TUDCN-RSCD

Le dialogue social en tant que moteur et instrument de gouvernance pour un développement durable

Document de réflexion OIT-CSI

Cette publication a été préparée par Maarten Hermans, Huib Huyse et Jan Van Ongevalle, de l'HIVA Research Institute for Work and Society, un institut de recherche pluridisciplinaire de la KU Leuven. Cette publication a été coordonnée par Diego López González, responsable des partenariats du RSCD/CSI et intègre les contributions d'Angelika Muller et Youcef Ghellab de l'Unité du dialogue social et du tripartisme de l'OIT.

Cette publication est disponible en ligne :
http://www.ituc-csi.org/document-reflexion-dialogue-social-developpement

Cover picture : © shutterstock

Le dialogue social en tant que moteur et instrument de gouvernance pour un développement durable

Document de réflexion OIT-CSI

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire 3

Chapitre 1 : Cadre conceptuel : De quoi s'agit-il ? 5

2.1 Concepts et thèmes fondamentaux 6

2.2 Liens avec les Objectifs de développement durable 8

2.3 Comment le dialogue social contribue au développement durable : trois principes 9

Chapitre 2 : Contexte : Quelles conditions sont requises pour que le dialogue social contribue aux ODD ? 11

Chapitre 3 : Que sait-on à propos de la contribution du dialogue social au développement durable ? 15

3.1 Conditions de travail, droits des travailleurs et égalité au travail 16

3.2 Accès aux biens publics et redistribution 18

3.3 Croissance et innovation 20

3.4 Environnement et climat 23

3.5 Gouvernance et participation 26

Chapitre 4 : Conclusions et étapes suivantes 31

Références 34

Les désignations utilisées dans la présente publication, 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.

SOMMAIRE

Le présent document de réflexion présente un cadre initial pour l'examen et l'évaluation de la contribution du dialogue social au développement durable. Ce rapport est le fruit d'observations de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de la Confédération syndicale internationale (CSI), selon lesquelles le dialogue social, l'un des aspects charnières de l'Agenda du travail décent, n'est pas suffisamment connu ou compris au sein de la communauté du développement et son potentiel de contribution au développement durable et à sa gouvernance n'a pas été suffisamment réalisé. C'est d'autant plus paradoxal au vu de tout ce que le dialogue social a à offrir en termes de réalisation des principes fondamentaux de l'Agenda pour l'efficacité de l'aide et de contribution au Programme de développement durable à l'horizon 2030, comme l'atteste la reconnaissance internationale du rôle central de l'Agenda pour le travail décent. En réunissant les meilleures ressources sur le dialogue social et le développement durable, la note évalue et résume les connaissances actuelles sur la relation riche qui existe entre ces deux thématiques.

La note fait valoir que le dialogue social constitue en soi une forme de gouvernance qui offre des avantages spécifiques en vue de l'accomplissement du développement durable. Ces avantages sont liés au caractère inclusif du processus de dialogue social et à la manière dont l'interaction est agencée à l'intérieur de ce processus. Dans le même temps, pour que le dialogue social ait un effet positif sur la réalisation du développement durable, un environnement favorable caractérisé par la volonté des parties à engager un dialogue, où l'État est appelé à jouer un rôle de soutien, s'avère essentiel.

Le dialogue social est un mécanisme bien établi, qui est pratiqué de manière intensive et au quotidien à travers le monde et fait l'objet d'un nombre croissant d'études à l'échelle internationale. Selon les données de l'OIT, 85% des États membres sont dotés de l'une ou l'autre forme de cadre ou institutions tripartites. Certains rôles du dialogue social sont amplement éprouvés et documentés, notamment en ce qui concerne les relations professionnelles dans les économies dites développées. C'est toutefois nettement moins le cas dans les économies en développement et les États fragiles, où les rôles respectifs des partenaires sociaux sont toujours en émergence et où peu d'informations sont disponibles sur les facteurs de réussite sous-jacents et comment ces rôles peuvent être cultivés avec succès. Du reste, le rôle plus récent du dialogue social eu égard au programme de développement durable plus large est moins bien compris et documenté.

Dans le cadre de la présente note de réflexion, il est procédé à une analyse, au Chapitre 4, pour préconiser un nouveau programme de recherche ambitieux qui permette une meilleure compréhension des approches multiples à travers lesquelles le dialogue social est à même d'apporter une contribution optimale au développement durable.

Tout au long de ce document, des exemples sont fournis de la manière dont le dialogue social peut contribuer aux cinq dimensions-clés (groupes thématiques) du développement durable : (1) Conditions de travail, droits des travailleurs et égalité au travail : (2) accès (aux services publics) et redistribution : (3) croissance et innovation : (4) environnement et climat : et (5) gouvernance et participation. Le document conclut par une brève ébauche de la recherche future.

Un autre argument avancé est que pour être adéquatement exécuté, le dialogue social doit se conformer et contribuer aux trois principes fondamentaux de l'Agenda pour l'efficacité de l'aide au développement (Partenariat mondial pour une coopération efficace au service du développement, PMCED)[1] et, en particulier, *l'appropriation démocratique, l'inclusion et la responsabilité* (section 1.3).

1 Quatrième Forum de haut niveau sur l'efficacité de l'aide, nov.-déc. 2011, Busan, Corée du Sud. http://www.oecd.org/development/effectiveness/49650173.pdf

CHAPITRE 1
CADRE CONCEPTUEL : DE QUOI S'AGIT-IL ?

Terry Sunderland/CIFOR – Réunion des parties prenantes sur la gestion forestière à Nimba, Libéria.

1.1 CONCEPTS ET THÈMES FONDAMENTAUX

Trois concepts de base – le *développement durable*, sa *gouvernance* et le *dialogue social* – se trouvent au cœur de ce document de discussion. Bien qu'il existe de nombreuses définitions différentes des deux premiers concepts, ceux-ci sont bien connus dans le domaine du développement et amplement appliqués dans la politique et la pratique du développement. En revanche, le concept de dialogue social est nettement moins proéminent et connu dans le milieu de la coopération au développement.

L'expérience montre qu'il n'existe pas de plan prédéfini et centralisé pour la mise en pratique du **développement durable**.[2] Tant son contenu que sa mise à exécution sous-entendent une négociation ou une planification par le biais d'un dialogue ou d'une discussion collective, lesquels doivent, à leur tour, être intégrés dans des systèmes de gouvernance.[3] Aussi, les spécialistes concluent-ils que la **gouvernance participative**, dont le dialogue social est un exemple-clé, est cruciale pour la définition du développement durable.[4]

Les définitions du développement durable s'inspirent le plus souvent de celle proposée par la Commission Brundtland, y compris la définition de l'historique Conférence des Nations unies sur l'environnement et le développement (CNUED), tenue à Rio, en 1992. Par ailleurs, la définition que donne l'OIT du développement durable, adoptée à l'occasion de 102e Session de la Conférence internationale du travail (2013)[5] et employée dans le présent document, est fortement inspirée de la définition de Brundtland : « Le développement durable est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la possibilité, pour les générations à venir, de pouvoir répondre à leurs propres besoins. Le développement durable a trois dimensions – économique, sociale et environnementale – qui sont interdépendantes, d'égale importance et doivent être considérées conjointement. »

Une publication de référence de l'OIT identifie quatre « piliers conceptuels » centraux du développement durable, qui sont « essentiels à sa compréhension et sa mise en œuvre effective. Ces piliers sont la « durabilité », l' « équité intergénérationnelle », l' « équité intra-générationnelle » et enfin la « participation publique ». Les trois premiers représentent des aspects *substantiels*, cependant que le quatrième constitue un élément de forme ou de procédure. »

« La *durabilité* implique un changement dans le comportement des consommateurs, basé sur la prise en conscience des effets adverses d'une production et d'une consommation débridées. L'équité intra-générationnelle met en évidence le fait que l'élimination des inégalités existantes entre les pays « développés » et « en développement » (mais aussi entre les pauvres et les riches à l'intérieur de chaque pays) constitue une condition *sine qua non* pour une bonne mise en œuvre de l'objectif de « durabilité ». La notion d'*équité intergénérationnelle* renvoie à l'idée que les générations présentes devraient ajuster leurs comportements de sorte que les conditions de vie des générations futures soient prises en compte. Ce pilier est étroitement lié aux deux éléments précédents, puisque ni la durabilité, ni l'équité n'a de sens si elles sont envisagées exclusivement dans le présent. Enfin, le principe de *participation publique* renvoie au domaine du droit international humanitaire (...) et est considéré – au même titre que les concepts connexes de « démocratie participative » et « bonne gouvernance » – comme essentiel au concept du développement durable. L'élément de participation servirait à articuler l'idée que les groupes défavorisés et marginalisés devraient avoir voix au chapitre à l'heure de déterminer dans quelle

2 Depuis le rapport Brundtland *(Our common future: Report of the World Commission on Environment and Development,* 1988, p.20) jusqu'à l'adoption des ODD en 2015, une définition claire et immuable du développement durable reste illusoire (Kates, Parris and Leiserowitz, 2005).
3 Carter, 2007; Jordan, 2008.
4 Papadakis, 2006.
5 *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous* (OIT, 2013).

mesure les considérations afférentes à l'environnement, à la justice sociale et au respect des droits humains devraient l'emporter sur les considérations économiques pour ce qui a trait à la formulation de politiques économiques nationales ou la conception de programmes de développement spécifiques. »[6] Le **dialogue social**, tel que le définit l'OIT, inclut « tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun (OIT, 2013a : 39). Il peut avoir lieu à l'échelle nationale, régionale, sectorielle ou d'entreprise. Pour déterminer les effets spécifiques du dialogue social, il conviendra de fournir des détails complémentaires concernant la forme, le niveau, les processus et les thématiques du dialogue social et les acteurs concernés. Tout au long de cette étude, des exemples sont fournis de dialogue social à ces différents niveaux et dans ces différents contextes, quoiqu'une couverture exhaustive dépasse le champ du présent document.

Le dialogue social diffère des autres formes de gouvernance des relations du travail en termes des types de résultats qu'il produit, ainsi que des moyens de les réaliser. Le dialogue social créé des résultats tangibles, tels que les conventions collectives et les pactes sociaux. Il peut aussi inclure la codétermination de politiques ou la gouvernance tripartite de certains domaines de la politique (tels que le développement des ressources humaines et les politiques de l'emploi). De tels résultats sont généralement obtenus par la voie de la négociation ou de la coopération, avec la participation du gouvernement et des partenaires sociaux (dialogue social tripartite), ou entre les partenaires sociaux (dialogue social bipartite). Il peut aussi inclure la prévention et le règlement de différends. À cet égard, il diffère fondamentalement, par exemple, des décisions unilatérales prises par des gouvernements sur des questions liées au monde du travail (comme l'adoption d'une législation du travail sur les salaires minimums) ou encore les stratégies *no-go* ou *de conflit,* comme les manifestations, les grèves et les lockouts.

Il existe un consensus croissant sur le fait que les quatre piliers de l'Agenda du travail décent – dialogue social, protection sociale, droits des travailleurs et emploi – sont les composantes de base indispensables du développement durable et doivent figurer au centre des politiques pour une croissance et un développement durable et inclusif.[7]

À la lumière de la fluidité conceptuelle du développement durable et de sa nature pluridimensionnelle, le présent document identifie cinq groupes thématiques d'objectifs auxquels il a été démontré que le dialogue social contribue : Quatre des groupes se rapportent aux dimensions fondamentales du développement durable, tandis que le cinquième concerne sa gouvernance. Les groupes ont été élicités de façon inductive, sur la base d'une évaluation initiale des preuves disponibles de la manière dont le dialogue social contribue aux différentes dimensions du développement durable, où les principaux mécanismes sont ensuite regroupés au sein de catégories plus ou moins homogènes.[8]

Les groupes sont utilisés dans le reste du document aux fins de résumer la contribution du dialogue social à la réalisation et la gouvernance du développement durable. Les **cinq groupes thématiques** couvrant les dimensions fondamentales du développement durable sont :

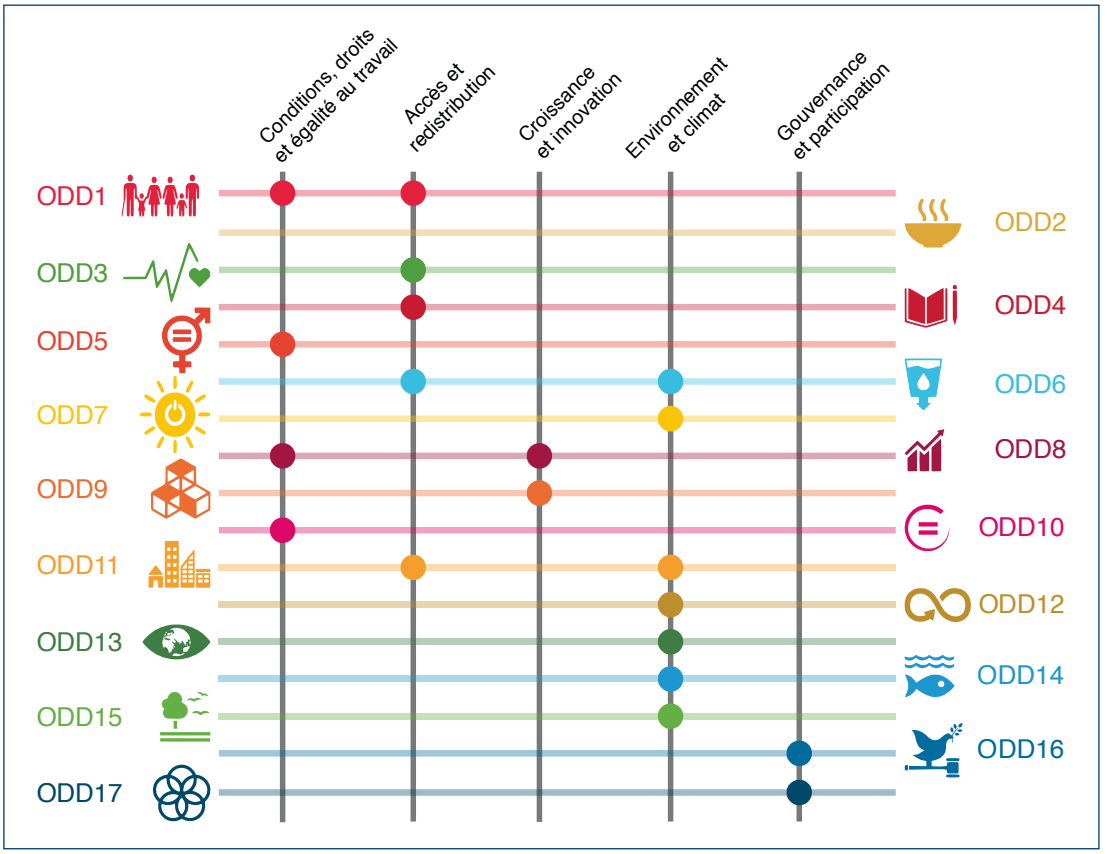
1. Conditions de travail, droits des travailleurs et égalité au travail.
2. Accès (aux services publics) et redistribution.
3. Croissance et innovation.
4. Environnement et climat.
5. Gouvernance et participation.

6 Papadakis, 2006, pp.10-11.
7 Le terme « pilier » est ici employé dans un sens différent de celui des piliers conceptuels du développement durable décrits au paragraphe précédent.
8 Il convient de noter que des classements alternatifs sont aussi possibles. Il est suggéré au Chapitre 4 que la pertinence du cadre devrait être vérifiée et les groupes affinés au travers de recherches continues.

1.2 LIENS AVEC LES OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE

Alors que le document décrit une relation entre le dialogue social et le développement durable qui dépasse les cibles spécifiques établies dans les cadres internationaux, tels que les **objectifs de développement durable** (ODD), qui sont eux-mêmes le fruit de discussions collectives sur le développement durable, le lien avec les ODD reste clair. Les cinq groupes thématiques identifiés couvrent la plupart des cibles-clés de l'OIT (OIT, 2015a) pour les 17 ODD, où chaque groupe contribue à plusieurs ODD. La relation entre les cinq groupes thématiques et les 17 ODD a été établie en examinant lesquels des cinq groupes thématiques contribuaient à une ou plusieurs des 169 cibles-clés. Cet exercice visait, pour l'essentiel, à mettre en exergue les liens les plus solides entre un groupe en particulier et les différents ODD, au lieu de procéder à une cartographie complète des relations mineures et plus indirectes. S'agissant, par exemple, du groupe sur la *croissance* et *l'innovation*, la contribution du dialogue social à l'ODD8 (travail décent et croissance économique) et à l'ODD9 (industrie, innovation et infrastructure) ressort particulièrement, bien que les liens plus indirects avec d'autres ODD ne soient, évidemment, pas ignorés. Le diagramme 1 montre comment les cinq groupes thématiques (dans la rangée supérieure) sont globalement liés aux 17 ODD (numérotés de 1 à 17). Pour éviter toute répétition, le lien avec les ODD est brièvement illustré au Chapitre 3 pour chacun des cinq groupes thématiques.

Diagramme 1 : Les 17 ODD regroupés en cinq groupes thématiques



1.3 COMMENT LE DIALOGUE SOCIAL CONTRIBUE AU DÉVELOPPEMENT DURABLE : TROIS PRINCIPES

À part les cinq principaux mécanismes thématiques par le biais desquels le dialogue social contribue aux différents objectifs du développement durable, trois principes fondamentaux qui sous-tendent le dialogue social sont d'une pertinence toute particulière pour l'Agenda pour l'efficacité de l'aide au développement (Partenariat mondial pour une coopération efficace au service du développement, PMCED),[9] à savoir les principes d'**appropriation démocratique**, d'**inclusion** et de **responsabilité**. L'Accord de partenariat de Busan de 2011 est le résultat du Quatrième forum de haut niveau sur l'efficacité de l'aide et reflète un élargissement graduel du champ thématique (de l' « *aide* » au « *développement* ») et de la diversité des parties prenantes (du traditionnel Comité d'aide au développement (CAD) bilatéral de l'OCDE à la communauté d'aide, en passant par les économies émergentes, le secteur privé et la société civile).

À travers ces trois principes de l'efficacité de l'aide au développement, le dialogue social fournit, tous à tour, un instrument et une modalité de gouvernance qui contribuent à la réalisation des objectifs sociaux et de développement économique.

Tableau 1 : Clarification des trois principes/mécanismes sous-jacents de comment le dialogue social contribue au développement durable

Principe	Explication
Inclusion	Le dialogue social encourage **l'inclusion**, à travers des organisations représentatives et indépendantes des travailleurs et des employeurs qui, aux côtés des gouvernements, sont à la recherche de solutions aux problèmes d'intérêt commun. En tant qu'organisations représentatives, les partenaires sociaux réunissent les points de vue d'une multitude d'employés et d'employeurs. Dans le cas des syndicats, ceci est davantage renforcé grâce à leurs structures démocratiques et leur leadership élu. Dans les pays en développement, il apparaîtrait que les travailleurs informels et leurs organisations sont de plus en plus représentés au sein de structures de dialogue social, à travers leur représentation syndicale.[10] Selon les ouvrages académiques, ceci contribue à donner voix au chapitre à des *parties prenantes-clés* en leur ouvrant des canaux de participation aux processus de prise de décision.

9 Quatrième Forum de haut niveau sur l'efficacité de l'aide, nov. – déc. 2011, Busan, Corée du Sud. http://www.oecd.org/development/effectiveness/49650173.pdf

10 Le dialogue avec d'autres groupements de la société civile (tripartite-plus) permet l'inclusion d'une perspective et d'un consensus plus larges sur des questions spécifiques dépassant le champ de l'agenda syndical. Voir, par exemple : http://www.solidaritycenter.org/wp-content/uploads/2014/11/Rutgers.Trade-Union-Organizing-in-the-Informal-Economy.pdf

Principe	Explication
Inclusion	En accord avec ce principe, le dialogue social est particulièrement adapté pour répondre aux problèmes de l'*action collective* qui, à en croire les conclusions auxquelles arrivent les instituts de recherche les plus renommés, sont une question à laquelle la plupart des programmes de développement traditionnels manquent d'apporter une solution.[11] Un problème d'action collective survient lorsque les membres d'un groupe manquent d'agir conjointement pour atteindre une issue qui a la plus forte probabilité de servir l'intérêt collectif du groupe.[12] Il a été démontré que le dialogue social est à même de résoudre des problèmes d'action collective dans le domaine du travail décent et même au-delà, par exemple en se focalisant sur des solutions qui dépassent la pure logique de marché et qui évitent des retombées environnementales ou la perte d'emplois. De même, le dialogue social peut servir à établir des normes ou des niveaux salariaux communs à l'échelle d'une région ou d'une branche, contribuant par-là, à écarter jusqu'à un certain point ces éléments de la compétition et donc à réduire la probabilité d'une course vers le bas au plan des conditions de travail et environnementales.[13]
Appropriation démocratique	Le dialogue social, à travers ses processus inhérents de partage d'information, consultation, négociation et prise de décision collective, permet aux partenaires sociaux de partager leurs points de vue et d'influencer les politiques ou mesures qui les affectent. Il s'agit là de parties intégrantes importantes de la démocratie qui sont susceptibles d'améliorer les perspectives d'**appropriation démocratique** et de mise en œuvre de telles politiques ou dispositions par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux (ILO, 2013a).
Responsabilité	D'autre part, le dialogue social ouvre un certain nombre de possibilités en termes de renforcement de la transparence et de la **responsabilité** entre les différents acteurs concernés. Dans le cas de consultations, par exemple, le gouvernement doit soumettre des commentaires aux partenaires sociaux concernant les mesures de suivi prises. Dans certains pays, la soumission de tels commentaires par le biais des structures tripartites institutionnalisées relève d'une obligation légale. En outre, la participation des partenaires sociaux en tant que représentants des travailleurs et des employeurs aux conseils d'administration des institutions de sécurité sociale peuvent contribuer à assurer une plus grande responsabilité de la part de leur direction (OIT, 2013a). Ce qui est décrit par les ouvrages académiques comme une *compensation pour des relations sociales asymétriques*, allant de la participation aux processus de dialogue social à différents types d'action collective.

À travers ces principes fondamentaux, le dialogue social offre des mécanismes de gouvernance alternatifs qui ne sont pas disponibles dans des contextes institutionnels où la gouvernance est déterminée par le marché ou l'État uniquement (Keune, 2015).

11 Voir, par exemple : https://differenttakeonafrica.files.wordpress.com/2012/04/joint-statement.pdf

12 Les problèmes d'action collective couvrent un vaste éventail de sujets, du changement climatique à la course vers le bas en matière de conditions de travail et la concurrence fiscale, en passant par la lutte contre la corruption. Le dilemme résultant de ces types de problèmes est comparé par un auteur au problème des spectateurs debout aux matchs de football : « Si tout le monde s'asseyait, on y verrait tout aussi bien. Mais comment faire pour que tout le monde s'asseye ? ».

13 Cf. Kleinknecht, 1998.

CHAPITRE 2
CONTEXTE : QUELLES CONDITIONS SONT REQUISES POUR QUE LE DIALOGUE SOCIAL CONTRIBUE AUX ODD ?[14]

Mabuchi Motor/ILO – Le congrès annuel des travailleuses/rs de Mabuchi Motor – une compagnie de production japonaise dans la province de Dong Nai, au sud du Viet Nam – présente des opportunités pour élire les représentants qui communiquerons régulièrement avec l'employeur en leur nom.

14 La section 2 s'appuie sur les conclusions des sources suivantes : Falleti and Lynch, 2009; Melloni, Pesce and Vasilescu, 2016; Alemán, 2010; Baccaro and Heeb, 2011; ILO, 2013a; Labor Institute Indonesia, 2015; Labour Research and Policy Institute Ghana, 2015; Van Geys et al., 2015; Elen, 2010; Alexander, 1999.

Avant d'explorer au Chapitre 3 les multiples façons dont le dialogue social peut contribuer au développement durable et aux ODD, le présent chapitre se penche de plus près sur les conditions préalables requises à telle fin. La recherche montre que le contexte influence fortement la mesure dans laquelle le dialogue social peut constituer un instrument efficace. D'où la nécessité de spécifier le contexte et les conditions préalables requises pour que le dialogue social puisse apporter une contribution optimale aux objectifs sociaux, économiques et environnementaux.

L'influence de facteurs contextuels sur l'efficacité du dialogue social est explorée en deux étapes, qui répondent à deux questions essentielles : Quels sont les facteurs qui déterminent l'efficacité du dialogue social en général ? et (2) Quelles conditions préalables doivent être réunies pour que le dialogue social contribue au programme de développement durable au sens large?

Facteurs contextuels quand le dialogue social est centré sur l'agenda syndical traditionnel

Les études continuent de confirmer l'existence d'un ensemble restreint de conditions préalables qui déterminent l'efficacité du dialogue social aux niveaux d'entreprise, national et international. Alors que l'importance relative des conditions préalables spécifiques dépend aussi des modèles historiques de relations du travail pour tout pays en particulier,[15] l'absence de n'importe laquelle de ces conditions préalables, courante par temps de crise ou dans les pays en développement, restreint considérablement l'efficacité du processus de dialogue social.

Les ouvrages sur l'efficacité du dialogue social font une distinction entre les différents types de dialogue, en fonction du niveau (entreprise, secteur, national, interprofessionnel, régional) et les acteurs (tripartite, bipartite, tripartite-plus). La section suivante examine le dialogue social national tripartite et le dialogue social sur les lieux de travail.[16]

À l'**échelon national**, l'OIT (2013d) a, partant de sa longue expérience dans ce domaine, identifié six conditions préalables pour un dialogue social tripartite fructueux, conformément aux normes internationales du travail pertinentes. Ces conditions préalables incluent, en tout premier lieu : L'existence de l'espace démocratique nécessaire, de la liberté syndicale et de la négociation collective pour permettre aux partenaires sociaux de s'organiser et de s'exprimer librement ; (2) les partenaires sociaux devraient, eux-mêmes, être des organisations des travailleurs et des employeurs fortes et représentatives, dotées des compétences et de la capacité nécessaires pour (assurer que leurs membres puissent) respecter les engagements pris : (3) l'existence d'une volonté politique suffisante et d'un sens des responsabilités parmi toutes les parties qui prendront part au dialogue social, (4) un niveau adéquat d'institutionnalisation, y compris un financement et des mandats légaux bien définis garantissant la continuité des activités durant les périodes de transition politique : et enfin, (5) l'accès à l'expérience en matière de renforcement de la confiance, de même que des compétences en matière de négociation et de coopération : sans oublier (6) des informations précises et un bon échange d'informations. Ces conditions préalables générales ont été confirmées par différentes études.

15 Pour les différences au sein de l'UE, reportez-vous, par exemple, à la typologie des différents types de relations professionnelles par Eurofound (2013).

16 Le dialogue tripartite national engage les hauts responsables politiques et le leadership des organisations des travailleurs et des employeurs. Leurs discussions portent, en règle générale, sur des enjeux de politique économique et sociale nationale, comme la gestion et la réforme du marché du travail, la promotion de l'emploi, la productivité, la distribution du revenu et la réduction de la pauvreté, ou encore la réforme des pensions. Quant à la négociation collective au niveau de l'entreprise, celle-ci touche principalement aux conditions d'emploi et inclut le plus souvent un représentant de l'employeur et des délégués locaux des travailleurs. Aucune recherche n'a pu être trouvée sur les facteurs de réussite pour le dialogue social à l'échelle internationale.

Par exemple, une étude a conclu que la liberté syndicale constituait une condition sine qua non pour la formulation d'une réponse fondée sur le dialogue social au niveau national à la crise économique et financière de 2008. Une autre étude souligne l'importance primordiale de la stabilité politique et sociale à l'heure de déterminer le succès de réformes basées sur le dialogue social. En Indonésie, à l'instar de beaucoup de pays en développement, les faibles taux de syndicalisation dans la catégorie de plus en plus nombreuse des travailleurs de l'économie informelle limite sérieusement la couverture des processus de dialogue social existants. Au Ghana, étant donné que l'ordre du jour du dialogue national tripartite est restreint à l'établissement du salaire minimum, le gouvernement a recours au dialogue ad hoc multipartite pour consulter la société civile en matière de politique économique et sociale. Une étude récente du Ghana Labour Research and Policy Institute conclut que le manque d'institutionnalisation de tels dialogues multipartites entraîne des résultats faibles, limitant par-là même les possibilités structurelles qu'ont les partenaires sociaux d'influencer et de contribuer au développement et la mise en œuvre de politiques, limitant donc aussi l'appropriation.

Au **niveau des lieux de travail**, les textes font référence à un large éventail de conditions préalables. Celles-ci incluent : Une information et une consultation efficaces : (2) un cadre réglementaire et un système de règlement des différends propices : (3) une inspection du travail : (4) les structures de négociation nécessaires et les droits fondamentaux des représentants des travailleurs : et (5) des compétences et une formation avérées. L'importance de ces conditions préalables essentielles est mise en exergue dans une récente étude de l'OIT en guise d'explication de pourquoi l'OIT, en tant qu'une des principales agences participant au renforcement du dialogue social, a entrepris un nombre considérablement plus élevé de programmes de dialogue social en Amérique latine et en Europe qu'en Afrique et en Asie, où un nombre plus important de conditions préalables ne sont pas remplies.

Le potentiel du dialogue social à contribuer à l'accomplissement du développement durable, combiné à la nécessité de conditions préalables indispensables pour que ce type de dialogue social soit efficace, nous amène à la question de ce qui peut être fait pour assurer qu'une partie des conditions préalables nécessaires soient satisfaites. Bien qu'il n'existe pas de solutions miracles à la création d'un environnement plus propice, l'expérience dans ce domaine est en plein essor. Ainsi, le rapport de synthèse 2013 de l'OIT, qui passe en revue dix années de projets de l'OIT dans le domaine du dialogue social, identifie une série de facteurs de succès critiques pour le renforcement du dialogue social. Ceux-ci concernent : (1) La conception des interventions (soutien à long terme, participation des acteurs du dialogue social) : (2) le renforcement des capacités (approches interactives) : et (3) le renforcement de la législation du travail (conduisant à une gestion plus efficace du travail).

Conditions préalables complémentaires pour que le dialogue social contribue aux enjeux plus larges du développement durable

On a pu observer un ensemble de plus en plus nombreux de cas où le dialogue social a contribué à des objectifs de développement durable qui dépassent l'ordre du jour syndical, au sens pur, et ce au travers d'un dialogue tripartite à la fois à l'échelle d'entreprise et national.

Toutefois, même dans des contextes qui sont généralement propices au dialogue social, il se peut que les partenaires sociaux ne soient pas directement engagés ou ne contribuent pas aux enjeux du développement durable au sens large. Il existe, selon toute vraisemblance, au moins trois facteurs

contextuels qui déterminent si, au-delà des enjeux du travail, le dialogue social peut contribuer efficacement au programme de développement durable au sens large.

En premier lieu, les acteurs du dialogue social doivent jouir de suffisamment de légitimité sociale pour pouvoir engager un dialogue sur ces problématiques. Il ne s'agit pas ici d'une considération de pure forme ou technique mais bien d'une question politique et idéologique. Dans quelle mesure est-il considéré acceptable pour les partenaires sociaux de passer des accords (centralisés) sur un sujet donné, au lieu de s'en remettre aux dynamiques du marché ou aux actions d'employeurs et de travailleurs individuels ? Les travailleurs (syndiqués) considèrent-ils certains sujets comme étant valables en vue d'une intervention de leurs représentants ou sont-ils réticents à consacrer leur énergie négociatrice à des thématiques qui ont moins de pertinence au regard de leurs intérêts immédiats ?

Cette « distribution de la légitimité » pour une thématique spécifique résulte, en grande partie, des débats et luttes historiques et est largement conditionnée par l'inertie institutionnelle et les dynamiques auto-renforcées. Par exemple, en étant engagés dans un dialogue social sur une thématique donnée résultant d'un accord, les acteurs du dialogue social acquièrent de la légitimité et de l'expérience, renforçant par-là-même la probabilité qu'ils ont d'être amenés à participer à des accords futurs sur cette thématique.

En second lieu, les questions examinées doivent être « à la portée » des structures de dialogue social, pas seulement en termes formels mais aussi en pratique. Par exemple, si certaines questions relevant de la réglementation sociale, du travail ou écologique sont liées à des accords internationaux mais les acteurs tripartites nationaux ne sont pas en mesure d'influencer leur contenu ou leur mise en œuvre à l'échelle nationale, dû à leur expérience limitée, à leur manque d'influence relative ou parce qu'ils ne sont pas adéquatement intégrés su sein de leurs réseaux respectifs, il ne serait pas correct d'en conclure que les résultats de la dynamique de dialogue social nationale sur ces enjeux sont inefficaces.

Enfin, les acteurs du dialogue social doivent être équipés des compétences et du savoir-faire nécessaires pour pouvoir s'engager de manière crédible et concrète dans les enjeux socio-économiques plus larges du développement durable. Ces questions sont assez éloignées de leurs préoccupations fondamentales, généralement centrées sur les relations professionnelles individuelles et collectives et les conflits (redistribution).

Il s'agit d'un domaine où l'expérience pratique, de terrain, dépasse la recherche. Jusqu'ici, les travaux de recherche ont été centrés essentiellement sur l'élargissement de l'agenda pour le dialogue social dans les pays européens. On en sait, en revanche, beaucoup moins sur ce qui se passe dans les autres continents et le type de soutien qui peut être fourni.

CHAPITRE 3
QUE SAIT-ON À PROPOS DE LA CONTRIBUTION DU DIALOGUE SOCIAL AU DÉVELOPPEMENT DURABLE ?

🅭 🅯 Solidarity Center/Sifat Sharmin Amita – Des milliers de travailleuses/rs manifestent durant la commémoration du premier anniversaire de Rana Plaza, où périrent plus de 1.100 travailleuses/rs du secteur textile.

Ce chapitre fournit un aperçu de comment le dialogue social contribue aux cinq groupes thématiques décrits au Chapitre 1, avec des exemples puisés des ouvrages de référence. L'intention n'est pas d'offrir une information exhaustive mais bien de présenter les mécanismes-clés qui entrent en jeu dans les cinq groupes thématiques, d'expliquer comment les trois principes (appropriation démocratique, inclusion et responsabilité) de l'agenda pour l'efficacité de l'aide au développement sont rendus opérationnels à travers le dialogue social et finalement, d'identifier les lacunes au plan des connaissances sur cette thématique.

3.1 CONDITIONS DE TRAVAIL, DROITS DES TRAVAILLEURS ET ÉGALITÉ AU TRAVAIL[17]

Pour ce groupe thématique, le présent rapport considère les conditions travail et les droits des travailleurs conjointement avec l'égalité au travail, attendu que les discussions sur le travail décent et la distribution (inégale) des bienfaits dérivés de l'activité économique sont intimement liées. De cette façon, le dialogue social contribue à l'ODD1 (pas de pauvreté), ODD5 (égalité entre les sexes), ODD8 (promouvoir une croissance économique inclusive et durable et le travail décent) et ODD10 (réduire l'inégalité).

Ce groupe thématique est le domaine où le dialogue social contribue le plus clairement au développement social et économique, dès lors que les conditions de travail (y compris l'établissement des salaires, les autres prestations, la non-discrimination et la promotion professionnelle), la démocratie au travail (droits des travailleurs) et, partant, la redistribution équitable des bénéfices des entreprises constituent les moteurs-clés du dialogue social. Au niveau national, par exemple, le dialogue social prend souvent la forme de négociations tripartites sur les politiques socioéconomiques nationales et les conditions de travail fondamentales.[19] Dans beaucoup de pays, les niveaux salariaux et autres conditions de travail sont négociées par le biais de négociations collectives (bipartites) aux niveaux sectoriel, régional ou d'entreprise. Un exemple de l'impact des négociations bipartites sur le développement est décrit dans *l'encadré 1* ci-dessous.

ENCADRÉ 1 — CONSEILS NATIONAUX SECTORIELS POUR L'EMPLOI AU ZIMBABWE

Bien que le Zimbabwe ait figuré dans la ligne de mire de la communauté internationale depuis plus de deux décennies pour des violations des droits syndicaux et que ses structures tripartites nationales aient affiché une tendance à l'inaction, le dialogue social bipartite participe d'une longue tradition, principalement à travers le système des conseils nationaux sectoriels pour l'emploi (national sectoral employment councils ou NEC), au sein desquels les représentants des employeurs et des travailleurs négocient les conditions de travail et les niveaux salariaux. Le système a relativement bien fonctionné au cours des deux dernières décennies, bien que l'économie se soit contractée de façon constante au cours de la même période (à l'exception d'un bref soubresaut en 2012-2013). Selon un récent audit national de la négociation collective entrepris par l'institut de recherche LEDRIZ (2015), grâce aux négociations salariales annuelles à l'échelon sectoriel, l'écart par rapport au salaire vital (seuil de la pauvreté) s'est considérablement réduit (dans le secteur formel) durant la

17 La section 3.1 s'appuie sur les conclusions des sources suivantes : Van Gyes et al., 2015; Kristal, 2010; Shin, 2014; Volscho and Kelly, 2012; Jaumotte and Buitron, 2015; Hayter, 2015; Gammage, 2015; Pillinger, 2014; Briskin and Muller, 2011.

18 Selon le contexte, l'établissement des salaires minimums par le gouvernement peut relever soit d'une décision prise unilatéralement par le gouvernement, en marge de tout dialogue social, soit d'une négociation à travers un dialogue social tripartite.

période 2012-2014.[19] Cet exemple montre que les négociations bipartites peuvent constituer un mécanisme complémentaire pour des conditions de travail décentes sous des circonstances difficiles, a fortiori dans un contexte où le gouvernement est hostile à l'organisation des travailleurs.

Depuis la crise financière de 2008, l'incidence du dialogue social en matière de réduction des inégalités a suscité un intérêt croissant, particulièrement dans les économies développées. La recherche, dans les pays de l'OCDE principalement, montre différentes façons dont le dialogue social contribue à une égalité accrue en matière de fixation des salaires, avec pour résultats : (1) Une part plus importante de revenus pour les travailleurs à revenus moyens et faibles : (2) une diminution de l'inégalité de revenu par rapport au sommet de la distribution des salaires : et (3) une part accrue de revenus du travail dans le PIB.

En plus de livrer des résultats accrus en termes de parité salariale pour les travailleurs en général, le dialogue social peut aussi contribuer à réduire les inégalités salariales pour certaines sous-catégories spécifiques de travailleurs défavorisés. L'impact positif du dialogue social inclut, dès lors, la lutte contre les inégalités sociétales, telles que l'écart salarial hommes-femmes qui, autrement, serait laissé en marge du processus normal de formation des salaires. À titre d'exemple, comme les femmes sont surreprésentées aux postes de travail précaires et faiblement rémunérés, caractérisés par une couverture plus faible de la négociation collective au niveau d'entreprise, des instruments de dialogue social tripartite tels que les salaires minimums sont parfois employés pour corriger les dynamiques du marché. Les mêmes instruments peuvent aussi contribuer à accroître les taux de participation des femmes dans le marché du travail, dès lors que l'augmentation des salaires au bas de l'échelle de distribution des revenus se traduit par une augmentation du coût de substitution de la prise d'un emploi. Cependant, pour réaliser le plein potentiel du dialogue social en vue de la réalisation de l'égalité hommes-femmes, davantage d'attention doit être accordée aux préoccupations liées à l'égalité entre hommes et femmes dans la négociation collective. Par ailleurs, la recherche a relevé des « mécanismes de rattrapage », lesquels ont pour effet que les salaires dans l'économie informelle tendent à augmenter quand des salaires minimums plus élevés sont négociés au niveau de l'économie formelle.

Outre les salaires minimums, des preuves de plus en plus nombreuses pointent le potentiel du dialogue social et de la négociation collective tripartites à l'échelle nationale à l'heure de s'attaquer aux questions de l'égalité hommes-femmes au sens plus large, tant au niveau national que d'entreprise. *L'encadré 2* décrit comment les enjeux de l'égalité hommes-femmes ont été traités à travers un accord-cadre paneuropéen avec une entreprise multinationale (le Groupe Areva).

19 Cependant, cette situation a changé dernièrement. À partir de 2015, les employeurs ont refusé de poursuivre les négociations en raison de la détérioration continue du climat économique. D'autre part, ces dernières années ont vu croître l'influence politique sur le judiciaire, ce qui entraîné un affaiblissement des mécanismes de règlement des différends.

ENCADRÉ 2 — TRAITER LA PROBLÉMATIQUE DE L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES PAR LE BIAIS DU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN D'UNE ENTREPRISE MULTINATIONALE

En 2006, la direction du Groupe Areva, le Comité d'entreprise européen et la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) ont conclu un accord-cadre européen portant sur l'égalité des chances au sein du Groupe Areva en Europe. L'accord couvre la non-discrimination à l'embauche, l'égalité d'accès à la promotion professionnelle pour tous les employés, ainsi que l'égalité d'accès en matière de rémunération et de formation. Il prévoit aussi l'établissement d'un Forum des femmes, composé de 100 femmes de toutes les régions et de tous les niveaux, qui se réunit deux fois par an. Loin d'être une simple déclaration d'entente, cet accord articule l'engagement des signataires à améliorer les conditions en matière d'égalité des chances pour les hommes et les femmes, de même que pour l'intégration professionnelle des personnes handicapées dans l'ensemble des structures du Groupe Areva en Europe (Briskin and Muller, 2011, p.6).

Le dialogue social peut contribuer aux ODD spécifiques inclus dans ce groupe thématique de telle manière que trois des ***principes de Busan pour l'efficacité du développement*** *s'en trouvent renforcés. Quand les conditions de travail sont établies et suivies à travers un processus négocié et transparent qui inclut les partenaires sociaux et le gouvernement, trois des principes sous-tendant l'efficacité du développement entrent en jeu simultanément, dès lors que le processus de gouvernance : (1) Est inclusif et répond aux problèmes de l'action collective, en évitant une course vers le bas entraînée par les pressions concurrentielles ; (2) engendre l'appropriation par les acteurs du dialogue social : et que, d'autre part, (3) les différentes parties prenantes sont responsables les unes envers les autres.*

3.2 ACCÈS AUX BIENS PUBLICS ET REDISTRIBUTION[20]

Il a été démontré, force preuves à l'appui, que le dialogue social peut constituer un instrument essentiel pour influencer l'orientation de la politique socioéconomique, par exemple en matière de protection sociale, dans le sens d'une inclusion accrue et d'une couverture plus complète pour les ménages à faibles revenus, tout en contribuant à la redistribution. Cet effet du dialogue social touche à toutes les références à l'accès (égal) dans les différents ODD et est fortement lié à la fourniture de biens publics dans le domaine de la santé (ODD3), de l'éducation (ODD4), de l'eau propre et de l'assainissement (ODD6) et du logement (ODD11). Ce groupe thématique contribue également à l'ODD1, attendu l'incidence qu'ont sur la pauvreté un meilleur accès aux services publics et la redistribution via l'imposition.

La contribution du dialogue social à un meilleur accès aux biens publics et à la redistribution est démontrée par un large éventail de documents de

20 La section 3.2 s'appuie sur les conclusions des sources suivantes : Hayter, 2015; Hermann, 2014; van Ginneken, 1999; Cuesta Duarte Institute, 2016; Labor Institute Indonesia, 2015.

recherche. La recherche a, par exemple, identifié le rôle positif joué par les partenaires sociaux à travers le dialogue social envers l'amélioration de l'accès des travailleurs aux programmes de protection sociale et autres services sociaux, ainsi qu'envers l'augmentation des dépenses publiques dans ces domaines. Le dialogue social peut, dès lors, s'avérer indispensable pour appuyer un changement de mentalité, d'une évaluation des services publics principalement basée sur le coût et l'efficacité vers le recours à des critères comme l'accès et l'impact sur l'égalité. *L'encadré 3* décrit un exemple d'un tel processus en Uruguay.

ENCADRÉ 3 — AMÉLIORATION DES PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE À TRAVERS LE DIALOGUE NATIONAL EN URUGUAY (INSTITUT CUESTA DUARTE, 2016)

Le Dialogue national sur la sécurité sociale (DNSS, 2007-2012) a rassemblé un éventail large d'acteurs sociaux autour d'une discussion portant sur la réforme du système de sécurité sociale. Les acteurs ont inclus des représentants des travailleurs, des retraités et des employeurs, des organisations de la société civile, le gouvernement et des institutions académiques.

Les résultats du premier cycle (2007-2008) du DNSS étaient extrêmement prometteurs, y compris le remaniement et l'extension des prestations de chômage. Le second cycle s'est déroulé de fin 2010 à 2012 et avait pour objectif plus ambitieux de s'attaquer aux questions en suspens et plus litigieuses, telles que les prestations pour handicap permanent et les fonds de garantie de salaire. Les résultats ont cependant été plus limités.

Le processus illustre comment des canaux peuvent être fournis pour la participation des organisations des employeurs et des travailleurs. Il montre aussi que dans des contextes où moins de mécanismes institutionnels sont disponibles, le dialogue social peut offrir un espace de gouvernance flexible, à même d'accommoder un large éventail d'acteurs.

Le fait de renforcer la prestation de services publics à travers le dialogue social est également bénéfique du point de vue de la redistribution, étant donné que la valeur (en espèces) des services publics est relativement plus élevée pour les ménages à revenus plus faibles. Autrement dit, les services publics financés au moyen de l'imposition de la population dans son ensemble ont un effet de redistribution important car, autrement, ces services absorberaient une part importante du revenu des ménages à plus faibles revenus, voire seraient inabordables pour ces derniers.

Les résultats des recherches montrent aussi que des mécanismes similaires sont visibles pour les travailleurs de l'économie informelle. Une prestation accrue de services publics libère une partie du revenu de ces travailleurs, ce qui est d'autant plus important qu'ils ne sont souvent pas en mesure de cotiser aux systèmes de sécurité sociale contributifs. Un exemple notable s'offre à nous dans le cas de l'Indonésie, où une vaste coalition de syndicats et d'autres organisations de la société civile ont réussi à contraindre par la pression le gouvernement à signer une nouvelle loi mandatant (à tra-

vers une application progressive) l'extension de la couverture de sécurité sociale à l'ensemble de la population dans les domaines de la santé, les blessures provoquées par des accidents du travail, la vieillesse et le décès du soutien de famille. Qui plus est, la gouvernance tripartite a été étendue à la mise en œuvre des mesures, alors que les partenaires sociaux sont représentés à l'organe de contrôle tripartite chargé de la sécurité sociale.

Depuis la perspective de ***l'Agenda pour l'efficacité de l'aide au développement*** *(Busan, 2011), au moins deux principes sont sollicités à travers ce mécanisme. Le fait de rassembler un large éventail d'acteurs sociaux autour des discussions et des consultations sur les changements à apporter aux systèmes de sécurité sociale a pour effet de mobiliser le principe de l'inclusion et, dans le même temps, de s'attaquer aux problèmes d'action collective afférents à la redistribution, qui représentent des enjeux politiques extrêmement délicats. Le fait qu'il y soit procédé avec la participation d'acteurs représentatifs accroît l'appropriation démocratique du processus.*

3.3 CROISSANCE ET INNOVATION[21]

Cette section examine, à l'aide de divers éléments de preuves, comment le dialogue social peut contribuer à améliorer la productivité et la croissance économique, d'une part, et à stimuler l'innovation, d'autre part. En promouvant la croissance économique et l'innovation, le dialogue social peut contribuer à l'ODD8 (travail décent et croissance économique), ainsi qu'à l'ODD9 (industrie, innovation et infrastructure).

Les contributions du dialogue social à la croissance et l'innovation peuvent être résumées sous forme de quatre effets : (1) création de conditions incitatives en vue de l'investissement dans le développement professionnel des employés, par exemple à travers des fonds commun pour la formation : (2) stimulation de la concurrence basée sur l'innovation des produits et des processus au lieu d'une course vers le bas en matière de conditions de travail : (3) pression en faveur de politiques macroéconomiques et de développement durables : et (4) création d'une stabilité sociale en renvoyant les questions litigieuses en matière de relations professionnelles vers les échelons supérieurs de la gouvernance.

Chacun des quatre principaux mécanismes dans ce groupe implique l'établissement de règles uniformes pour les entreprises et, partant, une stimulation de la concurrence basée sur l'innovation et la croissance plutôt que sur des modalités de concurrence qui supposeraient un affaiblissement des normes sociales ou environnementales.

Le premier mécanisme inclut la création d'incitations pour les entreprises à investir dans une main-d'œuvre qualifiée, à travers la formation et l'adéquation des compétences, en tant que mesure corrective pour les échecs du libre-marché et les failles des politiques publiques en matière d'éducation et de formation. Dans un marché du travail compétitif, les entreprises individuelles sont dissuadées d'investir dans les travailleurs au-delà des compétences strictement nécessaires et spécifiques à l'entreprise, et ce dû aux craintes liées au mouvement de personnel résultant du débauchage de travailleurs fraîchement formés, entraînant par-là même des prestations insuffisantes en termes de formation et des retards dans

21 La section 4.3 s'appuie sur les conclusions des sources suivantes : Addison, 2009; Marsden and Canibano, 2010; Menezes-Filho and Van Reenen, 2003; Van den Berg, Grift and Van Witteloostuijn, 2011; Ferras, Kupfer and Marques, 2014; Hall and Soskice, 2001; McLaughlin, 2013; Keune, 2015; Streeck, 1997; Kleinknecht, 1998; Salazar-Xirinachs, Nübler and Kozul-Wright, 2014; Ferras et al., 2014; Stiglitz, 1998; Finnestrand, 2011; Hermans and Ramioul, 2016; ILO, 2015a; Dabla-Norris, Kochhar, Suphaphiphat, Ricka and Tsounta, 2015.

les niveaux de compétences globales. Cette faille du marché, qui entraîne des niveaux plus faibles d'innovation et de croissance, peut être corrigée à travers le dialogue social bipartite ou tripartite, pour éliminer les effets dissuasifs du marché à travers des accords et la mise en commun des fonds dévolus à la formation. À titre d'exemple, une entreprise individuelle pourrait se montrer réticente à former des employés qui risquent d'être débauchés par ses concurrents. En revanche, cette réticence diminue à partir du moment où un grand nombre d'entreprises d'un secteur donné s'accordent à fournir leur formation par le biais d'un fonds sectoriel commun.

Dans le cadre du deuxième mécanisme, la négociation bi- ou tripartite impose des niveaux salariaux minimums, ainsi que d'autres conditions de travail minimums aux entreprises d'un secteur ou d'un domaine déterminés, favorisant, là encore, des formes saines de compétition.[22] Dans un contexte de concurrence dérégulée, les entreprises se voient forcées de recourir à des stratégies de « nivellement par le bas », au mépris des intérêts sociaux et environnementaux et même de leur propre survie à long terme. Par exemple, une entreprise qui opte pour une concurrence axée sur l'innovation de ses produits tout en continuant à payer des salaires décents pourrait se voir soumise aux pressions d'autres entreprises dont la priorité consisterait à maintenir les coûts salariaux aussi bas que possible. Quand les salaires sont, jusqu'à un certain degré, fixés par des accords salariaux multi-employeurs, la compétition basée sur l'innovation des produits devient une voie plus enviable, alors que les entreprises moins innovantes et à faibles salaires sont soumises à une pression croissante de la destruction créatrice. Le dialogue social est, dès lors, à même d'éliminer, en partie, ces problèmes de la compétition et d'orienter les entreprises vers des stratégies de concurrence « nivelées par le haut », basées sur la croissance et l'innovation.

ENCADRÉ 4 — POLITIQUE INDUSTRIELLE À ORIENTATION TRIPARTITE AU BRÉSIL

Élaboré dans la foulée de la crise financière et de la concurrence féroce des importations, le *Plano Brasil Maior* (PBM, 2011-2014) se décline sous forme d'un ensemble de politiques industrielles axé sur l'agrégation locale de valeur ajoutée à travers l'innovation. Les objectifs du PBM sont basés sur trois dimensions (compétences, changement structurel et efficacité, et expansion du marché) qui contribuent conjointement à l'objectif global du développement durable.

La structure de gouvernance à plusieurs couches du PBM inclut, comme son nom l'indique, des structures tripartites à différents niveaux, allant du Conseil pour le développement industriel, au niveau stratégique, en passant par les Conseils de compétitivité sectorielle, pour ce qui a trait à l'articulation et la formation de politiques. Cette configuration, au même titre que le débat et l'interaction qui en résultent entre les parties prenantes ont été identifiés comme essentiels pour l'efficacité du PBM (Ferras et al., 2014).

22 Mécanisme parfois décrit sous le terme « contraintes bénéfiques » dans les ouvrages spécialisés.

Le troisième mécanisme montre comment le dialogue social en tant qu'instrument de gouvernance peut prévenir l'accaparement de la politique macroéconomique par l'élite dans les pays en développement, permettant par-là de préserver son orientation originelle vers la croissance et l'innovation. La politique macroéconomique est cruciale pour une croissance durable dans les pays en développement, et la politique industrielle joue un rôle proéminent envers la stimulation de la croissance et l'innovation. Dans le contexte de l'abandon progressif de l'orientation non interventionniste de la politique industrielle des années 1980, les gouvernements ont commencé à s'intéresser aux différentes approches possibles de promotion et de stimulation de l'innovation et de la croissance économique. La recherche a montré que les mesures politiques conçues et contrôlées conjointement par le biais du dialogue social sont généralement plus susceptibles de s'en tenir à leurs objectifs initiaux. Ce mécanisme a de plus en plus de pertinence dans les pays en développement, compte tenu du risque accru d'accaparement (réglementaire) de structures étatiques faibles par des acteurs privés. Le dialogue social tripartite et les approches de partenariat sont nécessaires pour contrer un tel accaparement et assurer que les politiques maintiennent le cap désiré.[23]

Le dernier effet du dialogue social est lié au caractère représentatif des partenaires sociaux et à leur rôle de négociation. En transposant les conflits en matière de relations professionnelles, par exemple sur les salaires, du niveau d'entreprise au niveau sectoriel ou national, le dialogue social engendre de la stabilité à l'échelon d'entreprise, ouvrant des espaces pour des dynamiques plus coopératives et novatrices.

En plus de ces quatre effets généraux, certains éléments indiquent que le dialogue social peut contribuer à la croissance en renforçant la productivité et l'innovation au niveau d'entreprise (voir section 3.2 sur l'accès aux biens publics et à la redistribution). Il s'avère, néanmoins, difficile d'entreprendre une recherche sur ces questions, qui tendent à dépendre du contexte, alors que les conclusions des ouvrages de référence à ce propos sont moins cohérentes.

La contribution du dialogue social à l'accès amélioré aux services publics (section 3.2), tels que l'éducation, a des effets complémentaires dans ce groupe. Par exemple, l'accès renforcé à l'enseignement supérieur et l'amélioration de la participation des femmes au marché du travail créé, sur le moyen terme, les conditions nécessaires pour une croissance économique dans des secteurs qui requièrent une main-d'œuvre dotée d'un niveau d'instruction plus élevé. Deuxièmement, il y a aussi une prise de conscience et des preuves empiriques croissantes du fait qu'une inégalité accrue est préjudiciable pour la croissance. À titre d'exemple, la part du revenu du travail dans le PNB – par rapport au revenu du capital – accuse une tendance à la baisse dans la plupart des grandes économies, donnant lieu à une diminution de la consommation des ménages et de la demande globale qui entraîne, à son tour, un affaiblissement de la croissance économique mondiale et une inégalité croissante entre les salariés et les personnes dont les revenus sont basés sur le capital. De la même façon, les augmentations de revenu pour les 20% supérieurs de la distribution des revenus sont négativement associées à la croissance économique globale, alors que les augmentations correspondant aux 20% inférieurs sont positivement corrélées à la croissance. En réduisant ces types d'inégalité, le dialogue social contribue aussi à assurer une base plus solide pour la croissance.

23 Ceci est lié à la fonction de contrôle du dialogue social (voir section 3.5).

*En ce qui concerne l'**Agenda pour l'efficacité de l'aide au développement**, c'est le principe d'inclusion, en particulier, et l'aptitude à résoudre les problèmes d'action collective, plus spécifiquement, qui assurent l'efficacité du dialogue social dans ce domaine.*

3.4 ENVIRONNEMENT ET CLIMAT[24]

Les exemples notables d'initiatives de politiques environnementales durables tournées vers l'avenir dans le contexte du travail incluent l'initiative *Emplois verts*, établie en 2008 par l'OIT, le PNUE, la Confédération syndicale internationale (CSI) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE), ainsi que le *Programme pour les emplois verts*, lancé par l'OIT en 2009. Ces programmes reconnaissent le rôle indispensable joué par le dialogue social dans les délibérations et la mobilisation de soutien concernant les implications des nouvelles initiatives en matière de politiques environnementales sur les enjeux du travail.

Nonobstant, le rôle de soutien joué par le dialogue social en tant que modalité de gouvernance pour la délibération et la mise en œuvre des politiques écologiques dépasse le lien travail-écologie. La CSI a appelé à une « transition juste », qui s'appuie sur le dialogue social en tant qu'instrument de gouvernance pour l'action climatique et conduise à des emplois décents et au progrès social au sens large. La promotion de la recherche de consensus et de la coopération entre les gouvernements et les partenaires sociaux à travers le dialogue social est considérée essentielle à la lumière des changements profonds que suppose la transition à une économie plus verte, tant au niveau de la production, de la consommation, de la technologie que de l'emploi. Les sections suivantes illustrent à l'aide de divers exemples le recours au dialogue social dans les processus de transition vers une économie respectueuse de l'environnement. Le dialogue social peut contribuer à un éventail d'ODD liés à l'environnement et au climat, y compris les ODD 6 et 7, ainsi que les ODD 11, 12,13,14 et 15.

En tout premier lieu, le dialogue social sur la politique environnementale permet une prise en considération de différents points de vue à l'heure d'évaluer les enjeux environnementaux et le développement durable. Ce qui, au vu de l'expérience, favorise une meilleure compréhension entre les acteurs prenant part au dialogue social, de leurs opportunités, défis et besoins respectifs. Une telle compréhension peut contribuer à la construction de consensus et à l'appropriation des politiques qui peuvent, à leur tour, contribuer positivement à la mise en œuvre. La recherche montre aussi que la formalisation du dialogue social peut augmenter la probabilité de voir les accords et recommandations en résultant traduits sous forme de politiques spécifiques et mis en œuvre. Un exemple notable sont les tables rondes de dialogue social proposées par les syndicats en Espagne, qui furent légalement établies en 2005 et qui permirent aux partenaires sociaux de participer à la conception et au suivi du plan national d'allocation des émissions (PNAE), qui a obtenu une évaluation positive dans une étude d'ensemble de 2010.[25] Des exemples de structures de gouvernance tripartite-plus existent aussi dans les pays en développement, par exemple au Sénégal et au Sierra Leone, où des comités climatiques nationaux sont en place, qui incluent une représentation des employeurs, des syndicats et d'autres organisations de la société civile. Le Green Accord en Afrique du Sud, décrit dans *l'encadré 5*, en est un autre exemple.

24 La section 3.4 s'appuie sur les résultats des sources suivantes : OIT, 2013b; CSI, 2015; OIT, 2012b; OIT, 2012a; Creten et al., 2014; Van Gyes et al., 2015; CISL, 2015.
25 OIT, 2010.

ENCADRÉ 5 — LE GREEN ACCORD EN AFRIQUE DU SUD

En Afrique du Sud, le Green Economy Accord fut signé en 2011 par le gouvernement, avec le soutien des employeurs, de trois fédérations syndicales (Congress of South African Trade Unions (COSATU), Federation of Unions of South Africa (FEDUSA) et National Council of Trade Unions (NACTU), représentant conjointement plus de 2 millions de travailleurs) et d'autres organisations de la société civile. L'Accord tripartite-plus représente un partenariat social inclusif (gouvernement, employeurs, syndicats et organisations de la société civile) qui vise au développement du volet économie verte de la Nouvelle voie de croissance économique (New Economic Growth Path) de l'Afrique du Sud, qui a pour objectif la création de 5 millions de nouveaux emplois d'ici 2020.

Le Green Economy Accord renferme 12 engagements et identifie les mesures pratiques devant être prises par chaque partenaire en vue de la création de 300.000 nouveaux emplois décents au cours des dix prochaines années. Il s'agit d'un accord formel souscrit par les différents mandants concernés qui définit : (1) Des objectifs quantifiables : (2) l'échéancier pour l'accomplissement des objectifs : et (3) les mécanismes d'évaluation et de contrôle pour assurer que les objectifs sont atteints.

L'Accord est le résultat direct du dialogue social national sur la Nouvelle voie de croissance qui fut mené à bien sous l'égide du National Economic Development and Labour Council (NEDLAC), l'organe tripartite national de l'Afrique du Sud (GJI and IILS, 2012 : OIT, 2012).

Un dialogue social formalisé peut aussi contribuer à contourner les puissants lobbies qui s'emploient à entraver la mise en pratique des règles environnementales. Par exemple, en Belgique, les partenaires sociaux font partie du Conseil fédéral pour le développement durable,[26] auquel le gouvernement doit rendre compte annuellement concernant la mise en œuvre de ses recommandations. Il existe également d'autres instances à travers lesquelles le dialogue social a pu assurer le respect ou l'amélioration des normes du travail dans le contexte des initiatives écologiques. Au Brésil, par exemple, le dialogue social tripartite a donné lieu à l'établissement, en 2009, d'une Commission tripartite nationale pour le dialogue et l'évaluation de l'engagement national relatif aux conditions de travail dans l'industrie des biocarburants.

26 FRDO-CFDD, http://www.frdo-cfdd.be/en/the-council

La recherche montre aussi que les initiatives écologiques ancrées dans des processus de dialogue social peuvent contribuer à réduire les coûts de production et influencer les réformes en matière de politique environnementale d'une manière qui créé de nouveaux emplois et réoriente les emplois obsolètes. Un exemple notable est l'approche du *« meilleur, pas moins cher » (Besser statt Billiger)* d'IG Metall, le syndicat allemand des métallurgistes, qui prône, par le biais des comités d'entreprise, des activités écologiques axées sur l'efficacité de l'utilisation des ressources, augmentant par-là même la compétitivité et la sécurité de l'emploi. Aux États-Unis, des alliances stratégiques entre syndicats et organisations environnementales, comme BlueGreen Alliance et Green For All, par exemple, ont une influence croissante dans les débats nationaux sur les transitions aux modes de développement durable et l'écologisation de l'économie. Elles ont notamment été aux devants de campagnes de pression pour des investissements majeurs dans les industries vertes et ont défendu avec succès l'extension des avantages fiscaux aux producteurs d'énergies renouvelables. Un autre exemple, nous venant cette fois d'Italie, est décrit dans *l'encadré 6* ci-dessous.

ENCADRÉ 6 — LE DIALOGUE SOCIAL POUR FACILITER L'ÉCOLOGISATION DE LA PRODUCTION EN ITALIE

À l'issue du renouvellement de l'accord d'entreprise complémentaire chez Almaviva Spa (division informatique) dans la région de Lazio (Italie), les négociations se sont enlisées parce que l'entreprise ne disposait pas de suffisamment de ressources économiques pour répondre aux demandes financières des organes de représentation du syndicat d'entreprise (RSU).

En tant que moyen pour dégager les ressources nécessaires en vue du renouvellement de l'élément salaire de la convention d'entreprise, le RSU a proposé la mise en œuvre de mesures visant l'amélioration de l'efficacité énergétique des processus de l'entreprise. La direction a fait bon accueil à la proposition du RSU, qui avait déjà commencé à plancher sur sa propre stratégie de durabilité environnementale.

Ceci a conduit à la signature de l'accord entre le syndicat et l'entreprise, le 3 juillet 2009, et au développement du Projet Almaviva Green, qui a aussi contribué à un saut qualitatif au plan des relations du travail dans l'entreprise (CSIL, 2015).

Enfin, le dialogue social a su démontrer sa capacité à contribuer à un meilleur apprentissage collectif concernant les problématiques environnementales. Les exemples notables incluent les nombreuses conférences environnementales tenues au Brésil entre 2003 et 2008 à l'échelon local, régional et national, qui visaient à augmenter la participation publique à l'élaboration de recommandations pour l'intégration de l'environnement dans les différents secteurs de la politique. Les partenaires sociaux peuvent aussi contribuer à identifier les compétences requises pour une économie verte et, par là, à faciliter l'adéquation de la demande et de l'offre de main-d'œuvre, tel qu'illustré par le groupe de travail multipartite sur l'emploi vert et le changement climatique en Inde (2009), qui était chargé, entre autre, d'entreprendre des études sur le volet emploi des énergies renouvelables.

*Les **principes pour l'efficacité de l'aide au développement** relatifs à l'inclusion et à l'appropriation démocratique sont mis en pratique lorsque les partenaires sociaux, qui peuvent avoir des avis et des intérêts très différents, sont engagés dans des consultations et des négociations structurées concernant des initiatives écologiques.*

3.5 GOUVERNANCE ET PARTICIPATION[27]

Il a été avancé, dans les chapitres antérieurs, que le dialogue social en tant que modalité de gouvernance peut aussi contribuer à la réalisation d'objectifs de développement durable spécifiques (4.1 à 4.4). Dans le même temps, le renforcement de la gouvernance et de la participation aux processus de développement durable constitue, en soi, l'un des défis mondiaux identifiés dans les objectifs de développement durable, à savoir l'ODD 16 (promouvoir des sociétés justes, pacifiques et inclusives) et l'ODD 17 (revitaliser le partenariat mondial pour le développement durable). Ceci fait aussi écho à une tendance plus large où le dialogue social, traditionnellement associé aux problématiques de l'emploi et du monde du travail au sens large, est de plus en plus considéré comme un instrument pour la promotion de la démocratie et de la « bonne » gouvernance aux différents niveaux. Cette section explore comment et pourquoi le dialogue social peut compléter ou renforcer les systèmes de gouvernance existants dans le contexte du développement durable.

Une fonction centrale du dialogue social est précisément de fournir une structure de gouvernance alternative au-delà de la relation individuelle employé-employeur. En ce sens, le dialogue social peut pallier au déficit démocratique ou au déséquilibre des pouvoirs au sein de ladite relation. Par exemple, un régime de négociation collective peut aider à instituer un système de pouvoirs et de contrepouvoirs à même de prévenir une action unilatérale de l'employeur. L'expérience européenne montre qu'un dialogue social bien structuré où les résultats des processus de négociation sont rendus publics et qui divulgue publiquement les différentes positions (responsabilité et inclusion) a une forte probabilité de livrer des résultats en termes de travail décent et de productivité. Plusieurs auteurs font en outre allusion aux arguments éthiques en faveur du dialogue social et de la démocratie au travail. Certains y voient des processus ancrés dans les droits et les libertés essentiels de l'être humain. D'autres, se référant à l'argument de citoyenneté, soulignent que l'expérience de la participation et du contrôle sur le lieu de travail peut contribuer au développement de valeurs et de compétences civiques, de même qu'à la production de capital social.

Un autre aspect du dialogue social tient à ses avantages à l'heure de parvenir à un accord en cas de crise ou de transitions politiques et économiques. Les exemples notables incluent l'Afrique du Sud durant la transition de l'apartheid, de même que la transition démocratique en Tunisie suite à la révolution de 2011, y compris la signature d'un contrat social tripartite en 2013 (voir Encadré 7). Également dans l'ère postapartheid, le NEDLAC, établi en 1995, a constitué un forum tripartite de premier plan dans le débats sur les grands défis sociaux et économiques, y compris le débat sur les mesures d'atténuation en réponse à la crise financière de 2008, à la crise énergétique en 2015 et à la crise dans le secteur de l'éducation supérieure, en 2016. Le dialogue social tripartite a aussi été utilisé avec succès au cours de la transition économique et politique du communisme à la démocratie dans les anciens

27 La section 3.5 s'appuie sur les conclusions des sources suivantes : Fashoyin, 2004; OIT, 2013b; Davidov, 2004; Van Gyes et al. 2015; Budd and Bhave, 2008; Fiorito and Jarley, 2008; Foley and Polyani, 2006; Webster and Joynt, 2014; Fashoyin, 2004; Héthy, 2001; Campos and Root, 1996; Campbell, 2001; Choi, 2000; ILO, 2013c; Vitols, 2011; Stammers, 2009.

pays du bloc soviétique en Europe de l'Est, comme la Hongrie, en 1988, suivie de la Bulgarie, de la République tchèque et de la Pologne. Dans ces cas, le dialogue social était considéré comme un mécanisme pour le renforcement de la coopération entre les partenaires du marché du travail et au sein de la société en général.

ENCADRÉ 7 — TUNISIE : LE CONTRAT SOCIAL TRIPARTITE DE 2013

En Tunisie, un contrat social tripartite a été conclu le 14 janvier 2013. Cet accord qui a bénéficié d'un soutien ferme de l'OIT fut signé à l'occasion du deuxième anniversaire des événements qui devaient conduire aux soulèvements du Printemps arabe, d'abord en Tunisie, puis dans le reste de la région. Le contrat social était le résultat de négociations longues et âpres 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 vise à préparer le terrain pour des améliorations dans des domaines comme la législation du travail et les relations professionnelles, la politique de l'emploi, la protection sociale et la formation professionnelle et un développement régional équilibré. Il envisage, en outre, la création d'un Conseil national du dialogue social qui serait chargé de veiller à sa mise en œuvre. Le Projet de loi établissant le Conseil fut approuvé par le Cabinet en juin 2015 (OIT, 2013d).

Le rôle pouvant être joué par le dialogue social dans le cadre de la transition économique est illustré par les « conseils de délibération » tripartites à l'issue de la crise financière désastreuse qui a ébranlé les pays d'Asie du Sud-est en 1997. Des conseils de délibération furent établis pour faciliter la consultation et le partage d'informations entre les gouvernements et les partenaires sociaux, de même que pour assurer la coopération de l'élite économique. En République de Corée, le conseil de délibération a contribué à l'élaboration d'un tout premier pacte social, à travers lequel les partenaires sociaux ont négocié les réformes fondamentales requises sur des enjeux-clés du marché du travail. De même, les conseils sociaux et économiques ont joué un rôle déterminant dans beaucoup de pays de par le monde en mobilisant le soutien en faveur de mesures politiques adaptées en réponse à la crise financière mondiale de 2008. Le rôle positif du dialogue social dans ces cas est éventuellement attribuable au fait que la consultation, en vertu du principe d'appropriation démocratique, peut aider à venir à bout de la résistance au changement, en promettant aux parties prenantes leur mot à dire en ce qui concerne la manière dont le changement sera effectué.

Certains indices montrent également que des structures tripartite-plus alternatives peuvent compléter les mécanismes de dialogue social existants en améliorant l'inclusion lorsque certains acteurs/groupes ne sont pas suffisamment représentés ou quand l'application de la législation du travail est faible. Un exemple de structure tripartite-plus à l'échelle nationale nous est fourni par l'Afrique du Sud, où diverses organisations de la société civile sont représentées au sein du NEDLAC. Qui plus est, les structures tripartites-plus peuvent aussi englober des parties prenantes transnationales au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales, qui autrement ne seraient pas représentées dans le dialogue social, comme les acheteurs internationaux et autres organisations de la société civile. Un exemple est celui du *Programme*

meilleures usines (Better Factories) au Cambodge (voir *encadré 8*), où le contrôle des conditions de travail dans le secteur de l'habillement est effectué par des vérificateurs indépendants, sous la coordination de l'OIT. Les rapports de contrôle sont communiqués aux acheteurs internationaux qui passent commande auprès des fournisseurs qui ont été audités. Le programme couvre une large majorité des entreprises de l'habillement tournées vers l'exportation. Une structure tripartite-plus, qui inclut des syndicats locaux et quelques autres parties prenantes, est chargée de contrôler la mise en œuvre du programme.

ENCADRÉ 8 — RESPECT DES NORMES DU TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT AU CAMBODGE

En 1999, en réponse aux inquiétudes des consommateurs concernant la précarité des conditions de travail dans le secteur de l'habillement, les États-Unis conclurent avec le Cambodge un accord bilatéral sur le textile prévoyant une augmentation des quotas d'importation, en échange d'efforts concrets pour mettre les conditions de travail en conformité avec les normes internationales du travail. Une condition importante était la disposition des usines cambodgiennes à autoriser des contrôles de routine indépendants par le programme *Better Factories Cambodia* (BFC), mis sur pied par l'OIT.

L'accord a créé des incitations positives envers la conformité aux normes et donné lieu à une amélioration progressive des conditions de travail, ainsi qu'à des augmentations annuelles du quota d'importation jusqu'à 14%. Chose intéressante, en 2006, soit environ deux ans après que l'accord eût touché à sa fin, les partenaires tripartites ont sollicité la continuation du contrôle des conditions de travail par le programme BFC, attendu que l'amélioration des conditions de travail avait résulté dans une productivité et des bénéfices accrus.

Cependant, à partir de 2006, les rapports d'audit n'étaient plus rendus publics. Ceci a résulté dans une stagnation, voire un déclin des taux de conformité, à l'exception des usines fournissant des acheteurs plus soucieux de préserver leur image de marque. Par ailleurs, les entreprises affichant de faibles taux de conformité n'étaient pas sanctionnées par les inspecteurs du gouvernement.

Outre la pression exercée par les syndicats nationaux, d'autres organisations de la société civile et les acheteurs internationaux ont aussi joué un rôle primordial dans la campagne pour le rétablissement du mécanisme de divulgation publique. Suite au rétablissement du mécanisme en question, la conformité a une fois de plus commencé à s'améliorer à partir de 2014 (OIT, 2014 : OIT et SFI, 2015 : Banque mondiale, 2015 : Byiers et al., 2016)

Sous l'effet de la mondialisation de l'économie, la prise de décision sur des questions affectant les relations du travail se déplace graduellement au-delà des frontières nationales, résultant dans un besoin accru de structures de dialogue tripartite aux échelons régional et international. Un nombre croissant de structures et de mécanismes sont mis au point pour améliorer la gouvernance du travail à ces niveaux. En tant qu' « industrie véritablement mondialisée », le secteur de l'habillement s'est trouvé au centre de diverses initiatives ayant pour vocation d'améliorer les conditions de travail et de créer des conditions de travail décentes dans ses chaînes d'approvisionnement mondiales (OIT, 2016), y compris : (1) l'Accord sur la sécurité incendie et bâtiment au Bangladesh, signé en 2013 pour une période de cinq ans, par plus de 200 détaillants et enseignes, les fédérations syndicales internationales et huit syndicats nationaux du Bangladesh : (2) accords-cadres internationaux entre des entreprises multinationales et des fédérations syndicales internationales, comme IndustriAll : (3) initiatives tripartites internationales telles que les programmes Travailler mieux (voir plus haut) : et (4) autres dispositions prises par des gouvernements (par exemple, concernant les zones franches d'exportation) et les partenaires sociaux (comme le Protocole sur la liberté syndicale en Indonésie). L'efficacité de ces différents mécanismes dans le secteur de l'habillement reste sujette à controverse et n'a été examinée que dans le cadre d'une poignée d'études.

ENCADRÉ 9 — DIALOGUE SOCIAL FRUCTUEUX À L'ÉCHELLE RÉGIONALE

En août 2014, un protocole progressif sur le travail et l'emploi a été signé par une majorité des chefs d'État et de gouvernement de la Communauté de développement d'Afrique australe (Southern African Development Community, SADC), où un programme d'assistance technique de taille relativement modeste (ANSA) du Southern African Trade Union Co-ordination Council (SATUCC) a joué un rôle déterminant. Le Protocole visait à faire contrepoids face à la vague de politiques de dérégulation déployées par les gouvernements de la région. Le Protocole couvre 16 thèmes se rapportant aux normes internationales du travail et renferme de nombreuses clauses favorables aux travailleurs concernant *les droits humains essentiels, la liberté syndicale et la négociation collective, l'égalité de traitement, emploi et rémunération, l'amélioration des conditions de travail et de vie, le travail décent pour tous, la protection sociale, la santé et la sécurité professionnelles, les soins de santé, la retraite, le chômage et le sous-emploi, la maternité et la paternité, les personnes handicapées, la protection des enfants et des jeunes, la migration pour le travail et les travailleurs migrants, l'emploi informel et les travailleurs ruraux et enfin, l'éducation, la formation et le développement des compétences.*

Cette expérience a permis de tirer les leçons suivantes : (1) L'importance d'investir, à la fois, dans une base de soutien interne ample parmi les centrales syndicales nationales, aux fins d'établir des processus ayant une ample incidence sur la politique au niveau régional, de même que sur les parties prenantes extérieures : (2) le potentiel qu'offre la collaboration avec les décideurs politiques et les champions outre le fait de tirer parti des opportunités dans un contexte de travail difficile : (3) l'importance de structures de support intermédiaires, comme l'ANSA, à l'heure d'influencer la politique : et (4) l'importance d'un soutien flexible à long terme en faveur des programmes qui influencent la politique (FOS, 2016).

Aux niveaux régional et transnational, l'UE est dotée de structures et procédures de dialogue social des plus exhaustives, parmi elles les Comités d'entreprise européens (CEE). De tels mécanismes sont nettement moins présents dans les autres organes régionaux, bien que certains exemples existent. L'encadré 9, ci-dessous, décrit la négociation d'un protocole progressif sur le travail et l'emploi en Afrique australe.

Enfin, le fait que les syndicats sont, par essence, des organisations démocratiques composées de membres peut conduire à ce que leur contribution aux réseaux de gouvernance soit qualitativement différente de celles d'acteurs qui opèrent selon une logique de mobilisation différente. Ainsi, les acteurs de la société civile comme, par exemple, les ONG tendent à être confrontés au problème sempiternel de la légitimation démocratique, notamment au travers des campagnes publiques. Renforcer la participation des syndicats dans la gouvernance des processus de développement durable, comme les ODD, peut contribuer à combler certaines des lacunes du discours et de la pratique classique des droits humains et à répondre à la nécessité d'une influence en amont efficace en matière de partenariats et de gouvernance (par exemple concernant l'ODD 17).

CHAPITRE 4
CONCLUSIONS ET ÉTAPES SUIVANTES

Simone D. McCourtie/World Bank – Une femme demande la parole lors d'une réunion communautaire à Aurangabad en Inde.

Ce document de réflexion a fait référence à des exemples spécifiques du rôle pouvant être joué par le dialogue social envers l'avènement d'un monde plus inclusif et durable, à la fois en contribuant à des objectifs spécifiques et en fournissant un cadre de gouvernance qui réunit le gouvernement, les employeurs et les travailleurs, voire un éventail plus large de parties prenantes. Bien qu'il ne soit pas exhaustif dans son analyse, ce document part de résultats puisés parmi des sources faisant autorité pour explorer le lien entre le dialogue social et le développement durable.

Le dialogue social fournit des outils spécifiques et éprouvés pour traduire dans la pratique les principes fondamentaux de l'Agenda pour l'efficacité de l'aide au développement, a fortiori par l'importance centrale qu'il accorde à l'appropriation démocratique, l'inclusion et la responsabilité. L'expérience suggère aussi que le dialogue social offre une excellente approche en réponse aux problèmes d'action collective sur les enjeux du travail et autres, chose dont peu d'autres systèmes de gouvernance ont pu se prévaloir jusqu'à ce jour.

Il ressort de l'examen des ouvrages de référence que le dialogue social est un mécanisme capable de remplir un rôle dans différents contextes, que ce soit la stimulation de la croissance économique et de la redistribution, dans les économies développées, ou la contribution à la réconciliation et au renforcement de la confiance dans des sociétés fragmentées. Certains des rôles joués par le dialogue social sont amplement vérifiés et documentés, tandis que d'autres sont encore en émergence. Cependant, peu d'informations sont disponibles sur les facteurs de réussite sous-jacents et comment ces rôles peuvent être cultivés avec succès.

D'où le besoin d'un programme de recherche interdisciplinaire ambitieux, pour commencer à nous attaquer à certaines des lacunes essentielles au plan des connaissances, qui empêchent le dialogue social de réaliser son plein potentiel en termes de promotion d'un développement durable. En plus d'une meilleure compréhension de la manière dont le dialogue social opère dans différents contextes et situations, des efforts accrus devraient être consentis pour examiner comment les conditions préalables nécessaires peuvent être établies à travers un soutien ciblé visant à améliorer l'efficacité du dialogue social dans la contribution au développement durable.

Ce document figurait au nombre des contributions soumises à l'occasion d'un atelier de travail international qui avait pour objectif de promouvoir le rôle du dialogue social dans le développement durable. L'atelier était organisé conjointement par la CSI et l'OIT, à Bruxelles, les 17 et 18 novembre 2016. Deux journées d'échanges et de réflexion auxquelles ont participé des décideurs politiques, des experts, des représentants d'organismes donateurs et des chercheurs du monde académique. Les discussions ont couvert la relation entre le dialogue social et le développement durable et identifié des pistes pour un agenda de recherche futur.

Les aspects-clés de la recherche identifiés au cours des échanges se rapportaient à :

- *L'économie informelle* – Quelles stratégies sont efficaces à l'heure d'étendre la couverture du dialogue social aux travailleurs de l'économie informelle ?

- *États fragiles* – Quelles sont les formes les plus appropriées et réalistes de dialogue social dans des contextes où les conditions préalables pour un dialogue social fructueux sont loin d'être réunies ? Comment les conditions préalables nécessaires au dialogue social peuvent-elles être cultivées sans que cela n'exige de dispositions de renforcement institutionnel complexes et peu réalistes ?

- *Chaînes d'approvisionnement mondiales* – Comment renforcer la capacité de dialogue social à l'échelle supranationale, par exemple à travers des groupements régionaux comme la SADC et le MERCOSUR, ou d'autres structures internationales ?

- *Le dialogue social et le développement durable* – Comment évaluer plus efficacement l'impact du dialogue social sur le développement durable ? Le cadre fondé sur les cinq domaines thématiques et les trois principes décrits dans ce document pourrait-il être rendu opérationnel, en tant que base pour un cadre de contrôle et d'évaluation ?

Des objectifs de recherche différents requièrent des méthodologies, des institutions et des parties prenantes différentes. Dans le même temps, partant de la reconnaissance croissante du fait qu'il n'existe pas un modèle unique de dialogue social et que celui-ci doit nécessairement s'adapter au contexte local et tenir compte de l'évolution historique des relations du travail, des appels ont été faits durant l'atelier en faveur de modalités de recherche spécifiques pour informer la politique et la pratique. Les études de cas et certains types de recherche-action étaient considérés comme étant des méthodologies de recherche particulièrement appropriées.

RÉFÉRENCES

Alemán, J. A. (2010). *Labor relations in new democracies: East Asia, Latin America, and Europe*. New York, Palgrave Macmillan.

Baccaro, L., and S. Heeb. (2011). *Social dialogue during the financial and economic crisis: Results from the ILO/WB inventory using a Boulean analysis of 44 countries* (Dialogue Working Paper No. 31). Genève, OIT.

Berg, J. (2015). « Labour market institutions: The building blocks of just societies », in Berg, J. (ed.), *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century*. (pp.1-35). Cheltenham, Edward Elgar.

Briskin, L., and A. Muller. (2011). *Promoting gender equality through social dialogue: Global trends and persistent obstacles*. (Dialogue Working Paper No. 34). Genève, OIT.

Byiers, B., Große-Puppendahl, S., Huyse, H., Rosengren, A., and S. Vaes. (2016). *Principles for public-private partnerships: Towards sustainability? Lessons from SAGCOT, healthcare in Lesotho, and Better Factories Cambodia*. (ECDPM Discussion Paper No. 194). HIVA-KU Leuven.

Campbell, D. (2001). « Social dialogue and labor market adjustment in east Asia after the crisis », in G. Betcherman and R. Islam (eds.), *East Asian labor markets and the economic crisis: Impacts, responses and lessons*, (pp.423–65). Washington/Genève, Banque mondiale/OIT.

Campos, J.E., and H.L. Root. (1996). *The key to the Asian miracle: Making shared growth credible*. Washington, Brookings Institution.

Carter, N. (2007). *The politics of the environment: Ideas, activism, policy* (2nd ed.). Cambridge University Press.

Creten T., Happaerts S., and K. Bachus. (2014). « Duurzaamheid in de vakbondswerking: nood aan een transitie! » in *De Gids op Maatschappelijk Gebied*. 105(4), pp. 36-41.

Cuesta Duarte Institute. (2016). *The impact of social dialogue on development and social inclusion in Uruguay: Case study: The national dialogue on social security in Uruguay*. Bruxelles, Réseau syndical de coopération au développement.

Dabla-Norris, E., Kochhar, K., Suphaphiphat, N., Ricka, F., and E. Tsounta. (2015). *Causes and consequences of income inequality: A global perspective* (IMF Staff Discussion Notes No. SDN/15/13). Washington, D.C.

Evans, M. (2015). « Trade unions as human rights organizations », in *Journal of Human Rights Practice*, 7(3), 466–483. http://doi.org/10.1093/jhuman/huv009

Falleti, T.G., and J.F. Lynch. (2009). « Context and causal mechanisms in political analysis », in *Comparative Political Studies*, 42(9), 1143–1166. http://doi.org/10.1177/0010414009331724

Fashoyin, T. (2004). « Tripartite cooperation, social dialogue and national development », in *International Labour Review*, 143(4), 341–372. http://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2004.tb00553.x

Ferras, J.C., Kupfer, D., and F.S. Marques. (2014). « Industrial policy as an effective development tool: Lessons from Brazil », in Salazar-Xirinachs, J. M., Nübler, I., and R. Kozul-Wright (eds.), *Transforming economies: Making industrial policy work for growth, jobs and development* (pp. 291–305). Genève, OIT.

Finnestrand, H.O. (2011). *The role of the shop steward in organizations using high involvement workplace practices* (Doctoral thesis). Trondheim, Norwegian University of Science and Technology.

FOS. (2016). *External evaluation of the policy influencing activities of the Belgian NGO FOS*. ACE-Europe and HIVA-KU Leuven.

Freeman, R.B., and J.L. Medoff. (1984). *What do unions do?* New York, Basic Books.

Gallas, A., Herr, H., Hoffer, F., and C. Scherrer. (eds.). (2016). *Combating inequality: The global North and South*. London, Routledge.

Gammage, S. (2015). « Labour market institutions and gender equality », in Berg, J. (ed.), *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (pp. 315–339). Cheltenham, Edward Elgar.

GJI and IILS. (2012). *Working towards sustainable development: Opportunities for decent work and social inclusion in a green economy*. (Green Jobs Initiative and International Institute for Labour Studies). Genève, OIT.

Gough, I. (2004). « Welfare regimes in development context: A global and regional analysis », In Gough, I., and G. Wood (eds.), *Insecurity and welfare regimes in Asia, Africa, and Latin America: Social policy in development contexts* (pp. 15–48). Cambridge University Press.

Hall, P.A., and D.W. Gingerich. (2009). « Varieties of capitalism and institutional complementarities in the political economy », in *British Journal of Political Science*, 39(3), 449–482. http://doi.org/10.1017/S0007123409000672

Hall, P.A., and D.W. Soskice. (2001). *Varieties of capitalism*. Oxford University Press.

Hayter, S. (2015). « Unions and collective bargaining », in Berg, J. (ed.), *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century*. (pp. 95–122). Cheltenham, Edward Elgar.

Hermann, C. (2014). « The role of the public sector in combating inequality », in *International Journal of Labour Research*, 6(1), 113–128.

Hermans, M., and M. Ramiou. (2016). *Representative employee participation in industrial innovation processes: EUROWIN country case report*. Leuven, HIVA – KU Leuven.

ILO. (2010). *The impact of climate change on employment: Management of transitions thgrough social dialogue: Case study of Social Dialogue Roundtables on the effects of compliance with the Kyoto Protocol on competitiveness, employment and social cohesion in Spain*. Genève.

--. (2012). *Social dialogue for sustainable development: A review of national and regional experiences*. Genève.

--. (2013a). *Social dialogue interventions: What works and why? A synthesis review 2002-2012*. Genève.

--. (2013b). *Développement durable, travail décent et emplois verts*. Rapport V, Conférence internationale du travail, 102e session, Genève.

--. (2013c). « The role and impact of Economic and Social Councils and similar institutions in the response to the global financial, economic and jobs crisis », présenté à la Conférence organisée à Madrid par l'OIT et l'International Association of Economic and Social Councils and Similar Institutions (AICESIS).

--. (2013d). *Le Dialogue Social Tripartite au Niveau National. Guide de l'OIT pour une meilleure gouvernance*. Genève.

--. (2014). *Le travail dans le monde 2014: un développement riche en emplois*. Genève.

--. (2015a). *Programme de développement à l'horizon 2030 : Les cibles clés de l'OIT*. http://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/targets/lang--en/index.htm

--. (2015b). *Rapport mondial sur les salaires 2014/15: Salaires et inégalités des revenus*. Genève.

--. (2016). *Sectoral studies on decent work in global supply chains: Comparative analysis of opportunities and challenges for social and economic upgrading.* Genève.

OIT et SFI. (2015). *Better Factories Cambodia: Garment Industry 32nd Compliance Synthesis Report* (note d'information). Société financière internationale. Genève, OIT.

CSI (2015). *Rapport Nouveaux fronts – Justice climatique : Paris et au-delà*. Octobre 2015. Bruxelles.

Jaumotte, F., and C.O. Buitron. (2015). *Inequality and labor market institutions* (IMF Staff Discussion Notes No. SDN/15/14). Washington

Jordan, A. (2008). « The governance of sustainable development: Taking stock and looking forwards », in *Environment and Planning C: Government and Policy*, 26(1), 17–33. http://doi.org/10.1068/cav6

Kates, R.W., Parris, T.M., and A.A. Leiserowitz. (2005). « What is sustainable development? » in *Environment*, 47(3), 8–21.

Kelley, J.G., and B.A. Simmons. (2015). « Politics by number: Indicators as social pressure in international relations », in *American Journal of Political Science*, 59(1), 55–70. http://doi.org/10.1111/ajps.12119

Kelly, P. (2002). *Promoting democracy and peace through social dialogue: A study of the social dialogue institutions and processes in Indonesia* (InFocus Programme on Strengthening Social Dialogue, Working Paper No. 7). Genève, OIT.

Keune, M. (2015). « The effects of the EU's assault on collective bargaining: Less governance capacity and more inequality », in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 21(4), 477–483. http://doi.org/10.1177/1024258915603571

Kleinknecht, A. (1998). « Is labour market flexibility harmful to innovation? » in *Cambridge Journal of Economics*, 22(3), 387–396.

Koch-Baumgarten, S., and M. Kryst. (2015). « Trade unions and collective bargaining power in global labor governance », in Marx, A., Wouters, J., Rayp, G. and L. Beke (eds.), *Global governance of labour rights: Assessing the effectiveness of transnational public and private policy initiatives* (pp. 150–169). Cheltenham, Edward Elgar.

Kooiman, J. (2003). *Governing as governance.* London, Sage.

Kristal, T. (2010). « Good times, bad times: Postwar labor's share of national income in capitalist democracies », in *American Sociological Review*, 75(5), 729–763. http://doi.org/10.1177/0003122410382640

Labor Institute Indonesia. (2015). *The reform of social security in Indonesia*. http://www.ituc-csi.org/the-reform-of-social-security-in

Labour Research and Policy Institute Ghana. (2015). *Developmental relevance of social dialogue in Ghana*. Ghana TUC.

Marginson, P., Keune, M., and D. Bohle. (2014). « Negotiating the effects of uncertainty? The governance capacity of collective bargaining under pressure », in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 20(1), 37–51. http://doi.org/10.1177/1024258913514356

Marx, A., Wouters, J., Rayp, G., and L. Beke. (eds.). (2015). *Global governance of labour rights: Assesing the effectiveness of transnational public and private policy initatiatives*. Cheltenham, Edward Elgar.

McLaughlin, C. (2013). « The role of productivity coalitions in building a 'high road' competitive strategy: The case of Denmark and Ireland », in *European Journal of Industrial Relations*, 19(2), 127–143. http://doi.org/10.1177/0959680113482245

Melloni, E., Pesce, F., and C. Vasilescu. (2016). « Are social mechanisms usable and useful in evaluation research? » in *Evaluation*, 22(2), 209–227. http://doi.org/10.1177/1356389016643900

Ness, I. (2016). « Reconstitution of the international working class », in *CLR News*, No. 2/2016 (pp. 28–32). Brussels, European Institute for Construction Labour Research.

Papadakis, K. (2006). *Socially sustainable development and participatory governance: Legal and political aspects.* (International
Institute for Labour Studies. DP/166/2006). Geneva, ILO.

Pawson, R., and N. Tilley. (1997). *Realistic evaluation*. London: Sage.

Pillinger, J. (2014). *Bargaining for equality: How collective bargaining contributes to eliminating pay discrimination between women and men performing the same job or job of equal value*. Bruxelles, CES.

Rutherford, T.D., and J. Holmes. (2007). « "We simply have to do that stuff for our survival" : Labour, firm innovation and cluster governance in the Canadian automotive parts industry », in *Antipode*, 39(1), 194–221. http://doi.org/10.1111/j.1467-8330.2007.00512.x

Salazar-Xirinachs, J.M., Nübler, I., and R. Kozul-Wright. (2014). « Industrial policy, productive transformation and jobs: Theory, history and practice », in *Transforming economies: Making industrial policy work for growth, jobs and development*. (pp.1-38). Genève, OIT.

Schmitter, P.C., and G. Lehmbruch. (1979). *Trends toward corporatist intermediation*. London, Sage.

Schurman, S.J., and A.E. Eaton. (2012). *Trade union organizing in the informal economy: A review of the literature on organizing in Africa, Asia, Latin America, North America and Western, Central and Eastern Europe*. New Jersey, Rutgers University.

Shin, T. (2014). « Explaining pay disparities between top executives and nonexecutive employees: A relative bargaining power approach », in *Social Forces*, 92(4), 1339–1372. http://doi.org/10.1093/sf/sou004

Sørensen, O.H., Doellgast, V., and A. Bojesen. (2015). « Intermediary cooperative associations and the institutionalization of participative work practices: A case study in the Danish public sector », in *Economic and Industrial Democracy*, 36(4), 701–725. http://doi.org/10.1177/0143831X14533735

Stammers, N. (2009). *Human rights and social movements*. London: Pluto Press.

Stiglitz, J. (1998). « Towards a new paradigm for development ». Speech at the 9th Prebish Lecture, Genève.

Streeck, W. (1997). « Beneficial constraints: On the economic limits of rational voluntarism », in Hollingsworth, J.R. and R. Boyer (eds.), *Contemporary capitalism: The embeddedness of institutions* (pp. 197–219). Cambridge University Press.

van Ginneken, W. (1999). *Social security for the excluded majority: Case studies of developing countries*. Genève, OIT.

--. (2003). « Extending social security: Policies for developing countries », in *International Labour Review*, 142(3), 277–294. http://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00263.x

Van Gyes, G., Vanderkerckhove, S., Van Peteghem, J., and S. De Spiegelaere. (2015). *Conditions and criteria for social dialogue in Europe: The workers' perspective: From scientific evidence to practice-oriented guidance*. Aachen: Shaker Verlag.

Vitols, S. (2011). « Strengthening cooperation between NGOs and trade unions in the interests of sustainability », in Vitols, S. and N. Kluge (eds.), *The sustainable company: A new approach to corporate governance* (Vol. 1, pp. 185–198). Brussels, European Trade Union Institute.

Volscho, T.W., and N.J. Kelly. (2012). « The rise of the super-rich: Power resources, taxes, financial markets, and the dynamics of the top 1 percent, 1949 to 2008 », in *American Sociological Review*, 77(5), 679–699. http://doi.org/10.1177/0003122412458508

Webster, E., and C. Morris. (2015). « Trade unions and the challenge of economic inequality: An unresolved debate », in Gallas, A., Herr, H., Hoffer, F., and C. Scherrer (eds.), *Combating inequality: The global North and South* (pp. 45–49). London, Routledge.

World Bank. (2015). *Interwoven: How the Better Work Program improves jobs and life quality in the apparel sector*. Washington, D.C.

Xhafa, E. (2014). « Trade unions and economic inequality: Perspectives, policies and strategies », in *International Journal of Labour Research*, 6(1), 35–56.

Le dialogue social en tant que moteur et instrument de gouvernance pour un développement durable
– FR – D/2017/11.962/16
© RSCD 2017

Design: MURIEL sprl

Le Réseau syndical de coopération au développement (RSCD) est une initiative de la Confédération syndicale internationale (CSI) réunissant des organisations syndicales affiliées, des organisations de solidarité, les organisations régionales de la CSI, ainsi que les Fédérations syndicales internationales (les fédérations sectorielles - FSI), la Confédération européenne des syndicats (CES) et la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC). Le RSCD a pour but de traduire la perspective syndicale dans les débats sur la politique en matière de développement international et d'améliorer la coordination et l'efficacité des activités syndicales dans le domaine de la coopération au développement.

Réseau Syndical de Coopération au Développement (RSCD)
c/o Confédération syndicale internationale
Boulevard du Roi Albert II, 5, Bte 1, 1210 Bruxelles, Belgique
dce@ituc-csi.org – www.ituc-csi.org/development-cooperation
Twitter: @TUDCN_RSCD – Facebook: /TUDCN.RSCD

Cette publication a été rédigée par l'Institut de recherche HIVA sur le travail et la société, un institut de recherche multidisciplinaire de l'Université KU de Louvain. Il intègre les contributions de l'Unité du dialogue social et du tripartisme de l'OIT.

La présente publication a été réalisée avec le concours de l'Union européenne. Le contenu de la publication relève de la seule responsabilité de RSCD/CSI et ne peut aucunement être considéré comme reflétant le point de vue de l'Union européenne.