



Conseil d'administration

352^e session, Genève, 28 octobre-7 novembre 2024

Section de l'élaboration des politiques

POL

Segment du dialogue social

Date: 3 octobre 2024

Original: anglais

Première question à l'ordre du jour

Rapport relatif à la mise en œuvre du Plan d'action révisé sur le dialogue social et le tripartisme pour la période 2019-2023

Objet du document

Le présent document offre une vue d'ensemble, illustrée par des exemples, des activités menées et des résultats obtenus dans le cadre du Plan d'action sur le dialogue social et le tripartisme (2019-2023), et met en évidence certains enseignements tirés de sa mise en œuvre. Le Conseil d'administration est invité à fournir des orientations pour renforcer l'action du Bureau en faveur du dialogue social sous toutes ses formes (voir le projet de décision au paragraphe 59).

Objectif stratégique pertinent: Dialogue social et tripartisme.

Principal résultat: Résultat 2: Des mandants tripartites forts, représentatifs et influents et un dialogue social efficace.

Incidences sur le plan des politiques: Aucune.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Aucune.

Suivi nécessaire: Le Bureau s'appuiera sur les orientations fournies par le Conseil d'administration pour planifier et mettre en œuvre les futures activités de promotion du dialogue social et du tripartisme.

Unité auteur: Département de la gouvernance et du tripartisme (GOVERNANCE).

Documents connexes: [GB.335/INS/3\(Rev.\)](#).

► Introduction

1. À sa 107^e session (juin 2018), la Conférence internationale du Travail a tenu une deuxième discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme et a adopté des conclusions. À sa 335^e session (mars 2019), le Conseil d'administration a adopté un plan d'action sur le dialogue social et le tripartisme (2019-2023), dont la structure est basée sur les moyens d'action de l'OIT, tels qu'ils sont énoncés dans le cadre d'action contenu dans les conclusions de la Conférence, à savoir: i) renforcement des capacités et de la coopération pour le développement; ii) renforcement des activités de recherche et de formation; iii) action normative et iv) renforcement de la cohérence des politiques ¹.
2. L'objectif du plan d'action est d'«aider les Membres à renforcer le dialogue social sous toutes ses formes et à tous les niveaux, conformément aux normes de l'OIT» ². Le présent document offre une vue d'ensemble, illustrée par des exemples, des activités menées et des résultats obtenus au titre du plan d'action, et met en évidence certains enseignements tirés de sa mise en œuvre. «Renforcer les institutions chargées du dialogue social» est une priorité thématique de la Coalition mondiale pour la justice sociale qui souligne le rôle central du dialogue social dans la réalisation du travail décent et de la justice sociale.
3. Pendant la période considérée, le contexte mondial a été particulièrement difficile, marqué par la pandémie de COVID-19, les menaces pesant sur les principes et droits fondamentaux au travail dans le monde entier, l'intensification des conséquences du changement climatique, l'accélération de la transformation numérique et d'autres évolutions du monde du travail, l'augmentation des inégalités, la montée des tensions géopolitiques et une crise du coût de la vie qui a aggravé l'insécurité économique dans toutes les régions. Ces défis ont eu une incidence sur les mandats de l'OIT et sur le dialogue social à tous les niveaux.

► Le plan d'action: Exemples d'activités menées et de résultats obtenus

4. Le Bureau a mis en œuvre un vaste programme de travail pour promouvoir et renforcer le dialogue social et le tripartisme. Les produits mondiaux obtenus principalement au siège – rapports de recherche, outils de renforcement des capacités et orientations stratégiques, par exemple – sont venus appuyer et compléter les actions menées à l'échelle nationale et à d'autres niveaux pour renforcer le dialogue social dans les États Membres et donner à l'OIT une place de choix dans les débats mondiaux.

¹ OIT, [Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme](#). Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, 2018.

² Voir le paragr. 4 de la résolution susmentionnée.

Volet 1: Renforcer la capacité des mandants et des institutions de dialogue social et resserrer la coopération pour le développement

5. Le renforcement de la capacité des mandants et des institutions de dialogue social est au cœur de l'action menée par l'OIT pour accroître l'efficacité, l'inclusion, l'influence et l'impact du dialogue social dans les États Membres. Un large éventail de produits et outils de diffusion des connaissances a été employé pour renforcer la capacité des mandants, soutenir les institutions et les processus de dialogue social, et fournir l'assistance technique connexe. Des projets de coopération pour le développement ont permis d'apporter un soutien plus durable et à plus grande échelle que ne le permettent généralement les financements limités au budget ordinaire.
6. En ce qui concerne la **transition de l'économie informelle vers l'économie formelle**, les capacités des mandants à mettre au point, au moyen du dialogue social, des interventions permettant d'aider les travailleurs et les entreprises de l'économie informelle à entrer dans l'économie formelle ont été renforcées. Parmi les publications pertinentes, on peut citer: *Organiser les travailleurs de l'économie informelle en syndicats – Guide à l'intention des organisations syndicales* (2019), *Relations entre organisations de travailleurs et travailleurs de l'économie informelle – Recueil de pratiques* (2020), «Le dialogue social pour la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle» (2020), «Stratégies et politiques d'adhésion – Un manuel pour les organisations d'employeurs et d'entreprises» (2021), et une étude sur la *transition de l'économie informelle vers l'économie formelle en Angola* (2021, document non traduit) du point de vue des entreprises. Ces produits ont été utilisés pour des activités de renforcement des capacités et de partage des connaissances sur les nouvelles méthodes d'information et de sensibilisation des employeurs et des travailleurs de l'économie informelle, promouvoir le dialogue social et encourager la transition vers la formalité. La Fédération des syndicats d'Ouzbékistan a bénéficié d'un soutien pour adopter une stratégie et des mesures de protection, d'intégration et de représentation des travailleurs de l'économie informelle, ce qui a entraîné l'adhésion d'environ 900 000 cueilleurs de coton saisonniers auprès de ses organismes affiliés. Des discussions sur le recrutement et les conditions de travail des cueilleurs de coton menées à la Commission nationale tripartite chargée des questions sociales et de travail ont permis d'améliorer l'efficacité de la Fédération.
7. Un projet sur le dialogue social pour la formalisation et l'employabilité dans le voisinage méridional, faisant intervenir à toutes ses étapes les mandants tripartites, a soutenu la conduite d'études diagnostiques approfondies sur l'informalité en Algérie, au Liban et dans le territoire palestinien occupé. Ces études ont permis d'établir une compréhension commune des caractéristiques et facteurs de l'informalité et des cadres juridiques, institutionnels et stratégiques pertinents. Des activités complémentaires de renforcement des capacités des mandants et des interventions pilotes ont servi de base à l'élaboration de feuilles de route sur la formalisation par le dialogue social.
8. **L'inclusion dans le dialogue social des travailleurs exclus et des travailleurs engagés dans des formes d'emploi nouvelles et émergentes** constitue une autre priorité du plan d'action. Ces dernières années, une attention soutenue a notamment été accordée aux travailleurs de l'économie des plateformes. Le document de travail *Concrétiser les opportunités de l'économie des plateformes par la liberté syndicale et la négociation collective* (2022) et un *document d'information* établi pour une réunion d'experts ont apporté des éclaircissements sur le dialogue social dans ce secteur. Un *guide à destination des organisations d'employeurs de l'Asie du Sud-Est* (2023, document non traduit) décrit comment les organisations d'employeurs et les associations professionnelles peuvent contribuer à la définition des cadres juridiques et

réglementaires de l'économie des plateformes, tout en fournissant des services de sensibilisation et des services professionnels plus efficaces. L'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) a utilisé ce guide en 2022 pour des activités de sensibilisation, des campagnes innovantes et la mise en commun des bonnes pratiques.

9. Le rapport *Liberté syndicale et négociation collective: quels droits pour les travailleurs migrants?* (2023) s'est intéressé aux obstacles à l'exercice de ces droits ainsi qu'aux stratégies efficaces pour les surmonter. Un *manuel sur l'organisation des travailleuses migrantes à l'intention des syndicalistes de l'ASEAN* (2021, document non traduit) a été utilisé dans le cadre du projet *Safe and Fair* (document non traduit) pour aider à protéger les droits des travailleuses domestiques migrantes. En collaboration avec le Conseil des syndicats de l'ASEAN, une formation sur l'égalité des genres, la violence et le harcèlement et sur différentes techniques d'organisation a été dispensée à des responsables syndicaux sur le terrain, tandis que des travailleurs vulnérables du secteur médico-social se sont syndiqués en Inde, en Indonésie, aux Maldives et aux Philippines, grâce à une collaboration avec l'Internationale des services publics – Asie Pacifique.
10. Parmi les produits visant à renforcer la capacité de **négociation collective** des mandants figurent la note d'information «*Négocier un temps de travail décent – Examen des pratiques existantes*» (2019) et le rapport *La fixation des salaires par le biais de la négociation collective: tour d'horizon* (2023). Cette dernière publication offre un aperçu de la composante salariale des conventions collectives et va de pair avec un outil de formation sur la négociation des salaires à l'intention des partenaires sociaux. La boîte à outils de l'OIT sur les relations de travail comprend des modules sur la négociation collective et les compétences y relatives. Utilisés conjointement avec des orientations techniques, ces modules et d'autres outils, dont le premier rapport phare sur le *dialogue social* (2022), ont notamment facilité, en 2023, l'inclusion de clauses salariales dans des conventions collectives en Côte d'Ivoire (secteur minier) et en Guinée (secteur minier et secteur des médias). Des considérations relatives à l'égalité des genres ont aussi été incorporées dans des conventions collectives dans d'autres pays, par exemple au Togo, au sujet de l'égalité pour les femmes journalistes et professionnelles des médias qui sont enceintes (2022), ou au Sénégal, sur la protection de la maternité et le travail des femmes dans les secteurs du pétrole et du gaz (2019).
11. Dans des pays comme l'Arménie, l'Inde et la Namibie, les capacités des syndicats en matière de négociation salariale, de salaire minimum, de protection des salaires et d'égalité de rémunération ont été renforcées. Dans le Pacifique, un guide sur la fixation du salaire minimum destiné aux organisations d'employeurs et aux associations professionnelles a permis à ces dernières de mieux comprendre les normes et mécanismes en la matière.
12. Au Pakistan, un projet sur les principes et droits fondamentaux au travail dans la chaîne d'approvisionnement du coton a facilité la négociation de conventions collectives, et notamment de clauses de prévention du travail des enfants, au niveau des provinces, tandis qu'au Maroc, un soutien a été apporté à la négociation de trois conventions collectives au niveau de l'entreprise, dans le secteur agricole.
13. Grâce aux modules de la boîte à outils de l'OIT sur les relations de travail, les partenaires sociaux, notamment en République dominicaine, au Honduras, au Népal et à Sri Lanka, ont pu améliorer leurs capacités en matière de **coopération sur le lieu de travail et de traitement des plaintes**, ce qui a permis l'adoption de nouveaux mécanismes et procédures de traitement des plaintes, ou l'amélioration, le cas échéant, des mécanismes et procédures existants.

14. Afin d'accroître **l'inclusivité et l'efficacité des institutions nationales de dialogue social tripartite, ainsi que leur influence sur l'élaboration des politiques**, le Bureau a mis en œuvre un processus participatif faisant intervenir des représentants tripartites en vue d'élaborer une *Méthode d'autoévaluation pour les institutions de dialogue social* (2021). Cet outil permet aux mandants d'analyser les points forts et les points faibles de leurs institutions de dialogue social et de mettre sur pied un plan d'action. Dans six pays, les membres tripartites des institutions de dialogue social l'ont utilisé pour définir des mesures permettant d'accroître l'influence et l'impact de leurs institutions, généralement avec l'appui du Bureau.
15. Au sujet des **compétences**, la publication *Skills Development and Lifelong Learning: Resource Guide for Workers' Organizations* (document non traduit), les notes de synthèse «*Gouvernance et coordination efficaces dans les systèmes de développement des compétences: vers un écosystème de l'apprentissage tout au long de la vie*» et «*Le rôle des employeurs dans les systèmes de développement des compétences*» (2020), et la publication *Resource Guide for Sector Skills Bodies* (2021, document non traduit) ont été utilisées dans le cadre de l'assistance technique aux fins de la création d'organismes tripartites sectoriels chargés du développement des compétences. Ces organismes ont permis aux partenaires sociaux d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques stratégiques en la matière pour adapter l'offre de compétences aux besoins, notamment en Éthiopie, en Indonésie, au Liban, au Maroc, au Panama et au Viet Nam. Les organismes tripartites sectoriels chargés du développement des compétences peuvent élargir la portée de leur mission pour s'attaquer à des problèmes structurels en dehors des secteurs dont ils s'occupent. Ainsi, le Conseil pour les énergies renouvelables au Ghana promeut l'adoption des technologies vertes en général, tandis que le Conseil indonésien pour le secteur maritime soutient le système national d'apprentissage. Un processus de dialogue social bipartite mené en 2021 en Amérique latine et dans les Caraïbes a permis de définir une vision commune sur certains aspects de la formation professionnelle, et d'éclairer ainsi un processus de dialogue social tripartite ibéro-américain (2023-24) visant à faciliter la mise en œuvre de programmes de formation professionnelle.
16. Grâce au renforcement de leurs capacités, les partenaires sociaux ont pu participer de façon constructive au dialogue social sur **l'élaboration des politiques en matière de protection sociale et à la gouvernance des régimes de sécurité sociale**. Pendant la période considérée, dans au moins cinq pays, un soutien a été fourni aux *dialogues nationaux tripartites fondés sur des évaluations* (document non traduit), ce qui a permis l'élaboration de politiques, stratégies et réformes en matière de protection sociale. En ce qui concerne le dialogue social et les **politiques nationales de l'emploi**, des mandants tripartites et d'autres parties intéressées ont pris part à toutes les étapes du processus d'élaboration des politiques, à l'aide de différents outils et méthodes. D'après une *étude sur les politiques nationales de l'emploi* (2021, document non traduit), ces processus ont permis d'élargir la portée du dialogue social pour y inclure des questions socioéconomiques plus vastes, d'impliquer différents ministères et de réactiver des organismes de dialogue social inactifs.
17. S'agissant des **adaptations à un monde du travail en mutation**, des organisations d'employeurs et des associations professionnelles de près de 50 États Membres ont produit des données sur les conséquences de la pandémie de COVID-19 pour les entreprises. L'analyse centralisée de ces données a contribué à définir les positions des organisations d'employeurs et des associations professionnelles sur des questions telles que le développement des compétences, l'environnement des entreprises et le numérique, tout en facilitant la planification stratégique, la prestation de services et les activités de sensibilisation.

18. Les activités de développement des connaissances, de sensibilisation et de formation faisant appel aux outils innovants mis au point dans le cadre du programme intitulé [Des syndicats en mutation: acteurs du changement](#) ont permis de renforcer les capacités des dirigeants syndicaux à évoluer dans un monde du travail en mutation, y compris grâce à des techniques de prospective stratégique.
19. Pour mettre **le dialogue social au service de la réponse aux crises et de la promotion de la paix**, comme préconisé dans la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, des outils de renforcement des capacités ont été mis au point et utilisés: [Employment and Decent Work in the Humanitarian-Development-Peace Nexus](#) (2021) (document non traduit), [Analyse de la paix et des conflits – Orientations pour la programmation par l'OIT dans des contextes de fragilité et de conflit](#) (2021) et [Gestion des conflits et catastrophes – Examen de collaboration entre organisations d'employeurs et de travailleurs](#) (2020). Des projets soutenus par le Fonds pour la consolidation de la paix en Haïti et à Sri Lanka (et bientôt en Tunisie) visent à démontrer le rôle essentiel du dialogue social pour la stabilisation, le relèvement, la prévention des conflits et la consolidation de la paix, dans le monde du travail et au-delà.
20. En ce qui concerne **la sécurité et la santé au travail** (SST), le rapport [Mise en place d'un milieu de travail sûr et salubre: Où en sommes-nous?](#) (2023) a examiné la situation des organes nationaux tripartites chargés de la SST et des comités sur le lieu de travail. Le programme phare [Sécurité + Santé pour tous](#) a soutenu la création et le renforcement de près de 450 comités bipartites de SST sur le lieu de travail, afin de promouvoir une culture de la prévention dans ce domaine et d'encourager le dialogue entre la direction et les travailleurs. À Sri Lanka, plus de 500 mesures de SST peu coûteuses ou à coût nul ont été instaurées dans les plantations de thé et de cardamome de deux régions, tandis qu'au niveau national, le dialogue social tripartite consacré aux aspects essentiels du renforcement des systèmes et des capacités nationaux a été amélioré. Au Népal, un comité national de SST a bénéficié d'un soutien pour l'adoption du tout premier programme national de SST.
21. S'agissant du **dialogue social transnational**, des dialogues tripartites ont été menés, à l'échelle nationale ou entre pays d'origine et pays d'accueil, dans neuf États Membres, et dans 12 États Membres, des points focaux nationaux bénévoles désignés sur une base tripartite ont reçu un soutien pour promouvoir la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales). En 2021, une formation sur les entreprises multinationales, le développement et le travail décent a été dispensée à 40 mandants tripartites et représentants d'institutions de dialogue social de l'Union économique et monétaire ouest-africaine, pour les aider à élaborer des feuilles de route nationales permettant d'utiliser la Déclaration sur les entreprises multinationales aux fins de la promotion du travail décent. Au Togo, cela a donné lieu à la désignation de quatre points focaux nationaux au sein du ministère du Travail, parmi les partenaires sociaux et au Conseil national du dialogue social. Le fait de désigner des points focaux dans différents ministères peut permettre d'introduire de nouvelles perspectives qui ont un impact direct sur les activités des entreprises.
22. Le [réservoir de connaissances de l'OIT sur le dialogue social transnational](#) (document non traduit) contient des informations exhaustives sur les processus et initiatives publics et privés de dialogue social transnational, classées dans quatre catégories: i) des espaces multilatéraux pour une mondialisation équitable; ii) communautés économiques régionales, accords commerciaux et groupes interrégionaux; iii) accords d'entreprise transnationaux; et iv) [initiatives en matière de responsabilité sociale des entreprises et de conduite responsable des entreprises](#) (document non traduit).

23. Quelque 36 réunions techniques **sectorielles** mondiales et régionales ont été organisées à l'intention des mandants tripartites afin qu'ils négocient des principes directeurs ou des directives pratiques concernant divers sujets sectoriels, tels que le recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans les industries du textile, du vêtement, du cuir et de la chaussure, qui a été adopté en 2021. Ce [recueil](#) a été largement diffusé, notamment en collaboration avec IndustriALL, et est utilisé dans les pays, notamment au Cambodge et au Pakistan.
24. Atteindre **l'égalité entre femmes et hommes** dans et par le dialogue social demeure un objectif essentiel de l'OIT. Une note thématique intitulée «[La contribution du dialogue social à l'égalité des sexes](#)» (2021) donne un aperçu de la question et présente des exemples de mesures ainsi que des recommandations visant à améliorer la représentation des femmes dans le cadre du dialogue social et à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes, y compris par la négociation collective. En Ukraine, en 2022, le Bureau a apporté un appui à l'élaboration et à l'adoption par le conseil syndical de la région de Kyiv d'une politique de lutte contre la discrimination, la violence et le harcèlement dans le monde du travail, également adoptée par l'association régionale des employeurs. Grâce à cette initiative, des dispositions sur le VIH ainsi que sur la violence et le harcèlement ont été incorporées dans une convention collective conclue pour la période 2023-2025 par une grande entreprise forestière.
25. La question de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes, de la diversité de genre et de la prise en compte des considérations de genre dans le secteur privé et au sein des organisations d'employeurs et des associations professionnelles a fait l'objet de plusieurs publications, dont les [rapports Femmes d'affaires et femmes cadres: les arguments en faveur du changement](#) (2019), [Transformer les entreprises par la diversité et l'inclusion](#) (2022) et [Femmes en entreprises: comment les organisations d'entreprises et d'employeurs font avancer l'égalité entre hommes et femmes](#) (2024). Il en est résulté de nouveaux engagements au niveau national, notamment aux Philippines, où la confédération des employeurs et la coalition des entreprises pour l'avancement des femmes ont décidé d'intégrer la question de la diversité de genre et de l'inclusion dans leurs stratégies.
26. Pour être efficaces, les systèmes de **prévention et de règlement des conflits du travail** doivent être fondés sur le dialogue social et l'état de droit. On trouvera dans le rapport intitulé [Droit et pratiques comparées en matière de prévention et de résolution des conflits du travail](#) (2023) des exemples illustrant le rôle joué par les partenaires sociaux dans la conception et le fonctionnement des institutions chargées de la justice du travail. Un autre rapport sur [l'accès à la justice du travail dans le cadre des conflits collectifs](#) (2023) présente une analyse comparative de la législation pertinente qui a servi à étayer les avis juridiques donnés par le Bureau sur les réformes du droit du travail et les consultations tripartites qui les accompagnent au niveau national.
27. Un document contenant un [outil de diagnostic pour l'auto-évaluation de l'effectivité des institutions de prévention et de résolution des conflits du travail](#) (2023) a été publié pour aider les mandants tripartites à mettre au point une conception commune de leurs systèmes et à définir les mesures à prendre pour les renforcer, compte tenu des possibilités et des difficultés rencontrées. Le Bureau a contribué à l'application de cet outil dans 13 États Membres, notamment à la Barbade, où il a permis la restructuration du tribunal des droits du travail, et en République démocratique du Congo, où un code d'éthique a été élaboré à l'intention des juges et du personnel des tribunaux du travail, parallèlement à un resserrement de la collaboration entre ces derniers et l'inspection du travail.

28. En Argentine, en Colombie, au Guatemala, au Honduras, au Panama et en République dominicaine, le Bureau a aidé les mécanismes nationaux de prévention et de règlement des conflits du travail à remplir leur mission en ce qui concerne les litiges liés aux normes internationales du travail en général et les litiges liés à la liberté syndicale et à la négociation collective en particulier³.

Volet 2: Renforcer les activités de recherche et de formation

29. La recherche permet d'obtenir les données factuelles nécessaires pour mener des activités de sensibilisation, élaborer des politiques solides grâce au dialogue social et offrir des formations aux mandants.
30. Le premier rapport phare sur le dialogue social, intitulé *La négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente* (2022), présentait un examen approfondi des principales tendances de la réglementation relative à la réalisation du droit de négociation collective et au champ d'application des conventions collectives. Ce rapport traitait pour la première fois de la portée des conventions collectives et des effets de ces conventions sur les inégalités et le respect des normes en matière de SST. Il cherchait en outre à déterminer en quoi la négociation collective avait contribué à atténuer les incidences de la pandémie de COVID-19 sur l'emploi, les revenus et les inégalités et à renforcer la résilience des entreprises et des marchés du travail. Ce rapport a bénéficié d'une vaste couverture médiatique et a été largement diffusé par l'intermédiaire d'une série de sous-produits. Ses conclusions ont été utilisées dans le cadre des activités de renforcement des capacités du Centre international de formation de l'OIT ainsi que d'autres activités de formation, dont des programmes visant à soutenir la participation des syndicats au dialogue social et à la négociation collective, notamment en Afrique de l'Est et en Asie du Sud (2022) ainsi que dans les pays de l'ASEAN (2023). D'autres analyses des bases de données sur les conventions collectives ont permis de comprendre en quoi les clauses spéciales prévues par les conventions collectives déterminent la façon dont la technologie est intégrée dans les lieux de travail, les transitions justes et l'égalité entre les femmes et les hommes. La deuxième édition du rapport phare sera publiée en décembre 2024.
31. Le nombre d'États Membres couverts par les [Données sur les relations professionnelles \(IRdata\)](#) (document non traduit) a augmenté et la [Base de données juridiques sur les relations professionnelles \(IRLex\)](#) (document non traduit) a été agrandie et actualisée. Les capacités des mandants en matière de collecte de données comparables et de haute qualité ont été renforcées grâce aux activités de formation organisées au Centre international de formation de l'OIT, en Macédoine du Nord et au Portugal, sur la base du manuel intitulé *Pourquoi et comment collecter et utiliser des données sur les relations professionnelles?* (2020). À sa 21^e session, tenue en 2023, la Conférence internationale des statisticiens du travail, a appuyé la proposition tendant à ce qu'une action normative concernant les données relatives aux relations professionnelles soit inscrite à l'ordre du jour de la 22^e session de la Conférence, programmée en 2028. Une nouvelle base de données contenant des informations essentielles sur les institutions nationales de dialogue social de quelque 160 États Membres a été créée.

³ Pendant la période 2024–25, le Bureau a prévu d'intensifier l'action qu'il mène pour soutenir les organes de conciliation sur la base du dialogue social, renforcer les mécanismes de relations professionnelles et s'attaquer aux causes profondes des plaintes.

32. Les **activités de mesure de la liberté syndicale et des droits de négociation collective** ont enregistré des progrès considérables pour ce qui est de l'indicateur 8.8.2 des objectifs de développement durable, dont l'OIT est responsable ⁴. Le Bureau compile des données annuelles sur cet indicateur depuis 2018. Des améliorations ont été apportées à la méthode à l'issue de consultations tripartites tenues en 2022 ⁵ et les notes de 2015 à 2021 ont été révisées pour tous les États Membres de l'OIT ⁶. Le *Rapport sur les objectifs de développement durable 2024* (non encore traduit) comprend une analyse de cet indicateur pour la période 2015-2022. Divers pays, dont l'Allemagne, l'Azerbaïdjan, le Bangladesh, la Belgique et la Colombie, ont bénéficié d'un appui technique concernant l'utilisation de l'indicateur 8.8.2.
33. Pendant la pandémie de COVID-19, les ressources du Bureau ont été rapidement redéployées pour aider les mandants à faire face à la crise et montrer comment le dialogue social et ses diverses approches pouvaient contribuer à protéger les travailleurs et à favoriser la résilience des entreprises ⁷. Deux notes d'information portant respectivement sur la «*Négociation par les employeurs et les travailleurs des mesures visant à prévenir la propagation du COVID-19*» (2020) et le «*Dialogue social au plus haut niveau comme outil de gouvernance*» (2020) ainsi que ses *résultats* (2021, document non traduit) ont été publiés. Une autre publication, intitulée *Rapport sur l'enquête d'évaluation rapide: La réponse des mécanismes de résolution des conflits du travail à la pandémie de COVID-19* (2021), a été élaborée à partir d'un grand nombre de données d'enquêtes, et plusieurs notes de synthèse ont permis d'explorer le rôle du dialogue social dans le contexte de la SST et des mesures de protection sociale, entre autres thèmes. Des activités sectorielles tripartites visant à faire face aux problèmes posés par le COVID-19 dans le secteur du tourisme (2022) et parmi les travailleurs des transports (2022-23) ont été organisées. Si l'*Enquête mondiale sur les organisations d'employeurs et d'entreprise: Incidences internes et les réponses au COVID-19* (2020) fait état des difficultés rencontrées par ces organisations pendant la pandémie, la publication intitulée *Guider les entreprises en temps de crise du COVID* (2021) postule que la façon dont les organisations d'employeurs et les associations professionnelles, les organisations de travailleurs, les gouvernements et d'autres parties prenantes ont coopéré pendant la crise du COVID-19 augure favorablement de l'avenir. Le document intitulé *Covid-19, Collective Bargaining and Social Dialogue* (2021, document non traduit) montre à l'aide d'exemples comment les syndicats parviennent à protéger leurs membres par le dialogue social et comment ce dialogue contribue à la mise en œuvre de solutions efficaces.
34. Le rôle joué par le dialogue social dans l'élaboration des politiques de protection sociale et la gouvernance de ce secteur a fait l'objet de nombreux travaux de recherche, dont 16 études de cas par pays et une analyse mondiale couvrant 60 pays. Un document consacré aux élections professionnelles et à la représentativité a été utilisé pour apporter un appui à plusieurs pays, dont le Mali, la Mauritanie et la République démocratique du Congo, et des notes de synthèse sur l'importance du dialogue social pour une transition juste, la réalisation des objectifs de développement durable et la gouvernance des migrations internationales de main-d'œuvre ont servi à des activités de renforcement des capacités. Dans le cadre de la Coalition

⁴ Indicateur 8.8.2 des objectifs de développement durable: niveau de respect des droits du travail (liberté d'association et droit de négociation collective) au niveau national, eu égard aux textes de l'OIT et à la législation nationale, par sexe et statut migratoire.

⁵ GB.347/INS/INF/5.

⁶ Les données, le codage et les explications correspondantes sont disponibles sur la page ILOSTAT.

⁷ On trouvera un récapitulatif des mesures prises par le Bureau jusqu'en septembre 2020, face à la pandémie de COVID-19, dans le document GB.340/INS/18/6, qui dresse le bilan des résultats obtenus au titre du pilier 4, intitulé «S'appuyer sur le dialogue social pour trouver des solutions» (paragr. 41 à 50).

internationale pour l'égalité salariale, le rôle que jouent les organisations d'employeurs et de travailleurs en veillant à la transparence des rémunérations pour garantir l'égalité salariale a été examiné. Des partenariats avec des institutions et des réseaux de recherche tels que l'Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social, le Comité économique et social européen et le Centre régional africain d'administration du travail ont permis d'élargir la portée et l'impact des activités de recherche.

35. **La formation des mandants de l'OIT** dans le domaine du dialogue social et des relations professionnelles continue d'occuper un rang élevé de priorité et l'offre de cours du Centre international de formation de l'OIT a été étoffée. Parallèlement aux formations dispensées aux partenaires sociaux par ACTRAV et ACT/EMP, 78 activités de formation au dialogue social et au tripartisme ont été organisées à Turin, sur place ou en ligne, et 2 421 personnes (dont 1 143 femmes et 1 278 hommes) y ont participé. Quarante pour cent de ces cours ont été dispensés en ligne, tandis que 60 pour cent se sont déroulés en présentiel ou en présentiel et en ligne. Quatre éditions de l'Académie du dialogue social et des relations professionnelles se sont tenues pendant la période considérée et des événements en ligne réunissant un nombre considérable de participants tripartites ont été organisés pendant la pandémie. D'après une [évaluation réalisée en 2022 des activités de formation en ligne organisées par le Centre international de formation](#) (document non traduit), la modalité d'apprentissage préférée de la majorité des participants était l'enseignement dispensé partiellement en ligne et partiellement en présentiel, suivi de l'enseignement en présentiel et enfin de l'enseignement en ligne.
36. Des outils d'autoapprentissage en ligne sur le [dialogue social et les relations professionnelles](#) (document non traduit), ainsi que sur certains aspects des [relations professionnelles](#), le [Programme 2030](#), le [travail décent](#) et le [dialogue social](#), ont été mis à disposition dans plusieurs langues. Des cours de certification sur la conciliation et la médiation en cas de conflit du travail ont été proposés dans plusieurs autres langues et le master en relations professionnelles et relations d'emploi est désormais un cursus dispensé intégralement en ligne. Les formations visant à promouvoir les bonnes pratiques dans le cadre de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire ont mis l'accent sur la nécessité de mobiliser les mandants tripartites par le biais du dialogue social.
37. Des institutions de recherche et de formation dans le domaine du travail et le Centre international de formation de l'OIT ont décerné le diplôme du dialogue social et des relations professionnelles au Bangladesh, au Népal, à Sri Lanka et dans deux États en Inde, ce qui devrait permettre de toucher un plus large public et de renforcer les capacités nationales en matière de formation. Une formation a également été dispensée dans le cadre de projets exécutés notamment en Arabie saoudite et en République-Unie de Tanzanie.
38. Pendant la pandémie, le Bureau a renforcé les capacités de recherche d'un certain nombre d'organisations d'employeurs et d'associations professionnelles, notamment en Colombie, aux Fidji, en Serbie et aux Seychelles, ce qui a permis de mener des activités de sensibilisation plus efficaces et de nouer des partenariats avec d'autres organisations professionnelles, des instituts de recherche et des syndicats.

Volet 3: Mener une action normative

39. Pendant la période couverte par le plan d'action, 12 ratifications de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 ⁸, une ratification de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, une ratification de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, quatre ratifications de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et trois ratifications de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, ont été enregistrées ⁹.
40. Le Bureau a mené des campagnes et d'autres activités pour promouvoir la ratification et l'application des conventions. Certaines activités étaient directement liées à des missions demandées par les organes de contrôle de l'OIT, tandis que d'autres étaient menées dans le cadre de projets de coopération pour le développement tels que Commerce au service du travail décent (Bangladesh, Philippines, Viet Nam) et OBSERVAR (Mexique). Au Bangladesh, à la suite d'une plainte déposée en 2019 en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT ¹⁰, le Bureau a aidé les mandants tripartites à appliquer une feuille de route visant à régler les questions soulevées, dont la réforme du droit du travail et le renforcement des institutions tripartites de dialogue social et de règlement des différends. En République bolivarienne du Venezuela, le Bureau a fourni des services d'assistance technique aux mandants tripartites afin de les aider à donner suite aux recommandations de la Commission d'enquête (2019), notamment celles concernant la liberté syndicale et les consultations tripartites. Les trois forums de dialogue social organisés dans le pays ont abouti à un engagement tripartite concernant l'adoption de mesures visant spécifiquement à renforcer le dialogue social. Le Conseil d'administration a prié instamment le gouvernement d'accélérer la mise en œuvre de ses engagements afin d'obtenir sans délai des résultats concrets.
41. Afin de jeter un coup de projecteur sur les droits fondamentaux associés à la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, un [forum thématique](#) a été organisé sur ces questions dans le cadre de la 108^e session de la Conférence internationale du Travail (2019), auquel ont participé des mandants tripartites nationaux et internationaux, des rapporteurs spéciaux de l'ONU et les présidents respectifs de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) et du Comité de la liberté syndicale, entre autres. Les participants ont souligné le rôle crucial que ces principes et ces droits avaient joué au cours du siècle précédent ainsi que les perspectives qu'ils ouvraient pour l'avenir.

⁸ La convention n° 144 a été ratifiée par Kiribati, Malte, la Mauritanie, l'Ouzbékistan et le Turkménistan en 2019; l'Angola, Cabo Verde et la Croatie l'ont ratifiée en 2020; le Luxembourg, la Somalie et le Soudan l'ont ratifiée en 2021; la Papouasie-Nouvelle-Guinée l'a ratifiée en 2023. En septembre 2024, le nombre total de ratifications s'établissait à 158.

⁹ La convention n° 87 a été ratifiée par la Guinée Bissau en 2023 et la convention n° 98 a été ratifiée par la République de Corée en 2021. La convention n° 151 a été ratifiée par Madagascar et par le Monténégro en 2019 et par le Congo et le Lesotho en 2023; la convention n° 154 a été ratifiée par Madagascar en 2019, par El Salvador en 2022 et par le Congo en 2023. Ainsi, en septembre 2024, le nombre total de ratifications s'établissait respectivement à 158 pour la convention n° 87, 168 pour la convention n° 98, 59 pour la convention n° 151 et 51 pour la convention n° 154.

¹⁰ [GB.337/INS/13/1](#). La plainte en question portait sur des allégations de non-respect de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, ainsi que des conventions n°s 87 et 98.

Volet 4: Améliorer la cohérence des politiques

42. Le plan d'action fait référence à la cohérence dans la réalisation des travaux du Bureau sur le dialogue social et le tripartisme, et à la cohérence dans la coopération de l'Organisation avec les organismes des Nations Unies et les acteurs du développement en vue de promouvoir plus largement ces valeurs.
43. La place accordée au dialogue social et au tripartisme dans le programme et budget de l'OIT a évolué au cours de la période considérée. En 2018-19, le dialogue social et le tripartisme étaient des éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques, tandis qu'un indicateur rendait compte de la création ou du renforcement d'institutions consacrées au dialogue social, à la négociation collective et aux relations professionnelles. En 2020-21 et 2022-23, un nouveau résultat stratégique intitulé «Des mandants tripartites forts et un dialogue social influent et inclusif» a fait son apparition, avec des produits axés sur l'administration du travail, les institutions de dialogue social, la négociation collective et la coopération sur le lieu de travail. Cela a conféré davantage de visibilité au dialogue social, facilité la coordination interne et contribué à une présentation plus transparente des résultats obtenus aux niveaux mondial et national dans les rapports sur l'exécution du programme.
44. Le dialogue social et le tripartisme ont été **intégrés à d'autres domaines d'action, dans des projets de coopération pour le développement et dans les programmes par pays de promotion du travail décent**. Une série d'outils à l'intention des fonctionnaires du BIT est en préparation pour appuyer ces efforts. Les outils existants sont les suivants: des questions-réponses sur les incidences pour l'OIT et les programmes par pays de promotion du travail décent des plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable, un modèle de mandat pour un comité de pilotage tripartite de programme par pays de promotion du travail décent, des podcasts et des infographies sur la manière d'impliquer les partenaires sociaux et d'intégrer le dialogue social dans la conception des projets.
45. Parmi les nombreuses **initiatives adoptées à l'échelle des Nations Unies**, la participation du Bureau à un groupe de travail interinstitutions des Nations Unies sur l'espace civique a permis de promouvoir le dialogue social et la participation des partenaires sociaux à l'échelle plus large du système des Nations Unies. Le Cadre de gestion et de responsabilité et les descriptions de poste des coordonnateurs résidents confient désormais à ces derniers la tâche de dialoguer avec les partenaires sociaux de l'OIT et de les consulter comme des groupes distincts de la société civile. Le Bureau a encouragé l'intégration de l'Agenda du travail décent, ainsi que du dialogue social et du tripartisme dans les processus des Nations Unies – par le biais, par exemple, de la plateforme ressource sur le travail décent au service du développement durable –, dans le module de formation des Nations Unies sur les droits de l'homme, dans les listes de contrôle des Nations Unies sur la prise en compte des droits de l'homme dans les analyses communes de pays et les cadres de coopération des Nations Unies, et dans le Cadre des Nations Unies pour la réponse socio-économique immédiate à la COVID-19. La collaboration avec d'autres organismes des Nations Unies, tels que le Fonds pour la consolidation de la paix, a été renforcée.
46. Un manuel de référence pour les organisations syndicales intitulé *Coopération des Nations Unies pour le développement durable et programmes par pays de promotion du travail décent* (2020), des activités de renforcement des capacités dans plus de 20 pays et un cours en ligne ont étayé la participation des organisations syndicales aux processus des Nations Unies. Une note d'information intitulée «*Système des Nations Unies pour le développement: Ce que les organisations d'entreprises et d'employeurs ont besoin de savoir et comment elles devraient y participer*» (2020) et un manuel intitulé «*Organisations d'employeurs et d'entreprises et*

objectifs de développement durable» (2019) ont facilité la participation des organisations d'employeurs et des associations professionnelles. Au Bangladesh et au Pakistan, une coalition d'entreprises a contribué à promouvoir les objectifs de développement durable.

47. Les **partenariats de l'OIT**, à l'exemple de celui conclu avec l'Association internationale des Conseils économiques et sociaux et institutions similaires (AICESIS), ont permis de promouvoir le dialogue social et le tripartisme sur la scène internationale. Les conférences internationales organisées conjointement par l'OIT et l'AICESIS sur le rôle du dialogue social dans la gouvernance de l'économie numérique (2019) et dans la lutte contre les inégalités dans le monde du travail (2023) ont permis aux mandants de l'OIT d'échanger avec des représentants de haut niveau d'organisations internationales, telles que la Banque mondiale, la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), le Département des affaires économiques et sociales de l'ONU (UNDESA) et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), en vue de promouvoir la cohérence des politiques. Les partenariats actuels avec l'Internationale francophone du dialogue social et le secteur de l'emploi et du travail de la Communauté de développement de l'Afrique australe ont renforcé le dialogue social dans ces sous-régions.
48. Les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs ont été mobilisés pour participer au processus de négociation du Cadre mondial relatif aux produits chimiques et de la Déclaration de Bonn entre 2019 et 2023, ce qui a permis d'intégrer des préoccupations liées au monde du travail dans ces instruments. La participation des partenaires sociaux a également été encouragée au sein de plusieurs forums régionaux sur la migration de main-d'œuvre, tels que le Forum de l'ASEAN sur les migrations de main-d'œuvre, le processus interrégional de Colombo, et en vue de l'élaboration de politiques de migration pour la Communauté des Caraïbes (CARICOM).

► Conclusions

49. Bien que les enseignements tirés de la mise en œuvre du plan d'action ne puissent être, à ce stade, que provisoires, certaines conclusions peuvent être avancées concernant le rôle du dialogue social en tant que principal outil de gouvernance dans le monde du travail, et sur la manière dont le Bureau soutient les mandants dans ce domaine.

Le rôle du dialogue social dans le monde du travail

50. La pandémie de COVID-19 a profondément bouleversé le monde du travail. Dans bon nombre de pays, le dialogue social a fait ses preuves en permettant l'élaboration de mesures efficaces pour faire face à la crise, notamment en ce qui concerne la protection sociale, la sécurité et la santé au travail et la continuité des activités. Ces mesures ont souvent vu le jour par le biais de mécanismes de dialogue social ad hoc plutôt que d'institutions formelles. Dans d'autres cas, cependant, les partenaires sociaux ont été exclus ou mis à la marge des processus décisionnels menés par les gouvernements, en raison d'une absence d'engagement politique en faveur du dialogue social ou des lacunes des institutions. Les politiques élaborées dans le cadre du dialogue social ont été mieux conçues et mieux mises en œuvre que celles élaborées sans dialogue social. Les recherches devraient nous renseigner pleinement sur la nature et l'incidence du dialogue social dans l'élaboration des politiques, en examinant la manière dont le maintien d'institutions solides dans ce domaine, en temps «normal», permet de répondre rapidement et efficacement aux crises, lorsqu'elles surviennent.

51. Le dialogue social ne peut s'épanouir que dans le plein respect de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Les violations de ces droits ont continué de peser sur la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs à protéger les droits et les intérêts de leurs membres, y compris au moyen du dialogue social. Il convient de redoubler d'efforts afin de promouvoir la pleine réalisation de ces principes et droits fondamentaux au travail et d'améliorer encore la représentativité des partenaires sociaux et l'inclusivité du dialogue social. Ces efforts sont essentiels pour garantir la pleine représentation dans le dialogue social de larges pans de la population active, notamment des travailleurs de l'économie informelle et de l'économie rurale, de l'économie des plateformes, des micro, petites et moyennes entreprises, des travailleurs migrants et des jeunes.
52. La négociation collective est un processus volontaire mené entre deux parties autonomes, tandis que les gouvernements jouent un rôle clé en garantissant un cadre légal et réglementaire favorable au développement le plus large possible des procédures de négociation, à tous les niveaux appropriés.
53. Les succès obtenus au moyen du dialogue social doivent être célébrés et rendus plus visibles grâce à une communication plus efficace aux niveaux national et international. Cela est essentiel pour rétablir la confiance du public dans la démocratie, au travail et en dehors, et pour s'attaquer à des inégalités élevées et profondément enracinées, à la crise du coût de la vie, au chômage des jeunes et aux lacunes persistantes de la couverture sociale. Le rôle du dialogue social a évolué au fil des ans dans sa forme, son ampleur et sa portée, dépassant le cadre traditionnel des salaires, des retraites et de la réforme du droit du travail pour porter sur des questions socio-économiques plus larges, et mobilisant les ministères de l'économie, des finances, de la planification, et d'autres, dans une approche associant l'ensemble des pouvoirs publics. Les autorités publiques et les partenaires sociaux doivent acquérir de nouvelles connaissances et compétences pour traiter efficacement les questions émergentes, souvent complexes, et avoir accès à des données fiables et probantes pour éclairer leurs discussions et leurs décisions.

L'appui du Bureau au dialogue social

54. Le renforcement des capacités des mandants tripartites demeure au cœur des travaux du Bureau en faveur du dialogue social. Durant la pandémie, le Bureau et le Centre international de formation de l'OIT ont rapidement adapté leur mode de prestation au monde virtuel et ajusté le contenu des formations pour répondre aux besoins des mandants dans le contexte de la pandémie. Des enseignements utiles en ont été tirés, et certains aspects jugés pertinents des formations virtuelles et mixtes ont été retenus. Il n'en reste pas moins qu'en matière de renforcement des capacités, un retour aux échanges en présentiel est apprécié dans bien des cas.
55. Les mandants ont salué l'utilité des outils d'autoévaluation destinés aux institutions de dialogue social et aux organes de règlement des différends. Le Bureau devrait fournir un appui continu à la mise en œuvre des plans d'action qui en découlent, mais il faudra pour cela mobiliser des ressources extrabudgétaires supplémentaires.
56. Les efforts constants que déploient le Bureau et les mandants de l'OIT, notamment l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI), pour promouvoir la participation des représentants des partenaires sociaux aux côtés des gouvernements dans des processus plus larges à l'échelle du système des Nations Unies ont permis de réaliser certains progrès, mais cela ne suffit pas. Le Bureau doit intensifier ses

efforts pour démontrer la valeur ajoutée du dialogue social et du tripartisme aux coordonnateurs résidents des Nations Unies, entre autres.

57. Le nombre limité de spécialistes du dialogue social et des relations professionnelles sur le terrain reste une sérieuse contrainte dans certaines régions, notamment les États arabes et l'Amérique latine. À l'image de l'étroite collaboration que l'on observe entre les spécialistes des équipes d'appui technique au travail décent, la collaboration entre les services extérieurs et le siège, et entre les domaines stratégiques et les départements techniques devrait encore être renforcée. À cette fin, les initiatives récentes comprennent, premièrement, l'élaboration du cadre d'action du Bureau en faveur de la liberté syndicale, de la reconnaissance effective du droit de négociation collective et du dialogue social, en 2023; deuxièmement, une stratégie intégrée de l'OIT pour la promotion et la mise en œuvre du droit de négociation collective (approuvée par le Conseil d'administration à sa 349^e session en novembre 2023); troisièmement, la création du Service du dialogue social, des relations de travail et de la gouvernance (LABGOV) du Département de la gouvernance en 2024, regroupant des équipes chargées du dialogue social, de la négociation collective, de l'administration et de l'inspection du travail, du droit du travail et de la prévention et du règlement des différends. Ces initiatives constituent une base solide pour renforcer la cohérence des travaux du Bureau sur des thèmes interdépendants.
58. La mesure de l'impact du dialogue social requiert une plus grande attention. Pour que l'OIT puisse promouvoir et défendre avec succès le dialogue social dans les États Membres, au sein du système des Nations Unies et en dehors, il est essentiel de pouvoir en démontrer l'impact positif.

► **Projet de décision**

59. **Le Conseil d'administration prie le Directeur général de tenir compte des points de vue exprimés au cours de la discussion lors de la mise en œuvre du programme et budget pour 2024-25, de l'élaboration du programme et budget pour 2026-27 et de la préparation de la troisième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme qui aura lieu à la 114^e session de la Conférence internationale du Travail en 2026.**