



Organisation
internationale
du Travail

Résumé exécutif

The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice **[Le rôle de la négociation collective dans l'économie mondiale: négocier pour la justice sociale]**

Sous la direction de Susan Hayter

Alors que l'économie mondiale sort d'une crise économique et financière, les préoccupations des responsables politiques sont à nouveau centrées sur la manière de stimuler la croissance économique. Les avis divergent quant au rôle que pourrait jouer la négociation collective à cet égard. Certains voient dans la négociation collective un coût et un obstacle à l'ajustement flexible des entreprises et au bon fonctionnement des marchés du travail. Cette manière de voir les choses est à la base des conseils sur la politique à mener qui préconisent l'affaiblissement des droits de négociation collective et la décentralisation en la matière. *The role of collective bargaining* est axé sur l'autre volet de la question. La liberté syndicale et la reconnaissance réelle du droit de négocier collectivement sont des principes et des droits fondamentaux au travail. Il s'agit de dogmes essentiels de la démocratie et de moyens indispensables par lesquels les travailleurs peuvent établir un équilibre en termes de pouvoir de négociation dans le cadre des relations d'emploi et négocier des améliorations de leurs conditions de travail. Cet ouvrage, qui rassemble des contributions d'éminents chercheurs dans différentes disciplines, démontre comment la négociation collective peut favoriser une croissance équitable et inclusive.

Nouveau contexte

Ces dernières décennies, il s'est produit des changements non négligeables qui ont eu d'importantes conséquences sur les résultats de la négociation collective. La mondialisation est allée de pair avec une baisse des effectifs syndicaux dans beaucoup de pays. La part des salariés couverts par des conventions collectives est demeurée stable dans certains pays, mais elle a diminué dans beaucoup d'autres et demeure faible dans la plus part des pays en développement. Nombreux sont ceux qui estiment que l'intégration des marchés, l'expansion de la production mondiale et l'accroissement de la mobilité des capitaux ont provoqué une réorientation du pouvoir de négociation en faveur des employeurs. Face à

ces nombreux défis, la négociation collective demeure un mécanisme d'une importance capitale pour améliorer les conditions d'emploi et protéger les travailleurs, tout en facilitant des relations de travail stables et productives pour les employeurs. Les diverses contributions qui forment cet ouvrage contiennent des éléments qui prouvent le rôle positif de la négociation collective en ce qui concerne tout un éventail de résultats, notamment la sécurité de l'emploi, l'évolution et la productivité du lieu de travail, la flexibilité du temps de travail, la formation, l'échelle des salaires et la paix sociale.

Équité et efficacité

La négociation collective entraîne une compression des structures salariales et une réduction de l'inégalité salariale, y compris l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Aucun élément indiquant que ce soit au détriment de l'efficacité économique n'a pu être trouvé dans cet ouvrage. Au niveau macroéconomique, la négociation collective, lorsqu'elle est très coordonnée et centralisée, a un effet positif sur l'égalité de rémunération sans pour autant avoir d'effet négatif sur l'emploi. On trouvera dans cet ouvrage des éléments d'information qui donnent à penser que l'érosion des effectifs syndicaux et de la couverture des conventions collectives dans certains pays a contribué à accentuer l'inégalité.

Les négociations entre les syndicats et les employeurs peuvent aussi faciliter l'engagement en faveur de l'amélioration de l'organisation du travail, des compétences et de la productivité en échange de la sécurité de l'emploi et d'une part des gains. C'est le processus de la négociation collective qui rend cet échange possible et les engagements crédibles. Les nouveaux éléments de preuve exposés dans cet ouvrage montrent que la participation active des syndicats et des comités d'entreprise au processus du changement va de pair avec une amélioration de la performance des entreprises. Ces conclusions étayent le point de vue selon lequel les mécanismes qui permettent aux travailleurs de faire entendre leur voix favorisent la confiance, l'équité, la sécurité et l'efficacité dans les systèmes de relations professionnelles avancés.

Durant la récente crise économique et financière, dans les pays où la négociation collective est très coordonnée, les syndicats et les employeurs ont pu négocier des accords qui ont préservé les emplois tout en facilitant l'ajustement des entreprises. Le soutien apporté par l'État au travail à court-terme et à la formation, réglementés par les conventions collectives, a aidé les partenaires sociaux à atténuer les effets de la crise sur l'emploi et les rémunérations.

Dans le contexte des pays en développement, les institutions faibles ou inexistantes limitent la contribution que les syndicats et la négociation collective sont susceptibles d'apporter à la réduction des écarts salariaux (y compris entre les hommes et les femmes). De plus, l'absence de règles régissant les relations de travail convenues collectivement peut se traduire par un grand nombre de conflits "non réglementés" sur les lieux de travail qui peuvent avoir des conséquences négatives au plan de

l'efficience économique. Il existe des éléments d'information qui indiquent que les droits syndicaux, loin de renforcer l'emploi informel, vont de pair avec un accroissement de la part détenue par l'emploi formel.

Comme le montrent les différentes circonstances nationales examinées dans cet ouvrage, le contexte institutionnel a son importance. Il faut que nous comprenions la configuration particulière des institutions dans l'environnement social, politique et économique pour comprendre la relation entre la négociation collective et tels ou tels résultats. Les conclusions mettent en évidence des facteurs comme le degré de coordination de la négociation centralisée, la détermination des dirigeants à établir des relations professionnelles saines et la qualité de la gouvernance interne des syndicats dans les différents environnements nationaux.

Des cadres réglementaires innovants

Les contributions qui composent cet ouvrage examinent les effets de la négociation collective dans différents contextes nationaux. Toute une gamme d'environnements institutionnels contemporains est étudiée, y compris des cas où la négociation très coordonnée et centralisée est bien développée, des cas où la négociation se déroule au niveau des entreprises, et des cas où elle n'est pas bien développée.

Dans les pays où le système des relations professionnelles est très coordonné, la négociation collective peut s'inscrire dans un cadre réglementaire innovant qui maintient des normes du travail efficaces tout en accordant aux partenaires sociaux une marge de manœuvre pour négocier et adapter les dispositions en matière de temps de travail en fonction de l'entreprise. En pareil cas, les syndicats et les employeurs dans un certain nombre de pays européens ont pu mettre en place des conventions collectives qui établissent un équilibre entre les intérêts des entreprises en matière de flexibilité du temps de travail et ceux des travailleurs s'agissant de mieux maîtriser leurs heures de travail de façon à pouvoir se consacrer à leurs responsabilités familiales. Plutôt que de créer des obstacles à l'ajustement flexible des entreprises, la négociation collective peut être un outil qui facilite ce processus d'une manière qui protège aussi les intérêts des travailleurs.

On trouvera également exposées dans ce volume les limitations inhérentes à la transposition de cette forme de "flexibilité réglementée" dans des environnements où les marchés du travail sont doubles et la couverture de la négociation collective est faible. Si on ne le modifie pas, ce modèle de réglementation peut créer un fossé au niveau du temps de travail entre les établissements organisés et ceux qui ne le sont pas. Les négociations au niveau national sur les mesures relatives au temps de travail légal demeurent capitales dans ces contextes. La négociation collective peut aussi jouer un rôle important s'agissant de la surveillance et des dispositions qui visent à assurer le respect des règles statutaires.

Au plan international, un nombre croissant de cadres internationaux sont établis conjointement par les fédérations syndicales mondiales et les entreprises multinationales. Il existe des éléments qui donnent à penser que ces cadres ont favorisé le dialogue social entre les parties à l'accord; facilité le respect de la liberté syndicale au niveau des usines; encouragé la formation; appuyé le règlement des conflits du travail dans les entreprises de la chaîne d'approvisionnement; facilité la solidarité des travailleurs d'un pays à l'autre; et encouragé la sécurité et l'établissement de relations professionnelles saines dans un contexte de restructuration des entreprises. Ces cadres pour les relations de travail convenus d'un commun accord, fondés sur les principes de la liberté syndicale et de la négociation collective, se distinguent nettement, au plan de la qualité et de l'efficacité, des instruments en matière de responsabilité sociale des entreprises qui sont plus unilatéraux.

Conséquences pour la politique

La hausse de l'inégalité de revenu, de l'insécurité et de l'instabilité sociale est source de préoccupations croissantes. Les conclusions figurant dans cet ouvrage donnent à penser que la négociation collective peut contribuer à définir un mode de croissance équitable et inclusif. Pourtant, la reconnaissance effective du droit de négocier collectivement continue à se heurter à des difficultés en droit et dans la pratique. Il faut que les gouvernements jouent un rôle actif pour promouvoir la négociation collective, compte tenu de sa nature volontaire. Il faut que les responsables politiques s'attachent à définir la manière d'améliorer la portée et l'efficacité de la négociation collective, et non pas le contraire. Il est également nécessaire de renforcer les syndicats et les organisations d'employeurs pour améliorer la qualité des résultats produits par la négociation collective dans une économie mondiale. Cela souligne l'importance du renouveau organisationnel, des initiatives visant à augmenter les effectifs syndicaux et de l'adaptation des stratégies et des structures pour relever ces nouveaux défis.

Copyright © Organisation internationale du Travail, 2011

Ce résumé ne constitue pas un document officiel de l'Organisation internationale du Travail. Les opinions exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues de l'OIT. Les désignations utilisées n'impliquent de la part de l'OIT 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. La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Le texte peut être librement reproduit, à condition d'en mentionner la source.

Département de la communication et de l'information publique
Bureau international du Travail
4 route des Morillons, 1211 Genève 22, Suisse
Pour plus d'information, visitez notre site web www.ilo.org

