Organisation internationale du Travail

Rapport phare de l'OIT

Rapport sur le dialogue social

2024

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

Résumé analytique

Résumé analytique

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La généralisation de ces institutions est souvent liée à la convention (nº 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. Ratifié par 158 États Membres de l'OIT, cet instrument appelle les gouvernements à mener avec les partenaires sociaux des consultations efficaces sur les normes internationales du travail. La région de l'Afrique ainsi que celle de l'Europe et de l'Asie centrale sont celles qui disposent de la plus forte proportion d'institutions permanentes de dialogue social, avec respectivement 90 et 92 pour cent. La plupart des INDS ont une composition tripartite, tandis que certaines incluent également des organisations de la société civile. Presque toutes ces institutions disposent d'un secrétariat, généralement assuré par le ministère du Travail, et la plupart sont présidées par des représentants du gouvernement, dont des chefs de gouvernement, des ministres ou des directeurs de département ministériel.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La nature consultative du dialogue social au plus haut niveau offre un environnement propice à l'expérimentation et à l'adoption de cadres réglementaires pouvant s'adapter aux changements en œuvre dans le monde du travail tout en faisant progresser les droits des travailleurs. Cette approche permet de concilier les différents intérêts en jeu et favorise l'implication des acteurs du marché du travail dans les réformes du droit du travail. On constate que de telles réformes nécessitent souvent de mener des consultations tripartites, la législation finalement adoptée reflétant à des degrés divers

les propositions des partenaires sociaux. Par exemple, un accord conclu au sein de la commission permanente du dialogue social du Portugal, de nature tripartite, a conduit à une modification du Code du travail visant à réduire la précarité et à renforcer la négociation collective.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Plus de 90 pour cent des États Membres de l'OIT ont mis en place des systèmes de salaire minimum, corroborant ainsi leur importance pour la promotion de la justice sociale. Toutefois, en raison de lacunes en matière de conformité et de portée juridique, nombre de ces systèmes ne protègent pas l'ensemble des travailleurs. Les revalorisations intermittentes du salaire minimum érodent le pouvoir d'achat des

travailleurs, en particulier pendant les crises économiques. Le rapport souligne à cet égard la nécessité d'ajustements plus fréquents en période d'inflation et appelle à une implication pleine et entière des partenaires sociaux, comme le préconisait déjà la recommandation (nº 135) sur la fixation des salaires minima, 1970.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Faire avancer la justice sociale, promouvoir le travail décent

L'Organisation internationale du Travail est l'institution des Nations Unies spécialisée dans les questions liées au monde du travail. Elle rassemble gouvernements, travailleurs et employeurs autour d'une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, en soutenant la création d'emplois, les droits au travail, la protection sociale et le dialogue social.

ilo.org

Bureau international du Travail
Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Suisse