaires peuvent jouer un rôle important dans le débat pour une économie plus verte. Les CES réunissent les représentants du gouvernement, des travailleurs, des employeurs et des autres parties prenantes afin d'évaluer et d'échanger des idées sur les politiques publiques dans le domaine économique et social, qui comprennent notamment les questions relatives à l'emploi et à l'environnement. Conformément aux objectifs de leurs mandats et à leurs principales missions, les CES peuvent s'assurer que leurs recommandations concernant les politiques tiennent compte des initiatives et des mesures prises par les partenaires sociaux, notamment en matière d'environnement, de développement durable, et d'accès au travail décent.



France – Le Conseil économique, social et environnemental (CESE)

Niveau: National

Acteurs: Travailleurs, employeurs et autres parties concernées

Processus: Formel

Le Conseil économique, social et environnemental (CESE) considère que la transition énergétique doit être une réponse aux actuels défis climatiques, écologiques, économiques et sociaux. Elle nécessite un engagement volontariste en faveur d'une société sobre en énergie et en carbone, un engagement soutenu par une volonté politique forte.

Le CESE a formulé ses recommandations sur la transition énergétique et son efficacité dans deux avis:

- *La transition énergétique: 2020-2050 – un avenir à bâtir, une voie à tracer;*
- *Efficacité énergétique: un gisement d'économies, un objectif prioritaire.*

Les recommandations du Conseil au sujet de la transition énergétique (2020–2050) se fondent sur les points suivants:

- La transition énergétique qui soutient les performances sociales et économiques;
- La redéfinition du bouquet énergétique;
- La mobilisation des parties prenantes et les méthodes pour faire face aux enjeux climatiques;
- Le développement d'une feuille de route pour la promotion et le développement de l'innovation.

Les objectifs de l'efficacité énergétique impliquent:

- Au niveau de la communauté, que l'objectif de réduire de 20 pour cent la consommation énergétique d'ici 2020 devienne coercitif;
- Au niveau national, que les politiques publiques relatives à l'efficacité énergétique fassent partie d'une vision à long-terme, basée sur les réalisations du Grenelle de l'environnement, et évitent d'envoyer des signaux trompeurs, qui pourraient avoir un effet adverse sur le progrès.

Les propositions du Conseil au sujet de l'efficacité énergétique sont fondées sur les thèmes suivants:

- Les bâtiments à usage résidentiel et destinés au secteur des services;
- La pauvreté énergétique;
- L'industrie et l'agriculture;
- La situation particulière des départements d'outre-mer.

Source: <http://www.lecese.fr>.



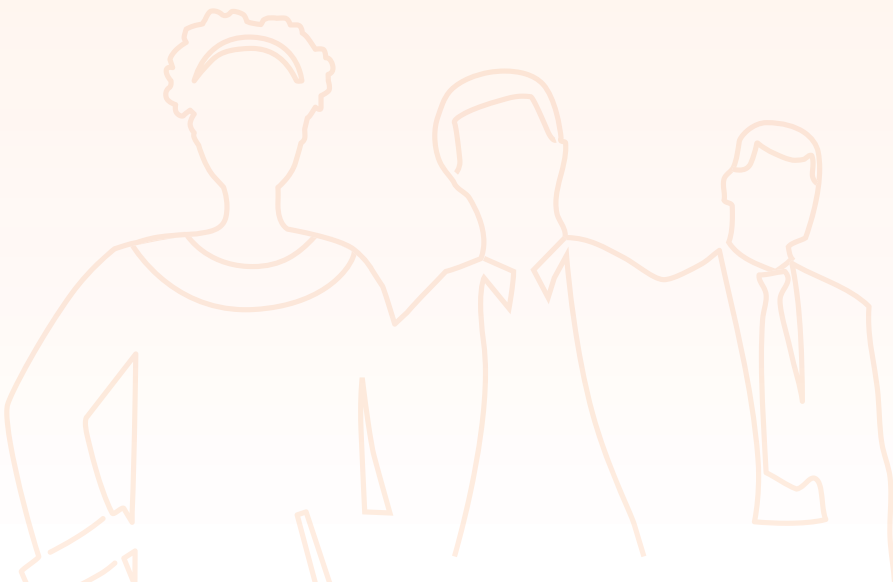
Sources et lectures complémentaires

- ▶ OIT. Programme des emplois verts (Genève).
- ▶ OIT. 2010. *Changement climatique et travail: l'objectif d'une « transition juste »*, *Journal international de recherche syndicale*. Vol. 2, n° 2. (Genève).
- ▶ OIT. 2012. *Social dialogue for sustainable development: A review of national and regional experiences* (Genève).
- ▶ OIT/OCDE. 2012. *Sustainable development, green growth and quality employment: Realizing the potential for mutually reinforcing policies*, Document de travail préparatoire à la Réunion des ministres du Travail et de l'Emploi du G20, Guadalajara, 17–18 mai 2012.
- ▶ Olsen, L. 2009. *The Employment Effects of Climate Change and Climate Change Responses: A Role for International Labour Standards?* Réseau mondial de recherche syndical, Document de discussion n° 12 (Genève, OIT).

SECTION X

Dialogue social et droit du travail

Le dialogue social est un instrument efficace de promotion du droit du travail, qui permet à la fois de garantir des relations de travail constructives et des conditions de travail décentes pour les travailleurs, et d'assurer une prévisibilité et une clarté suffisantes aux employeurs pour qu'ils puissent planifier et gérer leurs opérations. L'expérience de l'OIT a montré que les réformes de la législation du travail élaborées à travers un processus efficace de consultation tripartite impliquant les organisations de travailleurs et d'employeurs, en leur qualité d'acteurs réels du marché du travail, mais impliquant également les organismes gouvernementaux concernés, a démontré une meilleure durabilité, dès lors que la complexité de l'ensemble des intérêts en jeu a été prise en compte.



Parmi l'ensemble des sujets traités dans le monde du travail, le droit du travail est certainement celui qui est le plus en mesure de refléter les principes du tripartisme et du dialogue social. Le droit du travail concerne la protection des droits des travailleurs sur le lieu de travail, la réglementation des relations de travail, et la création d'un environnement propice à la création d'emplois, à des relations professionnelles harmonieuses et à la durabilité de l'entreprise. En tant que tel, il est au cœur des préoccupations des acteurs du marché du travail et du gouvernement.

Le dialogue social est un instrument efficace de promotion du droit du travail, qui permet à la fois de garantir des relations de travail constructives et des conditions de travail décentes pour les travailleurs, mais aussi d'assurer une prévisibilité et une clarté suffisantes aux employeurs afin qu'ils puissent planifier et gérer leurs opérations.

Dans un contexte de mondialisation continue, où les crises économiques et de l'emploi persistent, de nombreux pays à travers le monde se sont engagés dans un processus de réforme du droit du travail. Dans de nombreux cas, les réformes ont été entreprises afin de rétablir la compétitivité, de stimuler la croissance économique, et d'attirer l'investissement (étranger). Dans d'autres cas, les réformes visent à renforcer le cadre réglementaire du dialogue social, et à faire progresser le respect des droits relatifs à la liberté syndicale. Dans d'autres cas encore, les deux objectifs sont visés.²⁴ Quel que soit l'objectif de la réforme, le dialogue social est nécessaire dans la mesure où il aide à garantir des réformes équilibrées du droit du travail, qui tiennent compte des besoins des travailleurs en matière de protection et de sécurité, et de ceux des entreprises en matière de flexibilité.

Le BIT a le mandat constitutionnel d'appuyer les États membres dans l'élaboration de leur législation du travail.²⁵ Dans ce cadre, il s'efforce de promouvoir l'implication des partenaires sociaux à travers l'ensemble du processus de réforme du droit du travail. Cela reflète l'importance centrale que l'OIT attache aux principes du dialogue social et du tripartisme. De plus, cela est en cohérence avec les principes de la recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et

²⁴ OIT. 2013. *Discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social, en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, 2013.

²⁵ Art. 10, parag. 2 (b) de la Constitution de l'OIT.

national, 1960; qui encourage les autorités publiques compétentes à *« solliciter de façon appropriée les vues, les conseils et le concours des organisations d'employeurs et de travailleurs dans des domaines tels que – (i) la préparation et la mise en œuvre de la législation touchant leurs intérêts »*.

L'expérience de l'OIT a montré que les réformes de la législation du travail élaborées à travers un processus efficace de consultation tripartite impliquant les organisations de travailleurs et d'employeurs, en leur qualité d'acteurs réels du marché du travail, mais impliquant également les organismes gouvernementaux concernés, a démontré une meilleure durabilité, dès lors que la complexité de l'ensemble des intérêts en jeu a été prise en compte. De plus, ces réformes peuvent assurer un équilibre entre les exigences du développement économique et les besoins sociaux. Inversement, les réformes de la législation du travail imposées sans véritables consultations seront souvent confrontées à la résistance des acteurs du marché du travail, mais surtout, manqueront de légitimité et d'appui, et seront l'objet de problèmes lors de leur phase de mise en œuvre.

Le développement d'un cadre juridique fort nécessite un vaste dialogue, qui puisse garantir l'appui et l'appropriation, mais aussi la mise en application efficace des mesures législatives. À cet égard, il est important que la consultation des partenaires sociaux démarre assez tôt dans le processus, et se déroule à chaque étape du développement de la législation du travail. Les consultations peuvent avoir lieu par le biais d'organismes centraux, de comités spécialisés ou de procédures ponctuelles, ou bien d'une combinaison de l'ensemble de ces processus. Elles peuvent également avoir lieu de manière plus informelle.

Quel que soit le processus choisi pour la consultation, l'expérience de l'OIT démontre qu'une condition préalable fondamentale à l'efficacité du processus de dialogue social est l'expertise technique des partenaires sociaux en ce qui concerne les sujets liés à la législation du travail.

À cet égard, une priorité pour l'OIT et pour de nombreux États membres est de construire et de renforcer les capacités et l'expertise technique des partenaires sociaux dans le domaine du droit du travail, afin de leur permettre de jouer un rôle efficace dans le processus de développement et de réforme de la législation du travail. Cela inclut en particulier

l'implication des partenaires sociaux dans les ateliers de formation et les consultations organisées par le Bureau au sujet de la législation du travail, aussi bien au niveau des pays qu'au CIF de Turin. L'appui du BIT est également véhiculé par la production et la diffusion de notes d'information, de manuels, de guides et d'autres documents relatifs aux politiques élaborés par ses soins.

L'exemple suivant illustre l'implication du dialogue social tripartite dans l'élaboration de la mise en œuvre des réformes de la législation du travail.

Réforme de la législation du travail à travers le dialogue social en France

En septembre 2012, peu après les élections présidentielle et parlementaire, le gouvernement français a sollicité une réforme du marché du travail à travers le dialogue social, afin de mettre fin à la hausse du chômage et de restaurer la compétitivité des entreprises.

Après quatre mois de négociations intenses, le 11 janvier 2013, les partenaires sociaux ont obtenu un compromis et signé un accord national interprofessionnel « pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi ».²⁶

Cet accord a été signé par les trois syndicats représentés [la Confédération française démocratique du travail (CFDT), la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) et la Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC)], ainsi que par trois organisations d'employeurs (le Mouvement des entreprises de France (MEDEF), la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) et la fédération représentant les artisans indépendants, l'Union professionnelle artisanale (UPA). Les deux autres syndicats représentés [la Confédération générale du travail (CGT) et la Confédération du travail-Force ouvrière (CGT-FO)], se sont cependant opposés au contenu de l'accord et ont refusé de le signer.

L'accord a tenté de trouver un juste équilibre entre une plus grande flexibilité pour les employeurs et des droits supplémentaires pour les employés, afin de sécuriser l'emploi et la transition des travailleurs vers l'emploi.

²⁶ Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés: http://directcte.gouv.fr/IMG/pdf/ANI_securisation_de_l_emploi-2.pdf.

Les mesures proposées visant à accorder des droits supplémentaires aux travailleurs et à mieux sécuriser l'emploi comprennent:

- ▶ La généralisation d'une couverture complémentaire de frais de santé pour les travailleurs;
- ▶ De nouveaux droits concernant les prestations de chômage;
- ▶ Des mesures dissuasives pour les contrats temporaires de courte durée;
- ▶ L'amélioration de l'accès à la formation professionnelle, à travers la création d'un compte personnel de formation

En même temps, l'accord introduit la flexibilité pour les entreprises, en particulier à travers les mesures suivantes:

- ▶ Possibilité de dérogations aux règles portant sur la durée du travail et la rémunération, dans le but de préserver les emplois, par le biais de conventions collectives internes à l'entreprise;
- ▶ Nouvelle procédure pour mettre en œuvre les licenciements collectifs;
- ▶ Renforcement et facilitation de la mobilité des employés en cas de restructuration;
- ▶ Rationalisation des procédures de contentieux judiciaire.

Bien que le gouvernement n'ait pas pris part à la négociation, il a joué un rôle de moteur en invitant les parties à prendre part aux négociations, en élaborant un document d'orientation et en définissant le calendrier nécessaire à l'obtention d'un accord. Le gouvernement a accueilli l'accord, considéré comme un dialogue social réussi, et s'est engagé à l'intégrer au Code du travail sans en changer le contenu. En conséquence, le 14 juin 2013, la Loi française pour la réforme du marché du travail (désignée comme la Loi pour la sécurité de l'emploi ou « Loi de Sécurisation de l'Emploi ») a été promulguée.

X



Lectures complémentaires

- ▶ OIT. 2012. *Services by Employers' Organizations – A global overview of services in the field of labour law* (ACT/EMP n° 62) (Genève, OIT).

PROCHAINES ÉTAPES

Ce guide a essayé d'expliquer ce qu'est le dialogue social tripartite au niveau national; à quel moment il peut être bénéfique; qui doit prendre part au dialogue; en illustrant la diversité des questions pratiques qui doivent être résolues en établissant ou en renforçant les institutions de DSTN.

Pour les mandants de l'OIT qui souhaiteraient désormais procéder dans cette direction, les prochaines étapes impliquent:

1. *L'organisation d'une consultation entre le gouvernement et les partenaires sociaux;*
2. *La recherche de conseils de la part de spécialistes des relations professionnelles et du droit du travail;*
3. *L'obtention d'informations relatives au fonctionnement des institutions tripartites existantes;*
4. *La mise en place d'un processus tripartite permettant de décider de sa base réglementaire, de son rôle, de ses adhérents, de son mandat et des autres dispositions institutionnelles;*
5. *La sollicitation de l'assistance de l'OIT, si cela est nécessaire.*

Notes

Notes

Notes

Notes

Notes

ANNEXES

ANNEXE I	Création d'une institution tripartite: Proposition d'instrument fondateur 273
ANNEXE II	Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976..... 279

ANNEXE I

Création d'une institution tripartite:
Proposition d'instrument fondateur

Source:

Lecuyer, N. 2003. *Guide for Secretariats of National Tripartite Consultation Bodies in English-speaking African Countries* (R. Pritzer ed.), InFocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration, African Regional Labour Administration Centre (Harare, ILO).



PROJET D'INSTRUMENT FONDATEUR - EXEMPLE

Création du Comité

1. Une institution tripartite est constituée sous le nom de ... (par ex. Comité consultatif du travail, ou autre institution similaire), ci-après nommée le "Comité".

Rôle et mandat

2. Le Comité agit en tant qu'organisme consultatif indépendant. Son rôle est de conseiller le gouvernement, à travers le ministère du Travail, au sujet des points indiqués dans les sections mentionnées ci-après.
3. Le mandat du Conseil doit inclure les missions suivantes:
 - a. l'examen et la consultation au sujet des législations proposées en matière de main-d'œuvre, d'emploi, de relations professionnelles ou de conditions de travail, avant que celles-ci ne soient présentées au parlement;
 - b. l'examen et la consultation au sujet de toute mesure politique qui entre dans le champ d'action du ministère du Travail;
 - c. la consultation avec le ministère au sujet de toutes les questions liées à l'emploi des travailleurs, aux relations professionnelles ou aux organisations d'employeurs ou de travailleurs, dans la mesure où le ministère fait référence à leur implication;

- d. l'examen et la consultation au sujet de la ratification et de la mise en œuvre dans le pays, de toutes les normes internationales du travail pertinentes, notamment les conventions et les recommandations de l'Organisation internationale du Travail;
 - e. l'examen et la consultation au sujet des propositions ou des questions qui seront abordées à l'occasion de la Conférence internationale du Travail de l'Organisation internationale du Travail, des questions qui pourront être mises en évidence dans les rapports à transmettre au Bureau international du Travail, ou qui seront abordées par les autres conférences tripartites aux niveaux régional ou international.
4. Le Conseil peut également, de sa propre initiative, mener des études sur des sujets d'ordre socio-économique, discuter de la formulation et de la mise en œuvre d'une politique nationale liée au travail, aux affaires économiques et sociales, et préparer des rapports à l'intention du ministère du Travail et des autres ministères concernés par ce type de discussion.

Composition

5. Le Comité doit être composé par:
- a. le ministre du Travail ou une personne qui aura été nommée par ses soins, laquelle sera chargée d'assurer la présidence du Comité;
 - b. x membres nommés par le ministère du Travail, le ministère des Finances, le ministère du Commerce et du Développement économique, le ministère de la Justice, le ministère de l'Agriculture, etc.;
 - c. x membres nommés par les organisations d'employeurs les plus représentatives;
 - d. x membres nommés par les organisations de travailleurs les plus représentatives.

(Note: Les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs doivent être représentées sur un pied d'égalité.)

6. Dans la nomination des représentants, il est important de veiller à l'adéquation du pourcentage de femmes présentes au sein du Comité.
7. Le Comité doit avoir un vice-président des travailleurs et un vice-président des employeurs, respectivement nommés par les membres qui représentent les travailleurs et les employeurs au sein du Comité.
8. Chaque membre du Comité doit avoir un suppléant, qui en l'absence du membre titulaire, doit le remplacer en disposant des mêmes droits et en exerçant les mêmes fonctions.
9. Les membres titulaires et suppléants doivent être désignés par le ministre du Travail et leurs noms et fonctions doivent être publiés au Journal officiel.

Durée du mandat

10. Les membres désignés exercent leur fonction pour une durée de trois ans. Ils siègent jusqu'à leur démission ou jusqu'à leur réaffectation ou leur remplacement. Tout poste vacant au cours du mandat doit être remplacé conformément aux procédures prévues pour ce type de situation.

Conseillers, experts

11. Le président peut, après avoir consulté le Comité, inviter des experts et des conseillers à participer à une réunion du Comité afin d'émettre un point de vue ou une opinion sur des questions spécifiques. Ces experts ne disposent cependant pas d'un droit de vote.

Réunions et ordre du jour

12. Le Comité doit se réunir régulièrement, et au moins une fois tous les trois mois. Il peut se réunir à l'occasion d'une session extraordinaire, à condition qu'une demande ait été formulée au président par au moins la moitié des membres du Comité.

- 13.** Le secrétaire doit organiser les réunions du Comité à la demande du président ou de l'un des vice-présidents. Les membres du Comité doivent être avertis, au moins quinze jours avant l'organisation de la réunion.
- 14.** L'ordre du jour de la réunion doit être préparé par le secrétaire, suite à une consultation avec le président et les vice-présidents.

Quorum

- 15.** Le quorum doit être de x membres, parmi lesquels la proportion des membres représentants les employeurs et les travailleurs doit être égale. Si ces conditions ne sont pas satisfaites, les réunions doivent être repoussées au minimum, de x jours calendaires.

Prise de décision

- 16.** Les décisions du Comité doivent normalement être négociées sur la base du consensus. Lorsque cela n'est pas possible, les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents et votants.

Commissions spécialisées

- 17.** Le Comité peut, selon sa libre appréciation, mettre en place des commissions spécialisées, permanentes ou ponctuelles. Ces commissions doivent comprendre le même nombre de représentants pour les intérêts des employeurs et pour ceux des travailleurs. Les opinions et les décisions de ces commissions doivent être présentées au Comité, qui prendra sa décision finale.

Secrétariat

- 18.** Le Comité doit disposer d'un secrétariat permanent, responsable de la préparation et de l'organisation des réunions (*dates et lieux, ordres du jour*) du Comité et de ses commissions. Le secrétariat prépare les procès-verbaux et autres rapports sur les prises de décisions et assure leur suivi, il s'occupe de gérer le secrétariat, d'organiser et d'archiver la documentation, et de diffuser les informations relatives à l'organe tripartite, tout en veillant à préserver une entente cordiale entre les membres du Comité.

- 19.** Le secrétariat permanent doit être dirigé par un secrétaire, nommé par le ministre et faisant partie des hauts-représentants de l'administration du travail. Le secrétaire doit aider le président à accomplir ses devoirs, mais il n'a pas de droit de vote. D'après les législations qui s'appliquent au service public, le gouvernement doit fournir au Comité un personnel suffisant afin que le Comité puisse accomplir son mandat et obtenir des résultats.

Bureau du Conseil

- 20.** Le Comité peut créer un Bureau composé de la manière suivante: le président, les vice-présidents et le secrétaire.
- 21.** Le rôle du Bureau est:
- a.** de préparer le programme de travail annuel, afin qu'il puisse être approuvé par le Comité;
 - b.** d'assurer le suivi de la mise en œuvre du programme de travail annuel du Comité, notamment les ressources qui concernent les finances et le personnel;
 - c.** d'agir dans les situations d'urgence et de préparer des rapports à cet effet, afin d'en informer l'ensemble du Comité.

Porte-parole

- 22.** Le Comité peut envisager la nomination d'un porte-parole officiel.

Règlement intérieur

- 23.** Le Comité doit réglementer ses activités de la manière la plus appropriée.

Formation

- 24.** Des accords doivent être établis entre le service public et les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs afin de s'assurer que les membres du Comité et du secrétariat bénéficient d'une formation suffisante.

Budget et finances

- 25.** Les frais de fonctionnement du Comité et de son secrétariat sont à la charge du gouvernement.
- 26.** Les frais et les indemnités des membres du Comité, ainsi que les conseillers et experts, sont déterminés par la décision du ministre concerné, et avec l'accord du ministre des finances.

Rapport annuel

- 27.** Le Comité doit, dans un délai maximum de trois mois après la fin de l'exercice précédent, fournir au gouvernement, notamment au cabinet présidentiel et au parlement, le rapport annuel et les comptes certifiés du Comité.

Entrée en vigueur

- 28.** Cette Loi entre en vigueur selon la date fixée par promulgation.

ANNEXE II

Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 2 juin 1976, en sa soixante et unième session;

Rappelant les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes – en particulier la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la recommandation sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960 – qui affirment le droit des employeurs et des travailleurs d'établir des organisations libres et indépendantes et demandent que des mesures soient prises pour promouvoir des consultations efficaces au niveau national entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que les dispositions de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail qui prévoient la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs sur les mesures à prendre pour leur donner effet;

Après avoir examiné la quatrième question à l'ordre du jour de la session, qui est intitulée: "Création de mécanismes tripartites chargés de promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail", et après avoir décidé d'adopter certaines propositions concernant les consultations tripartites destinées à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt et unième jour de juin mil neuf cent soixante-seize, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

Article 1

Dans la présente convention, les termes **organisations représentatives** signifient les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, jouissant du droit à la liberté syndicale.

Article 2

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à mettre en œuvre des procédures qui assurent des consultations efficaces entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs sur les questions concernant les activités de l'Organisation internationale du Travail, énoncées à l'article 5, paragraphe 1, ci-dessous.

2. La nature et la forme des procédures prévues au paragraphe 1 du présent article seront déterminées dans chaque pays, conformément à la pratique nationale, après consultation des organisations représentatives, s'il en existe et si de telles procédures n'ont pas encore été établies.

Article 3

1. Aux fins des procédures visées par la présente convention, les représentants des employeurs et des travailleurs seront choisis librement par leurs organisations représentatives, s'il en existe.

2. Les employeurs et les travailleurs seront représentés sur un pied d'égalité au sein de tout organisme au moyen duquel les consultations auraient lieu.

Article 4

1. L'autorité compétente assumera la responsabilité du support administratif des procédures visées par la présente convention.

2. Des arrangements appropriés seront pris entre l'autorité compétente et les organisations représentatives, s'il en existe, pour le financement de toute formation nécessaire aux personnes participant à ces procédures.

Article 5

1. Les procédures visées par la présente convention devront avoir pour objet des consultations sur:

(a) les réponses des gouvernements aux questionnaires sur les points inscrits à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail et les commentaires des gouvernements sur les projets de textes qui doivent être discutés par la Conférence;

(b) les propositions à présenter à l'autorité ou aux autorités compétentes en relation avec la soumission qui doit leur être faite des conventions et recommandations, conformément à l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail;

(c) le réexamen, à des intervalles appropriés, de conventions non ratifiées et de recommandations auxquelles il n'a pas encore été donné effet, pour envisager les mesures qui pourraient être prises afin de promouvoir leur mise en œuvre et leur ratification, le cas échéant;

(d) les questions que peuvent poser les rapports à présenter au Bureau international du Travail au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail;

(e) les propositions relatives à la dénonciation de conventions ratifiées.

2. Afin d'assurer un examen adéquat des questions visées au paragraphe 1 du présent article, des consultations auront lieu à des intervalles appropriés fixés d'un commun accord, mais au moins une fois par an.

Article 6

Lorsque cela paraît approprié après consultation avec les organisations représentatives, s'il en existe, l'autorité compétente produira un rapport annuel sur le fonctionnement des procédures visées par la présente convention.

Article 7

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 8

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 9

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 10

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 11

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 12

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 13

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

(a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 9 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

(b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 14

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Notes

Notes

Notes

Département de la Gouvernance et du Tripartisme
Unité du dialogue social et du tripartisme
Bureau international du Travail (BIT)

4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22 Suisse

Tel.: +41 (0)22 799 7035
Fax: +41 (0)22 799 8749
E-mail: dialogue@ilo.org
Site internet: www.ilo.org

ISBN 978-92-2-227996-8

