

Commission de l'application des normes

Date: 18 mai 2025

Les gouvernements figurant sur la liste des cas individuels ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de présenter à la commission des informations écrites.

► Informations sur l'application de conventions ratifiées fournies par les gouvernements inscrits sur la liste des cas individuels

Népal (ratification: 1996)

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Le gouvernement a fourni les informations écrites suivantes.

Contexte

Le gouvernement soumet le présent rapport détaillé à la Commission, dans lequel il expose les efforts qu'il déploie continuellement pour mettre en œuvre la convention. Il remercie la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations pour ses observations et orientations techniques continues, qui sont des outils essentiels au renforcement de la mise en œuvre des normes internationales du travail à l'échelle nationale. Le Népal réaffirme son engagement à respecter les principes de la convention et a pris d'importantes mesures législatives, institutionnelles et pratiques pour améliorer la protection contre la discrimination antisyndicale, prévenir les actes d'ingérence et promouvoir des mécanismes de négociation collective libre et équitable.

Article 1 – Protection contre les actes de discrimination antisyndicale

Concernant l'article 1 de la convention, qui porte sur la protection contre la discrimination antisyndicale, le gouvernement réaffirme que ce principe est clairement ancré dans son cadre législatif national. La loi sur le travail, 2017, et la loi sur les syndicats, 1992, contiennent toutes deux des dispositions visant à protéger les travailleurs contre toute discrimination fondée sur leur affiliation ou sur leurs activités syndicales. Toutefois, des lacunes subsistent au niveau de la mise en œuvre pratique de ces garanties juridiques et des efforts supplémentaires sont nécessaires pour assurer la protection complète et systématique de tous les travailleurs. Par conséquent, une révision de la loi sur le travail est en cours, afin de renforcer ces dispositifs de protection et d'éliminer les ambiguïtés ou de corriger les lacunes du cadre actuel.

En vue de faire avancer ce processus de réforme, un groupe de travail tripartite a été mis en place, composé de représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs. Ce groupe de travail est chargé d'examiner les dispositions législatives en vigueur et de proposer des amendements qui refléteraient mieux les obligations énoncées dans la convention. Des appels officiels à contribution ont été lancés aux organisations nationales représentatives des travailleurs [le centre commun de coordination des syndicats (JTUCC), qui compte toutes les principales fédérations syndicales, dont la Fédération générale des syndicats népalais (GEFONT)], et des employeurs [la Fédération des chambres du commerce et de l'industrie du Népal (FNCCI)]. En outre, un avis public a été publié pour inviter la communauté au sens large, y compris les organisations de la société civile, les militants syndicaux et les parties prenantes indépendantes, à formuler des recommandations. Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a depuis reçu des observations écrites, qui sont actuellement examinées de manière approfondie par le Groupe de travail tripartite. Les discussions se poursuivent, le groupe de travail ayant déjà mené plusieurs séries de discussions ciblées afin de garantir que toutes les voix soient entendues et prises en compte dans les modifications à venir.

Parallèlement à l'examen des réformes juridiques, le gouvernement a pris des mesures visant à renforcer la mise en application des dispositifs de protection existants. Plus particulièrement, le Département du travail et de la sécurité au travail met en place, chaque année, des programmes ciblés de formation et de sensibilisation à l'intention des inspecteurs du travail, des dirigeants syndicaux et des employeurs. Ces programmes visent à mieux faire connaître les protections juridiques contre la discrimination antisyndicale et à promouvoir une culture du respect des obligations et du respect mutuel. En collaboration avec les partenaires sociaux, des campagnes de sensibilisation conjointes ont également été menées aux niveaux national et régional. Ces campagnes mettent l'accent sur les droits des travailleurs en vertu de la loi et sur la politique de tolérance zéro du gouvernement à l'égard des pratiques discriminatoires qui entravent l'exercice de la liberté syndicale.

En pratique, le gouvernement est rapidement intervenu dans les récentes affaires portant sur des allégations de discrimination antisyndicale. La mutation non autorisée de responsables syndicaux élus, l'un dans une grande banque commerciale et l'autre dans une faculté de médecine, en sont deux exemples. Dans les deux cas, les dirigeants syndicaux ont été mutés sans leur consentement, ce qui a soulevé de graves préoccupations au regard de l'article 23A de la loi de 1992 sur les syndicats, qui prévoit clairement que les responsables syndicaux au niveau de l'entreprise ne peuvent être mutés ou promus sans leur consentement, sauf dans des circonstances exceptionnelles. Après enquête, le Département du travail et de la sécurité au travail a jugé ces deux mutations illégales et est rapidement intervenu. Il a émis des directives officielles ordonnant l'annulation de ces mesures et confirmant les protections juridiques accordées aux dirigeants syndicaux. Ces interventions ont non seulement permis de remédier aux violations individuelles, mais aussi d'envoyer un message plus général sur l'engagement du gouvernement à mettre en œuvre dans la pratique les mesures de protection contre la discrimination.

Article 2 – Protection contre les actes d'ingérence

Concernant l'article 2 de la convention, qui porte sur la nécessité de protéger les organisations d'employeurs et de travailleurs contre toute ingérence, le gouvernement a réalisé d'importantes améliorations institutionnelles. La principale d'entre elles est le renforcement du système intégré d'information sur la gestion du travail (ILMIS), qui a été mis à niveau avec l'assistance technique du BIT et en consultation avec les parties prenantes nationales. L'ILMIS comprend désormais un volet de gestion électronique des dossiers

pleinement opérationnel et accessible en ligne. Grâce à ce système, les travailleurs et les parties prenantes peuvent déposer des plaintes par voie électronique, y compris en matière d'ingérence des employeurs ou d'autres parties dans les activités syndicales. Il est également important de noter que ce système permet la soumission de manière anonyme, ce qui le rend plus accessible et permet de protéger les travailleurs contre les représailles. Les données transmises par le biais de ce système sont stockées de manière sécurisée et font l'objet d'un suivi systématique, ce qui permet aux autorités compétentes d'assurer un suivi, une analyse et un règlement plus efficaces.

Outre l'amélioration des mécanismes de plainte, le gouvernement a institutionnalisé des programmes de renforcement des capacités axés sur la prévention de l'ingérence dans les activités syndicales. Ces séances de formation, financées par le budget annuel du gouvernement, font désormais partie intégrante des plans de travail du Département du travail et de la sécurité au travail, ainsi que des bureaux du travail et de l'emploi dans tout le pays. Les inspecteurs du travail sont formés à la détection et à la gestion des formes d'ingérence manifestes et subtiles dans l'exercice des droits syndicaux. Ces efforts contribuent à un système de contrôle plus efficace et à un meilleur respect des dispositions pertinentes des normes du travail nationales et internationales.

Article 4 – Promotion de la négociation collective

Concernant l'article 4, qui porte sur la promotion de la négociation collective volontaire, le gouvernement du Népal réaffirme son soutien total à ce principe et a pris une série de mesures pour institutionnaliser et promouvoir des pratiques de négociation efficaces. La loi sur le travail et la loi sur les syndicats prévoient toutes les deux la base juridique de la négociation collective, et le gouvernement a mis en œuvre des mécanismes administratifs qui visent à faciliter des élections régulières afin d'identifier le syndicat le plus représentatif au niveau des entreprises. Au cours de l'exercice financier actuel (2024-25), qui a débuté en juillet 2024, un total de 31 syndicats ont été reconnus comme agents de négociation agréés dans leur entreprise à la suite d'élection à l'échelle de l'entreprise ou si l'établissement ne compte qu'un seul syndicat. Au cours de cette même période, 53 conventions collectives ont été officiellement déposées auprès des bureaux du travail et de l'emploi.

Ces chiffres reflètent les progrès continus réalisés dans l'institutionnalisation des pratiques de négociation collective dans le pays. À la fin de l'exercice financier précédent, un total cumulé de 1 018 conventions collectives au niveau des entreprises avait été enregistré. Auparavant, le processus de collecte des données relatives à ces conventions était manuel, ce qui entraînait des enregistrements incomplets lorsque les conventions n'étaient pas soumises physiquement. Pour remédier à ce problème, le gouvernement met à niveau le système ILMIS afin de permettre l'enregistrement numérique et le suivi systématique des conventions collectives. Cette mise à niveau permettra de générer des données précises et ventilées sur la négociation collective, et d'assurer un meilleur suivi et une évaluation des tendances et résultats dans ce domaine.

Bien que la négociation collective à l'échelle de l'entreprise soit devenue plus courante, le recours à la négociation collective sectorielle ou au niveau du groupe reste moins répandu. L'article 123 de la loi sur le travail, 2017, permet ce type de négociation lorsque les entreprises exercent des activités dans le même secteur ou produisent des biens ou fournissent des services similaires. Malgré l'existence de cette disposition, à l'heure actuelle, aucune convention sectorielle n'a été enregistrée. Le gouvernement reconnaît la nécessité de mieux mettre en œuvre cette disposition et envisage activement de réviser l'article 123 dans le cadre de la procédure de réforme de la loi sur le travail. L'objectif est de créer un environnement plus

favorable à la négociation sectorielle en clarifiant les procédures, les rôles et les responsabilités. À cet égard, des consultations avec le JTUCC, la FNCCI et d'autres partenaires sociaux sont en cours et le gouvernement reste déterminé à aligner ses dispositions légales sur les exigences de la convention.

Le gouvernement réexamine également son approche en matière de règlement des différends et d'arbitrage obligatoire. Des préoccupations ont été exprimées quant à la portée de l'arbitrage obligatoire et à son potentiel à limiter le caractère volontaire de la négociation collective. Ces préoccupations sont prises au sérieux et le gouvernement examine actuellement les dispositions pertinentes en étroite consultation avec les partenaires sociaux. Des propositions ont été soumises pour limiter le recours à l'arbitrage obligatoire et pour garantir qu'il ne soit utilisé qu'en dernier recours dans des circonstances clairement définies. Parallèlement, une nouvelle procédure d'arbitrage qui met l'accent sur l'impartialité, la transparence et le respect de normes internationales en matière de procès équitable est en cours d'élaboration. Cette initiative a été inscrite dans le budget annuel et le programme du gouvernement pour le prochain exercice financier qui débutera en juillet 2025.

La nouvelle procédure permettra de mettre en place des mécanismes indépendants et transparents pour la nomination des arbitres et la conduite des procédures d'arbitrage. Elle contribuera à garantir que les travailleurs et les employeurs puissent avoir confiance en la neutralité et l'équité de la procédure d'arbitrage. Le gouvernement a exprimé son vif intérêt à continuer à bénéficier de l'assistance technique du BIT dans ce domaine, en particulier pour la conception des cadres institutionnels, la formation des arbitres et la sensibilisation du public.

Conclusion

En conclusion, le gouvernement réaffirme son engagement total envers les principes inscrits dans la convention. Des progrès considérables ont été réalisés dans le renforcement du cadre juridique, des capacités institutionnelles, des mécanismes d'application et des systèmes de données nécessaires à la protection de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective. Les réformes législatives en cours, l'amélioration des systèmes de contrôle et de plainte, les formations ciblées et la collaboration étroite avec les partenaires sociaux sont le reflet d'une approche globale et durable. Le gouvernement continuera de faire la promotion d'un dialogue social constructif, de soutenir l'autonomisation des syndicats et de s'assurer que les employeurs et les travailleurs peuvent exercer leurs droits dans un environnement juste et équitable. Les prochains rapports fourniront des informations actualisées, et le gouvernement espère poursuivre sa coopération avec le BIT et ses organes de contrôle.