



Conseil d'administration

353^e session, Genève, 10-20 mars 2025

Section de l'élaboration des politiques

POL

Segment du dialogue social

Date: 12 février 2025

Original: anglais

Deuxième question à l'ordre du jour

Rapport de situation sur la Stratégie intégrée de l'OIT pour la promotion et la mise en œuvre du droit de négociation collective

Objet du document

Le présent document fait le point sur les progrès accomplis dans l'exécution de la Stratégie intégrée de l'OIT pour la promotion et la mise en œuvre du droit de négociation collective, adoptée par le Conseil d'administration à sa 349^e session (octobre-novembre 2023). Le Conseil est invité à prendre note du rapport et à demander au Directeur général de poursuivre la mise en œuvre de la stratégie en tenant compte de ses orientations (voir le paragraphe 44 du projet de décision).

Objectifs stratégiques pertinents: Tous.

Principal résultat: Résultat 2: Des mandants tripartites forts, représentatifs et influents et un dialogue social efficace (2024-25).

Incidences sur le plan des politiques: Orienter les activités de l'OIT visant à promouvoir et à mettre en œuvre le droit de négociation collective.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Aucune.

Suivi nécessaire: Sous réserve des orientations du Conseil d'administration.

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

Documents connexes: GB.349/POL/2; [Résolution et conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme](#), Conférence internationale du Travail, 107^e session, 2018; GB.335/INS/3(Rev.).

► Contexte

1. À sa 349^e session (octobre-novembre 2023), le Conseil d'administration a approuvé la Stratégie intégrée de l'OIT pour la promotion et la mise en œuvre du droit de négociation collective ¹. Celle-ci est fondée, notamment, sur le Plan d'action révisé sur le dialogue social et le tripartisme pour la période 2019-2023, visant à donner suite aux conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail en juin 2018 ² et le programme et budget pour 2024-25. Depuis, la Conférence internationale du Travail a adopté, à sa 112^e session (2024), des conclusions concernant la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, dans lesquelles elle a constaté que la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective étaient gravement menacées partout dans le monde et souligné que les gouvernements devaient leur accorder une attention particulière, compte tenu «du rôle capital joué par celles-ci dans la réalisation des quatre objectifs stratégiques, tout en veillant à ce que l'attention accordée aux cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail soit équilibrée» ³. À sa 352^e session (octobre-novembre 2024), le Conseil d'administration a adopté les principaux messages à inclure dans la contribution tripartite au deuxième Sommet mondial pour le développement social, élaborés par le Groupe de travail sur un nouveau contrat social pour Notre programme commun ⁴. L'un de ces messages est que la promotion des droits des travailleurs, en particulier la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, est essentielle pour parvenir à une croissance inclusive et durable. Le Conseil d'administration a en outre intégré «le pouvoir du dialogue social au service de la justice sociale» parmi les domaines d'intervention clés de la Coalition mondiale pour la justice sociale ⁵, l'objectif étant d'ouvrir de nouvelles possibilités pour la promotion du dialogue social, y compris la négociation collective, ainsi que pour la participation des partenaires sociaux aux activités menées dans le cadre du système des Nations Unies et, plus largement, au sein du système multilatéral.
2. Le présent rapport, établi à la demande du Conseil d'administration pour le tenir informé de l'évolution de la situation, offre à ce dernier la possibilité de formuler des orientations quant à la poursuite de la mise en œuvre de la stratégie. Il s'articule autour des domaines d'action prioritaires définis dans celle-ci.

¹ GB.349/POL/2.

² GB.335/INS/3(Rev.).

³ OIT, [Résolution et conclusions concernant la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail](#), Conférence internationale du Travail, 112^e session, 2024.

⁴ GB.352/INS/21/1(Rev.2).

⁵ GB.352/INS/4(Rev.1).

► Progrès réalisés dans les domaines d'action prioritaires

Promouvoir la ratification et l'application des normes internationales du travail se rapportant à la reconnaissance effective du droit de négociation collective

3. Ce domaine d'action prioritaire porte sur les conventions fondamentales intéressant la stratégie, à savoir la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ainsi que d'autres normes internationales du travail se rapportant à la liberté d'association et au droit de négociation collective, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, notamment la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, et la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.
4. Avec l'appui du Bureau, la ratification de ces conventions a notablement progressé pendant la période considérée. Ainsi, les conventions n°s 151 et 154 ont été ratifiées par le Congo, et la convention n° 87, par la Guinée-Bissau. Le Lesotho a ratifié la convention n° 151 et bénéficié, pour la mettre en œuvre, de services techniques fournis par le Bureau (voir ci-dessous). Au Népal, une analyse des lacunes a été effectuée en ce qui concerne la convention n° 87, dont la ratification a été approuvée par le Conseil consultatif central tripartite du travail.
5. Conformément aux programmes et budgets pour 2024-25 et 2026-27, le Bureau continuera de réaliser des analyses des lacunes et de proposer une coopération et une assistance technique aux pays qui expriment un intérêt pour la ratification, dans le cadre des efforts déployés pour parvenir à la ratification universelle des conventions fondamentales. En outre, le Bureau s'attachera à garantir la prise en compte, dans les activités menées au niveau national, des demandes d'assistance formulées à l'issue de l'examen annuel au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022, et d'autres demandes d'assistance technique émanant des mandants.

Mettre en place un environnement favorable à la négociation collective

6. Bien que la négociation collective soit un processus volontaire mené entre deux parties autonomes, les gouvernements jouent un rôle clé en tant que garants de l'existence d'un environnement favorable au développement le plus large possible des procédures de négociation, à tous les niveaux appropriés.
7. À cet égard, le Bureau a soutenu tout au long de l'année 2024 les réformes engagées en matière législative et réglementaire. Par exemple, il a continué de fournir au gouvernement du Bangladesh une assistance technique pour l'aider à élaborer des amendements à la législation du travail, notamment à la loi sur le travail du Bangladesh, en s'appuyant sur les observations formulées par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations au sujet des conventions n°s 87 et 98 ⁶.
8. En outre, s'inspirant des observations du Bureau, le gouvernement de la Malaisie a donné effet aux modifications apportées à la loi sur les relations professionnelles et aux règlements qui l'accompagnent, en vue de rationaliser la procédure applicable à la désignation d'un agent négociateur unique. Aux Maldives et au Kenya, une législation facilitant les pratiques de

⁶ Pour de plus amples informations, voir GB.353/INS/9.

négociation a été adoptée. En Macédoine du Nord, la Cour constitutionnelle a abrogé une disposition réglementaire donnant au ministère des Finances le droit d'approuver les conventions collectives du secteur public déjà convenues par les parties. Cette décision allait dans le sens de l'une des recommandations relatives à l'application de la convention n° 98 que la mission de contacts directs avait adressées au pays en octobre 2023.

9. Au Pakistan, où la plupart des lois sur le travail sont adoptées au niveau des provinces, les provinces du Pendjab et du Sind, donnant suite aux conseils techniques du Bureau, ont entrepris une réforme législative globale. Si elle est adoptée, la nouvelle législation aura notamment pour effet d'étendre la couverture à tous les travailleurs, y compris ceux de l'économie informelle. Le Bureau a en outre fourni un appui technique à la modification de la loi de 2022 sur les relations professionnelles du Baloutchistan conformément aux observations de la commission d'experts concernant les conventions n°s 87 et 98, ainsi qu'à l'élaboration des règlements connexes.
10. En Serbie, un examen complet de la législation et des pratiques en vigueur a été réalisé afin d'éclairer l'exécution d'un projet financé par l'Union européenne dont l'objectif est de promouvoir le dialogue social et la négociation collective. L'une des recommandations issues de cet examen portait sur l'élaboration de chartes, de protocoles et de manuels décrivant les bonnes pratiques en matière de négociation. Le projet, dont la mise en œuvre a débuté en mars 2024 et se poursuivra jusqu'en février 2027, contribuera aussi à appuyer l'adhésion de la Serbie à l'Union européenne.

Renforcer les autorités et institutions publiques pour promouvoir la négociation collective

11. Il incombe aux gouvernements d'établir des systèmes d'administration du travail dotés de ressources adéquates et d'effectifs suffisants, composés de personnel correctement formé, notamment pour veiller à ce que les dispositions des conventions collectives soient effectivement mises en œuvre dans la pratique et à ce que les cas de non-respect soient traités sans tarder.
12. À Antigua-et-Barbuda, un rapport assorti d'un plan d'action sur la mise en œuvre de la convention n° 151 a été adopté par les mandants en novembre 2024, avec le concours du Bureau. Au Brésil, une nouvelle initiative aidera les mandants à s'atteler aux questions de sécurité et de santé au travail (SST), en particulier celle du stress thermique, dans le cadre de la négociation collective. Au Chili, pour répondre à la demande du gouvernement qui souhaitait des conseils sur les mesures à prendre afin d'instituer la négociation multi-employeurs, le Bureau a fait réaliser des études de fond. Il a également aidé le gouvernement à organiser des concertations sur les politiques à mettre en œuvre. En Colombie, une assistance technique est fournie aux services de l'inspection du travail dans le cadre d'une stratégie globale en matière de conformité qui vise à garantir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Au Guatemala, le Bureau fournit au gouvernement une assistance technique aux fins de la mise en œuvre des conventions n°s 87 et 98. C'est ainsi que, aux fins de consultations tripartites consacrées à la révision du cadre réglementaire applicable à la négociation collective, il a élaboré une étude sur l'état de la négociation collective dans le secteur public au Guatemala, dans laquelle il mettait l'accent sur l'approbation des conventions collectives par les autorités publiques ainsi que sur le recensement des principales difficultés et des solutions envisageables à la lumière des normes de l'OIT et du droit comparé latino-américain.

13. Au Lesotho, les capacités des mandants ont été renforcées en vue de la création d'un conseil de négociation pour le secteur public, après que le pays a ratifié la convention n° 151. En Serbie, une aide à l'actualisation des bases de données gouvernementales relatives à l'enregistrement des syndicats et aux conventions collectives a été fournie en vue d'améliorer les processus de négociation collective.
14. Avec l'appui du bureau, le gouvernement de Sri Lanka met en place, à titre expérimental, un organe sectoriel bipartite pour le secteur des transports publics, dont l'une des principales fonctions est la négociation collective. Le gouvernement a créé un comité bipartite chargé d'établir la version définitive du mandat de cet organe. En outre, environ 30 fonctionnaires du ministère du Travail, dont des fonctionnaires de l'Unité du dialogue social et de la coopération sur les lieux de travail, ont bénéficié d'une formation sur la négociation collective. L'une des principales fonctions du ministère du Travail consiste à soutenir la négociation collective dans le secteur privé.
15. En République-Unie de Tanzanie, un rapport assorti d'un plan d'action sur la promotion de la négociation collective dans le secteur public a été adopté par les mandants en octobre 2024, avec le soutien du Bureau, qui prendra d'autres mesures d'appui pour aider à la mise en œuvre du plan d'action.
16. Par ailleurs, au cours de la période considérée, le Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin) a dispensé une formation sur la négociation collective à près de 1 500 participants, dans le cadre d'académies, de cours sanctionnés par un diplôme ou de modules de formation en ligne. Des modules autoguidés sur la négociation collective, le traitement des plaintes et la coopération sur le lieu de travail ont été mis au point. Ils ont suscité un vif intérêt parmi les mandants de toutes les régions.
17. En Amérique latine et dans les Caraïbes, des profils par pays sur la négociation collective dans le secteur public ont été établis pour l'État plurinational de Bolivie, la Colombie, l'Équateur et le Pérou, dans le cadre d'une initiative régionale pour le renforcement du dialogue social et des relations professionnelles. Une note technique sur le système brésilien d'enregistrement des conventions collectives a été élaborée afin de documenter les bonnes pratiques en la matière. En outre, les mandants tripartites de nombreux pays d'Amérique latine ont participé à un cours certifiant, dispensé par le Centre de Turin, sur les compétences requises en matière de conciliation pour régler les conflits collectifs du travail. Une conférence sous-régionale tripartite, organisée pour les Amériques, a été consacrée à l'examen, entre autres questions, du rôle de la négociation collective dans la prévention des conflits.

Renforcer les capacités des partenaires sociaux

18. Le rôle que jouent les organisations d'employeurs et associations professionnelles ainsi que les syndicats dans la négociation collective est essentiel à la bonne qualité des relations professionnelles et à la coordination efficace de la négociation. Ce rôle varie en fonction du contexte national. Les organisations d'employeurs et associations professionnelles et les syndicats peuvent participer directement à la négociation multi-employeurs, sectorielle ou interprofessionnelle. En outre, ils peuvent communiquer des informations pertinentes à leurs membres, prendre part à des débats de fond sur la négociation collective et dispenser des conseils juridiques et des formations appropriées.
19. Entre septembre et novembre 2024, le Centre de Turin a organisé la première Académie mondiale des partenaires sociaux, qui avait pour thèmes centraux le dialogue social et la négociation collective. Dirigé par le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), ce cours mixte comprenait à la fois une

formation en ligne et une formation en présentiel, et a rassemblé près de 90 représentants d'organisations de travailleurs et d'employeurs du monde entier. L'objectif était de donner aux employeurs et aux travailleurs les moyens d'explorer des approches et des solutions pour faire face aux problématiques, actuelles et émergentes, concernant le lieu de travail, et de les mettre en œuvre par le biais de relations professionnelles constructives, d'un dialogue social fructueux et de la négociation collective. ACT/EMP et ACTRAV se sont engagés à organiser cet événement annuellement, afin de rassembler les partenaires sociaux du monde entier autour de questions et de tendances actuelles et émergentes.

20. Des outils de renforcement des capacités visant à aider les organisations d'employeurs et associations professionnelles et les organisations de travailleurs à intégrer les questions de SST dans les conventions collectives sont en cours d'élaboration, conformément à la Stratégie globale en matière de sécurité et de santé au travail (2024-2030) et au plan d'action pour sa mise en œuvre ⁷.
21. ACTRAV a soutenu les efforts déployés par les syndicats pour améliorer leur représentativité, leur inclusivité et la diversité de leurs effectifs dans le cadre du programme intitulé «Des syndicats en mutation». Au cours de la période considérée, une série de formations et d'ateliers prospectifs ont été organisés à son initiative, lesquels ont donné lieu à plusieurs publications axées sur le renforcement de la capacité des syndicats à s'adapter aux nombreuses transitions à l'œuvre dans le monde du travail et à élaborer des stratégies aux fins de la représentation d'une main-d'œuvre diversifiée. En outre, ACTRAV apporte actuellement un appui aux syndicats de plusieurs pays qui s'efforcent d'organiser les travailleurs de l'économie informelle, y compris dans les zones rurales. L'Académie mondiale des travailleurs sur la gestion des transitions, qui se tiendra sous forme hybride à l'initiative du Centre de Turin à partir de février 2025, portera plus particulièrement sur la transition vers la formalité et aura pour objectif de renforcer la capacité des organisations de travailleurs à adopter des stratégies novatrices pour protéger les travailleurs et influencer sur les stratégies nationales de formalisation. Des travaux de recherche sur les bonnes pratiques et les approches novatrices des organisations de travailleurs en matière d'organisation et de représentation des travailleurs de l'économie informelle et de fourniture de services à ces travailleurs seront lancés prochainement.
22. Au cours de la période considérée, marquée par des changements politiques et une remise en question croissante de la liberté d'association, ACT/EMP a continué de faire porter ses efforts sur le renforcement de la capacité institutionnelle des organisations d'employeurs. Une série de cours sur le recrutement de nouveaux membres – destinés à accroître la représentativité des organisations d'employeurs et associations professionnelles – ont été dispensés aux organisations d'employeurs et associations professionnelles d'Asie centrale et d'Amérique latine et bénéficieront aux organisations africaines en 2025. Des services consultatifs ont été fournis à l'appui de l'élaboration et de la validation des plans stratégiques d'organisations d'employeurs et associations professionnelles de Namibie, des Îles Salomon et du Timor-Leste, entre autres, afin de permettre à ces organisations d'être mieux à même de relever les défis actuels et de répondre aux besoins de leurs membres. Par ailleurs, ACT/EMP travaille actuellement à l'élaboration d'un recueil des meilleures pratiques en matière de recrutement de nouveaux membres pour aider les organisations d'employeurs et associations professionnelles à toucher des secteurs d'activité sous-représentés.
23. En République centrafricaine et au Gabon, le Bureau a aidé les mandants à signer de nouveaux accords nationaux et sectoriels, ce qui a permis de renforcer le cadre des relations

⁷ GB.349/INS/8.

professionnelles. En Côte d'Ivoire, il assiste les partenaires sociaux dans la renégociation de l'accord national intersectoriel, dont la dernière signature remonte à 1977. Les partenaires sociaux du pays ont reconnu la nécessité de moderniser l'accord eu égard aux modifications récemment apportées au Code du travail.

24. En Éthiopie, des activités de renforcement des capacités des partenaires sociaux sont actuellement menées dans les secteurs de l'horticulture, de l'habillement et du textile, et contribuent à consolider les processus de négociation collective. Au Ghana, un appui est fourni aux syndicats, en particulier en vue de renforcer la capacité des jeunes travailleurs à prendre part au dialogue sur la politique sociale et aux processus de négociation collective.
25. En Indonésie, un soutien a été apporté aux travailleurs et aux employeurs aux fins de la signature de conventions collectives dans 31 entreprises du secteur de l'huile de palme dans cinq provinces de Sumatra et de Kalimantan, représentant quelque 20 000 travailleurs. Aux Maldives, une formation portant sur les relations professionnelles et la négociation collective a été organisée à l'intention des formateurs en lien avec la nouvelle législation du travail.
26. Au Mexique, le Bureau a participé au contrôle du bon déroulement de plusieurs élections syndicales et facilité la ratification de conventions collectives dans le cadre du projet de coopération pour le développement OBSERVAR (Observation et mobilisation pour la réalisation de la liberté syndicale et du droit de négociation collective). Le Bureau soutient également le projet AccioNNAr (Construire une stratégie gouvernementale globale pour lutter contre le travail des enfants et le travail forcé au Mexique), afin de promouvoir des conventions collectives comportant des clauses sur la prévention et l'élimination du travail des enfants dans différents secteurs.
27. En Namibie, une formation a été dispensée à des partenaires sociaux ciblés afin de les aider à négocier trois nouvelles conventions collectives, ce qui a constitué une avancée majeure dans la promotion de relations professionnelles efficaces. En République de Moldova, le Bureau a appuyé l'organisation, par la confédération syndicale nationale, d'une formation sur la négociation de branche, à laquelle des représentants du gouvernement et des employeurs ont été invités à participer. À Sao Tomé-et-Principe, les mandants ont adopté, avec l'appui du Bureau, une nouvelle feuille de route pour la promotion de la négociation collective visant à aider les partenaires sociaux à conclure une convention collective nationale. En Ouganda, des activités de renforcement des capacités des partenaires sociaux sont actuellement menées dans le secteur du café, et contribuent à consolider les processus de négociation collective. Par exemple, dans le cadre du projet CLEAR Supply Chains (Mettre fin au travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement: s'attaquer aux causes profondes du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement par le biais d'une approche sectorielle), et en collaboration avec ACTRAV et ACT/EMP, une formation sur la négociation collective a été dispensée aux syndicats et aux organisations d'employeurs dans le cadre des efforts mis en œuvre pour éliminer le travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement du café.

Développement des connaissances et sensibilisation

Produits de la recherche sur les résultats de la négociation collective

28. D'importants travaux de recherche ont été lancés sur l'impact de la liberté syndicale et du droit de négociation collective sur une série de résultats. Il s'agit notamment d'étudier l'incidence de ces droits sur les flux d'échanges et d'investissements, sur les inégalités de salaires et de revenus, sur la part des revenus du travail et sur l'ampleur du travail des enfants et du travail forcé. Les résultats de ces travaux seront publiés en 2025.

29. Par ailleurs, l'édition 2024 du rapport phare sur le dialogue social met en avant les conditions nécessaires à un dialogue social constructif, y compris la négociation collective, notamment: le respect des principes et droits fondamentaux au travail, en particulier la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; un État engagé et un cadre juridique et réglementaire favorable; un environnement propice au renforcement de la participation représentative; et un engagement institutionnel en faveur du pluralisme ⁸. Il ressort notamment du rapport que les questions liées aux transitions multiples ne sont traitées dans le cadre de la négociation collective que dans un nombre relativement restreint de pays en raison de leur complexité technique et des connaissances que leur traitement requiert de la part des partenaires sociaux. Pourtant, le dialogue social, y compris la négociation collective, est essentiel pour garantir des transitions justes.
30. Le Bureau a mené des recherches sur la négociation collective et les transitions écologiques justes, dont les résultats paraîtront prochainement dans un document de travail. Une étude sur les relations professionnelles dans les micro et petites entreprises a été publiée ⁹.
31. Le rapport qui servira de base à la Réunion technique tripartite sur l'accès à la justice du travail pour tous souligne combien la négociation collective joue un rôle clé dans l'accès à la justice du travail, du fait non seulement de sa fonction de prévention, mais aussi parce qu'elle prévoit des processus et des mécanismes de règlement des différends, tant dans le secteur public que dans le secteur privé ¹⁰.
32. Une étude de faisabilité a été commandée en vue de la constitution par l'OIT d'une base de données regroupant une sélection de conventions collectives du monde entier, lesquelles seraient ainsi accessibles aux mandants. Une analyse comparative des pratiques concernant l'inclusion de la SST dans les conventions collectives est également en cours dans plusieurs régions.
33. Une étude portant sur les clauses salariales dans les conventions collectives du secteur de la pêche dans différents pays et régions a été présentée au personnel du BIT à l'occasion d'une réunion mondiale organisée dans le cadre du projet «Laboratoire d'accélération 8.7», en vue d'un échange de bonnes pratiques.

Sensibilisation

34. Il est essentiel de continuer d'enrichir le corpus de données factuelles visant à sensibiliser aux avantages de la négociation collective. Les produits de diffusion des connaissances cités plus haut seront convertis en outils permettant de collecter des données, de mener des activités de sensibilisation et de susciter le changement, tant au sein de l'OIT qu'auprès des décideurs politiques et d'autres acteurs extérieurs.

Questions transversales, y compris le renforcement des capacités au sein du Bureau

35. En 2024, le Service du dialogue social, des relations de travail et de la gouvernance (LABGOV) a été créé au sein du Département de la gouvernance et du tripartisme; il regroupe plusieurs domaines d'activité liés à la gouvernance du marché du travail. Ce service est chargé de diriger

⁸ OIT, *Rapport sur le dialogue social 2024: le dialogue social au plus haut niveau pour le développement économique et le progrès social*, 2024.

⁹ Melisa R. Serrano et Edlira Xhafa, «Industrial relations in micro and small enterprises: patterns, trends and prospects», Document de travail de l'OIT n° 129, 2024.

¹⁰ OIT, *Accès à la justice du travail pour tous: Prévention et règlement des conflits du travail - rapport établi pour la Réunion technique tripartite sur l'accès à la justice du travail pour tous*, 2025.

les efforts mondiaux visant à promouvoir la bonne gouvernance et la réalisation des droits dans le monde du travail par le biais d'un dialogue social efficace, d'institutions du marché du travail inclusives et de politiques intégrées. Il aide les mandants à mettre en place un dialogue social et des relations de travail constructifs; à élaborer et mettre en œuvre des réformes du droit du travail et à favoriser l'accès à la justice du travail; et à renforcer les systèmes d'administration du travail et d'inspection du travail.

36. Le Bureau a pris des mesures pour intégrer la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective dans les projets de coopération pour le développement actuellement mis en œuvre pour lutter contre le travail des enfants et le travail forcé, afin de vérifier le principe selon lequel ces droits sont interdépendants et se renforcent mutuellement. Des progrès ont été réalisés à cet égard, notamment dans plusieurs pays d'Afrique, dont la Côte d'Ivoire, le Ghana, le Mali, la Tunisie et l'Ouganda. Ces mesures visent, entre autres objectifs, à aider les syndicats à s'organiser dans les secteurs dans lesquels le travail des enfants est très répandu; à aider les travailleurs et les employeurs à intégrer des clauses sur le travail des enfants et le travail forcé dans les conventions collectives; et à renforcer la capacité des syndicats à déceler les cas de travail forcé sur le lieu de travail et à y remédier.
37. Une vaste initiative de renforcement des capacités internes a été lancée dans le cadre du programme Better Work, dans le but de faire en sorte que l'ensemble du personnel des usines reçoive une formation sur les principes de l'OIT concernant la liberté d'association et la négociation collective, en collaboration avec le Centre de Turin et LABGOV.
38. Le Bureau a organisé pour chaque région une série de webinaires de renforcement des capacités sur la liberté d'association et la négociation collective à l'intention de plus de 150 membres du personnel travaillant sur des projets de coopération pour le développement, afin de s'assurer que les collègues concernés ont une bonne compréhension des conventions n^{os} 87 et 98 en particulier, et savent comment œuvrer à l'application effective de ces instruments dans le cadre de leurs activités avec les partenaires sociaux.
39. En février 2024, la Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, a adopté des conclusions qui définissent la notion de salaire vital au sens où l'entend l'OIT et établissent des principes pour l'estimation d'un tel salaire. Les conclusions fournissent aussi des orientations sur les modalités d'opérationnalisation du salaire vital, qui prévoient le renforcement du dialogue social et des institutions qui fixent les salaires, y compris les institutions chargées de la négociation collective et de la fixation des salaires minima ¹¹.

Suivi, présentation de rapports et éléments à prendre en considération pour les futurs travaux

40. Les résultats obtenus au regard de l'indicateur d'impact 2.3.2 du programme et budget pour 2024-25 ¹² permettront de suivre les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la stratégie. L'indicateur 8.8.2 des objectifs de développement durables (ODD) servira aussi à suivre l'évolution au niveau des pays ¹³.

¹¹ GB.350/POL/1.

¹² Indicateur d'impact 2.3.2: Nombre d'États Membres ayant adopté de nouvelles politiques ou pratiques, ou renforcé leurs politiques et pratiques existantes, afin de promouvoir: a) la négociation collective; b) la coopération sur le lieu de travail.

¹³ Indicateur 8.8.2 des ODD: 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.

41. La prochaine discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme aura lieu à la 114^e session (2026) de la Conférence internationale du Travail. À cette occasion, de nouvelles orientations seront formulées au sujet de la stratégie.
42. Les possibilités offertes par la négociation collective pour ce qui est d'aider les partenaires sociaux à faire face aux transitions écologiques et technologiques demeurent largement sous-exploitées. Pour remédier à cette situation, il faudrait notamment prendre des mesures afin que les partenaires sociaux acquièrent les compétences et les connaissances nécessaires pour élaborer des solutions adaptées et équilibrées. La négociation collective est aussi un bon moyen de mettre à profit la réaffirmation de la SST et de l'accès à la justice du travail en tant que priorités pour intensifier les travaux de l'OIT dans ces domaines.
43. La stratégie fixe la ligne que doit suivre l'OIT pour renforcer la cohérence et l'efficacité de son action en faveur de la négociation collective, y compris au sein du Bureau, ainsi que pour promouvoir la cohérence des politiques dans ce domaine au sein du système multilatéral.

► **Projet de décision**

44. **Le Conseil d'administration prend note du rapport de situation sur la Stratégie intégrée de l'OIT pour la promotion et la mise en œuvre du droit de négociation collective, et prie le Directeur général de tenir compte de ses orientations dans la poursuite de la mise en œuvre de cette stratégie.**