

La dynamique de l'adhésion aux syndicats en temps de COVID-19: le dialogue social est-il important?

Owidhi George Otieno

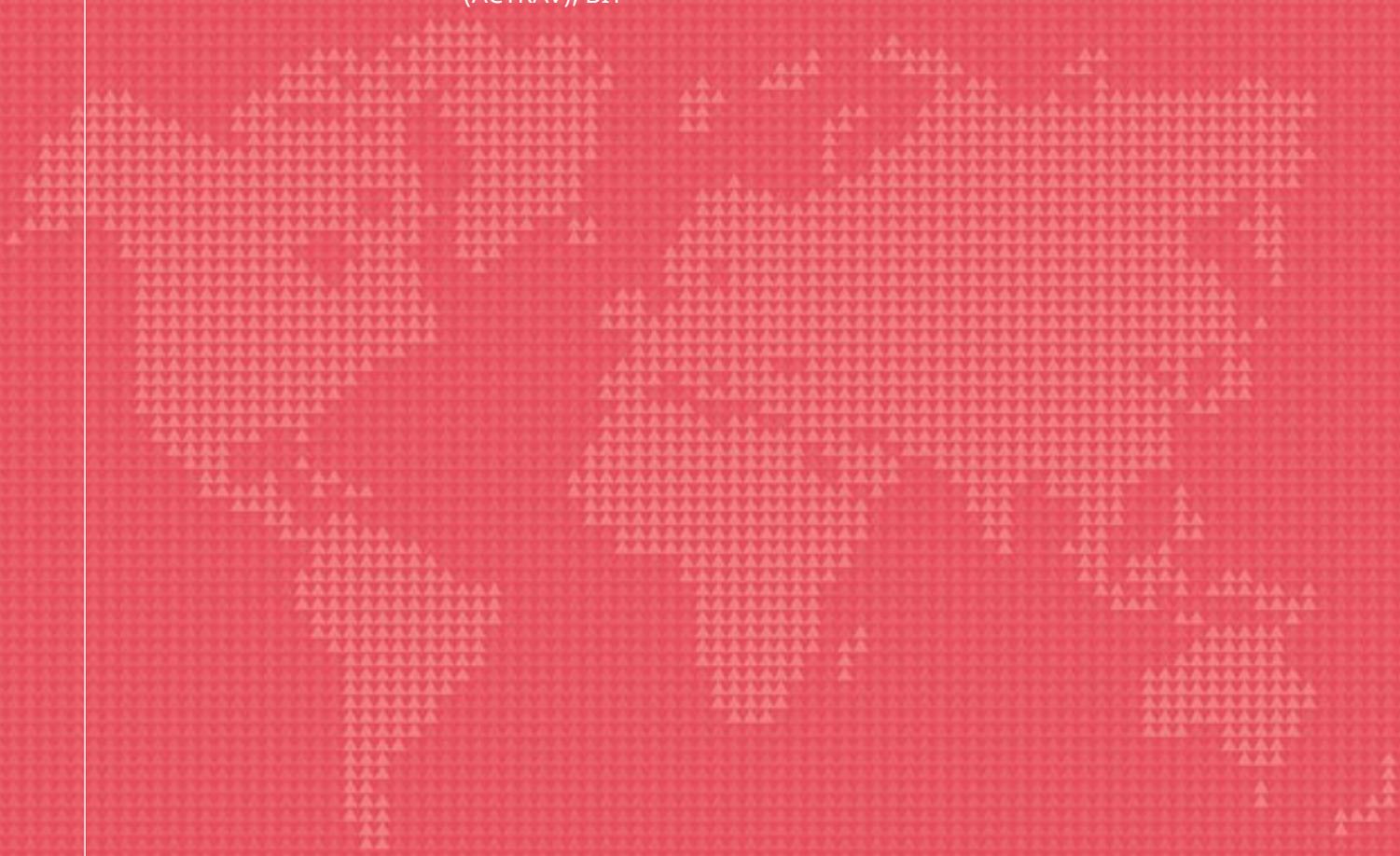
Doctorant, École d'économie, Université de Nairobi, Kenya

Dickson Onyango Wandeda

Assistant d'enseignement, École d'économie, Université de Nairobi, Kenya

Mohammed Mwamadzingo

Économiste principal, Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), BIT



Introduction

Il est impossible de surestimer les conséquences de la pandémie sur les travailleurs. La septième édition de l'Observatoire de l'OIT (BIT, 2021a) sur le COVID-19 et le monde du travail indique que 93 pour cent des travailleurs dans le monde résident dans des pays où il existe des restrictions, notamment des fermetures des lieux de travail en raison de la pandémie. En 2020, on a perdu environ 8,8 pour cent du nombre total d'heures de travail par rapport à 2019, et l'équivalent de 255 millions d'emplois à plein temps. Devant ces pertes d'emplois colossales et l'augmentation de l'inactivité chez les travailleurs qui ont encore un emploi, les syndicats ont dû faire face à une perte sans précédent de leurs adhérents en raison du COVID-19. Mais en plus, dans le monde du travail, les perturbations socio-économiques dues à la pandémie ont abouti à une aggravation de la vulnérabilité des travailleurs dans le monde, en particulier des jeunes travailleurs, des femmes, des travailleurs migrants, des travailleurs de l'économie informelle et des travailleurs handicapés.

Beaucoup d'organisations syndicales, reconnaissant que la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019a) appelle à la mise en place d'une approche centrée sur l'humain pour l'avenir du travail, en mettant les droits, les besoins et les aspirations des travailleurs au cœur des politiques économiques, sociales et environnementales, ont rapidement répondu aux défis posés par le COVID-19 en défendant une reprise centrée sur l'humain. Les réponses des syndicats reposaient sur la reconnaissance par l'OIT que le dialogue social contribue à la cohésion générale des sociétés, et qu'il est essentiel pour le bon fonctionnement d'une économie productive. Pour remodeler la reprise et le rôle des syndicats, le dialogue social est donc le mécanisme le plus efficace et le plus sûr pour organiser les réponses à la crise du COVID-19.

Une étude récente du BIT (2021b), intitulée *Analyse des tendances mondiales quant au rôle des organisations syndicales au temps du COVID-19*, montre que c'est dans les pays où le dialogue social est efficace qu'on obtient les meilleurs résultats. L'étude de 133 pays révèle que les syndicats jouent un rôle essentiel dans la réponse à la pandémie de COVID-19 en renforçant leurs capacités à appeler à la mise en place de politiques nationales et à l'élaboration d'une stratégie à long terme pour lutter contre les conséquences de la crise aux niveaux national et international. Elle souligne que les syndicats collaborent avec les gouvernements et les organisations d'employeurs, en utilisant des processus efficaces du dialogue social pour concevoir et mettre en œuvre les stratégies et les politiques appropriées pour pallier l'impact négatif de la crise du COVID-19 et bâtir des sociétés inclusives.

Cet article applique une approche économétrique aux données issues de l'enquête mondiale de l'OIT sur l'état des syndicats pour examiner le rôle du dialogue social dans la reformulation de la reprise, en se concentrant sur les adhésions aux syndicats en tant que moteur des organisations de travailleurs. À partir des résultats économétriques, nous proposons des interventions politiques pour que les syndicats puissent participer activement à l'élaboration de la reprise. Ce faisant, les syndicats renforceront le mandat

de l'OIT en matière de justice sociale et de travail décent, et consolideront le rôle de leader que joue l'OIT dans le système international pour faire progresser une reprise centrée sur l'humain, inclusive, durable et résiliente, pour sortir de la crise du COVID-19.

Cet article comporte les parties suivantes: tout d'abord, nous examinons la littérature sur l'importance des travailleurs pour les syndicats (nombre d'adhérents) et sur la pertinence du dialogue social pour élaborer une reprise favorisant le bon fonctionnement des économies et la productivité. Nous présentons ensuite la méthodologie, ainsi que les données et leur analyse, qui seront suivies par un résumé et des conclusions. La dernière partie de l'article formule des recommandations à propos des interventions sur les politiques.

Examen de la littérature

Récupérer les adhérents des syndicats

Les **discussions de l'OIT sur l'avenir du travail** ont permis d'identifier les quatre principaux facteurs qui ont un impact sur le monde du travail: la mondialisation et les changements démographiques, environnementaux et technologiques. Ces facteurs ont des répercussions profondes sur les marchés du travail d'aujourd'hui et de demain et aussi sur **l'avenir des syndicats**: leur potentiel pour organiser les travailleurs et être à leur service, et parler d'une seule voix pour participer à un dialogue social inclusif et efficace.

Des défis importants existaient déjà avant la pandémie, mais le **COVID-19** a encore aggravé les déficits et les inégalités sociales existantes. Pensez aux pertes massives d'emplois, aux secteurs entiers qui risquent de disparaître ou aux gens qui ont un emploi précaire sans accès aux indemnités de chômage ni aux soins de santé. La pandémie actuelle et les réponses des syndicats détermineront l'avenir de ces derniers. Les directives de l'OIT pour faire face à l'impact socio-économique de la crise du COVID-19 reposent sur **quatre piliers**, fondés sur les normes internationales du travail: stimuler l'économie et l'emploi; soutenir les entreprises, les emplois et les revenus; protéger les travailleurs sur leur lieu de travail; et s'appuyer sur le dialogue social pour trouver des solutions.

Les changements sociaux, économiques, environnementaux et développementaux ont une incidence sur l'avenir des syndicats. Le passage de l'industrie manufacturière aux services, les changements de l'environnement, l'informalisation de l'économie, l'automatisation et les changements technologiques déterminent la capacité des syndicats à organiser les travailleurs et à être à leur service. Il y a actuellement beaucoup de restrictions juridiques et de violations des droits des syndicats, comme le droit d'organisation et de négociation collective pour tous les travailleurs. Il n'est pas surprenant que le nombre de membres des syndicats soit plus réduit là où il y a des violations des droits syndicaux, mais ce nombre décline aussi bien dans les pays développés que dans les pays en développement, ce qui érode la légitimité des négociations collectives et du dialogue social. Ce déclin de l'influence

des syndicats a un impact important sur les personnes qui ont un emploi atypique ou précaire, comme les travailleurs temporaires, les travailleurs à leur propre compte, les travailleurs de l'économie informelle ou de l'économie des plateformes numériques. Autrement dit, le changement des relations d'emploi n'est pas seulement une menace pour les travailleurs, il l'est tout autant pour les organisations syndicales.

Dans ce contexte, le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) du BIT a publié un rapport à l'occasion de la célébration du centenaire de l'OIT, sur **l'état des syndicats dans le monde** (Visser, 2019) et a consacré son Journal international de recherche syndicale de 2019 à la question de «**L'avenir du travail: les syndicats en mutation**» (BIT, 2019b). Ces deux publications ont pour objectif d'aider le mouvement syndical dans ses discussions sur la façon dont les syndicats peuvent réagir aux mutations profondes du monde du travail.

L'un des facteurs qui ont contribué à réduire le pouvoir des syndicats est le déclin de leurs niveaux d'affiliation, en termes absolus et proportionnels. Le champ d'action d'un syndicat est, dans une large mesure, déterminé par son nombre d'adhérents (Riley, 2003). Cela fait référence à l'aptitude d'un syndicat à se financer et à survivre, ainsi qu'à sa capacité à influencer les employeurs, à être entendu du grand public et à avoir un impact sur la société. Quelles sont donc les causes du déclin du nombre d'adhérents aux syndicats?

Tout d'abord, les syndicats ont toujours été vulnérables à l'érosion de leurs membres et de leur influence, mais cette vulnérabilité est particulièrement marquée dans les situations difficiles (Bryson et Forth, 2010). La pandémie de COVID-19 représente l'une des pires situations de vulnérabilité à cette érosion. Pour l'éviter, les syndicats doivent réagir face à la pandémie.

Le deuxième facteur est le déclin de la demande de représentation syndicale par les travailleurs. Cela a été le cas aux États-Unis d'Amérique de 1977 à 1999 (Farber et Krueger, 1992). Quand on comprend ce phénomène et devant les millions d'emplois perdus à cause de la pandémie de COVID-19, les travailleurs ont beaucoup plus besoin d'être représentés qu'ils ne l'ont jamais été. Les syndicats doivent donc se lever et représenter les travailleurs qui continuent d'être licenciés après la fermeture de leur lieu de travail provoquée par la pandémie de COVID-19.

Troisièmement, le nombre d'adhérents aux syndicats peut baisser en raison de changements structurels (des déterminants de l'environnement comme les cycles économiques) ou d'interventions (par exemple l'implication des responsables syndicaux dans le recrutement) (Mason et Bain, 1993; Riley, 2003). Il peut y avoir deux raisons au déclin du nombre d'adhérents aux syndicats en raison du COVID-19: tout d'abord, comme on a dit que le virus provenait d'interactions entre les humains et les animaux, il s'agit d'une menace structurelle; ensuite, les activités des syndicats ont diminué en raison des mesures de restriction mises en place par les gouvernements pour contenir la pandémie, ce qui a réduit au minimum les opportunités de recrutement et d'organisation des syndicats, et a ouvert la boîte de Pandore au déclin du nombre de leurs adhérents.

Quatrièmement, les changements sur le marché du travail réduisent également le taux de syndicalisation (Böckerman et Uusitalo, 2006). Si l'on comprend ce phénomène, les nouvelles dimensions du marché du travail imposées par la pandémie de COVID-19 (avec le travail à distance, l'obligation de la distanciation physique sur les lieux de travail, l'automatisation, ainsi que les fermetures des lieux de travail) témoignent des incertitudes évidentes du marché du travail qui favorisent le déclin des adhésions aux syndicats.

La dynamique du dialogue social

Dès le départ, la Déclaration du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail reconnaissait que le dialogue social contribue à la cohésion générale des sociétés et qu'il est essentiel au bon fonctionnement d'une économie productive. Toutefois, la pandémie de COVID-19 a détruit le tissu social, et actuellement les économies ne fonctionnent pas bien et ne produisent plus efficacement. La pandémie menace donc la dignité humaine et la justice sociale. Pour combattre cette crise, les syndicats doivent pleinement exploiter le potentiel des progrès technologiques et de la croissance de la productivité grâce au dialogue social, parce que ce dernier, avec la négociation collective et la coopération tripartite, contribue à l'élaboration de politiques et de décisions positives. Après la crise mondiale précédente, le Pacte mondial pour l'emploi de l'OIT (BIT, 2009) a souligné que le dialogue social permet «d'asseoir sur des bases solides la détermination des employeurs et des travailleurs à mener avec les gouvernements l'action commune requise pour surmonter la crise dans l'optique d'une reprise durable». Pour stimuler l'économie et le travail, et soutenir les entreprises, les emplois et les revenus, il faut éviter les pertes d'emploi et aider les entreprises à conserver leurs effectifs grâce à des dispositifs bien conçus mis en œuvre dans le cadre du dialogue social et de la négociation collective (BIT, 2009). L'OIT souligne en outre que lors de fortes tensions sociales (comme celles que suscite la pandémie de COVID-19) il est fondamental de renforcer le respect et l'utilisation des mécanismes du dialogue social, notamment la négociation collective, pour répondre à la crise d'une manière socialement responsable. Le renforcement du dialogue social est donc la pierre angulaire pour restaurer l'ordre social de façon durable après les dévastations produites par la pandémie de COVID-19.

En temps de crise, la coopération tripartite entre les gouvernements et les partenaires sociaux pour rechercher des solutions durables et négociées efficacement est à la fois inévitable et viable (Rychly, 2009). Au niveau de l'entreprise, pour améliorer la compétitivité des salariés durant une crise, il est nécessaire d'élaborer des stratégies gagnant-gagnant pour faire face à la réduction de la demande (Hyman, 2010), et donc d'inviter les syndicats à s'engager dans un dialogue social. Le tripartisme a énormément contribué à façonner le monde du travail (Fashoyin, 2005). Hyman (2010) a lui aussi observé que, dans les pays où les partenaires sociaux sont faibles et où la tradition libérale est plus forte, les entreprises s'adaptent à la crise en licenciant les travailleurs. Voici donc un appel aux syndicats pour qu'ils fassent entendre leur voix pour éviter cela – comme on a pu le voir depuis le début de la pandémie de COVID-19.

Les recherches récentes ajoutent également leur voix à cet appel à un dialogue social en raison des conséquences de cette crise sur les salaires. Uhlerová (2020) a constaté que le salaire minimum avait augmenté dans certains secteurs productifs et non productifs en Slovaquie durant la pandémie. Sur ce sujet, la participation des syndicats à un dialogue social efficace devrait leur fournir une opportunité de faire avancer les négociations salariales pour aller vers une reprise meilleure et durable, après les réductions de salaires qui ont été imposées aux salariés durant la pandémie.

En résumé, la littérature examinée montre que les syndicats sont confrontés à plus de menaces en raison du déclin du nombre de leurs adhérents durant la pandémie de COVID-19, en lien avec leurs contributions au dialogue social pour façonner le monde du travail en temps de crise. À partir de ces observations, nous analysons les éléments déterminants de l'adhésion à un syndicat en utilisant les données recueillies par l'OIT durant son enquête mondiale sur l'état des syndicats durant la pandémie de COVID-19 (BIT, 2021b) pour ensuite mener l'enquête sur l'importance réelle du dialogue social.

Méthodologie

Le modèle théorique

Le changement du nombre d'adhérents des syndicats induit deux résultats possibles (un avantage ou un risque): i) un syndicat fort en raison de l'augmentation de son nombre d'adhérents; ou ii) un syndicat faible à cause du déclin du nombre de ses adhérents. La théorie de l'utilité espérée, sur laquelle se fonde cette étude, suppose que chaque syndicat s'efforce d'optimiser son nombre d'adhérents en fonction de diverses contraintes ou de réduire le risque de voir son nombre d'adhérents baisser. Le sondage *SurveyMonkey* de l'OIT sur l'état des syndicats durant le COVID-19 posait la question suivante: «Votre organisation a-t-elle connu des modifications du nombre de ses membres en raison de la pandémie de COVID-19?» 1 = oui, 2 = non. Du fait de la nature binaire de la question, un syndicat est confronté à la possibilité d'une augmentation ou d'un déclin de son nombre d'adhérents à cause du COVID-19.

Le changement du nombre de membres des syndicats (Y) est donc modélisé comme une fonction du dialogue social et d'un nombre de variables de contrôle (X). *Nombre d'adhérents à un syndicat* = $f(\text{dialogue social}, X)$, où X est un vecteur des variables de contrôle, défini dans le tableau 1.

En raison de la nature des variables dépendantes, le modèle de régression logistique a été adopté comme méthode économétrique. Le modèle:

$$P(Y = 1 | x) = P_i = \frac{e^{x'\beta}}{1 + e^{x'\beta}} \dots \dots \dots (1)$$

L'équation 1 présente la probabilité de changement dans le nombre d'adhérents à un syndicat en raison des variables explicatives attribuées à la présence du COVID-19.

La probabilité que le nombre d'adhérents à un syndicat ne change pas en raison de covariables influencées par la pandémie de COVID-19 est donnée de la façon suivante:

$$P(Y = 0 | x) = 1 - P_i = \frac{1}{1 + e^{x'\beta}} \dots\dots\dots(2)$$

Lorsqu'il y a k variables explicatives, le logit de la probabilité est donné par le logarithme du rapport de cote, $P_i/(1-P_i)$, qui suit un modèle linéaire:

$$\text{logit}(p) = \log\left(\frac{p}{1-p}\right) = \log(p) - \log(1-p) = x\beta = \beta_1 + \beta_2 X_1 + \dots + \beta_k X_k \dots\dots\dots(3)$$

Si $\beta_i=0$ alors le facteur correspondant (x_i) n'a pas d'effet; si $\beta_i > 0$ alors le facteur augmente la probabilité que quelque chose se produise; et si $\beta_i < 0$, le facteur correspondant réduit cette probabilité.

Le modèle empirique

Pour déterminer la probabilité de changement dans le nombre d'adhérents à un syndicat, le modèle suivant a été estimé:

$$\text{Nombre d'adhérents à un syndicat} = \beta_0 + \beta_1 \text{ Dialogue social} + \beta_i X + \mathbf{u} \dots\dots\dots(4)$$

Où (β_0) est le terme de l'ordonnée; (β 's) sont les coefficients estimés; et \mathbf{u} est la variable stochastique. Les variables explicatives incluses dans le modèle sont définies dans le tableau 1.

Les données et les définitions des variables

Les données utilisées par ACTRAV proviennent des résultats de l'enquête *SurveyMonkey* pour évaluer la situation des syndicats en pleine pandémie de COVID-19. Cette enquête a été réalisée au niveau mondial auprès des mandants des travailleurs de l'OIT pour la période allant du 23 avril au 24 mai 2021. Les variables incluses dans le modèle sont définies dans le tableau 1.

► Tableau 1. Définition des variables

Variable	Description des variables
Changement du nombre d'adhérents au syndicat	1 = si le nombre d'adhérents au syndicat a changé en raison du COVID-19, 0 sinon
Adoption du dialogue social	1 = si le syndicat a adopté le dialogue social durant le COVID-19, 0 sinon
Adoption de mesures de maîtrise	1 = si les pays ont adopté des mesures de maîtrise durant le COVID-19, 0 sinon
Développement des capacités	1 = si le syndicat a pris des mesures pour développer les capacités durant le COVID-19, 0 sinon
Modification des revenus du syndicat	1 = si le syndicat a connu un changement de ses revenus, 0 sinon
Type de dialogue	1 = si le syndicat a adopté le dialogue tripartite, 0 sinon
Formation supplémentaire	1 = si le syndicat a réalisé une formation supplémentaire, 0 sinon
Soutien de l'OIT	1 = si le syndicat a reçu un soutien de l'OIT, 0 sinon
Financement inapproprié	1 = si le financement inapproprié est un défi pour le syndicat, 0 sinon
Mobilité limitée	1 = si le syndicat n'a pas été en mesure de se déplacer en raison du confinement, 0 sinon
Incapacité à tenir des meetings	1 = si le syndicat n'a pas pu tenir de meeting, 0 sinon
Services de conseils	1 = si le syndicat a proposé des services de conseil, 0 sinon
Formation des membres	1 = si le syndicat a proposé des formations à ses membres, 0 sinon
Réunions virtuelles	1 = si le syndicat réunit ses membres grâce à des réunions virtuelles, 0 sinon
Enregistrement d'adhésion	1 = si le syndicat a enregistré des adhésions, 0 sinon
Formation virtuelle	1 = si le syndicat a réalisé des formations virtuelles, 0 sinon

Statistiques descriptives. Le tableau 2 présente la répartition en pourcentage des variables dépendantes et des variables de contrôle. Les résultats montrent qu'au total: 82 pour cent des syndicats ont connu des modifications du nombre de leurs membres en raison du COVID-19; 83 pour cent des syndicats ont adopté le dialogue social comme réponse à la pandémie; 100 pour cent des syndicats dans tous les pays ont indiqué que leurs pays respectifs avaient adopté des mesures de confinement et de restriction pour contenir la pandémie; 85 pour cent des syndicats ont pris des mesures pour développer les capacités durant le COVID-19; mondialement, 76 pour cent des syndicats ont connu un déclin de leurs autres sources de revenus; environ 80 pour cent des syndicats dans le monde se sont engagés dans des consultations tripartites; 75 pour cent des syndicats ont proposé des services de conseils sur les problèmes au travail à leurs membres en réponse à la pandémie; près de 58 pour cent des syndicats ont indiqué qu'ils avaient reçu un soutien de l'OIT ou d'une autre agence internationale pour les aider à atténuer les effets négatifs de la pandémie; et environ 56 pour cent des syndicats ont indiqué que leurs fonds n'étaient pas adaptés face au COVID-19. Les résultats montrent également que 76 pour cent des syndicats ont mis en place des réunions virtuelles durant la pandémie, alors que 65 ont proposé à leurs membres une formation virtuelle.

► Tableau 2. Pourcentages des variables explicatives

Variable	Moyenne	Déviations standard
Changements du nombre d'adhérents au syndicat	0,828283	0,379054
Adoption du dialogue social	0,826531	0,380599
Adoption de mesures de maîtrise	1,000000	0,000000
Développement des capacités	0,846939	0,361898
Modification des revenus du syndicat	0,986111	0,117851
Type de dialogue	0,804819	0,406023
Formation supplémentaire	0,762887	0,427522
Soutien de l'OIT	0,580645	0,496128
Financement inapproprié	0,561404	0,498406
Incapacité à se déplacer en raison du confinement	0,412281	0,494419
Mobilité limitée	0,605263	0,490952
Incapacité à tenir des meetings	0,473684	0,501512
Services de conseils	0,754386	0,500272
Formation des membres	0,447368	0,499418
Réunions virtuelles	0,763158	0,427022
Enregistrement d'adhésions	0,587719	0,494419
Formation virtuelle	0,649123	0,479352

Source: Calculé à partir des réponses à l'enquête *SurveyMonkey* de l'OIT (mai 2021).

Analyse de régression. Le tableau 3 présente l'effet marginal, les coefficients, les erreurs types et les valeurs de probabilité des résultats de la régression logistique (valeur P). Le coefficient (β) des mesures estimées du modèle logit binaire mesure l'impact d'un changement d'une unité dans une variable explicative sur le logarithme des probabilités du nombre de membres des syndicats, en maintenant constantes les variables explicatives. L'effet marginal prévoit la magnitude des probabilités de changement du nombre de membres des syndicats attribué par le changement des variables explicatives. Les coefficients relatifs au dialogue social, au développement des capacités, aux cotisations des membres, au type de dialogue, au soutien de l'OIT et à l'enregistrement des membres sont statistiquement significatifs avec un niveau de confiance de 95 pour cent.

► Tableau 3. Les résultats du modèle de régression logistique

Variables	Effet marginal	Coefficients	Erreurs types	Valeur P
Dialogue social	0,261	0,217	0,069	0,048
Développement des capacités	0,142	0,258	0,069	0,005
Cotisation des membres	-0,013	-3,290	0,982	0,010
Type de dialogue	0,020	0,169	0,057	0,021
Services supplémentaires	0,242	1,764	2,140	0,410
Soutien de l'OIT	0,149	0,259	0,084	0,031
Financement inapproprié	0,054	2,028	1,503	0,177
Incapacité à se déplacer	0,000	-0,008	1,766	0,996
Accès limité à Internet	-0,198	-3,824	2,358	0,105
Incapacité à organiser les membres	-0,152	-3,436	2,437	0,159
Incapacité à tenir des meetings	-0,004	-0,212	1,937	0,913
Services de conseils	0,069	2,294	2,300	0,319
Enregistrement d'adhésions	0,517	6,271	3,051	0,040
Formation virtuelle	0,017	1,387	1,801	0,441
Constante		-8,987	5,056	0,076

Note: Valeur P < 0,05 implique que les coefficients sont statistiquement significatifs avec un niveau de confiance de 95 pour cent, à partir d'un test bilatéral. Certaines variables ont été retirées du modèle.

Discussion

La définition du dialogue social de l'OIT comprend tous les types de négociation entre, ou parmi, les représentants des gouvernements, des employeurs et des syndicats, sur des questions d'intérêt commun relatives à la politique économique et sociale. Il peut y avoir un processus tripartite, le gouvernement étant une partie officielle au dialogue, ou des relations bipartites entre les travailleurs et la direction (ou les syndicats et les organisations d'employeurs) avec ou sans implication indirecte du gouvernement. Le principal objectif du dialogue social est de favoriser la création d'un consensus entre les principales parties prenantes du monde du travail et la participation démocratique.¹

Le résultat économétrique a établi que le dialogue social a un impact positif significatif sur le nombre d'adhérents aux syndicats. La probabilité de voir augmenter le nombre de membres d'un syndicat durant le COVID-19 est de 26 pour cent si les syndicats s'engagent dans un dialogue social pour atteindre un consensus entre les travailleurs et les employeurs durant la pandémie.

Le développement des capacités a un effet positif statistiquement significatif sur l'adhésion à un syndicat. Notamment, il est plus probable de voir les adhésions à un syndicat augmenter de 14 pour cent en période de COVID-19 si ce dernier met en place un développement des capacités. Celui-ci comprend la sensibilisation au COVID-19 sur le lieu de travail, la gestion

¹ <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--fr/index.htm>.

financière durant le COVID-19, les mesures de sécurité et santé au travail, la réponse aux mesures du gouvernement pour lutter contre le COVID-19 et le cadre politique de l'OIT en réponse au COVID-19.

Une modification des cotisations des membres a des conséquences négatives statistiquement significatives sur les adhésions au syndicat. Il est probable qu'un changement de ces cotisations en raison du COVID-19 provoquera une baisse des adhésions au syndicat de 1,3 pour cent. Par ailleurs, le dialogue social a un effet positif significatif sur les adhésions au syndicat; le résultat économétrique indique que le nombre d'adhérents à un syndicat a plus de probabilités d'augmenter de 2 pour cent si l'on adopte une coopération tripartite comme mécanisme de dialogue social. Les adhésions et le recrutement grâce aux médias de communication ont une influence positive sur le nombre de membres des syndicats. La probabilité d'avoir une augmentation du nombre d'adhérents est de 51 pour cent si les syndicats lancent un processus de recrutement durant le COVID-19.

En général, l'accès limité à Internet, l'incapacité à organiser les membres et l'incapacité à tenir des meetings ont un effet négatif non significatif sur les adhésions à un syndicat. De même, les services supplémentaires aux membres durant le COVID-19, un financement insuffisant, des services de conseils et une formation virtuelle ont un effet positif mais non significatif sur les adhésions aux syndicats.

Résumé et conclusions

Cet article a appliqué une approche économétrique en utilisant les données sur l'état des syndicats durant la pandémie de COVID-19 pour expliquer l'influence du dialogue social sur l'augmentation et le renforcement des adhésions aux syndicats durant la pandémie de COVID-19. Les résultats montrent que le dialogue social contribue à une augmentation d'environ 26 pour cent du nombre de membres d'un syndicat durant une crise. Ces constatations sont cohérentes avec d'autres études qui ont également prouvé le rôle du dialogue social pour façonner le monde du travail en temps de crise (BIT, 2009; Rychly, 2009; Hyman, 2010; Fashoyin, 2005). Nous concluons que le dialogue social est un élément essentiel pour enclencher la reprise après la pandémie de COVID-19 et que les syndicats n'ont pas d'autre choix que de s'engager dans un dialogue social efficace, car c'est un élément fondamental pour mettre en place une politique réussie et des processus de décision qui permettront aux syndicats d'inscrire les principes et droits fondamentaux au travail dans l'avenir du travail, même en temps de crise comme celle de la pandémie de COVID-19. Les syndicats, à tous les niveaux, doivent adopter les mécanismes forts, inclusifs et influents du dialogue social.

Recommandations pour des interventions politiques

Cette étude a montré que le dialogue social représente un processus constructif pour aligner de façon optimale les réponses à l'impact de la crise sur les besoins de l'économie réelle. Le dialogue social, y compris la négociation collective et la coopération tripartite, contribue donc au succès des politiques et des prises de décision. C'est un socle solide sur lequel établir l'engagement nécessaire des employeurs et des travailleurs à agir ensemble avec les gouvernements pour surmonter la crise et mettre en place une reprise durable. Afin de remodeler la reprise et le rôle des syndicats, nous proposons à ces derniers de s'engager dans des mécanismes de dialogue social forts, influents et inclusifs de la façon suivante:

- i) Grâce au dialogue social et à une approche centrée sur l'humain, inviter toutes les parties prenantes à renforcer les capacités des partenaires sociaux et des gouvernements, y compris les institutions et processus de relations professionnelles, pour avoir un dialogue social efficace.
- ii) Grâce au dialogue social, inviter les gouvernements à relancer leurs économies en tirant profit de l'ensemble des progrès technologiques et des potentiels de croissance de la productivité, afin de développer des politiques budgétaires et monétaires efficaces et durables pour une reprise pour tous axée sur l'emploi, sans laisser personne de côté.
- iii) Grâce au dialogue social, inviter tous les gouvernements et les partenaires du développement à soutenir les entreprises, les emplois et les revenus durables en développant des politiques de protection sociale durables et des services de l'emploi qui résistent aux chocs.
- iv) Grâce au dialogue social, inviter tous les partenaires sociaux à protéger les travailleurs en développant et en utilisant les politiques de sécurité et de santé au travail pour promouvoir l'ensemble des droits fondamentaux et des libertés au travail pour tous les travailleurs, y compris les jeunes, les femmes, les travailleurs handicapés, les travailleurs migrants, les travailleurs dans l'économie des plateformes numériques et dans l'économie informelle, et pour tous ceux qui opéreront dans les nouvelles formes de travail qui émergeront dans l'avenir du travail.
- v) Grâce au dialogue social, inviter tous les partenaires sociaux et les partenaires du développement à adopter la protection de l'environnement contre le changement climatique et pour une transition juste, y compris l'engagement des syndicats dans le système multilatéral.

Références

- BIT. 2009. *Surmonter la crise: un Pacte mondial pour l'emploi*, résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 98^e session, Genève, 19 juin 2009.
- . 2019a. Déclaration du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail.
- . 2019b. «L'avenir du travail: les syndicats en mutation», *Journal international de recherche syndicale*, 9 (1-2).
- . 2021a. «Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail», note d'information, septième édition, estimations et analyses actualisées.
- . 2021b. *Analyse des tendances mondiales quant au rôle des organisations syndicales au temps du COVID-19: résumé des principaux résultats*.
- Böckerman, Petri, et Roope Uusitalo. 2006. «Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland», *British Journal of Industrial Relations*, 44 (2): 283-303.
- Bryson, Alex, et John Forth. 2010. «Trade Union Membership and Influence 1999–2009», NIESR Discussion Paper No. 362.
- Farber, Henry S., et Alan B. Krueger. 1992. «Union Membership in the United States: The Decline Continues», NBER Working Paper No. w4216.
- Fashoyin, Tayo. 2005. «Tripartism and Other Actors in Social Dialogue», *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 21 (1): 37-58.
- Hyman, Richard. 2010. «Social Dialogue and Industrial Relations during Economic Crisis: Innovative Practices or Business as Usual?», ILO Industrial and Employment Relations Working Paper No. 11.
- Mason, Bob, et Peter Bain. 1993. «The Determinants of Trade Union Membership in Britain: A Survey of the Literature», *ILR Review*, 46 (3): 332-351.
- Riley, Nicola-Maria. 2003. «Determinants of Union Membership: A Review», Wiley Online Library. Première édition: 1997.
- Rychly, Ludek. 2009. «Social Dialogue in Times of Crisis: Finding Better Solutions», ILO Industrial and Employment Relations Working Paper No. 1.
- Uhlerová, Monika. 2020. «The Role of Trade Unions and Social Dialogue during the Crisis: The Case of Slovakia», *Central European Journal of Labour Law and Personnel Management*, 3 (1).
- Visser, Jelle. 2019. «Trade Unions in the Balance», ILO/ACTRAV Working Paper.