

Décembre 2021

Elections professionnelles au Mali : clé de voûte du Dialogue social ?

Dr. Dianguina Tounkara

Résumé et messages clés

Pierre angulaire de la démocratie sociale, le dialogue social reste fondamentalement tributaire des élections professionnelles. Celle-ci permet de désigner les organisations syndicales qui ont vocation à représenter les salariés dans les institutions, instances ou organismes chargés de promouvoir le dialogue social. On pourrait donc être tenté d'affirmer que les élections professionnelles sont l'alpha et l'oméga du dialogue social.

Toutefois, les élections professionnelles ne constituent guère une condition suffisante du dialogue social. Pour qu'il soit paré de toutes les vertus (inclusivité, effectivité, efficacité), le dialogue social doit faire siennes des valeurs telles que la bonne foi, le respect de la parole donnée.

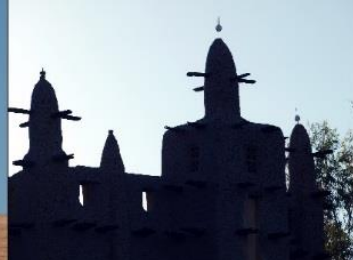
Un dialogue social réussi passe nécessairement par la mise en œuvre de ces trois recommandations :

1. Organisation de l'élection de représentativité syndicale et fixation à 5% du seuil de représentativité syndicale

Le scrutin le scrutin proportionnel doit être envisagé comme le mode de scrutin des élections professionnelles dans la mesure où tous les textes sur la représentativité syndicale parlent d'organisations syndicales les plus représentatives. Et la seule question qui vaille est de savoir à partir de combien de pourcent (5, 10, 10, 15, 20% des suffrages), un syndicat devrait obtenir pour se voir décerner le label de syndicat dit représentatif. Il serait beaucoup plus raisonnable de fixer ce seuil à 5% pour donner la chance à plus de syndicats d'accéder à la dignité de syndicat représentatif. Car si on fixe le seuil de représentativité à un taux beaucoup plus supérieur cela risquerait d'empêcher un certain nombre de syndicats d'être représentatifs.

2. Pour un dialogue social inclusif et efficace

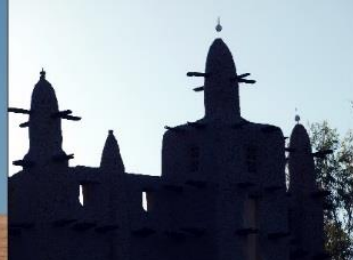
De nos jours, le dialogue social au Mali n'est ni inclusif ni efficace. Pour qu'il puisse recouvrer ces deux qualités, un



certain nombre de mesures s'imposent. D'abord, les syndicats doivent s'accepter mutuellement. Ensuite, et surtout, l'Etat et le patronat doivent accepter de jouer le jeu en respectant les engagements pris au cours des négociations bilatérales ou multilatérales.

3. Etablir un dialogue fécond entre les organisations syndicales

L'une des faiblesses du syndicalisme malien d'aujourd'hui est sans doute sa division ou plutôt son incapacité actuelle à surmonter ses divisions pour construire des réponses communes. Les dirigeants syndicaux pour des questions d'égo sont incapables de s'unir et surtout débattre entre eux de leurs divergences pour rechercher des synthèses sur un certain nombre de questions d'intérêts communs.



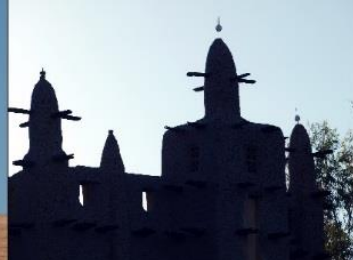
INTRODUCTION

Depuis plusieurs années, le concept de « dialogue social » fait florès : on ne compte plus le nombre de colloques, de thèses, d'articles qui y sont abondamment consacrés. Ainsi, l'expression « dialogue social » fait aujourd'hui partie des notions les plus usitées en droit du travail. Ce phénomène s'explique par le fait que le dialogue social constitue l'alpha et l'oméga de la démocratie sociale. En effet, que serait une démocratie sociale sans dialogue social ? Un champ de batailles rangées où seul compterait le rapport de force.

Le dialogue social constitue de nos jours un indicateur de l'attractivité économique d'un pays donné. Pour se convaincre du bien-fondé de cette affirmation, il suffit de se référer au Rapport *Doing Business*. Elaboré chaque année par un groupe d'experts de la Banque mondiale, il classe les pays selon le caractère plus ou moins favorable aux affaires de leur cadre juridique et social. Ainsi, un pays dont la qualité du dialogue social est louée, appréciée est mieux classé qu'un pays où seul compte le rapport de forces. Ainsi, un pays comme la France dont la qualité du dialogue social est très décriée est beaucoup moins bien évalué qu'un pays

comme l'Allemagne dont le modèle de dialogue social est cité en exemple.

Le problème de la définition du dialogue social a, de tout temps, alimenté et continuera d'alimenter une littérature abondante qui ne semble pas prête de se tarir. Nous évoquons tous « le dialogue social », mais que renferme réellement la notion de dialogue social ? Nous n'en appréhendons souvent que les contours. Il est, en effet, très difficile voire ardu de vouloir restreindre, ou à tout le moins circonscrire la notion de dialogue social dans les rets d'une définition précise, structurée et complète. Il y aura donc probablement toujours autant de définitions du dialogue social que d'auteurs ayant tenté de l'appréhender. Toutefois, aux seules fins de la présente contribution, on acceptera que le dialogue social soit défini comme toute forme de concertation, de négociation, de consultation nouée, à quelque endroit que ce soit (entreprise, branche, nation), entre les partenaires sociaux (syndicats d'employés, d'employeurs et les pouvoirs publics) sur une question d'intérêt social voire économique.



La société malienne, à l'instar de toutes les sociétés africaines, a toujours accordé et continue toujours d'accorder une place prépondérante au dialogue comme mode privilégié de résolution des conflits sociaux ou sociétaux. Ainsi, les conflits se réglaient et continuent de se régler dans le « ventre » de la famille, du lignage, des mosquées, des églises, de l'arbre à palabre.

Le dialogue social au Mali repose essentiellement sur le principe de participation. En effet, l'article 5 du Code du travail consacre un véritable « *droit à l'expression des travailleurs sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail à travers les institutions représentatives des travailleurs* ». Outre le principe de participation, plusieurs instruments juridiques internationaux et internes consacrent, garantissent et promeuvent le dialogue social au Mali. A titre illustratif, la Convention n° 154 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) garantit et promeut le dialogue social par le truchement de la négociation collective. Il en résulte donc que le dialogue social a une signification normative dans l'ordonnement juridique du Mali.

Pour salvatrice que soit l'œuvre du législateur à consacrer ou promouvoir un droit, il n'en demeure pas moins que cet exercice ne sera viable qu'à la condition expresse que la règle revête un caractère effectif et efficace. En effet, l'important n'est pas de consacrer des droits non pas théoriques ou illusoire mais des droits concrets et effectifs. Or, à l'examen du dialogue social, un certain nombre d'aspects lacunaires se font jour. Au premier rang desquels l'absence d'organisation d'élections de représentativité syndicale aux fins de désigner les organisations syndicales devant siéger dans les institutions et organismes chargés de promouvoir le dialogue social, tels que le Conseil Economique, Social, Culturel (CESC), le Conseil Supérieur du Travail (CST), le Conseil Supérieur de la Fonction Publique (CSFP), les Conseils d'Administration de l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) et de l'Institut National de Prévoyance Sociale (INPS), etc. Il en résulte donc que la représentativité syndicale est l'un des instruments, sinon le principal, du dialogue social. En effet, si on veut avoir un dialogue social fécond, il faudra, au préalable, se résoudre à trancher définitivement la question de la représentativité syndicale au Mali.



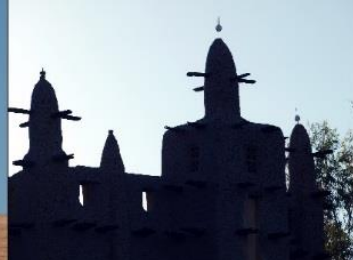
A première lecture, on pourrait donc être tenté d'affirmer que les élections professionnelles constituent la clef de voûte du dialogue social. Il suffit, en effet, d'organiser l'élection de représentativité syndicale pour que le dialogue social revête toutes les vertus dont il doit être paré (inclusivité, effectivité, efficacité). Observons toutefois qu'une telle affirmation est sans nul doute excessive d'autant plus si les élections professionnelles constituent bel et bien une condition nécessaire du dialogue social, il n'en demeure pas moins qu'elles ne sont point une condition suffisante du dialogue social.

Les élections professionnelles, une condition nécessaire du dialogue social

Le pluralisme syndical postule l'existence de plusieurs syndicats dans un espace donné. Ainsi, plusieurs confédérations syndicales de salariés ou d'employeurs peuvent se créer pour défendre les intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts. En pareille situation, on doit donc procéder à une sélection entre les syndicats aux fins de distinguer ceux qui sont représentatifs et ceux qui ne le sont pas. Seuls les premiers ont vraiment

vocation à négocier, conclure des accords et conventions collectifs de travail, à représenter les salariés ou les employeurs dans les institutions, instances ou organes bipartites ou tripartites.

Comprise ainsi, la représentativité syndicale constitue sans nul doute la toile de fond du dialogue social. En effet, si on veut avoir un dialogue social à l'abri de toute critique, conforme aux standards communément admis en pareille matière, il faudra, au préalable, se résoudre à trancher définitivement la lancinante et sempiternelle question de la représentativité syndicale du Mali. En effet, l'examen fort minutieux des institutions, des instances ou organes chargés de promouvoir le dialogue social au Mali débouche inéluctablement sur un constat : la mise à l'écart de certaines organisations ou confédérations syndicales de salariés. Le premier exemple qui nous vient à l'esprit est le Conseil Economique, Social et Culturel (CESC). En effet, nonobstant le pluralisme syndical, les salariés du Mali s'y trouvent représentés par une seule Confédération syndicale, l'Union Nationale des Travailleurs du Mali (UNTM). Or, le Mali compte à nos jours, outre l'UNTM, trois autres confédérations syndicales de salariés : la Confédération



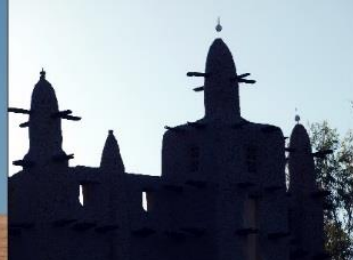
Syndicale des Travailleurs du Mali (CSTM), la Centrale Démocratique des Travailleurs du Mali (CDTM) et la Confédération Malienne du Travail (CMT). On ne peut donc que regretter cette situation qui nuit considérablement à la qualité du dialogue social, d'où l'importance d'apporter un remède pérenne à une situation qui n'a que trop perduré.

La recomposition du paysage syndical malien devait donc se traduire par une redistribution des cartes entre les différentes centrales syndicales de salariés. Ainsi, chacune d'entre elles devait être représentée dans les institutions de dialogue social selon son poids, sa légitimité, son audience électorale.

Au Mali, le caractère représentatif ou non d'un syndicat est déterminé par le Ministre chargé du Travail. Pour ce faire, il doit, en effet, s'appuyer sur l'article L. 78 nouveau du Code du travail, au terme duquel : « [...] *Pour être représentative, une organisation syndicale doit avoir une audience suffisante dans la branche ou le secteur d'activité concerné. Le caractère représentatif d'un syndicat de travailleurs est déterminé par le Ministre en charge du Travail sur la base du nombre de voix et de sièges remportés par ses adhérents aux*

élections de délégué du personnel, lorsque la mesure de la représentativité est appréciée au niveau de l'entreprise, et sur la base des élections professionnelles, lorsque la représentativité est appréciée au niveau national, de la branche ou du secteur d'activité. [...] L'enquête de représentativité syndicale est organisée tous les quatre ans. [...] ».

De la lecture de l'article L. 78 nouveau du Code du travail du Mali, deux idées majeures se dégagent : l'érection du critère de l'audience électorale comme seul et unique critère de la représentativité syndicale et la consécration de la règle dite du « cycle électoral ». Pour être déclarée représentative en effet, une organisation syndicale doit seulement remplir la seule et unique condition de l'audience électorale. Ainsi, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, une organisation syndicale ne peut être reconnue représentative que si elle remporte un certain nombre de voix et de sièges aux élections de délégués du personnel. Au niveau de la branche et au niveau national, un syndicat et une confédération syndicale ne peuvent à leur tour être reconnus représentatifs que s'ils remportent suffisamment de voix lors des élections professionnelles. En effet, qu'il s'agisse au niveau de l'entreprise, ou de la



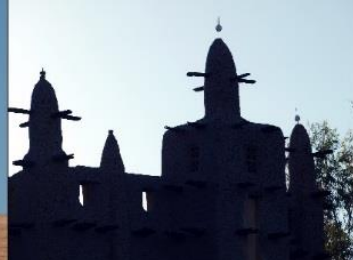
branche voire le niveau interprofessionnel, le législateur malien ne précise guère les seuils de représentativité. Cette tâche ingrate, ardue revient, en effet, au Ministre chargé du travail, « après concertation avec les organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs ». Dans la même lignée de pensée, on peut faire remarquer que le Burkina Faso et la Côte d'Ivoire ont également érigé l'audience électorale en critère unique de la représentativité syndicale.

En sus d'ériger l'audience en critère unique de la représentativité syndicale, le législateur malien a consacré le principe du « cycle électoral ». En effet, la représentativité des organisations syndicales, quel que soit le niveau (entreprise, branche, national) est établie pour toute la durée du cycle électoral. Autrement dit, une organisation syndicale est seulement représentative pour une période bien déterminée. Cette période est, en effet, de quatre ans. Pour se convaincre du bien-fondé de cette affirmation, il suffit de se reporter à l'alinéa 12 de l'article L. 78 nouveau du Code du travail, au terme duquel « l'enquête de représentativité est organisée tous les quatre ans ». Le législateur Burkinabé a aussi fixé à quatre

ans la durée du cycle électoral. Celle-ci est également de cinq ans au Sénégal, conformément à l'article 3 de l'arrêté n° 15237 du 14 octobre 2016, fixant les règles d'organisation des élections générales de représentativité des centrales syndicales des travailleurs.

De l'analyse de l'alinéa 12 de l'article L. 78 nouveau du Code du travail, deux observations d'inégale importance s'imposent : la première, c'est qu'on ne peut et ne saurait remettre en cause la représentativité d'un syndicat représentatif pendant quatre ans. La seconde observation, c'est qu'une organisation peut, à l'issue de l'enquête de représentativité, perdre sa représentativité au profit d'une autre.

Le fait d'ériger l'audience électorale en critère unique de représentativité soulève plus de questions qu'il n'en résout. Programmée depuis 2005 en effet, l'organisation de ces élections se trouve confrontée à une (fausse) question d'interprétation : doit-on privilégier le scrutin majoritaire ou opter plutôt opter pour un scrutin proportionnel. Dans le premier cas de figure, la confédération syndicale ayant la majorité des voix se verra accorder le ou les siège(s). En

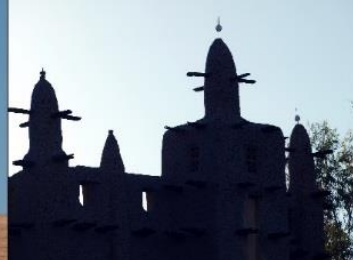


revanche, si on opte pour un scrutin proportionnel, les sièges seront attribués à chacune des listes en divisant le nombre de voix obtenues par le quotient électoral (nombre de voix nécessaires pour obtenir un siège).

La question du mode de scrutin des élections professionnelles nous paraît un faux débat. On peut en effet affirmer que le mode de scrutin qui doit être privilégié est le scrutin proportionnel. Pour se convaincre du bien-fondé de cette affirmation, il suffit de se reporter aux règles qui gouvernent la représentativité syndicale du Mali. Les exemples sont légion. L'article 9 de la n° 94-024/du 3 juin 1994 fixant l'organisation, le fonctionnement et les modalités de désignation des membres du Conseil Economique, Social et Culturel précise que les douze représentants des salariés du secteur public et du secteur sont désignés sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives. L'article L. 78 du Code du travail fait également référence aux organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs ou de travailleurs. L'article L. 283 fixant la composition du Conseil Supérieur du Travail dispose que « les représentants des travailleurs et des

employeurs sont désignés par les organisations syndicales les plus représentatives de la profession ». Il en résulte donc un constat : c'est le scrutin proportionnel qui a l'onction du législateur. Empressons-nous de relever, au passage, que c'est ce mode de scrutin qui a également pignon sur rue dans la plupart des pays du monde. A titre illustratif, le Bénin, la Côte d'Ivoire, le Sénégal ont opté pour le scrutin proportionnel.

Si le débat sur le mode de scrutin nous paraît inopportun, celui sur le seuil de représentativité nous paraît, en revanche, beaucoup plus pertinent. En effet, on peut légitimement se demander combien de pourcent un syndicat devrait obtenir pour se voir décerner le label de syndicat dit représentatif. Ce seuil pourrait être fixé à 5, 10, 15, 20 % des suffrages. Sur la question, le législateur malien a laissé le soin au gouvernement de fixer le seuil de représentativité au niveau national, de la branche ou de l'entreprise. Toutefois, il doit le faire « après concertation avec les organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs ». Et le moins que l'on puisse dire est que le gouvernement du Mali n'a jusque-là pas fait preuve d'une grande audace, en apportant une solution



définitive à ce débat. C'est pourquoi en associant les partenaires sociaux dans la fixation des seuils de représentativité, le législateur malien semble entériner le *statu quo*. En effet, on imagine mal le gouvernement entériner par voie réglementaire toute solution qui n'aurait pas l'assentiment des organisations syndicales. Or, celles-ci se mettront difficilement d'accord sur un seuil de représentativité.

Ensuite, on peut légitimement se poser la question de savoir si la fixation des seuils de représentativité relève de la compétence de la loi ou du règlement. A l'analyse, tout laisse à penser que la fixation des seuils de représentativité relève de la compétence de la loi. Pour se convaincre du bien-fondé de cette affirmation, il suffit de se référer aux dispositions pertinentes de l'article 70 de la Constitution du 25 février 1992 du Mali, au terme duquel « [...] la loi détermine également les principes fondamentaux du droit du travail, de la sécurité sociale, du droit syndical [...] ». Il en résulte que les règles gouvernant le droit syndical relèvent de la compétence du législateur. Dans cette lignée de pensée, on peut soutenir que la question de la représentativité relève non pas de la compétence du pouvoir réglementaire, mais du pouvoir législatif.

En effet, la représentativité syndicale constitue l'une des matières, sinon la principale, du droit syndical.

Poussant plus loin la réflexion, on peut, à la lumière des droits ivoirien et français, soutenir le même raisonnement. Pour se voir décerné le label de la représentativité syndicale en droit ivoirien, le législateur ivoirien exige qu'un syndicat obtienne « *lors des dernières élections des délégués du personnel, au premier ou au second tour, au moins trente pour cent des suffrages valablement exprimés représentant au moins quinze pour cent des électeurs inscrits [...]* ». En droit français, les seuils de représentativité, quel que soit le niveau (entreprise ou établissement, branche, national ou interprofessionnel), sont, en effet, fixés par une loi.

De ces développements, il résulte un constat : l'élection de représentativité syndicale redynamiserait sans nul doute le dialogue social au Mali. Toutefois, pour que celui-ci soit paré de toutes ses vertus (efficacité, effectivité, inclusivité), il doit reposer sur un certain nombre de valeurs, telles que la bonne foi, le respect de la parole donnée. L'élection de



représentativité syndicale n'est donc pas une condition suffisante du dialogue social.

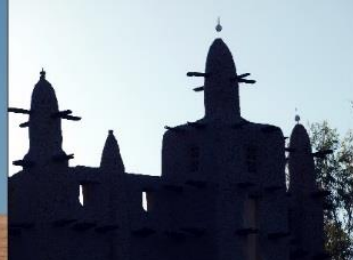
Les élections professionnelles, une condition insuffisante du dialogue social

Pour que le dialogue social ait une portée voire une signification au Mali, il faudrait en sus de l'organisation de l'élection de représentativité syndicale poser les jalons de sa refondation. Celle-ci passe nécessairement par l'adoption d'une série de mesures.

Il faut, d'abord, résoudre la question de l'implémentation, de l'enracinement du dialogue social dans les entreprises, établissements et branches. En effet, quand il s'agit de procéder à l'inventaire ou de faire le bilan du dialogue social à l'échelle des entreprises, force est de constater qu'un procès-verbal de carence sera constaté.

L'implémentation, l'enracinement du dialogue social à un lieu ou échelon donné se mesure, en effet, à l'aune de deux indicateurs. Le premier se mesure par le nombre d'accords d'entreprise signés par les partenaires sociaux. Ainsi, plus le nombre d'accords d'entreprise signés est élevé, plus l'implémentation du dialogue social est une réalité mesurable, tangible et

palpable. *A contrario*, si le nombre d'accords d'entreprise signés est faible, on pourrait difficilement faire cas d'implémentation du dialogue social. Or, à l'analyse, les organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs du Mali signent très peu d'accords d'entreprise. Le second indicateur se mesure à l'aune du taux de conflictualité, c'est-à-dire le nombre de « journées individuelles non travaillées » pour cause de grève. Plus ce taux est élevé, plus la qualité du dialogue social s'étiole, s'effrite, voire s'érode. Or, le taux de conflictualité est très élevé dans les entreprises du Mali. En témoignent les très nombreux jours de grève observés en 2021 dans les établissements bancaires du Mali. De même, l'école malienne - tous ordres confondus (fondamental, secondaire, supérieur) - est depuis moult années paralysées par des mouvements de grève. Et nul secteur d'activité (hôpitaux, prisons) n'est à l'abri de la contestation sociale. Pour amenuiser ces mouvements de grève, un certain nombre de mesures s'imposent, au premier rang desquelles l'instauration d'une obligation annuelle de négociation. Sans être une panacée à la grève, l'obligation annuelle de négociation a une vertu légendaire : l'anticipation des conflits sociaux. Elle peut porter sur un certain nombre de sujets relatifs au salaire,



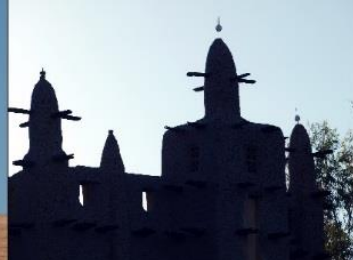
aux conditions de travail, à l'hygiène et la sécurité au travail, à la formation continue, pour ne citer que ceux-ci.

En second lieu, on doit impérativement promouvoir un changement de paradigme, de vulgate. En effet, pendant longtemps, les partenaires sociaux avaient exclusivement appréhendé les relations sociales à travers le prisme d'une logique purement conflictuelle où seul compte le rapport de force. Cette vision est devenue surannée. Elle ne rend plus, en effet, compte de l'évolution des relations sociales fondée sur le dialogue social, la concertation, la consultation, la négociation et la recherche du consensus.

En troisième lieu, les partenaires sociaux doivent comprendre que le substrat de tout dialogue social repose sur la bonne foi, la loyauté, le respect de la parole donnée, la confiance. Or, à l'analyse, le dialogue social au Mali s'apparente à bien des égards à un ersatz. Si tant est celui-ci soit un « succédané, un sous-équivalent, souvent considéré de moindre qualité, d'un système considéré, ou bien tout produit de substitution remplissant les mêmes fonctions que l'original. Il s'agit d'une pâle copie, d'un substitut parfois peu, voire pas du tout, efficace ou encore d'un sujet

dénaturé peu convaincant », on pourrait bel et bien employer, à propos de dialogue social à l'échelle nationale au Mali, d'ersatz ou de simulacre de dialogue. En effet, les partenaires sociaux (Gouvernement, patronat et syndicats de salariés) se concertent pour des réunions purement formelles. A titre d'exemple, les procès-verbaux de conciliation sont toujours paraphés et signés par les protagonistes mais très peu ou prou sont exécutés. On serait donc tenté d'affirmer que le dialogue social ne serait qu'un simple rituel auquel les partenaires sociaux se plient : ils se drapent ainsi des oripeaux d'une bonne conscience totalement superfétatoire, car improductive et non suivie d'effets. Pour pallier donc cette situation, le respect de la parole donnée doit être l'axiome du dialogue social. Autrement dit, quand on signe un accord collectif de travail, son corollaire consiste en une exécution de l'obligation morale y afférente.

Enfin, la clef de voûte du dialogue social au Mali résiderait principalement en la capacité qu'auront les syndicats maliens à se parler, à dialoguer. Le dialogue des syndicats suppose une collaboration, une coopération, un échange entre syndicats.



Ce qui signifie *a contrario* la fin du narcissisme syndical, de l'ignorance – mépris affiché à dessein ? - volontaire des autres syndicats, de l'ostracisme, le rejet systématique des autres, et moult motivations plus ou moins obscures. Dans cette lignée de pensée, les syndicats maliens doivent, dans l'intérêt supérieur des salariés, présenter des revendications communes, s'unir pour faire face au patronat, au gouvernement, nouer le fil du dialogue ; en bref se parler. A ce propos, on doit relever qu'on assiste depuis quelques temps à certaines bougies à travers le phénomène des intersyndicales. Ainsi, des syndicats d'un même secteur, d'une même branche se réunissent autour d'objectifs communs. A titre d'exemple, la Synergie des Enseignants du Mali, regroupement d'une quinzaine de syndicats de l'éducation et connue sous l'appellation du Collectif des syndicats signataires du 15 octobre 2016, fait souvent, en dépit de leurs divergences, front commun en vue de défendre les intérêts moraux et matériels de leurs adhérents. Il y a aussi deux des trois syndicats de la magistrature (le syndicat autonome de la magistrature (SAM) et le Syndicat libre de la magistrature (SYLIMA) qui sont maintenant dans une intersyndicale très poussée. De même, on ne peut donc que

saluer la récente rencontre entre les quatre confédérations syndicales de salariés du Mali (Union Nationale des Travailleurs du Mali, la Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali, la Centrale Démocratique des Travailleurs du Mali et la Confédération Malienne du Travail). A la faveur du Colloque sur « Un dialogue social renouvelé et davantage inclusif pour des solutions durables » co-organisé à Bamako les 23-24 novembre 2021 par le Centre d'Etudes et de Réflexion au Mali et la *Friedrich-Ebert-Stiftung* la Confédération syndicale, on a pu, en effet, réunir pour l'une des premières fois les quatre confédérations syndicales. Pourrait-on parler d'amorce de dialogue des syndicats ? A cette question, il est très difficile d'apporter une réponse affirmative. On peut, en effet, objecter qu'une hirondelle ne fait pas le printemps. C'est pourquoi ce genre de réunions, de rencontres doivent se multiplier entre les syndicats avec à la clef la création d'un cadre permanent de discussion, de dialogue et de concertation. Il en va de l'intérêt des salariés et de la promotion du dialogue social.



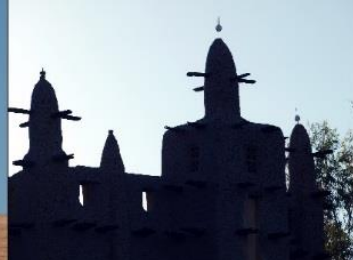
CONCLUSION

En définitive, la clef de voûte du dialogue social au Mali repose en grande partie sur deux choses : le courage et la responsabilité. Les pouvoirs publics doivent impérativement apporter une réponse ferme et définitive à la représentativité syndicale, clef de voûte du dialogue social. Pour ce faire, ils doivent faire montre de courage, d'audace en passant outre les réticences de certaines organisations syndicales qui s'emploient à renvoyer l'organisation des élections professionnelles aux calendes grecques. En effet, le courage doit guider au quotidien l'action des hommes politiques. Il ne doit y avoir ni renoncement, ni laxisme dans la mise en œuvre des critères de la représentativité syndicale. En effet, le coût du renoncement est bien supérieur à celui du courage.

Outre le courage, la clef de voûte du dialogue social au Mali passe nécessairement par la responsabilité des syndicats. Ces derniers doivent, en effet, comprendre que l'ère de la guerre syndicale est révolue. Ils doivent s'appropriier pleinement les valeurs qui fondent un dialogue fécond des syndicats. Dans cette perspective, ils doivent impérativement s'extirper de leur logique

de rejet systématique des autres, de leur opposition farouche de voir tel ou tel syndicat siéger dans les instances chargées de promouvoir le dialogue social. De façon plus générale, il est permis d'affirmer que les pouvoirs publics et les syndicats détiennent la clef de la refondation du dialogue social au Mali. Il leur suffit de faire montre de courage et de responsabilité.

Dr. Diaguina Tounkara est Enseignant-chercheur à l'Université des Sciences Juridiques et Politiques de Bamako(USJPB), et est spécialiste en droit social (droit du travail, droit de la protection sociale)



Mentions légales

Friedrich-Ebert-Stiftung
Bamako – Mali
E-Mail : info@fes-mali.org
www.fes-mali.org
Tél. : 00223 44 90 60 29 / 44 90 60 30

L'utilisation commerciale des ouvrages publiés par la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) est interdite sans l'autorisation écrite de la FES.

« Les Policy Papers de la FES Mali contribuent au débat politique. Ils doivent donner des impulsions sociales-démocrates à la discussion. Toutes les opinions présentées sont celles des auteurs ».

ISBN : 978-99952-75-24-2

Note

Coulibaly (F.), *Dialogue social au Mali Réalités et enjeux*, L'Harmattan, 2019.

Toukara (D.), « Etat et perspectives du dialogue social au Mali », in *Dialogue social dans les pays de l'espace OHADA et ailleurs dans le monde La part du droit*, sous la direction de Ph. Auvergnon et Chr. Kénoukon, L'Harmattan, 2018, pp. 255-285.

Toukara (D.), « Réflexion critique sur le nouveau droit de la représentativité syndicale du Mali », *Revue Malienne des Sciences Juridiques, Politiques et Economiques de Bamako*, n°9, 2020, pp. 385-398.