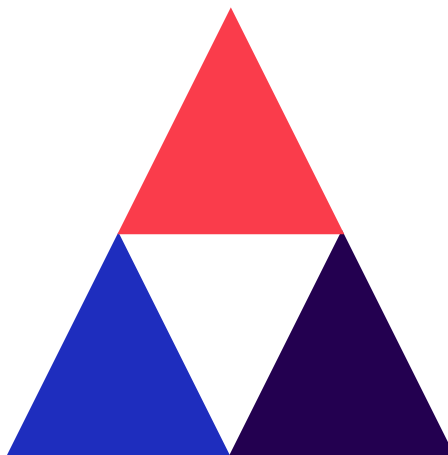




► **Compte rendu des travaux**

Réunion technique tripartite sur l'accès à la justice du travail pour tous:
Prévention et règlement des conflits du travail
(Genève, 17-21 février 2025)



► Table des matières

	Page
Introduction	5
Déclarations liminaires.....	7
Déclarations relatives aux points pour discussion.....	16
Point pour discussion 1: Quels changements, perspectives et défis peuvent être observés sur les plans national, régional et mondial concernant l'accès à la justice du travail pour tous dans le monde du travail?.....	16
Point pour discussion 2: Quelles approches se sont révélées efficaces ou inefficaces pour les systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail, et quels enseignements ont été tirés?.....	24
Point pour discussion 3: Que peuvent faire les gouvernements et les partenaires sociaux pour renforcer les systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail? Quelles mesures normatives et/ou non normatives l'OIT peut-elle prendre pour aider les mandants à assurer l'accès à la justice du travail pour tous, compte tenu des éléments passés en revue dans le rapport d'information, sans s'y limiter, et fournir des orientations stratégiques claires et intégrées?.....	39
Examen et adoption du projet de conclusions	50
Clôture de la réunion	53

► Introduction

1. La [Réunion technique tripartite sur l'accès à la justice du travail pour tous: Prévention et règlement des conflits du travail](#) s'est tenue à Genève du 17 au 21 février 2025. Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a décidé à sa 349^e session (novembre 2023) de convoquer la réunion, dans le but de permettre un échange de points de vue et de perspectives, sur une base tripartite, concernant l'accès à la justice du travail.
2. Plus précisément, la réunion était «chargée de formuler, à l'intention du Conseil d'administration, des recommandations sur la marche à suivre pour fournir des orientations stratégiques claires et cohérentes, normatives ou non normatives, en vue d'assurer un accès inclusif à la justice du travail au moyen d'institutions et de mécanismes de prévention et de règlement des conflits du travail qui soient efficaces, tout en tenant compte des principes d'efficacité généralement admis concernant l'accès à la justice du travail, et de la diversité des moyens juridiques et pratiques permettant de les mettre en œuvre». Sur la base des travaux de cette réunion technique tripartite, le Conseil d'administration déciderait «de la suite à donner, notamment de l'inscription éventuelle d'une question à l'ordre du jour d'une prochaine session de la Conférence» ¹.
3. La réunion était présidée par M. Colin Everett Jordan (ministre du Travail, de la Sécurité sociale et du Tiers secteur de la Barbade). La vice-présidente gouvernementale était M^{me} Nilufarkhon Kamalova (Ouzbékistan); le vice-président employeur était M. Isiah Kaizer Moyane (Afrique du Sud); et le vice-président travailleur était M. Jeffrey Vogt (États-Unis d'Amérique).
4. La réunion a rassemblé 94 représentants et conseillers techniques gouvernementaux de 58 États Membres, 39 observateurs gouvernementaux de 28 États Membres, ainsi que 12 représentants employeurs et 12 représentants travailleurs, 3 conseillers techniques employeurs, 4 conseillers techniques travailleurs et 3 observateurs d'institutions spécialisées des Nations Unies et d'organisations intergouvernementales.
5. Le président ouvre la réunion et souhaite la bienvenue à tous les participants. Il souligne l'importance du sujet à l'examen. L'accès effectif à la justice du travail et le renforcement de l'état de droit sont indispensables dans la poursuite du travail décent et de la justice sociale. Dans son [rapport soumis à la Conférence internationale du Travail de 2024](#), le Directeur général du BIT a mis en lumière le fait que de nombreux travailleurs dans le monde n'ont toujours pas accès à la justice du travail et a insisté sur la nécessité urgente de mettre l'accent sur cet aspect crucial de la justice sociale. La réunion se tient à point nommé, puisqu'au cours de la même semaine, le 20 février, a lieu la Journée mondiale de la justice sociale.
6. Il est fait observer que la réunion revêt une importance historique. Si la question de l'accès à la justice du travail a été régulièrement abordée dans le cadre de nombreuses réunions de l'OIT et de discussions tenues à l'occasion de la Conférence internationale du Travail, elle n'a jamais été traitée de manière exhaustive ni de façon distincte par les mandants tripartites de l'OIT. Il s'agit de la première réunion de l'OIT entièrement consacrée au sujet de la prévention et du règlement des conflits du travail. Ces derniers constituent une caractéristique inhérente au monde du travail, et l'augmentation de leur fréquence et leur aggravation ne sont pas dans l'intérêt des gouvernements ou des partenaires sociaux. Il est crucial de prévenir la survenue des conflits du travail et d'empêcher qu'ils ne dégénèrent pour renforcer les relations professionnelles,

¹ OIT, [Ordre du jour des prochaines sessions de la Conférence internationale du Travail](#), GB.349/INS/2, 2023, paragr. 33 et 34.

promouvoir un environnement économique favorable, défendre l'état de droit et garantir l'accès à la fois à la justice du travail et à la justice de façon générale. Il est rappelé que l'importance de l'accès à la justice aux fins du développement durable, d'une croissance inclusive et de sociétés pacifiques, justes et inclusives est réaffirmée dans la mesure 7 du Pacte pour l'avenir qui a été adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies en 2024.

7. En tant qu'institution du système des Nations Unies garante des questions liées au travail et à l'emploi et en tant que seul organe tripartite représentant les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, l'OIT est de plus en plus sollicitée pour diriger les efforts visant à développer une conception commune de la prévention et du règlement des conflits dans le monde du travail. Cette réunion, convoquée par le Conseil d'administration dans le cadre de son mandat, offre la possibilité d'aboutir à des conclusions ambitieuses, susceptibles de donner lieu à des décisions que ce dernier pourra mettre en pratique.
8. La secrétaire générale de la réunion souhaite la bienvenue à tous les participants à la Réunion technique tripartite sur l'accès à la justice du travail pour tous. Elle souligne à quel point la réunion a suscité l'intérêt des États Membres, puisque ses participants sont issus de plus de 80 pays de toutes les régions. Elle remercie les représentants des partenaires sociaux de leur participation à la réunion et de leur détermination à faire progresser l'accès à la justice du travail.
9. Les normes de l'OIT encouragent un dialogue social efficace et inclusif et mettent l'accent sur une approche consensuelle pour prévenir les conflits du travail ou, du moins, pour éviter qu'ils ne débouchent sur des grèves ou des opérations de lock-out. Il est donc important que les systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail encouragent la prévention des conflits et la complémentarité des mécanismes judiciaires et extrajudiciaires pour résoudre les conflits dans le monde du travail.
10. La réunion a pour but de formuler des recommandations à l'intention du Conseil d'administration sur la marche à suivre pour fournir des orientations stratégiques claires et cohérentes, normatives ou non normatives, en vue d'assurer un accès inclusif à la justice du travail au moyen d'institutions et de mécanismes de prévention et de règlement des conflits du travail qui soient efficaces, tout en tenant compte des principes d'efficacité généralement admis concernant l'accès à la justice du travail, et de la diversité des moyens juridiques et pratiques permettant de les mettre en œuvre. Le Bureau est impatient d'entendre les participants s'exprimer sur la façon dont le tripartisme et le dialogue social, principes fondamentaux de l'OIT, peuvent façonner les recommandations relatives à l'accès à la justice du travail qui découleront de la réunion.
11. L'expert principal de la réunion donne un aperçu du contenu du rapport, intitulé [Accès à la justice du travail pour tous: Prévention et règlement des conflits du travail](#), qui a été établi par le Bureau de façon à éclairer les débats au cours de la réunion. Le but du rapport est de délimiter les contours de l'accès à la justice du travail et de définir ses différentes dimensions, en soulignant que l'accès à la justice du travail est une question complexe, évolutive et pluridimensionnelle. L'accès à la justice du travail est au cœur du concept de justice sociale, et l'efficacité des systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail est cruciale pour éviter que ces derniers ne surviennent ou ne s'aggravent. Ces systèmes jouent aussi un rôle essentiel pour favoriser les environnements économiques favorables et pour garantir la réalisation des droits au travail.
12. Le rapport est divisé en six chapitres. L'introduction décrit le contexte et la finalité de la réunion et met en lumière la façon dont la promotion de l'accès à la justice du travail favorise la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) 8, 10 et 16. Le chapitre 2 décrit les évolutions, les défis à relever et les perspectives en matière de prévention et de règlement des conflits du travail, en particulier au sujet de l'accès à la justice et aux technologies. Il traite les questions de l'accès à la justice pour les travailleurs migrants, de l'économie informelle et des mécanismes

transnationaux émergents. Ce chapitre met également en lumière le lien entre les systèmes de justice du travail et les relations professionnelles, et insiste sur l'importance de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective pour disposer de systèmes efficaces de justice du travail. Le chapitre 3 fait un tour d'horizon du cadre politique et réglementaire international en mettant l'accent sur les instruments en matière de droits humains et sur les orientations internationales sur l'accès aux recours ([annexe II](#)). Il se penche aussi sur les normes internationales du travail et recense 15 composantes clés de l'accès à la justice du travail qui découlent d'instruments de l'OIT, dont le détail des dispositions figure dans l'[annexe I](#).

13. Le chapitre 4 propose une comparaison des systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail. Il est vrai que les systèmes nationaux sont adaptés à des contextes particuliers; néanmoins, ils partagent un certain nombre de caractéristiques. Ce chapitre s'appuie sur une étude réalisée par l'OIT en 2023, intitulée [Accès à la justice du travail: Droit et pratiques comparées en matière de prévention et de résolution des conflits du travail](#), qui passe en revue les cadres juridiques et réglementaires, les aspects procéduraux de la prévention et du règlement des conflits du travail, les institutions et les mécanismes judiciaires et extrajudiciaires, y compris les mécanismes tripartites et bipartites et le rôle des administrations du travail et des partenaires sociaux. L'étude souligne le rôle de la négociation collective pour prévenir et résoudre les conflits. Le chapitre 5 est centré sur la concrétisation de l'accès à la justice du travail et met en lumière l'assistance technique du BIT, ses travaux de recherche et ses partenariats. Il présente en outre les lacunes en matière de collecte de données et les principes d'efficacité applicables pour évaluer les institutions chargées de la prévention et du règlement des conflits du travail. Ce chapitre couvre également les enseignements tirés de la mise en œuvre de l'[outil de diagnostic](#) pour l'évaluation de l'efficacité des institutions. Enfin, le chapitre 6 conclut le rapport en proposant des composantes essentielles pour bâtir des systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail qui soient efficaces et centrés sur l'humain. Ces composantes concernent notamment un cadre directeur et la nature et le fonctionnement des institutions, ainsi que des objectifs tels que la prévention des conflits, le respect des droits des travailleurs, l'offre de recours efficaces, la promotion d'une culture du respect des règles et l'utilisation responsable de la technologie dans les systèmes de justice du travail.

► Déclarations liminaires

14. Le vice-président employeur fait observer que la tenue de la réunion à l'approche de la Journée mondiale de la justice sociale est opportune. La justice du travail est un pilier essentiel de la justice sociale, et l'efficacité des mécanismes de prévention et de règlement des conflits du travail est essentielle pour garantir le respect des droits et pour défendre les responsabilités des travailleurs comme des employeurs sur le lieu de travail. Les employeurs ont pleinement conscience de l'importance de l'accès à la justice, en particulier la justice du travail, en tant que composante essentielle de l'état de droit et pierre angulaire du développement durable. Les employeurs reconnaissent le rôle essentiel d'un règlement des conflits efficace et équitable pour renforcer des relations du travail stables et pour veiller à ce que les travailleurs comme les employeurs puissent s'épanouir sur des marchés du travail respectueux des droits et propices à la durabilité économique. Le groupe des employeurs se félicite d'avoir l'occasion d'explorer les différentes dimensions de l'accès à la justice du travail, de mettre en commun des perspectives et d'approfondir sa compréhension des évolutions, des pratiques actuelles, des défis qui restent à relever et des possibilités, dans le but d'élaborer des solutions réalisables.

15. Le rapport établi pour la réunion offre un cadre structuré aux débats; toutefois, il est important d'avoir en tête le fait que la justice du travail est, par nature, large et pluridimensionnelle. Cela nécessite d'aller au-delà du rapport et de se prêter à un échange d'idées plus complet et inclusif, en prenant en compte un éventail d'expériences et de bonnes pratiques provenant de tous les groupes. Par exemple, la prévention et le règlement des conflits du travail devraient faire l'objet d'une approche globale, qui dépasse les dispositifs institutionnels. Il est nécessaire de tenir compte à la fois de la nature des relations professionnelles et des caractéristiques des parties en interaction, ainsi que du contexte national plus large.
16. Il est important de renforcer le dialogue entre les partenaires sociaux, car un dialogue ouvert et constructif favorise la compréhension et la confiance mutuelles, ce qui permet de résoudre les conflits rapidement. À cette fin, il convient d'appliquer des mesures ciblées, telles que l'amélioration du partage de l'information, des formations et des initiatives de renforcement des capacités, destinées aux employeurs, aux travailleurs, aux gouvernements et aux institutions chargées de la justice du travail.
17. Il convient de reconnaître et de respecter la diversité des contextes et des besoins en matière de justice du travail selon les différents pays et régions. La justice du travail est façonnée par les systèmes juridiques, les structures économiques et les dynamiques sociales, qui varient d'un pays et d'une région à l'autre et selon les secteurs, de l'économie formelle à l'économie informelle. Des mécanismes de règlement des conflits souples et adaptables sont nécessaires, en fonction de la taille des entreprises. Cela met en lumière l'importance de faire en sorte que les approches en matière de justice du travail tiennent compte du contexte, soient inclusives et permettent d'aborder les réalités spécifiques à différents environnements de travail.
18. Le vice-président travailleur souligne le fait que l'accès à la justice du travail est un élément central du mandat de l'OIT, ancré dans le principe de justice sociale, auquel il est fait référence dans la phrase d'ouverture de la Constitution de l'OIT de 1919. Les instruments de l'OIT font aussi partie du cadre plus large du droit international, qui reconnaît l'accès à la justice à la fois comme un droit humain fondamental et comme une norme du droit international coutumier.
19. Pour le groupe des travailleurs, l'accès à la justice du travail n'est pas uniquement un droit procédural que l'on peut respecter en créant des tribunaux qui tranchent les différends. La Constitution de l'OIT consacre un concept de justice du travail plus large et substantiel et affirme que la justice sociale ne peut exister dans un contexte d'inégalités généralisées et de conditions de travail marquées par l'injustice, les difficultés et les privations. Par conséquent, l'accès à la justice doit être compris comme un moyen de répondre à des injustices systémiques qui nécessitent souvent des réformes plus profondes sur les plans social, politique ou économique.
20. La discussion relative à l'accès à la justice du travail a lieu à un moment clé au niveau mondial, alors que les droits des travailleurs et les droits humains fondamentaux subissent des attaques croissantes et systématiques. L'Indice CSI des droits dans le monde 2024 indique que certains gouvernements et entreprises déploient de plus en plus d'efforts pour saper les droits syndicaux – des droits qui constituent le fondement de la démocratie et de l'état de droit. Cette érosion se manifeste de façon flagrante à travers les actes de violence, les arrestations arbitraires et, dans certains cas, les meurtres. En outre, d'autres formes de répression, notamment le refus d'enregistrement de syndicats, le renvoi de dirigeants syndicaux et les efforts systématiques d'obstruction d'activités syndicales légitimes visant à défendre et à promouvoir les intérêts des travailleurs sont en hausse.
21. Le rapport établi pour la réunion indique que la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective ont une fonction habilitante pour la réalisation de tous les autres droits au travail. La négociation collective a beau être l'un des moyens extrajudiciaires de

règlement des différends parmi les plus efficaces, elle n'en est pas moins attaquée partout dans le monde. Le fait de prévenir les conflits du travail en respectant le droit des travailleurs de constituer des syndicats et de s'y affilier, ainsi que de mener des activités syndicales légitimes, est essentiel aux travailleurs, pour qui cela limite les coûts monétaires, physiques, sociaux et psychosociaux des conflits du travail. Parfois, les travailleurs paient ces conflits de leur vie.

22. On estime que 5,1 milliards de personnes, soit deux tiers de la population mondiale, n'ont pas véritablement accès à la justice. Plus de 2 milliards de travailleurs sont exclus de la justice du travail en raison de l'informalité ou de modalités de travail qui les privent de leurs droits et de l'accès à des mécanismes de règlement des différends. Même au sein de l'économie formelle, les mécanismes aussi bien judiciaires qu'extrajudiciaires sont souvent difficiles d'accès, et les procédures sont si longues qu'elles aboutissent à un déni de justice. Le problème est particulièrement grave dans les lieux de travail non syndiqués, où les travailleurs individuels n'ont d'autre choix que de défendre eux-mêmes leurs droits et intérêts. Les groupes marginalisés, en particulier les travailleurs migrants, font face à des obstacles encore plus importants pour accéder à la justice du travail.
23. Le manque d'accès à la justice du travail nuit gravement aux travailleurs, qui subissent notamment le poids financier que représentent les procédures longues et coûteuses, ainsi que leurs répercussions émotionnelles (niveau de stress accru, anxiété, dépression). Dans de nombreux pays, les systèmes de justice du travail manquent considérablement de financements et ne disposent que de quelques tribunaux pour gérer des différends qui concernent des dizaines de millions de travailleurs. Par conséquent, il est fréquent que les cas prennent un retard important et, même quand les décisions sont favorables aux travailleurs, leur mise en œuvre est tout aussi difficile et entraîne elle aussi des retards.
24. La vice-présidente travailleuse (Ouzbékistan) fait observer que la réunion offre une occasion unique de nouer un dialogue constructif sur une question qui est essentielle à l'équité et à la durabilité des relations professionnelles et du travail décent. La garantie d'un accès effectif à la justice du travail est un élément fondamental de relations professionnelles équitables et justes, crucial pour protéger la dignité humaine et pour favoriser un environnement propice dans lequel les entreprises durables peuvent défendre les principes et les droits fondamentaux au travail.
25. Un système de justice du travail bien organisé, accessible et abordable est essentiel pour offrir aux travailleurs comme aux employeurs les outils dont ils ont besoin pour résoudre les conflits de manière équitable. Le règlement de ces conflits requiert à la fois une expertise technique et une compréhension nuancée des subtilités du monde du travail. Il est nécessaire de créer des mécanismes judiciaires complets, et les gouvernements doivent faire sortir la justice du travail des seules salles d'audience pour y inclure les dimensions de médiation, de conciliation et d'arbitrage. En outre, la justice dans les relations professionnelles ne consiste pas uniquement à résoudre des conflits, mais aussi à favoriser une culture du dialogue et de l'équité, de façon à éviter que les conflits ne s'aggravent.
26. Il est nécessaire de donner une définition claire de la justice du travail. Sans notion commune, tous les efforts déployés pour améliorer l'accès à la justice du travail risquent de demeurer partiels. La justice du travail doit être conceptualisée dans le contexte de l'évolution du monde du travail, en tenant compte des nouvelles formes d'emploi, des bouleversements technologiques qui varient d'une région à l'autre, et de l'évolution des relations professionnelles. Il faut adopter une approche globale quant à la définition et à l'application des mécanismes de justice du travail, pour garantir à tous les travailleurs, y compris à ceux de l'économie informelle, l'accès à des systèmes équitables de règlement des différends.

27. Le règlement des conflits du travail bénéficie d'un dialogue anticipé et d'efforts de médiation, tandis qu'il pâtit de la prolongation des procédures, ce qui peut être à la fois coûteux et chronophage. En réglant les conflits du travail au moyen de la conciliation, de la médiation et de l'arbitrage, on garantit un accès rapide, rentable et inclusif à la justice.
28. L'accès à la justice du travail n'est pas seulement un problème au niveau national, mais aussi au niveau transnational. Les travailleurs migrants sont souvent confrontés à l'insécurité sur le plan juridique et sont contraints de ne demander justice qu'une fois de retour dans leur pays d'origine. La mise en place de mécanismes de justice du travail accessibles et efficaces destinés aux travailleurs migrants dans les pays d'accueil devrait constituer une priorité.
29. Le potentiel de l'intelligence artificielle (IA) dans les négociations, le règlement des différends et la gestion des cas ne devrait pas être sous-estimé. L'IA et les outils numériques peuvent permettre de simplifier la gestion des cas, de réduire le nombre de cas en suspens et d'améliorer la transparence. Les gouvernements doivent réfléchir à des solutions technologiques telles que les plateformes numériques, la médiation virtuelle et l'assistance juridique par l'IA afin d'améliorer l'accessibilité et de garantir un règlement des conflits plus rapide et plus efficace.
30. Le groupe gouvernemental propose de fixer les objectifs clés suivants pour la réunion: donner une définition claire de la justice du travail et veiller à ce que celle-ci soit en phase avec le monde du travail moderne; renforcer les mécanismes de règlement précoce des différends tels que la médiation, la conciliation et l'arbitrage afin de réduire le nombre de procédures non nécessaires; permettre à tous les travailleurs d'avoir accès à la justice, y compris les travailleurs de l'économie informelle et les travailleurs migrants; renforcer les capacités des tribunaux du travail en améliorant la formation des juges et les capacités dont ils disposent pour gérer des conflits du travail complexes avec subtilité; et promouvoir la coopération aux niveaux régional et international en échangeant autour de bonnes pratiques à adopter dans des contextes économiques et juridiques divers.
31. La représentante du gouvernement d'Israël fait observer que le monde du travail change rapidement du fait des avancées technologiques, de la mondialisation et de l'évolution démographique, qui offrent des possibilités tout en posant des difficultés. Ces dernières sont notamment l'élargissement des écarts de salaire, les nouvelles formes d'emploi pour lesquelles il n'existe pas de protection adéquate et la nécessité de disposer de mécanismes de règlement des conflits efficaces. Selon l'expérience d'Israël, le fait d'entamer le dialogue suffisamment tôt, la médiation professionnelle et l'arbitrage sont les outils les plus efficaces pour empêcher qu'un conflit ne dégénère et trouver des solutions stables.
32. Le représentant de la République islamique d'Iran souligne que la prévention et le règlement des conflits du travail sont des piliers fondamentaux pour la mise en place de marchés du travail justes et efficaces. La République islamique d'Iran a connu une transformation profonde de ses mécanismes de règlement des différends, notamment avec la numérisation des tribunaux du travail et la création de commissions spécialisées en conflits du travail. Les mécanismes de consultation obligatoires en amont des conflits se sont révélés très efficaces pour réduire le nombre de conflits formels. En outre, le succès de la mise en œuvre dans le pays d'un système de règlement des différends à trois niveaux a mis en lumière l'importance de proposer de multiples voies d'accès à la justice.
33. Les gouvernements doivent s'engager à accroître les ressources allouées aux institutions chargées de la justice du travail, en mettant en œuvre des programmes de formation spécialisée destinés aux responsables en la matière et en établissant des calendriers clairs pour le règlement des conflits. En outre, les partenaires sociaux doivent prendre une part active à la prévention des conflits par le biais de systèmes d'alerte précoce, s'investir dans un dialogue régulier visant à

apporter des solutions face aux défis émergents du monde du travail, et contribuer à des initiatives de renforcement des capacités.

34. Le représentant du gouvernement de l'Indonésie estime qu'il est essentiel de disposer de systèmes efficaces et inclusifs de justice du travail pour protéger les droits des travailleurs, favoriser des relations professionnelles harmonieuses et renforcer le développement social. L'Indonésie a mis en œuvre des réformes législatives clés dans ce domaine. Par exemple, la loi n° 2 de 2004 relative au règlement des conflits du travail détermine un processus statutaire de règlement des conflits qui intègre la négociation bipartite, la médiation et l'arbitrage. Au niveau régional, l'Indonésie travaille main dans la main avec d'autres pays de l'Association des Nations d'Asie du Sud-Est (ASEAN) en vue de renforcer l'accès à la justice du travail pour les travailleurs migrants. Les gouvernements doivent élargir l'accès à la justice du travail et tirer profit de l'innovation numérique pour créer des systèmes de justice du travail plus efficaces et inclusifs.
35. La représentante du gouvernement de la Namibie indique que son pays a érigé l'accès à la justice au rang de priorité en l'inscrivant comme droit fondamental dans sa Constitution. En 2008, avec l'assistance technique du BIT, la Namibie a introduit un système de règlement extrajudiciaire, qui assure que tous les conflits du travail sont adressés au commissaire national au travail et sont résolus par le biais de la conciliation et de l'arbitrage. Ce système s'est révélé plus rentable, efficace et accessible et a permis que 70 pour cent des conflits soient résolus à l'étape de la conciliation, contre 30 pour cent de conflits résolus au moyen de l'arbitrage. Malgré ces réussites, plusieurs défis persistent, et notamment l'application insuffisante des accords de règlement conclus au cours de la conciliation, les coûts élevés associés aux recours en appel ou à l'examen des cas par les tribunaux du travail et les cours suprêmes, le roulement important des arbitres qualifiés et le manque de juges du travail spécialisés.
36. La représentante du gouvernement des Philippines dit que, dans son pays, la conciliation, la médiation et d'autres formes de règlement consensuel des conflits sont institutionnalisées par la loi républicaine n° 10396, qui fait de la conciliation-médiation un mode obligatoire de règlement des conflits pour tous les cas liés au travail dans le pays. La loi stipule, avec certaines exceptions, que tous les conflits doivent suivre un processus obligatoire de conciliation et de médiation d'une durée de trente jours, qui vise à parvenir à un accord. Cette approche administrative garantit une procédure rapide, impartiale, peu onéreuse et accessible pour les conflits du travail. L'arbitrage obligatoire nécessitant un processus d'adjudication, il s'agit de l'approche la moins privilégiée, et elle n'est initiée qu'une fois les voies de conciliation et de médiation épuisées.
37. Le représentant du gouvernement du Niger fait observer que le paragraphe 77 du rapport établi pour la réunion fait référence à une demande formulée par la Conférence internationale du Travail invitant le BIT à accroître son assistance pour renforcer la prévention et le règlement des conflits du travail par le biais de la recherche, des conseils techniques, du renforcement des capacités et l'échange d'expériences. Il demande si une quelconque recherche ou évaluation de pratiques a été menée sur le sujet et, le cas échéant, si les conclusions peuvent être transmises aux participants.
38. La secrétaire générale informe les participants à la réunion que le Bureau a mené une série d'études sur ce sujet, notamment des [études régionales](#) publiées en 2021, un [examen](#) des mécanismes de règlement des conflits du travail dans le sillage de la pandémie de COVID-19 en 2022, et une [analyse comparative globale](#) en 2023. Ces travaux ont permis au Bureau d'élaborer un [outil de diagnostic](#) pour l'autoévaluation de l'effectivité des institutions de prévention et de résolution des conflits du travail reposant sur un ensemble de principes d'efficacité. En outre, en novembre 2024, le Bureau a présenté un [rapport](#) au Conseil d'administration sur le tripartisme et le dialogue social pour 2019 à 2023.

39. Le représentant du gouvernement du Sénégal salue le fait que le rapport établi pour la réunion reconnaisse la conciliation et la médiation comme des outils essentiels à une prévention et à un règlement efficaces des conflits. La législation sénégalaise soutient des procédures de résolution des conflits quasi judiciaires; l'inspection du travail joue un rôle vital pour faciliter la conclusion d'accords amiables entre les parties.
40. En dépit des efforts actuellement déployés, le Sénégal a enregistré 3 318 conflits du travail individuels en 2023. Si la plupart des cas ont pu être résolus grâce à la conciliation, le nombre élevé de conflits non résolus met en lumière la nécessité de renforcer les mécanismes de conciliation et de médiation et de garantir un accès équitable à la justice du travail.
41. Le Sénégal est sur le point d'adopter un nouveau code du travail, qui fait de l'amélioration de l'accès à la justice du travail une priorité. Parmi les domaines d'action clés qu'il contient figurent notamment l'amélioration des capacités de l'inspection du travail en matière de conciliation, de médiation et d'arbitrage, au moyen de la formation aux bonnes pratiques et de la fourniture d'outils modernes; la promotion de l'accès à la justice du travail en améliorant la communication avec les travailleurs, notamment ceux de l'économie informelle, et les informations qui leur sont fournies au sujet de leurs droits; la simplification des procédures et la réduction des coûts associés; et le renforcement du dialogue social en encourageant la consultation et la conclusion d'accords collectifs du travail qui garantissent des conditions de travail justes et équitables à tous les niveaux.
42. Le représentant du gouvernement du Nigéria insiste sur l'importance de définir clairement la justice du travail dans le rapport établi pour la réunion. Tout comme la justice elle-même, la justice du travail est un concept relatif, dont l'application varie selon les zones de juridiction.
43. L'efficacité est certes un aspect clé de la justice du travail, toutefois comme le souligne aussi le rapport, le droit de recours est un droit fondamental. Il est donc important de se pencher sur la question de savoir si le processus de recours devrait être sujet à un calendrier défini.
44. Le représentant du gouvernement du Bangladesh met en lumière le fait que, dans son pays, la prévention des conflits au niveau des usines est favorisée par des comités de participation. En vue de soutenir davantage le règlement des conflits, le Bangladesh a augmenté le nombre d'inspecteurs du travail et a fait passer le nombre de tribunaux du travail de 6 à 13. En outre, la cour d'appel du travail fonctionne efficacement. Cependant, de nombreux juges des tribunaux du travail manquent de qualifications en droit du travail, ce qui souligne la nécessité de mettre en place des initiatives de renforcement des capacités.
45. Au Bangladesh, les efforts portent surtout sur le fait de renforcer l'accès à la justice pour les travailleurs du secteur tertiaire, notamment le tourisme, les services médicaux, les chaînes d'approvisionnement et les petites entreprises. Au vu de la main-d'œuvre du pays, forte de plus de 74 millions de personnes, les travailleurs de l'économie informelle devraient faire l'objet d'une attention particulière.
46. Des efforts sont actuellement déployés afin que les technologies, notamment le recours à des plateformes en ligne telles que Zoom, profitent au règlement des conflits du travail, de façon à limiter le temps de trajet et les coûts pour les participants. En outre, on tente aussi d'améliorer le règlement des conflits du travail transfrontaliers, étant donné, a fortiori, la présence de plus de 10 millions de travailleurs migrants bangladais à l'étranger. Le fait de garantir à ces travailleurs l'accès à la justice dans leurs pays d'accueil reste une priorité essentielle.
47. La représentante du gouvernement du Malawi note que le rapport établi pour la réunion donne trop peu de détails sur l'accès à la justice du travail aux niveaux national et régional, ainsi que sur les systèmes de prévention et de règlement des conflits. L'objectif était que le rapport propose une analyse comparative des systèmes existants, mette en lumière les lacunes et les défis à

relever dans différents pays et différentes régions, et présente les bonnes pratiques et les meilleures solutions pour améliorer la prévention et le règlement des conflits du travail.

48. Au Malawi, des systèmes extrajudiciaires existent, et les bureaux du travail au niveau des districts servent de points d'entrée primaires. Ces bureaux, situés dans tous les districts et villes, sont accessibles à tous les travailleurs et proposent en premier lieu des services de conciliation et de médiation, en parallèle d'autres services comme l'inspection du travail. Le Malawi dispose aussi d'un tribunal du travail spécialisé, le tribunal des relations professionnelles, qui est compétent pour juger tous les cas liés à l'emploi lorsque la conciliation et la médiation au niveau du bureau du travail du district ont échoué. Les décisions de ce tribunal sont définitives, et il ne peut en être fait appel que sur des points de droit, pas sur les faits.
49. Il est trop tôt pour envisager une action normative en matière de justice du travail. Les normes actuelles de l'OIT offrent une base adéquate en ce qui concerne l'accès à la justice, ainsi que la prévention et le règlement des conflits.
50. Le représentant du gouvernement du Mexique déclare que le monde du travail a connu un changement de paradigme depuis la création de l'OIT et la signature de la Déclaration de Philadelphie. Notamment, le rôle de l'État a profondément changé, ses fonctions s'étant vues réduites, ainsi que sa capacité à véritablement assumer ses responsabilités. Les relations professionnelles ont, de la même manière, changé de façon significative, et les définitions classiques d'«employeur» et d'«employé» se brouillent de plus en plus. La souplesse accrue du marché du travail a entraîné la hausse du travail précaire et donné lieu à de nouveaux secteurs marginalisés, tels que les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques et les travailleurs des plateformes. En outre, de nombreuses entreprises ont étendu leurs opérations au niveau mondial, ce qui a encore compliqué leurs relations avec les travailleurs, notamment ceux qui travaillent au niveau local.
51. Pour parvenir à une véritable paix sociale par le biais du dialogue, il est essentiel d'associer toutes les parties prenantes afin de créer un nouveau contrat social qui reflète les réalités du monde du travail actuel tout en prenant en considération les contextes propres à chaque pays.
52. La représentante du gouvernement du Gabon insiste sur le fait que, dans son pays, l'accès à la justice du travail est un droit fondamental, inscrit à la fois dans la Constitution et dans le Code du travail. Ce dernier contient des dispositions relatives à la gestion et au règlement des conflits du travail et garantit notamment à tous les travailleurs l'accès à des services de règlement des conflits, garantissant l'égalité aux yeux de la loi, ainsi que le droit à un procès équitable devant une cour impartiale et indépendante. Il offre aussi une aide juridique abordable aux travailleurs qui n'auraient pas les moyens de recourir à des services juridiques et encourage l'accès à l'information sur les droits des travailleurs dans les conflits du travail. Dans les cas où les modes de règlement extrajudiciaires échouent, les travailleurs ont accès à une représentation en justice et pendant les procédures d'inspection du travail. L'inspection du travail joue un rôle crucial pour garantir le respect du droit du travail.
53. En raison du manque de personnel, le système de règlement des conflits du travail entraîne des retards importants dans le traitement des cas, ce qu'aggravent encore les pratiques de corruption. Afin de faire face à ces déficiences, il est essentiel de mettre en œuvre des mesures rectificatives, notamment en renforçant les capacités des inspecteurs du travail et des tribunaux du travail au moyen de la formation, et en améliorant la dotation en ressources, ainsi que l'accès des travailleurs à l'information sur leurs droits, en accordant une attention particulière aux travailleurs de l'économie informelle.

54. Le représentant du gouvernement du Brésil souligne l'importance d'accéder à la justice du travail pour protéger les droits des travailleurs et garantir des relations professionnelles justes et équitables. C'est d'autant plus important étant donné le déséquilibre de pouvoir entre employeurs et employés.
55. Les tribunaux du travail jouent un rôle crucial pour offrir un règlement des conflits rapide et efficace. Il est donc d'une importance vitale que ces tribunaux soient bien structurés, correctement dotés en ressources, indépendants et impartiaux.
56. Pour que le système de règlement des conflits du travail soit efficace, il doit intervenir en temps opportun, être accessible, gratuit, transparent et humain, et il doit être tenu de rendre compte de son action. Dans ce contexte, les juges des tribunaux du travail sont différents des autres juges, car ils ont affaire à des personnes ayant un besoin urgent d'assistance. Il est donc crucial que ces juges soient bien préparés sur le plan technique et soient capables d'exercer leurs fonctions avec empathie et sensibilité.
57. La représentante du gouvernement de la Grenade déclare que son pays s'engage à faire progresser la justice sociale pour tous ses citoyens, et reconnaît que l'accès à la justice du travail est une composante essentielle de la justice sociale. L'oratrice met en évidence combien la création d'institutions efficaces, redevables et transparentes à tous les niveaux est essentielle pour atteindre cet objectif.
58. Il est également admis que l'amélioration de l'accès à la justice du travail pour tous implique de réviser les cadres réglementaires, de simplifier les processus et les procédures et de renforcer les capacités des fonctionnaires du ministère du Travail et d'autres institutions pertinentes.
59. À cette fin et pour renforcer les capacités institutionnelles et réformer le cadre réglementaire en faveur de la prévention et du règlement des conflits du travail, une autoévaluation tripartite du mécanisme de prévention et de règlement des conflits du travail de la Grenade a été réalisée en octobre 2024. Cette évaluation a fait appel à l'outil de diagnostic de l'OIT et a bénéficié de l'assistance technique du BIT. L'exercice s'est révélé très instructif et a mis au jour l'état actuel de ce système. Il a aussi servi de base à une feuille de route qui vise à renforcer l'efficacité du système. La feuille de route détermine des objectifs à court, moyen et long terme pour la mise en œuvre.
60. La Grenade réforme ses mécanismes de règlement des conflits du travail pour en améliorer l'efficacité. Elle a participé au [Colloque sous-régional sur la prévention et le règlement des conflits du travail dans les Caraïbes](#), qui s'est tenu à Port of Spain les 9 et 10 octobre 2024. La manifestation a donné des renseignements précieux sur les défis à relever et sur les possibilités en matière de prévention et de règlement des conflits du travail, a suscité le dialogue et le partage de connaissances, a mis en lumière les bonnes pratiques et a permis de renforcer la collaboration au niveau régional en vue d'offrir à tous un accès inclusif à la justice du travail, en particulier dans le contexte de l'objectif de la Communauté des Caraïbes en matière de liberté de circulation.
61. La représentante du gouvernement du Canada met en lumière les défis et la complexité qui entravent l'accès à la justice du travail au niveau mondial, sous l'influence de la mondialisation, des avancées technologiques, des migrations de main-d'œuvre et de l'économie informelle. La hausse de l'emploi atypique, notamment le travail via des plateformes, complique l'application des protections juridiques et des conventions collectives. En outre, le recul du taux de syndicalisation a eu pour conséquence la baisse du nombre de lieux de travail dotés de conventions collectives, ce qui risque d'entraîner des répercussions sur la vie civique, la participation politique et la protection sociale dans les États Membres de l'OIT.

62. Dans de nombreux pays, les chaînes d'approvisionnement mondiales génèrent des emplois et stimulent le développement économique et social. Cependant, elles sont aussi en partie responsables des déficits de travail décent et de la nature transnationale des conflits du travail.
63. Le représentant du gouvernement de l'Algérie souligne le fait que la justice du travail ne devrait pas être un concept théorique, mais devrait être au cœur d'un développement équitable et durable. L'Algérie a mis en place plusieurs mécanismes pour garantir l'accès à la justice du travail, promouvoir le dialogue social et favoriser et soutenir le règlement des conflits du travail conformément aux normes internationales du travail.
64. La version modernisée de la législation du travail offre une base pour renforcer les droits des travailleurs et des employeurs, promouvoir des mécanismes extrajudiciaires de règlement des différends et donner la priorité au dialogue social. Les solutions fondées sur le consensus sont essentielles pour établir un climat social stable et améliorer la productivité.
65. La représentante du gouvernement du Zimbabwe met en évidence le fait que la Constitution du pays, ainsi que son droit du travail et ses systèmes administratifs d'accès à la justice dans le monde du travail soulignent la détermination du pays à garantir l'accès à la justice du travail.
66. Il est évident que les mécanismes de règlement des différends devraient, autant que possible, permettre de faire en sorte que la justice soit rendue en temps opportun tout en respectant les droits des employeurs comme des travailleurs. Un système fonctionnel est crucial pour favoriser l'harmonie professionnelle, stimuler la productivité et garantir la durabilité des entreprises. Dans ce contexte, les mandants tripartites devraient se concentrer sur le fait de prévenir les conflits et de les désamorcer lorsqu'ils surviennent.
67. Le monde du travail requiert une approche particulière, adaptée aux dynamiques de gestion des relations d'emploi. Il est essentiel de parvenir à une conception commune de ce qu'implique l'accès à la justice du travail. Une analyse régionale visant à mettre en lumière les bonnes pratiques et les domaines d'amélioration potentielle en Afrique australe devrait être menée. En outre, des informations supplémentaires sont nécessaires sur le travail de l'OIT en matière de règlement des conflits.
68. La représentante du gouvernement de la Jamaïque déclare que, si les conflits du travail sont inévitables, il est crucial d'en assurer une gestion efficace. En Jamaïque, le chômage a atteint un niveau historiquement faible – 3,5 pour cent – en octobre 2024, ce qui n'est pas seulement attribuable à la création d'emplois, mais avant tout au maintien dans l'emploi. Cela a été rendu possible grâce à l'amélioration de l'accès à la justice du travail, à la fourniture de conseils sur les droits des travailleurs, à l'accès à la représentation et à des systèmes indépendants de règlement des différends.
69. La priorité doit être donnée aux groupes vulnérables, notamment les jeunes travailleurs, les travailleurs de l'économie des plateformes, les personnes en situation de handicap, les travailleurs migrants, les femmes, ainsi que les hommes marginalisés. En outre, les systèmes de justice du travail doivent prendre en compte les difficultés que rencontrent les micro et petites entreprises pour participer pleinement aux dispositifs de justice du travail. Le déclin du taux de représentation syndicale pose aussi des difficultés au dialogue tripartite et à la négociation collective et nécessite de veiller de façon plus attentive au renforcement des systèmes de prévention et de règlement des conflits. Les droits fondamentaux au travail sont cruciaux pour faire progresser l'accès à la justice du travail.

► Déclarations relatives aux points pour discussion

Point pour discussion 1: Quels changements, perspectives et défis peuvent être observés sur les plans national, régional et mondial concernant l'accès à la justice du travail pour tous dans le monde du travail?

70. Le vice-président travailleur souligne que les tendances régionales et mondiales sur les marchés du travail et en matière de relations professionnelles constituent des défis considérables pour l'accès à la justice du travail. En raison du déclin du taux de syndicalisation et de la couverture en matière de négociation collective, dû aux attaques persistantes portées contre les droits syndicaux et aux réformes législatives régressives, le dialogue social collectif a fait place à un règlement des conflits de plus en plus individualisé, comme le décrit le rapport établi pour la réunion. L'érosion de relations professionnelles équilibrées a, inévitablement, entraîné l'individualisation des conflits et risque de donner lieu à des conflits collectifs désorganisés ou sauvages, qui augmentent les coûts pour toutes les personnes concernées.
71. Les données de l'OIT les plus récentes relatives à l'ODD 8.8.2, qui évalue dans quelle mesure la liberté syndicale et le droit à la négociation collective sont respectés au niveau national, révèlent un déclin des droits des travailleurs au niveau mondial. Entre 2015 et 2022, le niveau moyen de respect de ces droits à l'échelle mondiale a chuté de 7 pour cent. Depuis 2020, 33 pour cent des États Membres de l'OIT ont enregistré une baisse en la matière par rapport à leur niveau antérieur, imputable avant tout aux violations et aux restrictions des libertés civiles, en particulier en ce qui concerne la formation des syndicats et les droits de négociation.
72. L'essor du travail atypique, qui est maintenant la règle partout dans le monde, ainsi que la fragmentation des chaînes d'approvisionnement mondiales alimentent l'exploitation et des sentiments de colère et de désespoir. Par exemple, le travail via des plateformes aggrave la situation en matière d'accès à la justice du travail de deux façons essentielles: premièrement, les mécanismes de règlement des différends dans les contrats classiques associés à la nature transfrontalière des relations entre les travailleurs et les plateformes créent des difficultés inédites. Ensuite, les algorithmes qui gèrent la rémunération, le temps de travail, ainsi que la cessation ou la désactivation, privent les travailleurs de la possibilité de mettre en cause les décisions les concernant, en l'absence d'interlocuteurs humains.
73. Un exemple parlant de la première de ces deux difficultés s'est produit au Canada, où M. Heller, un chauffeur d'une entreprise de transport de passagers basée aux États-Unis, s'est vu demander d'accepter un contrat non négociable qui imposait un arbitrage aux Pays-Bas, par le biais de la Chambre de commerce internationale. Le processus entraînait des coûts exorbitants, dont 15 000 dollars des États-Unis (dollars É.-U.) de frais de dossier, soit près du montant du salaire annuel de M. Heller. La Cour suprême du Canada a jugé la clause intolérable et a autorisé un recours collectif à hauteur de 400 millions de dollars É.-U. dans des tribunaux de l'Ontario, bien que l'affaire reste non résolue.
74. Le rapport établi pour la réunion met en lumière des problèmes propres aux chaînes d'approvisionnement mondiales. Les entreprises multinationales dont les activités relèvent de juridictions multiples bénéficient souvent d'une impunité lorsqu'elles enfreignent les droits des travailleurs et laissent les travailleurs sans voies de recours légales. Les filiales ou les fournisseurs locaux de ces entreprises sont généralement sous-financés et incapables de respecter les obligations qui découlent de jugements, même lorsque les travailleurs ont eu gain de cause devant une cour nationale. Les règles classiques en matière de compétence législative en droit

international privé compliquent encore l'accès à la justice. Par exemple, des travailleurs pakistanais qui avaient été blessés dans l'incendie d'une usine de confection ont échoué à demander des comptes à une marque allemande devant la justice allemande en raison d'une mauvaise application de la loi sur la prescription. En outre, les doctrines telles que celle du *forum non conveniens* créent des obstacles dans le cas de plaintes impliquant des préjudices subis dans d'autres juridictions et entravent l'accès à la justice du travail.

75. Depuis 2016, le groupe des travailleurs s'attelle au problème de la responsabilité des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Des outils tels que les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies, les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales ainsi que la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales sont certes utiles, mais ils n'en restent pas moins non contraignants et ne fournissent souvent pas de solutions adéquates. Par exemple, l'OIT estime que les profits tirés illégalement du travail forcé dans le secteur privé atteignent 236 milliards de dollars É.-U. par an, soit une augmentation de 64 milliards de dollars par rapport à 2014, en dépit de la promotion de ces outils et des mesures législatives adoptées, telles que les lois sur l'esclavage moderne. Cela suggère que les cadres actuels sont inefficaces. S'il est vrai que certaines initiatives privées telles que l'Accord du Bangladesh, l'Accord du Lesotho et l'Accord de Dindigul sont précieuses, les travailleurs appellent l'adoption d'un cadre législatif contraignant au sein des Nations Unies et de l'OIT, qui couvrirait toutes les entreprises et protégerait les droits des travailleurs et les droits syndicaux, l'accès à la justice pour les victimes, ainsi qu'un solide mécanisme de suivi et de contrôle de l'application au niveau international.
76. Le deuxième chapitre du rapport établi pour la réunion met en lumière les difficultés que rencontrent les travailleurs de l'économie informelle et les travailleurs migrants. Plus de 2 milliards de travailleurs de l'économie informelle sont privés de leurs droits ou de voies de réclamation. Le modèle des conseils de l'État du Maharashtra et les conventions collectives signées entre les travailleurs de l'économie informelle et des entités telles que les pouvoirs publics municipaux améliorent l'accès à la justice. Les travailleurs migrants, poussés par des facteurs tels que la guerre, l'instabilité et les changements climatiques, se heurtent à d'importants obstacles dans l'accès à la justice du travail, y compris leur exclusion du droit du travail, le caractère restrictif des systèmes de visas, le manque de soutien sur le plan linguistique et le risque d'expulsion lorsqu'ils formulent des plaintes. Les lacunes des mécanismes d'application privent souvent les travailleurs d'indemnités. Le [rapport](#) publié par l'OIT en novembre 2024 sur l'accès des travailleurs migrants à la justice au moyen de procédures transfrontalières souligne la nécessité de disposer de cadres juridiques solides, de mécanismes souples en matière de dépôt de plaintes et d'une justice transférable, qui proposent des modèles prometteurs pour améliorer l'accès à la justice pour les travailleurs migrants.
77. De nombreuses autres catégories de travailleurs sont exclues de l'accès à la justice du travail. C'est notamment le cas de ceux qui travaillent dans les zones franches d'exportation (ZFE) et les zones économiques spéciales (ZES), qui n'ont pas accès à la justice du fait de leur exclusion du droit du travail. Le [rapport](#) de l'OIT relatif à la réunion tripartite d'experts visant à promouvoir le travail décent dans les ZFE met en lumière le fait que ces travailleurs sont souvent en dehors du champ d'application de la législation du travail et n'ont aucun moyen d'accéder aux mécanismes de règlement des conflits du travail.
78. Un secteur particulièrement touché par l'exclusion de la législation du travail et des mécanismes d'application est celui du sport professionnel. Il est particulièrement difficile aux athlètes professionnels de s'organiser et d'accéder à la justice du travail du fait de leur exclusion de la législation du travail ou de leur classification erronée au sein de celle-ci, comme cela a été mis en

évidence dans le rapport de 2022 intitulé «World Players Right2Organise» relatif au droit d'organisation des athlètes de niveau mondial. De nombreuses juridictions classent de façon erronée les différends en tant que conflits «sportifs» plutôt qu'en tant que questions liées à l'emploi, créant ainsi des obstacles majeurs. Le rapport a révélé qu'un tiers des associations de joueurs identifient les exceptions propres au sport et l'absence de recours comme des difficultés majeures. En outre, le recours à l'arbitrage obligatoire par le biais du Tribunal international du sport est critiqué pour son inaccessibilité, les coûts élevés associés et son caractère inadapté pour traiter de droits de l'homme et des travailleurs.

79. Dans de nombreux pays, les fonctionnaires rencontrent d'importantes difficultés dans l'accès à la justice du travail, les tribunaux favorisant souvent l'État dans sa qualité d'employeur. En outre, les contrats de droit civil utilisés par l'État nient aux fonctionnaires l'accès à la justice du travail. Des obstacles existent aussi pour les travailleurs dont les employeurs bénéficient de l'immunité souveraine ou diplomatique, ainsi que pour les travailleurs domestiques, les travailleurs autochtones, les travailleurs agricoles, les apprentis et les travailleurs en formation, et les travailleurs sujets à des cadres réglementaires spéciaux tels que ceux de la police, des forces de défense ou des gens de mer. Les travailleurs habitant des régions instables et touchées par des conflits rencontrent des difficultés encore plus grandes. À la lumière du nombre record de conflits enregistré au niveau mondial, il convient d'accorder une attention particulière à la situation des travailleurs touchés par ces crises. Dans ce contexte, il est important de rappeler les principes directeurs et les approches stratégiques décrits dans la [recommandation \(n° 205\) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017](#).
80. L'accès à la justice du travail suppose que les pouvoirs publics investissent de façon soutenue dans l'inspection du travail, les tribunaux du travail, ainsi que pour faire en sorte que tous les travailleurs, sans discrimination, bénéficient de dispositifs de protection et de voies de recours efficaces. Il est vrai que la technologie peut soutenir ces efforts, toutefois, elle ne saurait suffire à pallier les inégalités dans l'accès à la justice. Les solutions technologiques telles que les audiences virtuelles ont montré leurs limites pendant la pandémie de COVID-19: ces solutions aggravent souvent les déséquilibres de pouvoir et empêchent les travailleurs qui n'ont pas accès à Internet de déposer plainte. Il faudrait éviter de ne dépendre que de l'IA pour déterminer des droits. La justice centrée sur l'humain doit à tout prix rester prioritaire et les décisions finales doivent être prises par des humains plutôt que par des technologies.
81. La porte-parole du groupe des employeurs indique que son groupe est déterminé à mettre en place des systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail justes, transparents et efficaces, ainsi qu'à favoriser des environnements de travail stables et prévisibles. Selon le rapport établi pour la réunion, deux tiers de la population mondiale n'a pas accès à la justice. Ce déficit démocratique sape gravement les fondements de la cohésion sociale dans les pays concernés et compromet l'émergence d'un environnement propice à la création d'entreprises durables.
82. Le monde du travail a connu des changements significatifs au fil du temps, du fait de facteurs tels que l'informalité, la numérisation, les changements climatiques, la démographie, la productivité et la croissance économique, l'évolution de la demande et les difficultés rencontrées dans le cadre des transitions sur le marché du travail. Les lieux de travail, les profils des nouveaux groupes de travailleurs et les structures des entreprises ont également changé. Si le changement a toujours été présent dans la société, son rythme s'est accéléré au cours des dernières décennies. Dans ce contexte, les partenaires sociaux jouent un rôle vital, dans la mesure où ils proposent une stabilité à long terme et une expérience concrète du dialogue social, deux éléments clés pour prévenir les conflits du travail et pour faciliter leur résolution pacifique.

83. Les conflits du travail peuvent être résolus par des moyens judiciaires comme non judiciaires. Il est certes crucial de disposer de tribunaux du travail, toutefois les méthodes extrajudiciaires telles que la conciliation, l'arbitrage volontaire et la médiation sont aussi importantes. La plupart des États Membres ont établi différents systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail, dans le cadre desquels les tribunaux interagissent avec d'autres mécanismes. Les avancées technologiques renforcent l'accès à la justice et rendent cette dernière plus rapide et accessible. Par exemple, les outils numériques permettent d'effectuer des audiences, des traductions et des recherches juridiques à distance, réduisant ainsi le poids qui pèse sur les systèmes judiciaires classiques.
84. Partout dans le monde, les gouvernements adaptent les cadres juridiques aux défis émergents. En Australie, par exemple, la Commission du travail équitable élabore des normes minimales pour les travailleurs des plateformes numériques, les protégeant contre les dispositions contractuelles inéquitables et passant en revue les modalités du travail à domicile.
85. Les employeurs rencontrent différentes difficultés dans le cadre de la justice du travail. Tout d'abord, l'inefficacité judiciaire, qui se manifeste par des tribunaux engorgés, des retards et des ressources limitées, érode la confiance dans le règlement des conflits et risque d'aggraver ces derniers. Deuxièmement, la partialité, la corruption et le manque de transparence dans certains systèmes judiciaires et non judiciaires portent préjudice à la sécurité juridique. Les gouvernements doivent appliquer des règles claires et équilibrées en matière de travail, tout en respectant l'autonomie des partenaires sociaux dans les conventions collectives. Troisièmement, le poids financier et administratif que représentent les procédures, notamment la lenteur des processus, la complexité juridique et les coûts élevés découragent l'accès à ces procédures, en particulier pour les petites et moyennes entreprises. Quatrièmement, l'économie informelle, qui représente plus de 60 pour cent de l'emploi total, se débat avec les questions d'enregistrement, d'imposition et de réglementation du travail, ce qui limite l'accès à la justice. Cinquièmement et dernièrement, le manque de travaux de recherche et de données comparatives concernant les conflits du travail freine l'adoption de réformes efficaces et, même lorsque des données existent, l'accès à la justice reste difficile.
86. La hausse démontrée du nombre de procédures est aussi un motif d'inquiétude. L'introduction de garanties sociales unilatérales, sans dialogue, augmente le risque de relations d'emploi litigieuses. En Belgique, par exemple, la législation impose le versement d'une indemnité forfaitaire correspondant à six mois de salaire comme protection contre le licenciement, privant les tribunaux de la discrétion de prendre en considération des faits propres à des affaires particulières. Il faudrait donner la priorité à des solutions négociées pour les conflits du travail individuels comme collectifs. Les employeurs soutiennent fermement la prévention précoce des conflits pour éviter des conflits ouverts et empêcher qu'ils ne dégénèrent.
87. Il existe de nombreuses possibilités non normatives de renforcer l'accès à la justice du travail. La prévention et le règlement anticipé des conflits devraient constituer des priorités. En Belgique, un rapport conjoint publié en 2022 par le Conseil économique central a mis en lumière les mécanismes de dialogue social qui contribuent à entretenir la paix sociale, ce qui corrobore la conclusion du rapport établi pour la réunion indiquant combien la prévention compte.
88. Le renforcement du dialogue social et l'autonomisation des partenaires sociaux constituent d'autres possibilités. Les partenaires sociaux doivent respecter la loi et négocier des accords justes, car la négociation collective volontaire promeut des accords équilibrés, comparables à des traités de paix sociale. Il est crucial de respecter les procédures de règlement des conflits et les clauses de paix sociale. Dans certains pays, les partenaires sociaux prennent part à des organes de conciliation conjoints ou font office de juges sociaux aux côtés des magistrats professionnels.

89. Le renforcement des systèmes judiciaires et non judiciaires est essentiel. La généralisation de méthodes extrajudiciaires de règlement des conflits telles que la médiation et la conciliation peut améliorer l'accès à la justice. Tandis que les tribunaux restent le mécanisme premier, le fait de former les juges à ces méthodes extrajudiciaires et de permettre le renvoi vers d'autres organes pourrait éviter l'aggravation des conflits du travail.
90. Les conflits du travail sont divers et requièrent une approche équilibrée et pluridimensionnelle, qui intègre des solutions judiciaires et non judiciaires, renforce le dialogue social et tire parti de la technologie. Malgré les défis actuels, des possibilités existent via la prévention, la formation et le règlement innovant des conflits. Des systèmes de prévention et de règlement efficaces, élaborés avec la participation soutenue des parties prenantes, peuvent permettre d'améliorer l'accès à la justice du travail tout en réduisant les coûts pour les employeurs comme pour les travailleurs.
91. La vice-présidente gouvernementale note qu'il est essentiel de garantir l'accès à la justice du travail pour préserver les droits des travailleurs et promouvoir des relations professionnelles équitables. Les gouvernements du monde entier ont conscience de l'importance de disposer de mécanismes efficaces de règlement des conflits afin de prévenir, gérer et résoudre les conflits du travail. Ils œuvrent activement pour réformer et renforcer les systèmes de justice du travail par le biais de modifications législatives, d'améliorations institutionnelles et de mécanismes extrajudiciaires de règlement des conflits.
92. Certains gouvernements ont développé des programmes d'aide juridictionnelle afin de proposer une assistance juridique gratuite, en particulier aux travailleurs vulnérables. Des fonds spéciaux d'assistance juridique et des défenseurs publics garantissent l'accès à une représentation juridique, peu importe la situation financière. Afin que les services de justice du travail couvrent les zones reculées, des tribunaux régionaux et mobiles ont été créés, et des agents du travail au niveau des districts ont été déployés pour atteindre les communautés rurales. Les gouvernements ont également renforcé le rôle des inspecteurs du travail dans la prévention des conflits; à cet effet, de nombreux pays ont mis en œuvre des procédures de règlement intermédiaires pour permettre une intervention anticipée.
93. Il existe de nombreuses possibilités pour renforcer les systèmes de justice du travail. Les gouvernements peuvent investir dans la médiation, la conciliation et l'arbitrage en formant des professionnels au niveau des entreprises afin d'éviter que les conflits ne surchargent les tribunaux. Le développement des mécanismes extrajudiciaires peut permettre de réduire les frais de justice et d'améliorer l'accessibilité. La conciliation et l'arbitrage en ligne peuvent faciliter encore les procédures et réduire les retards. En outre, le fait de renforcer la formation des agents chargés de la justice du travail, des ministères chargés du travail, des services d'inspection et des centres de médiation peut leur permettre de se tenir informés de l'évolution des dynamiques du marché du travail. La participation de consultants en droit du travail et de juristes aux procédures d'arbitrage est également cruciale à un règlement efficace des conflits.
94. Un système de négociation collective fonctionnel et des syndicats solides sont des éléments essentiels pour prévenir les conflits du travail. Les gouvernements devraient renforcer les mécanismes de dialogue social, promouvoir une négociation collective équitable et faciliter l'échange régulier d'informations en faveur de négociations efficaces. Il est essentiel de renforcer les capacités de toutes les parties prenantes. Il faut encourager le dialogue social aux niveaux bipartite, tripartite et au-delà, en impliquant les agences étatiques, les organisations non gouvernementales et les entreprises multinationales. En outre, la coopération internationale et le partage d'informations pourraient aider à harmoniser les cadres de règlement des conflits du travail. Des organisations telles que l'OIT jouent un rôle crucial en offrant un soutien aux

gouvernements par le biais du renforcement des capacités, de travaux de recherche et d'orientations stratégiques.

95. L'accès à la justice du travail se heurte à plusieurs difficultés. En raison des frais de justice élevés, de nombreux travailleurs ne peuvent se permettre une représentation juridique, même si certains pays ont réduit les frais. À cause du manque de connaissances juridiques, en particulier dans les secteurs informels, de nombreuses personnes n'ont pas conscience de leurs droits ni des options dont elles disposent en matière de règlement des conflits. Les gouvernements peuvent améliorer l'éducation au droit et investir dans des défenseurs publics. Dans certains pays, les juges et les avocats sont insuffisamment formés au règlement des conflits du travail. Le retard dans l'administration de la justice reste un problème majeur; les arriérés judiciaires, la lenteur des procédures et les redondances bureaucratiques prolongent les cas pendant des années. Il reste difficile de faire bénéficier les travailleurs migrants et informels des services de justice du travail pendant un conflit ou après coup; ces difficultés devraient être palliées au moyen de politiques ciblées.
96. Le représentant du gouvernement de la Belgique insiste sur le fait que la mondialisation pose des défis inédits au niveau transnational, notamment en ce qui concerne le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement et les conflits du travail transnationaux, qui devraient être traités dans le cadre des discussions. Une possibilité essentielle pour améliorer l'accès à la justice réside dans la prévention et le règlement des conflits du travail par le biais du dialogue social et de la représentation collective, de façon à limiter les procédures. Cela nécessite de disposer d'un cadre institutionnel solide aux niveaux national et régional, et implique que des partenaires sociaux autonomes, indépendants et responsables jouent un rôle important.
97. Le représentant du gouvernement du Niger déclare que, dans son pays, les conflits du travail sont jugés par des tribunaux du travail gratuits, composés d'un juge professionnel et de deux évaluateurs qui représentent les partenaires sociaux. La conciliation est obligatoire avant d'en venir au tribunal; les procédures de conciliation et d'arbitrage sont également gratuites, et l'État prend en charge les pertes de salaires et les frais de transport occasionnés. Une aide juridictionnelle est également disponible, et l'application de la loi garantit l'application des décisions. Entre janvier 2024 et février 2025, la conciliation a permis de régler 888 des 1 200 conflits individuels; 171 conflits ont été jugés au tribunal, dont 123 sont encore en attente de décision. Les trois conflits collectifs qui sont survenus ont été résolus à l'amiable.
98. La représentante du gouvernement de la Grenade fait observer que le système de prévention et de règlement des conflits du travail de son pays est en train d'être réformé pour faire en sorte d'élargir l'accès à la justice du travail. Parmi les améliorations notables apportées, citons l'enregistrement numérique des conflits en vue de gagner en efficacité et de permettre des interventions ciblées. Le renforcement des capacités des agents en matière de conciliation et de médiation a permis d'accroître de façon significative le taux de résolution des conflits tant individuels que collectifs. Le système non judiciaire de la Grenade est particulier: les conflits sont d'abord traités par le commissaire du travail, avant d'être renvoyés devant le ministre chargé de la médiation. En l'absence de règlement, l'arbitrage n'est possible qu'avec le consentement des deux parties. Cependant, le système connaît aussi des difficultés, à savoir qu'une évaluation tripartite a révélé des problèmes en matière de transparence et d'impartialité, des incohérences au niveau des frais, ainsi que des cas non résolus.
99. La Grenade procède à des modifications d'ordre législatif, politique et institutionnel afin d'améliorer les services de gestion du travail et de renforcer ses mécanismes de règlement des différends. Parmi les mesures majeures adoptées, l'oratrice cite le renforcement de l'inspection du travail, la mise à jour de la politique en matière de sécurité et de santé au travail et la rédaction de nouveaux textes législatifs visant à prévenir les conflits du travail. Le maintien d'une séparation

entre les fonctions liées à l'inspection du travail d'une part et au règlement des conflits d'autre part pour éviter les conflits d'intérêts a toutefois posé un défi de taille, aggravé par les ressources limitées et par le manque de personnel du ministère du Travail.

100. L'examen et la mise à jour du Code du travail par le biais de la création d'un tribunal permanent du travail permettant une représentation tripartite ont constitué un objectif clé. Ce tribunal renforcera l'efficacité et l'accessibilité au moyen de procédures simplifiées, limitant ainsi les obstacles à l'usage. Il vise à garantir l'impartialité en éliminant les biais, à la fois réels et perçus, et à promouvoir l'égalité en proposant un règlement des conflits juste et équitable. Les professionnels experts suivront des normes déterminées, et la redevabilité sera garantie par le biais d'un processus de recours transparent et d'un mécanisme exécutoire de mise en conformité.
101. Le représentant du gouvernement du Brésil met en lumière le succès des juges itinérants pour faire bénéficier les groupes isolés de la justice du travail, par exemple les communautés autochtones, qui seraient sinon privées de protection juridique. Il insiste sur la nécessité de prendre en considération les groupes qui, bien qu'habitant en zone urbaine, sont toujours privés de protection du fait de l'absence de relations professionnelles contractuelles. Dans de nombreux pays, cette absence empêche les travailleurs d'accéder à la justice du travail. L'orateur souligne l'importance de définir clairement la «justice du travail pour tous» afin d'assurer une protection inclusive à tous les travailleurs.
102. L'IA est souvent pensée comme un outil susceptible d'accélérer l'administration de la justice, et le Brésil explore des initiatives prometteuses dans ce domaine. L'IA peut, il est vrai, aider à gérer la charge de travail; il s'agit néanmoins d'être vigilant, car les algorithmes reflètent les biais humains et ne sont pas intrinsèquement impartiaux. Le fait que des machines puissent à l'avenir trancher dans des affaires de façon indépendante n'est pas seulement irréaliste, c'est aussi impossible. La sagesse humaine reste essentielle à la prise de décisions judiciaires équitables et justes.
103. La représentante du gouvernement de l'Ouzbékistan déclare que son gouvernement met activement en œuvre des mesures visant à protéger les droits de l'homme et à aligner ses relations professionnelles sur les normes internationales, notamment en matière d'accès à la justice du travail. Les efforts déployés pour renforcer l'application des droits des travailleurs, la médiation et l'arbitrage dans différents secteurs vont dans le sens du tripartisme et impliquent la participation active des partenaires sociaux. La préservation des droits des citoyens travaillant à l'étranger en matière de travail constitue une priorité majeure. L'oratrice estime que, afin de soutenir ces réformes, la création de lignes directrices concrètes, le renforcement de la formation des médiateurs et des inspecteurs du travail et la sensibilisation des travailleurs à leurs droits et aux mécanismes de règlement des conflits sont essentiels.
104. La représentante du gouvernement des Philippines fait observer que l'existence d'un système robuste de dialogue social bipartite entre les employeurs et les travailleurs est un prérequis à un dialogue social tripartite fructueux. Le bipartisme sert souvent de première ligne de défense pour apporter des solutions lorsque des problèmes se posent au niveau des usines, mais aussi dans le cadre de conflits liés à des crises, de questions stratégiques et de problèmes à l'échelle des secteurs. Cependant, le bipartisme se heurte à un certain nombre de difficultés, notamment le faible taux de syndicalisation, la couverture limitée en matière de négociation collective et la hausse des nouvelles formes d'emploi et des modalités de travail atypiques. Malgré ces obstacles, les mécanismes de dialogue social bipartites restent essentiels, car ils contribuent à la stabilité des relations professionnelles.
105. La représentante du gouvernement du Malawi dit que la présence de syndicats et d'organisations d'employeurs joue un rôle crucial pour élargir l'accès à la justice en informant les travailleurs de la façon d'obtenir gain de cause et en proposant une assistance lorsque nécessaire. En outre, le

renforcement des systèmes de règlement extrajudiciaires offre un complément précieux aux processus juridiques formels. Ces mécanismes sont plus souples, ils sont largement accessibles et faciles à utiliser, ce qui en fait un moyen efficace de consolider la justice du travail et de prévenir ou résoudre les conflits sur le lieu de travail. Le manque de connaissances des travailleurs vis-à-vis des systèmes de règlement des conflits dont ils disposent constitue une difficulté majeure. Pour y remédier, il est crucial de promouvoir des mécanismes solides et efficaces de règlement des conflits sur le lieu de travail. Au Malawi, par exemple, les conflits ne peuvent être soumis aux agents du travail au niveau du district et aux tribunaux que si le règlement sur le lieu de travail n'a pas été possible.

106. Le représentant du gouvernement de l'Espagne fait observer que, dans son pays, la négociation collective joue un rôle crucial pour prévenir les conflits du travail, avec l'appui d'un système de règlement des conflits efficace et d'une inspection du travail solide. La prévention des conflits au niveau institutionnel nécessite de promouvoir une culture de partage de la responsabilité entre les travailleurs et les employeurs, d'encourager un fonctionnement démocratique sur le lieu de travail et de limiter les risques au moyen de pratiques commerciales proactives. L'essor de l'IA présente de nouveaux défis, car les décisions fondées sur des algorithmes risquent de donner lieu à des conflits. Afin d'y remédier, les institutions – et non seulement les travailleurs – impliquées dans l'administration de la justice du travail doivent être formées à l'IA. Enfin, un contrôle et un suivi solides des mécanismes de règlement des conflits sont primordiaux. Une approche fondée sur les données peut contribuer à éclairer les ajustements stratégiques à apporter et à garantir l'adoption de mesures réglementaires opportunes.
107. La représentante du gouvernement de la Barbade souligne que la prévalence accrue des nouvelles formes d'emploi, comme le travail via des plateformes, pose un défi de taille à l'accès à la justice du travail, car cela accroît souvent la vulnérabilité des travailleurs et limite l'accès au travail décent et à la protection des travailleurs. En outre, l'emploi transfrontalier constitue une difficulté importante pour l'administration du travail et l'accès à la justice du travail, car les dispositions juridiques régissant la fourniture de services de l'administration du travail aux travailleurs en dehors de la compétence de l'employeur font souvent défaut. Il est donc essentiel d'adopter une approche internationale en matière de règlement des conflits dans le contexte de l'emploi transfrontalier, de façon à garantir un accès équitable à la justice du travail.
108. La représentante du gouvernement du Zimbabwe indique que l'adoption de systèmes électroniques de traitement des affaires et la numérisation, ainsi que le recours préférentiel à la technologie au détriment de processus manuels, offrent des possibilités intéressantes pour améliorer l'accès à la justice du travail. Le rapport établi pour la réunion a mis en évidence le risque de perte de dossiers qui existe dans les systèmes manuels, et a en outre souligné les avantages des solutions numériques. Par ailleurs, les plateformes de négociation bipartite de différents pays ont été reconnues comme un mécanisme valable pour promouvoir le dialogue et résoudre les conflits du travail. Au Zimbabwe, par exemple, les organes sectoriels bipartites, connus sous le nom de conseils nationaux de l'emploi, jouent un rôle clé dans la négociation collective en établissant des conditions de travail propres aux secteurs et en résolvant des conflits du travail. L'accent est placé sur le règlement des conflits à l'échelle locale, en commençant au niveau des entreprises et en s'adressant à d'autres mécanismes institutionnels lorsque nécessaire. Cependant, la méconnaissance du système de règlement extrajudiciaire pose un défi important, car certaines parties préfèrent ainsi engager des poursuites plutôt que d'y avoir recours.
109. Le vice-président travailleur souligne l'importance de la liberté syndicale et de la négociation collective en tant que mécanismes clés pour prévenir les conflits ou faciliter leur règlement par le biais de moyens non judiciaires. Il indique que son groupe souscrit aux contributions précédentes qui ont mis l'accent sur les défis que posent les plateformes numériques et les nouvelles formes

d'emploi pour accéder à la justice du travail. Si la technologie peut être un outil précieux, elle n'est pas pour autant une solution universelle. Pour qu'elle permette l'accès à la justice, encore faut-il qu'elle soit disponible pour tous, ce qui n'est malheureusement pas encore le cas. Il note que le groupe des employeurs a insisté sur la difficulté que représente le poids financier des conflits pour les employeurs. Bien que le groupe des travailleurs mette généralement l'accent sur les répercussions pour les travailleurs – sur les plans financiers et mentaux, ainsi que de la santé en général –, les deux groupes reconnaissent que les coûts et la charge associés aux conflits sont l'objet de préoccupations importantes pour leurs mandants respectifs.

110. L'orateur prend note du large consensus qui s'est dégagé entre le groupe des employeurs et celui des travailleurs concernant l'importance d'autonomiser les partenaires sociaux, de participer au dialogue social et à la négociation collective et de renforcer les systèmes judiciaires comme non judiciaires.
111. Il est primordial d'élargir l'aide juridictionnelle et la représentation en justice, ainsi que d'améliorer l'accessibilité des tribunaux – que ce soit au moyen de tribunaux régionaux ou mobiles – pour atteindre les travailleurs difficiles d'accès et les habitants de zones rurales. Il est tout aussi important de renforcer les services d'inspection du travail que d'améliorer les capacités des juges eu égard au droit du travail national comme aux normes internationales du travail.
112. La porte-parole des employeurs met en lumière la forte corrélation entre l'accès à la justice du travail et une gouvernance effective et efficace au niveau national. Un esprit de coopération entre les partenaires sociaux ainsi qu'un dialogue social de qualité sont essentiels pour prévenir et résoudre les conflits du travail. Il est tout aussi important d'élargir l'accès aux mécanismes de règlement des conflits, qu'ils soient judiciaires ou non judiciaires.

Point pour discussion 2: Quelles approches se sont révélées efficaces ou inefficaces pour les systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail, et quels enseignements ont été tirés?

113. La porte-parole des employeurs dit que son groupe se félicite de la possibilité de discuter des méthodes à la fois efficaces et inefficaces en matière de prévention et de règlement des conflits, ainsi que de faire part aux participants des enseignements que les employeurs ont tirés de leur expérience.
114. Le groupe des employeurs a mis en évidence quatre pratiques essentielles pour la prévention et le règlement des conflits. Premièrement, l'association de mécanismes judiciaires et non judiciaires permet de remédier efficacement à différents conflits du travail. Deuxièmement, et en lien avec la présence de systèmes judiciaires comme non judiciaires, le fait de sensibiliser les utilisateurs et de leur proposer une gamme de services constitue une pratique cruciale et s'avère efficace. Les systèmes de gestion des conflits doivent répondre aux besoins spécifiques de toutes les parties en proposant des informations, des conseils et des formations, en permettant la résolution conjointe des problèmes, ainsi qu'en effectuant des enquêtes lorsque nécessaire. Troisièmement, les partenaires sociaux jouent un rôle crucial pour prévenir les conflits du travail et pour faciliter le règlement amiable des conflits individuels comme collectifs. L'intégration des partenaires sociaux aux tribunaux du travail ainsi qu'aux structures de médiation et de conciliation aide à ce que la justice du travail soit en phase avec les difficultés réelles du monde du travail, car ils apportent une expérience concrète précieuse, ainsi qu'une compréhension profonde des préoccupations de toutes les parties. Quatrièmement, lorsque les pouvoirs publics soutiennent les employeurs, les travailleurs et leurs organisations, la prévention des conflits du travail est plus efficace et, lorsque nécessaire, ils peuvent être résolus à l'amiable. Les mesures essentielles à

adopter sont notamment les suivantes: collaborer avec les partenaires sociaux pour établir un cadre réglementaire qui renforce les relations professionnelles et promeut la confiance mutuelle; offrir des services aux organisations de partenaires sociaux pour soutenir le dialogue social à tous les niveaux; et offrir des services gratuits et permanents de règlement des conflits, au moyen par exemple de fonctionnaires indépendants et qualifiés.

- 115.** Un certain nombre de pratiques inefficaces freinent l'accès à la justice pour les travailleurs comme pour les employeurs et aggravent parfois les difficultés existantes. Tout d'abord, les processus de règlement des conflits retardés, coûteux et laborieux ne permettent pas d'administrer la justice du travail en temps et en heure. La durée des procédures décourage le dépôt de plaintes légitimes et impose des charges financières superflues à toutes les parties. Deuxièmement, la formation et les connaissances insuffisantes des parties prenantes compliquent encore le règlement des conflits. Dans certains pays, des juges non professionnels (évaluateurs) sans parcours juridique prennent part à la prise de décisions, ce qui ajoute au manque d'efficacité. Troisièmement, la faiblesse des systèmes de dialogue social et le fait de ne pas réussir à promouvoir les mécanismes de dialogue contribuent aux conflits et les prolongent. Un cadre solide en matière de dialogue social – y compris la négociation collective volontaire et la coopération sur le lieu de travail – aide à prévenir les conflits et à les résoudre rapidement et favorise des relations professionnelles harmonieuses. Quatrièmement et finalement, un système de règlement des conflits basé sur l'inspection est inefficace, car le règlement des conflits ne relève pas du rôle premier d'application des services d'inspection, ce qui risque de créer des conflits d'intérêts.
- 116.** L'analyse des pratiques efficaces et inefficaces en matière de prévention et de règlement des conflits du travail a fait émerger les enseignements suivants. Premièrement, il n'existe pas de solution universelle, et il est essentiel de renforcer différents mécanismes de règlement des conflits. Deuxièmement, la prévention des conflits doit commencer au niveau du lieu de travail, avec des ressources adéquates pour éduquer toutes les parties concernées. En Australie, par exemple, le règlement au niveau du lieu de travail est prioritaire, et les affaires sont rejetées si les employés ne prennent pas part à un dialogue en interne avant de soumettre les plaintes à des échelons supérieurs, ce qui permet de réduire le nombre de procédures juridiques non nécessaires. Troisièmement, les procédures de règlement des conflits établies par les partenaires sociaux, comme c'est le cas au Danemark, adaptent efficacement les mécanismes de règlement des conflits aux besoins du marché du travail tout en favorisant les règlements à l'amiable. Quatrièmement, l'offre de services permanents et gratuits – par exemple par le biais de fonctionnaires indépendants – renforce l'efficacité. Cinquièmement, les mécanismes non judiciaires doivent être légitimes, accessibles, prévisibles, équitables et transparents, et doivent être une source d'apprentissage permanent. Sixièmement, pour finir, le principal défi n'est pas l'absence de cadres juridiques, mais la mauvaise mise en œuvre et mise en application de ces derniers. Au lieu de créer de nouveaux mécanismes qui risquent de ne pas correspondre aux contextes nationaux, les efforts devraient porter en premier lieu sur l'évaluation et l'amélioration des systèmes existants pour garantir un accès plus large à la justice.
- 117.** Le vice-président travailleur insiste sur le fait que la liberté syndicale et le dialogue social, et notamment la négociation collective, sont essentiels au règlement équitable des conflits dans le monde du travail. Pour véritablement garantir l'accès concret à la justice du travail, il convient de favoriser les environnements qui soutiennent la formation d'organisations de travailleurs qui soient représentatives et encouragent la négociation collective à tous les niveaux. La protection spéciale des représentants syndicaux est aussi un élément essentiel à un véritable accès à la justice du travail individuelle et collective.
- 118.** Certes, le dialogue social peut permettre de résoudre de nombreux conflits; néanmoins, les mécanismes formels restent essentiels à une prévention et à un règlement efficaces des conflits

du travail. Afin que les tribunaux du travail soient efficaces, ils doivent avoir suffisamment de personnel. Les juges, qu'ils siègent dans des tribunaux civils ou dans des tribunaux spécialisés du travail, doivent avoir une connaissance solide du droit du travail, y compris des normes internationales du travail. Les États ont le devoir d'aligner leurs lois et leurs décisions judiciaires sur le droit international.

119. La durée des procédures, souvent excessive, est liée aux capacités insuffisantes des systèmes judiciaires, et ce problème s'aggrave dans de nombreux pays. Par exemple, en 2023, un gouvernement a dû verser 6 800 000 euros d'indemnités à des victimes, notamment des employés, pour avoir enfreint le paragraphe 1 de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme. Le tribunal de Paris a estimé que les retards avaient donné lieu à un déni de justice provoqué par la durée excessive de la procédure.
120. L'application effective des décisions de justice est cruciale, et des sanctions doivent être prévues dans le cas contraire. Dans de nombreux pays, même après que les travailleurs et les syndicats ont obtenu des décisions favorables au terme de batailles juridiques fastidieuses, l'exécution de ces décisions représente une nouvelle difficulté, retardant souvent indéfiniment l'administration de la justice. Les sanctions sérieuses en cas de non-application sont rares, même lorsqu'elles sont permises par la loi. Une autre préoccupation de taille concerne le coût élevé des systèmes judiciaires formels, qui les rend inaccessibles à de nombreux travailleurs. La baisse des budgets d'aide juridictionnelle limite l'accès à des avocats qualifiés et place la justice hors de portée. Les États Membres devraient rendre les processus de dépôt de plainte accessibles en supprimant les frais et en investissant dans l'aide juridictionnelle, notamment pour les conflits liés au travail et à l'emploi.
121. Certains systèmes juridiques permettent que, au lieu d'être représentés par des avocats, les travailleurs soient représentés par des représentants syndicaux dans certaines procédures, tout en imposant une représentation en justice à des niveaux plus élevés. En France, les syndicats peuvent agir au nom des travailleurs dans des cas liés à la discrimination, au harcèlement, et aux travailleurs étrangers. Au Brésil, le principe *jus postulandi* permet aux travailleurs de déposer plainte à titre individuel sans passer par un avocat, ce qui limite la dépendance vis-à-vis d'une représentation en justice coûteuse et améliore l'accessibilité des tribunaux.
122. Le droit du travail devrait déplacer la charge de la preuve dans le cas de plaintes fondées sur les droits et exiger des employeurs qu'ils apportent la preuve de leur application de la loi, plutôt que d'exiger des travailleurs, dont les ressources sont limitées, qu'ils démontrent eux-mêmes l'infraction. Les droits conférés par la loi n'ont de sens que lorsque leur application garantit à la fois des sanctions en cas d'infraction et des recours pour les victimes. Les sanctions doivent être applicables, dissuasives et proportionnées afin de prévenir les infractions et d'encourager le respect de la loi.
123. Le rapport établi pour la réunion fait référence aux mécanismes de réclamation au niveau des entreprises. Il est important de noter que la représentation des travailleurs par un syndicat constitue en elle-même une forme de mécanisme de réclamation au niveau opérationnel. En fin de compte, l'objectif des mécanismes au niveau des entreprises doit être de renforcer le dialogue social en tant que moyen d'apporter des solutions aux problèmes de non-conformité.
124. En outre, ces mécanismes doivent être en phase avec les «critères d'efficacité» décrits dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies. Ils ne devraient pas porter préjudice aux syndicats légitimes ni limiter l'accès aux voies de réclamation judiciaires ou non judiciaires. Bien qu'ils soient utiles, les mécanismes de réclamation au niveau des entreprises ont des limites, en particulier pour ce qui est d'entraîner des changements systémiques au niveau des entreprises ou des pays.

- 125.** L'accès transfrontalier à la justice du travail reste particulièrement difficile. Une approche possible, qui donne des résultats limités, est celle des accords entre les divers acteurs d'une même chaîne, tels que l'accord bangladais relatif aux incendies et à la sécurité des bâtiments et l'accord de Dindigul visant à mettre fin au harcèlement et à la violence fondée sur le genre, rendus exécutoires par le biais d'un arbitrage contraignant. En outre, un nombre croissant d'accords de ce type font référence aux règles internationales relatives à la conciliation et à l'arbitrage du travail établies par les syndicats UNI Global Union et IndustriALL Global Union.
- 126.** Dans les affaires extraterritoriales, on constate davantage d'obstacles à l'accès à la justice du travail que de cas qui aboutissent. Les travailleurs ne peuvent souvent pas engager de poursuites contre les sociétés mères si celles-ci ne sont pas présentes sur le territoire où les infractions ont eu lieu. Il est nécessaire de disposer d'un cadre plus efficace en ce qui concerne l'accès à la justice extraterritoriale.
- 127.** L'efficacité des lois contraignantes sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme reste à prouver. Jusqu'à présent, seul un cas relevant de la loi française relative au devoir de vigilance des entreprises a donné lieu à un plan renforcé en matière de vigilance, et aucun cas n'a donné lieu à une décision au titre de la loi allemande relative aux obligations des entreprises en matière du devoir de diligence dans les chaînes d'approvisionnement. Ces lois ne profiteront aux travailleurs que si elles impliquent la participation concrète des syndicats dès le départ et à toutes les étapes et si elles permettent qu'une négociation collective ait lieu dans les chaînes d'approvisionnement.
- 128.** Dans le contexte de l'accès extraterritorial à la justice, les États devraient renforcer les protections contre les violations des droits de l'homme par les entreprises. Cela implique de réglementer la conduite des entreprises concernées au-delà de leur pays d'origine et de garantir l'accès à des recours par le biais d'une juridiction protectrice, ainsi qu'un choix approprié de règles de droit. Les États Membres de l'OIT doivent se mettre davantage d'accord en matière d'assistance mutuelle sur les questions judiciaires, en particulier dans le contexte des chaînes d'approvisionnement mondiales.
- 129.** La mise en application des règlements de conflits jugés en vertu d'accords commerciaux reste lente et inopérante. Les affaires prennent souvent des années et donnent des résultats décevants. Néanmoins, l'accord commercial conclu entre les États-Unis, le Mexique et le Canada (ACEUM) est prometteur et permet aux travailleurs de déposer des plaintes directement contre les employeurs. Les mécanismes des institutions financières internationales restent limités, et il est courant que les normes de performance ne soient pas respectées, sans voies de recours pour les travailleurs ni conséquences pour les entreprises qui profitent de prêts favorables. La collaboration entre l'OIT et ces institutions est la bienvenue, toutefois des changements systémiques doivent encore se matérialiser. Les travailleurs continueront à impulser des réformes, à la fois en matière de normes de performances et d'application.
- 130.** Les pratiques qui créent des obstacles significatifs à la justice du travail et qu'il convient d'éviter sont notamment les dispositions d'arbitrage forcé pour les conflits individuels du travail, même dans le cas de plaintes fondées sur les droits; le recours excessif à des accords de non-divulgaration, qui font taire les victimes de harcèlement ou de violence au moyen de règlements; l'utilisation de la loi contre les travailleurs, par exemple en engageant des poursuites contre des personnes classées de façon erronées parmi les travailleurs indépendants pour s'être organisées ou avoir mené des actions collectives; et l'exclusion de travailleurs des mécanismes de règlement des conflits en ayant recours à des contrats commerciaux plutôt qu'à des contrats de travail.

- 131.** Enfin, ces pratiques délétères touchent souvent les groupes marginalisés de façon disproportionnée, notamment les travailleurs migrants, les travailleurs de l'économie informelle et, dans de nombreux cas, les femmes et les minorités raciales.
- 132.** Le groupe des travailleurs fait cependant observer que le rapport récemment publié par l'OIT au sujet des travailleurs migrants met en lumière plusieurs exemples positifs d'accès à la justice. Parmi eux, citons notamment un travailleur domestique bulgare ayant reçu des indemnités pour cause de salaires impayés, à la suite de la décision d'un tribunal allemand; des travailleurs brésiliens du secteur du bâtiment, en situation irrégulière, qui ont reçu des indemnités pour le même motif ainsi que pour le non-respect de contrats en Belgique; un travailleur domestique philippin qui a été dédommagé à la suite d'une agression sexuelle subie à Hong-kong, par le biais d'un accord en amont du jugement; des travailleurs domestiques indonésiens remboursés de frais de recrutement illégaux à la suite d'une médiation menée par l'agence nationale chargée de l'emploi; des travailleurs agricoles mexicains ayant reçu des indemnités à la suite de représailles et de salaires impayés par le biais d'un accord approuvé par un tribunal aux États-Unis; et un travailleur domestique ougandais s'étant vu verser ses salaires impayés à la suite d'une médiation effectuée en Jordanie.
- 133.** La vice-présidente gouvernementale souligne combien il est crucial de prévenir et de résoudre les conflits du travail pour l'harmonie professionnelle et la protection des droits des travailleurs, ainsi que pour garantir des relations professionnelles productives et équitables. Le nombre de conflits du travail augmente dans de nombreux pays, et les gouvernements du monde entier cherchent et appliquent constamment des stratégies pour améliorer les systèmes de règlement des conflits tout en relevant les défis actuels. Les gouvernements ont mis en évidence des mécanismes clés pour prévenir et résoudre efficacement les conflits du travail, et notamment la présence de cadres juridiques solides, le dialogue social, les méthodes de règlement extrajudiciaire et les technologies numériques.
- 134.** La participation active des partenaires sociaux à des mécanismes de dialogue tripartite structurés et solides contribue à résoudre les conflits à l'amiable et suffisamment tôt. De la même façon, le dialogue social bipartite joue un rôle vital pour prévenir et résoudre les conflits du travail. La négociation collective reste un outil crucial pour apporter des solutions aux problèmes avant qu'elles ne deviennent des conflits.
- 135.** Dans de nombreux pays, les mécanismes de règlement extrajudiciaire, qui sont faciles d'accès, ont amélioré de façon significative le règlement des conflits du travail. Dans certains pays, ces mécanismes alternatifs sont les seuls mécanismes permettant de résoudre les conflits du travail. Les pays qui investissent dans des systèmes de conciliation, de médiation et d'arbitrage volontaire obtiennent de meilleurs taux de résolution des conflits avant qu'ils ne dégénèrent en procédures.
- 136.** Certains pays ont mis en place des centres de médiation spécialisés pour les travailleurs des plateformes et pour les petites, moyennes et microentreprises, de façon à garantir l'accès à la justice du travail tout en limitant le nombre de procédures. Ces centres aident aussi les travailleurs migrants en les aidant à se repérer parmi les obstacles culturels et linguistiques qu'ils rencontrent. Les pays qui ont mis en œuvre des services de médiation et d'arbitrage par des tiers sont parvenus à réduire le nombre de conflits, à renforcer la paix sociale et à favoriser de meilleures relations entre employeurs et travailleurs.
- 137.** L'inspection du travail joue un rôle vital dans la prévention des conflits et la conciliation. Des services d'inspection du travail proactifs garantissent le respect effectif du droit du travail et contribuent à prévenir les conflits en s'attelant aux violations en amont. Dans de nombreux pays, les services d'inspection ont élargi leur rôle au-delà du contrôle de l'application et proposent aussi

des services de conseil destinés à la fois aux travailleurs et aux employeurs, ce qui contribue encore à réduire le nombre de conflits.

138. La technologie joue un rôle essentiel pour améliorer l'accès à la justice du travail et pour résoudre les conflits de façon plus efficace. Certains gouvernements ont mis en œuvre des systèmes de gestion numérique des cas, des plateformes de médiation en ligne et des systèmes de classement numérique, ce qui a permis d'accélérer le règlement des conflits et d'en améliorer la transparence. Le règlement des conflits en ligne rend les mécanismes judiciaires plus accessibles aux travailleurs de zones reculées et rurales et améliore l'accès des employeurs comme des travailleurs aux services de règlement des conflits. En outre, les approches fondées sur des données ont permis d'intervenir de façon ciblée dans des secteurs à haut risque.
139. Les réformes juridiques qui s'attellent à l'évolution du monde du travail, ainsi que des processus simplifiés, des procédures claires et des lignes directrices indiquant les bonnes pratiques sont des éléments essentiels pour prévenir et résoudre efficacement les conflits du travail. La simplification des procédures juridiques et l'élimination des redondances bureaucratiques contribuent de façon importante à un règlement des conflits plus rapide et rentable.
140. Dans certains pays, les institutions judiciaires ont pour mission d'appliquer directement les normes internationales du travail ratifiées au cas par cas afin de garantir un meilleur alignement avec ces normes.
141. Les normes du travail qui décrivent des procédures claires pour la définition et le règlement de conflits individuels et collectifs sont essentielles pour prévenir et résoudre les conflits du travail. En outre, la création de lignes directrices accessibles pour les procédures des tribunaux du travail a été déterminante pour améliorer la prévisibilité et la cohérence des décisions.
142. Il est essentiel de sensibiliser et de former les travailleurs, les employeurs et l'ensemble des acteurs concernés par le règlement des conflits du travail. Il est particulièrement important de former les responsables hiérarchiques afin qu'ils améliorent leurs capacités de gestion des conflits.
143. Malgré les progrès réalisés, un manque d'efficacité persiste sur les plans structurel, juridique et institutionnel. En premier lieu, certaines responsabilités se chevauchent entre institutions du travail. Dans certains pays, le recoupement des mandats entre les autorités chargées de l'inspection du travail, les organes de médiation et les institutions judiciaires donne lieu à des doublons, au gaspillage de ressources et à des retards administratifs. Le manque de coordination entre ces organes crée des engorgements et prolonge le règlement des conflits.
144. Le manque d'efficacité concerne ensuite les lois et réglementations du travail dépassées. Dans certains territoires, la présence de lois dépassées freine le règlement des conflits, car le droit du travail ne s'est pas adapté à l'évolution des tendances en matière d'emploi, par exemple au travail via des plateformes et au travail informel. Le manque de clarté concernant l'accès à la justice du travail complique l'application des politiques, et l'ambiguïté quant à la catégorisation des conflits rend difficile l'orientation des plaignants vers les mécanismes de règlements adaptés.
145. Le troisième facteur d'inefficacité concerne le manque de sensibilisation et d'accessibilité. De nombreux travailleurs, en particulier dans le secteur informel et dans les zones reculées, n'ont connaissance ni de leurs droits ni des mécanismes de règlement des conflits dont ils disposent. Les campagnes de sensibilisation ne suffisent pas, en particulier pour les travailleurs migrants et les travailleurs du secteur informel. Il est essentiel de développer davantage les programmes de connaissances juridiques pour aider les travailleurs à mieux se repérer dans les processus de règlement des conflits.

- 146.** Le quatrième facteur d'inefficacité concerne les délais et les arriérés judiciaires. Les tribunaux du travail et les organes d'arbitrage sont aux prises avec une lourde charge de travail et une gestion inefficace des affaires, ce qui repousse les décisions, décourage les travailleurs de chercher des voies de recours et érode leur confiance dans le système. Les procédures interminables imposent des charges financières et émotionnelles à la fois aux employeurs et aux travailleurs, ce qui empêche souvent le règlement des conflits et pèse sur les relations professionnelles.
- 147.** En cinquième lieu, le manque d'efficacité concerne le manque de ressources et de capacités institutionnelles. De nombreux organes de règlement des conflits du travail sont confrontés au manque de personnel, à des financements limités et à des taux de rotation élevés. Du fait que les inspecteurs et les médiateurs du travail assument de multiples responsabilités, les efforts en matière d'exécution et de règlement sont souvent vains. Le fait d'investir davantage dans les capacités institutionnelles renforcerait la prévention et le règlement des conflits.
- 148.** Le représentant du gouvernement de l'Ukraine se dit préoccupé de l'accès à la justice du travail dans les territoires ukrainiens occupés, et cite de nombreuses violations des droits fondamentaux des travailleurs ayant été commises. Il demande un appui en vue d'inclure cette question aux conclusions finales de la réunion.
- 149.** Le représentant du gouvernement du Bangladesh fait observer que, malgré la vaste ampleur du secteur informel dans son pays, il n'existe aucun mécanisme établi en matière de prévention et de règlement des conflits pour les travailleurs informels. Il souligne la nécessité de créer des systèmes accessibles visant à protéger les droits des travailleurs dans l'économie informelle.
- 150.** Le représentant du gouvernement du Brésil souligne l'importance d'un dialogue social solide. Les travailleurs représentés par des syndicats forts sont moins susceptibles de soumettre des cas à un règlement juridictionnel, en comparaison avec des travailleurs de secteurs moins organisés. Cependant, cela n'amointrit en rien la nécessité de disposer d'un appareil judiciaire solide et bien organisé. Les institutions de règlement des conflits du travail doivent collaborer efficacement étant donné la complémentarité de leurs fonctions.
- 151.** La formation des juges du travail constitue une priorité essentielle, et le Brésil a pris cette question en main en créant une école spécialisée pour les juges, qui les forme notamment aux normes internationales du travail. Avec le soutien de l'OIT, ce programme de formation a désormais été étendu à l'ensemble de l'Amérique latine, ainsi qu'aux pays lusophones d'Afrique.
- 152.** Le représentant du gouvernement du Maroc explique que le système marocain de règlement des conflits du travail distingue les conflits individuels et collectifs et fonctionne dans un cadre procédural duel. Ce cadre comprend à la fois les autorités administratives compétentes et les autorités judiciaires. Le Code du travail, qui régit le système de prévention et de règlement des conflits du travail, repose sur une approche tripartite. Cela a permis la mise en place de mécanismes adaptés aux réalités du marché du travail, qui donnent la priorité au règlement amiable des conflits avant d'engager des poursuites judiciaires.
- 153.** Au Maroc, les conflits individuels du travail sont, dans un premier temps, traités par voie de conciliation par un inspecteur du travail, puis par voie judiciaire si la conciliation échoue. Le système judiciaire comprend des tribunaux du travail spécialisés à tous les niveaux, y compris une chambre sociale au niveau de la cassation, qui joue un rôle essentiel dans l'élaboration d'une jurisprudence cohérente. Une procédure adaptée aux conflits du travail garantit l'équité, les employés étant entièrement exemptés de frais de justice, quel que soit le résultat du procès. Ces dispositions visent à garantir l'accès des travailleurs à la justice ainsi que le règlement juste et spécialisé des conflits du travail.

- 154.** S'agissant des conflits collectifs, le système marocain propose plusieurs mécanismes. Le Code du travail encourage le recours au dialogue social et à la négociation collective en première instance. Si les négociations directes échouent, le conflit passe par trois niveaux de conciliation. Le premier niveau est l'inspection du travail, suivie de la commission provinciale d'enquête et de conciliation, composée de représentants de l'administration, d'organisations d'employeurs et de syndicats, présidée par le gouverneur local. Le troisième niveau est la commission nationale, composée elle aussi de façon paritaire et présidée par le ministre du Travail. Si la conciliation et la médiation échouent, un arbitrage peut être demandé avant de se lancer dans des poursuites judiciaires.
- 155.** Entre 2018 et 2022, le nombre moyen de conflits individuels du travail est resté stable, s'élevant à environ 55 000 par an. En 2022, on a enregistré 57 884 conflits et 128 765 plaintes au total. Les inspecteurs du travail ont joué un rôle crucial pour résoudre ces conflits, et la moitié des plaintes environ ont été réglées au moyen de la conciliation, permettant la réintégration de 4 281 travailleurs. L'efficacité des interventions préventives effectuées par les services d'inspection du travail a été particulièrement manifeste dans le cas des conflits collectifs. En 2022, l'action rapide des inspecteurs a contribué à empêcher 989 grèves dans 975 établissements. Par conséquent, seulement 65 grèves ont eu lieu dans 53 établissements.
- 156.** La représentante du gouvernement de l'Indonésie déclare que son pays a pris des mesures significatives pour renforcer son approche en matière de prévention et de règlement des conflits au moyen du dialogue social, de réformes juridiques, d'améliorations institutionnelles, de mécanismes extrajudiciaires et de la transformation numérique. L'oratrice estime qu'il est important de prévenir les conflits avant qu'ils ne dégénèrent.
- 157.** L'Indonésie a mis en place des institutions de coopération bipartite et tripartite, connues sous le nom de LKS Bipartit et LKS Tripartit, afin de promouvoir une communication ouverte entre les travailleurs, les employeurs et le gouvernement. Le cadre juridique, et notamment le Code civil, la loi n° 2/2004 et la loi n° 18/2017, préserve l'accès équitable à la justice, en particulier pour les travailleurs informels et migrants.
- 158.** Le règlement extrajudiciaire des conflits est privilégié pour alléger la charge de travail des tribunaux et accélérer les règlements. Les services de médiation et d'arbitrage sont renforcés au moyen d'une formation spécialisée destinée aux médiateurs et aux inspecteurs du travail, ce qui améliore leur efficacité. Les inspecteurs du travail jouent un rôle vital pour garantir le respect et l'application des décisions rendues à la suite de procédures. Une application ciblée dans l'industrie manufacturière et les secteurs de la construction et de la pêche aide à apporter des solutions aux conflits liés aux salaires, à la sécurité et à la sécurité sur le lieu de travail.
- 159.** Des solutions numériques ont été adoptées pour améliorer l'accès à la justice du travail. Les plateformes de médiation en ligne et les systèmes numériques de traitement des affaires permettent aux travailleurs, en particulier ceux provenant de zones reculées et les travailleurs de secteurs informels, de résoudre les conflits de façon plus efficace. En outre, des outils de règlement des conflits basés sur l'IA sont à l'étude pour renforcer encore l'efficacité et l'efficience.
- 160.** La représentante du gouvernement du Zimbabwe dit que la section 65 de la Constitution du Zimbabwe garantit les droits des travailleurs, qui sont aussi soutenus par des textes législatifs clés tels que la loi sur le travail, la loi sur le service public et la loi sur le forum tripartite de négociation. En outre, l'instrument statutaire 1 de 2000 décrit les conditions de service dans le secteur public. Les codes de conduite sur le lieu de travail insistent sur le fait de résoudre les conflits au niveau du lieu de travail lorsque c'est possible et contiennent des orientations sur les mesures disciplinaires qui peuvent être prises. Le Code national de l'emploi 15 de 2006 établit des mécanismes de règlement des conflits en détaillant les infractions, les procédures et les délais applicables. Il garantit aussi des droits essentiels, notamment le droit d'être entendu et le droit

de comparaître en personne, ainsi que le droit à une représentation en justice, à l'audition d'un témoin et au règlement extrajudiciaire.

161. Le système judiciaire joue un rôle crucial pour résoudre les conflits de droit, en particulier pour les travailleurs de services essentiels à qui la loi interdit de prendre part à des actions collectives. La simplification des procédures et la mise à disposition d'informations en plusieurs langues améliorent l'accessibilité, tout comme la fourniture aux parties concernées de services judiciaires gratuits.
162. La représentante du gouvernement de la Chine insiste sur l'importance d'une politique systématique et intégrée de prévention et de règlement des conflits du travail afin de favoriser l'harmonie sur le lieu de travail. La Chine a mis en place un système de règlement des conflits du travail adapté à son contexte national, qui intègre des mécanismes de règlement extrajudiciaires. L'arbitrage est obligatoire plutôt que volontaire, mais les parties insatisfaites peuvent faire appel à des voies de recours judiciaires. Ce système s'est avéré efficace et résilient dans le vaste marché du travail chinois, et plus de 70 pour cent des cas sont résolus à l'étape de la médiation ou de l'arbitrage. La Chine met en place une législation afin de prendre en main la prévention et le règlement des conflits du travail pour sa nombreuse main-d'œuvre des plateformes. Un centre de médiation à guichet unique a amélioré l'accès au règlement des conflits pour diverses catégories de travailleurs.
163. La représentante du gouvernement du Malawi indique que le cadre législatif et réglementaire de son pays garantit l'accès à la justice et au règlement des conflits. La Constitution, la loi sur les relations professionnelles et la loi sur l'emploi défendent le droit des travailleurs à bénéficier de pratiques équitables en matière de travail. Le ministère du Travail, qui est présent jusque dans les zones rurales, sert de premier interlocuteur et propose le règlement extrajudiciaire des conflits et la gestion des plaintes. Les tribunaux jouent un rôle clé, en particulier pour les travailleurs essentiels, et les procédures ne sont engagées qu'en dernier recours. Les forums pour le dialogue bipartite et tripartite contribuent à apaiser les tensions, tandis que les mécanismes de réclamation sur le lieu de travail et les services d'inspection du travail aident à la détection anticipée des conflits. Des syndicats solides réduisent également les risques de conflits, et les décisions de justice étant en règle générale définitives, les recours ne sont possibles que sur des points de droit.
164. L'insuffisance des ressources financières et humaines reste une difficulté majeure, et notamment l'importante rotation des effectifs au sein du ministère du Travail, qui entrave la médiation en cas de conflit et les efforts de conciliation. Le fait de saisir directement les tribunaux, en contournant les mécanismes de règlement extrajudiciaire, entraîne des retards qui pourraient être évités en passant par le bureau du travail. La polyvalence des fonctionnaires du travail, qui assument aussi des fonctions d'inspection, contribue à des retards dans le traitement des affaires. Malgré ces difficultés, les mécanismes de réclamation sur le lieu de travail et de règlement extrajudiciaire souples et centrés sur l'humain sont efficaces pour prévenir et résoudre les conflits. Les tribunaux jouent aussi un rôle crucial pour résoudre les conflits de droit, en particulier en ce qui concerne les services essentiels.
165. La représentante du gouvernement du Portugal souligne le rôle important que joue le conseil tripartite de consultation sociale du pays dans la définition de politiques telles que le salaire minimum national avant leur soumission à l'Assemblée pour approbation. Le processus de prévention des conflits du travail collectif du Portugal, dont le taux de réussite s'élève à 70 pour cent, est largement utilisé pour son efficacité, son faible coût et la possibilité qu'il offre d'éviter d'engager des poursuites. Le gouvernement promeut ce processus auprès des partenaires sociaux depuis plus de dix ans. Des procédures de conciliation existent également pour réviser ou conclure des

conventions collectives, avec la possibilité de recourir à un arbitrage si les négociations directes échouent. Le service d'inspection du travail et le département chargé des relations professionnelles fonctionnent séparément; le premier s'occupe de l'inspection et du contrôle, tandis que le second est en charge des questions d'éducation et de règlement des conflits.

- 166.** Le représentant du gouvernement de l'Algérie déclare que le renforcement du dialogue social bipartite et tripartite a contribué à empêcher l'aggravation de nombreux conflits. Les mécanismes de conciliation, de médiation et d'arbitrage facilitent les règlements rapides et consensuels. Parmi les mesures de prévention essentielles, citons la tenue de réunions régulières entre les représentants des employeurs et des travailleurs afin d'évaluer les relations socioprofessionnelles et les conditions de travail. Les comités de participation et les comités paritaires de sécurité et de santé jouent un rôle crucial pour garantir le travail décent. Le fait de faire la distinction entre les conflits individuels et collectifs permet d'établir des mécanismes adaptés. Les services d'inspection du travail, qui interviennent de façon proactive et réactive, garantissent le règlement effectif des conflits. Des procédures transparentes et simplifiées de règlement des conflits, en premier lieu par la conciliation et la médiation, ont été mises en place, et les inspecteurs du travail veillent à trouver des solutions durables, en particulier dans le cas de conflits collectifs.
- 167.** En Algérie, l'accès à la justice du travail est garanti, et les parties bénéficient de l'égalité des chances pour déposer plainte. La Constitution garantit l'aide juridictionnelle aux personnes qui n'ont pas les moyens d'engager des poursuites. Dans le cas de conflits individuels du travail, la première audience doit avoir lieu dans les quinze jours, et les décisions de justice sont rendues rapidement. La simplification des procédures et la réduction des coûts ont amélioré l'accès et l'efficacité. Cependant, le manque de sensibilisation et de formation limite l'efficacité de ces mécanismes de règlement des conflits, et les procédures laborieuses et complexes risquent d'encourager les contestations informelles. La réussite d'un système de résolution des conflits tient au renforcement du dialogue social pour prévenir les conflits; à la simplification et à la modernisation des mécanismes de règlement; et à l'investissement dans la formation pour favoriser une culture de prévention et de règlement pacifique des conflits.
- 168.** Le représentant du gouvernement du Paraguay déclare que l'informalité constitue un obstacle majeur à l'accès à la justice du travail dans le pays. Pour résoudre ce problème, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a lancé un processus tripartite dans le but d'élaborer une stratégie de formalisation de l'emploi, visant notamment à réduire l'informalité et à garantir les droits des travailleurs grâce aux services d'inspection du travail. Selon le ministère, la prévention et le règlement efficaces des conflits du travail ne sont possibles qu'à condition de bien définir et classer ces conflits pour pouvoir en identifier les causes et y apporter une solution adaptée (médiation, conciliation, inspection ou procédure judiciaire). Enfin, l'orateur souligne l'importance de la coopération interinstitutionnelle et indique que le ministère travaille actuellement, conjointement avec le ministère de la Défense publique, à l'élaboration d'un accord visant à assurer l'accès des travailleurs à des services juridiques gratuits et à appuyer les plaintes devant les tribunaux du travail lorsque les solutions administratives ne donnent pas de résultats.
- 169.** Le représentant du gouvernement du Sénégal indique que le gouvernement et les partenaires sociaux sénégalais préfèrent recourir à la conciliation, à la médiation et à l'arbitrage pour résoudre les conflits du travail. L'efficacité de la prévention et du règlement des conflits repose sur la reconnaissance du rôle que jouent les services d'inspection du travail dans la garantie de la justice. Au Sénégal, les conflits individuels sont gérés par les inspections du travail et, en l'absence de conciliation, l'affaire peut être portée devant les tribunaux. Les conflits collectifs concernant les droits actuels et les intérêts futurs sont traités par l'inspection du travail ou la direction générale du travail, selon la juridiction. La formation des médiateurs et des conciliateurs améliore la qualité des interventions et leur taux de réussite, tandis que le renforcement du dialogue social

par la négociation collective permet de prévenir les conflits et de favoriser un climat social plus serein. En outre, la formation des délégués du personnel et des représentants syndicaux aux droits des travailleurs donne de bons résultats.

170. Le recours aux procédures judiciaires va souvent de pair avec de longs délais de traitement des dossiers, des coûts élevés et des solutions inadéquates. Le manque de communication concernant les droits des travailleurs et les procédures de règlement des conflits accroît les conflits et le sentiment d'injustice, et le manque de ressources et de capacités institutionnelles, en particulier dans l'économie informelle, entrave l'application effective du droit du travail et l'accès à la justice. Si la conciliation et la médiation sont essentielles, elles doivent s'accompagner de ressources et d'une formation adéquates. Il faut éliminer les obstacles à la justice sociale, notamment ceux qui ont trait à la discrimination, à la pauvreté et au manque d'information. Le renforcement du dialogue social et la promotion d'une culture du travail décent sont essentiels pour prévenir les conflits et garantir l'équité dans le monde du travail.
171. Le représentant du gouvernement du Niger fait savoir que le droit d'accès à la justice du travail au Niger est garanti par la loi et s'appuie sur des décrets et des conventions collectives. L'inspection du travail joue un rôle clé dans le règlement des conflits du travail en menant des inspections sur site, des visites de contrôle et des consultations. En 2022, des centaines de visites ont été effectuées, et les consultations engagées avec les services d'inspection du travail ont fourni aux partenaires sociaux des informations essentielles sur leurs droits et obligations. En outre, les entreprises sont tenues de fournir aux représentants des travailleurs le Code du travail ainsi que toutes les réglementations applicables. Ces visites et consultations constituent une première étape dans le traitement des conflits du travail, qui contribue à prévenir ou à désamorcer les conflits. L'étape suivante est la conciliation, le recours aux tribunaux du travail constituant le dernier recours. La plupart des problèmes sont résolus à des stades plus précoces, et très peu d'affaires sont portées devant les tribunaux. Toutefois, au Niger, la coopération entre l'inspection du travail et les partenaires sociaux pourrait être renforcée, en organisant par exemple des sessions de formation ciblées, et la collaboration entre l'administration du travail et le pouvoir judiciaire pourrait être améliorée.
172. Au terme d'une évaluation de la capacité de l'inspection du travail à protéger les droits des travailleurs migrants ayant révélé un manque de connaissances des normes internationales et de ressources, le Niger a révisé sa politique de l'emploi pour traiter les problèmes liés aux migrations. Le ministère procède actuellement à un examen des besoins des travailleurs migrants et de leurs familles afin d'élaborer un programme de formation ciblé. L'évaluation a conclu que, si l'inspection du travail disposait de suffisamment de ressources, d'expertise et de connaissances en matière de normes internationales du travail, elle serait en mesure d'améliorer la gestion des conflits du travail au Niger.
173. Le représentant du gouvernement du Mexique souligne la nécessité de mener des évaluations et de collecter des données lors des prochaines réunions afin de trouver des solutions concrètes. Une étude réalisée en 2014 au Mexique a recensé 21 facteurs d'inefficacité dans le système de règlement des conflits, parmi lesquels on peut citer l'utilisation inappropriée des mécanismes de conciliation, lorsque les obligations juridiques minimales sont réduites et que des questions non négociables font l'objet de négociation au tribunal, ce qui nuit à l'efficacité de la procédure de conciliation. Selon cette étude, les parties fournissent souvent des informations inexactes aux tribunaux, et l'exécution des décisions est difficile. Il n'existe pas de dialogue social à proprement parler, et les contrats de protection patronale sont très répandus. Il est fréquent de constater des incohérences dans l'application des critères à des cas similaires et la non-observation des règles visant à garantir l'égalité entre les sexes.

- 174.** En conséquence, des changements importants ont été apportés au système judiciaire, notamment la réduction du délai de règlement des conflits de quatre à six ans à quatre à six mois. La conciliation est devenue une condition préalable à la présentation d'une requête devant un tribunal afin d'équilibrer les garanties prévues par la législation du travail et l'activité des entreprises. L'accent est mis sur le comportement éthique et les techniques d'interprétation modernes, et des procédures orales sont mises en place si nécessaire. Les technologies de l'information sont censées soutenir, et non remplacer, les activités judiciaires. En ce qui concerne l'inspection du travail, une étude réalisée en 2014 a révélé le non-respect de l'article 3 de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, en dépit de certaines améliorations. Au Mexique, la proportion d'inspecteurs est de 1,13 pour 10 000 travailleurs formels, ce qui dépasse le ratio recommandé de 1 pour 10 000. Toutefois, le taux de syndicalisation dans le pays reste faible, avec un pourcentage de seulement 12,7.
- 175.** La représentante du gouvernement du Samoa souligne l'efficacité des systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail dans son pays, en dépit des ressources limitées dont il dispose. Au cours des cinq dernières années, aucun cas n'a été porté devant les tribunaux au Samoa, grâce à un système solide de conciliation et de médiation. La loi de 2023 portant modification de la loi sur les relations de travail et d'emploi établit un comité de conciliation composé de représentants des employeurs, des salariés et du gouvernement, qui est chargé de régler les conflits avant qu'ils ne s'aggravent. Alors que la médiation formelle est sous-utilisée en raison de restrictions financières, un groupe informel composé de fonctionnaires occupant des postes clés a résolu avec succès la totalité des cas traités au cours des six derniers mois. Ce système, en place depuis dix ans, a bénéficié de l'importance qu'accorde la culture samoane au *Talanoa*, qui encourage le dialogue respectueux et la compréhension mutuelle. L'élaboration d'un guide à l'intention des conciliateurs à partir de l'expérience des inspecteurs du travail a permis de rationaliser davantage les processus de médiation au cours des cinq dernières années.
- 176.** L'un des éléments clés du système de prévention des conflits du Samoa est son programme de sensibilisation de la main-d'œuvre, qui vise à informer les travailleurs locaux et migrants concernant leurs droits, leurs responsabilités et les méthodes de règlement des conflits. Avec la mise en œuvre des amendements apportés à la législation du travail le 5 février 2024, ces programmes ont gagné en importance. Des guides rédigés en samoan et en anglais ont été publiés en août 2023 pour aider les travailleurs à comprendre les nouvelles réglementations et procédures. Le Forum national tripartite de Samoa (SNTF), créé en 2013, a grandement contribué à faciliter le dialogue entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs. Composé de 12 membres, y compris des représentants des principales associations d'employeurs, le SNTF a joué un rôle crucial dans le règlement des conflits du travail par l'intermédiaire de discussions collaboratives.
- 177.** Au Samoa, des inspections de routine sont effectuées tous les six mois dans plus de 200 entreprises afin d'identifier les problèmes potentiels avant qu'ils ne se transforment en litiges formels. Bien qu'elle ne dispose que de huit inspecteurs du travail, l'équipe œuvre activement pour effectuer des contrôles dans tous les secteurs. Une gestion efficace des ressources est essentielle pour garantir un maximum de retombées, et le Samoa continue de tirer le meilleur parti des ressources disponibles en menant des inspections dans les entreprises privées comme dans les entreprises publiques. En dépit de ces réussites, le Samoa est aussi confronté à des défis, notamment au manque de ressources. Avec ses huit inspecteurs, l'équipe s'est efforcée de répondre à un nombre croissant de demandes d'inspection et de gestion des dossiers et à la complexification des conflits du travail. L'impossibilité d'engager du personnel supplémentaire a parfois entraîné des retards dans le traitement des litiges et des inspections. L'un des principaux obstacles à l'amélioration du système de règlement des conflits est la dépendance à l'égard du

traitement manuel des rapports et de la gestion des dossiers, qui entraîne des dysfonctionnements, des retards et un manque de transparence. L'utilisation d'outils numériques pourrait améliorer l'efficacité des procédures, mais le manque de ressources financières nuit au développement de ces outils.

- 178.** Le système de conciliation informel du Samoa met en évidence l'importance des interventions précoces pour éviter l'aggravation des conflits. Les inspecteurs assument des fonctions multiples (réalisation des inspections, établissement de rapports, compilation des normes internationales du travail, etc.), mais il existe un besoin évident de formation spécialisée. En tant que médiateurs non certifiés, bénéficier d'une formation supplémentaire en matière de règlement des conflits et de médiation améliorerait l'efficacité de leurs interventions, en particulier auprès des travailleurs migrants. Investir dans des solutions numériques pour la gestion des dossiers, l'établissement des rapports et le suivi des dossiers permettrait d'améliorer l'efficacité et la transparence et de répondre au nombre croissant de demandes de règlement de conflits. Il est essentiel de privilégier l'investissement dans les services d'inspection du travail.
- 179.** La représentante du gouvernement du Canada indique que son pays reconnaît l'importance de disposer de mécanismes efficaces, indépendants et accessibles pour résoudre les conflits du travail au moyen de procédures judiciaires ou non judiciaires, y compris les mécanismes de recours et les indemnisations, pour favoriser des relations de travail solides et la paix sociale. En 2023 et 2024, le Service fédéral de médiation a résolu 36 pour cent des cas sans recourir à l'arrêt de travail. Le gouvernement canadien est déterminé à garantir un traitement équitable et à renforcer les protections pour tous les travailleurs, y compris ceux de l'économie des plateformes. Les modifications apportées au Code du travail canadien prévoient désormais que tous les travailleurs, y compris les travailleurs des plateformes numériques, sont considérés comme des salariés, sauf preuve contraire, ce qui transfère la charge de la preuve aux employeurs en cas de différend quant au statut d'emploi. En outre, une équipe spécialisée a été mise en place pour remédier aux erreurs de classification des travailleurs dans le secteur des transports réglementé au niveau fédéral.
- 180.** L'investissement ne devrait jamais se faire au détriment des droits des travailleurs. Ces vingt dernières années, le Canada a conclu des engagements contraignants en matière de travail dans le cadre des accords de libre-échange (ALE), y compris des mécanismes solides de règlement des conflits, tels que le mécanisme d'intervention rapide prévu par l'Accord Canada-États-Unis-Mexique (ACEUM). Ces dispositions ont renforcé l'application des normes internationales du travail dans les pays partenaires. Le dialogue social joue un rôle central étant donné que les partenaires sociaux sont consultés lors des négociations et de la mise en œuvre des ALE afin de tirer le meilleur parti des avantages économiques et sociaux de ces accords.
- 181.** La représentante du gouvernement de la Namibie souligne l'efficacité du système de prévention et de règlement des conflits du travail dans son pays et attribue son succès à la solidité de la législation ainsi qu'à l'intégration de modes de règlement extrajudiciaire des conflits. Grâce à la conciliation et à l'arbitrage, le règlement extrajudiciaire des conflits facilite l'accès à la justice du travail, la conciliation étant privilégiée en raison de l'importance qu'elle accorde au dialogue et à l'obtention de résultats durables et bénéfiques pour tous. Cependant, des dysfonctionnements persistent. Les longs délais de traitement des dossiers, la lenteur des procédures judiciaires et l'application peu rigoureuse des sentences ont entraîné une perte de confiance dans le système. Les contraintes budgétaires entravent la formation des partenaires sociaux, tandis qu'un système de gestion des dossiers obsolète nuit à l'efficacité du suivi et du règlement des conflits. La Namibie a relevé les principaux enseignements à tirer pour améliorer son système: il est essentiel que le règlement des conflits soit rapide et peu coûteux, l'accent étant mis sur la prévention par le biais de la médiation et de la négociation. La négociation collective joue un rôle central dans la

prévention des conflits et la promotion de relations de travail saines. Un système robuste de règlement extrajudiciaire des conflits, doté des financements nécessaires, est essentiel pour assurer l'efficacité à long terme du système.

182. Le vice-président employeur affirme que son groupe soutient fermement la liberté syndicale et le droit de négociation collective, mais souligne qu'il ne s'agit que d'une approche parmi d'autres du règlement et de la prévention des conflits. Il insiste sur le fait qu'il convient d'accorder la même importance aux mécanismes judiciaires et non judiciaires, en fonction de la nature du conflit et du contexte national.
183. Le groupe des employeurs est d'avis qu'il conviendrait de renvoyer l'examen de la question des travailleurs des plateformes à la Conférence internationale du Travail, à sa session de juin 2025.
184. En ce qui concerne les chaînes d'approvisionnement, il conviendrait que l'OIT se concentre en priorité sur les chaînes d'approvisionnement nationales, où la plupart des déficits en matière de droits des travailleurs ont été constatés. Les données indiquent que les chaînes d'approvisionnement nationales représentent 80 pour cent du produit intérieur brut (PIB) et emploient jusqu'à 95 pour cent des travailleurs; or, les interventions ont porté de manière disproportionnée sur les chaînes d'approvisionnement mondiales. Le principal défi réside dans la faiblesse de la gouvernance nationale, qui a une incidence sur toutes les entreprises et tous les travailleurs, indépendamment de leur activité en matière d'exportation. Le renforcement d'un environnement favorable au niveau national est essentiel pour garantir l'accès à la justice du travail.
185. La compétence extraterritoriale est difficile à appliquer en raison de coûts élevés, des délais des procédures judiciaires et d'une application sélective vis-à-vis de certaines entreprises, qui prive fréquemment les victimes nationales de tout moyen de recours. Le renforcement des cadres juridiques nationaux et de leur application reste la solution la plus efficace.
186. Il est crucial de disposer d'une stratégie équilibrée, car il n'existe pas de solution unique. Des investissements accrus dans la formation, le renforcement des capacités et le dialogue social sont nécessaires pour renforcer la prévention des conflits du travail. Toutefois, la difficulté principale ne réside pas dans l'absence de réglementations, mais dans l'inefficacité de leur mise en œuvre. Au lieu de chercher à réinventer la roue, il conviendrait d'améliorer les mécanismes existants en s'appuyant sur les bonnes pratiques et l'apprentissage par les pairs.
187. Le vice-président travailleur reconnaît le rôle essentiel des relations professionnelles, du dialogue social et de la négociation collective dans la prévention et le règlement des conflits. Toutefois, la négociation collective n'est pas simplement une option parmi d'autres. Il s'agit d'un droit fondamental et d'un droit habilitant pour tous les autres droits sur le lieu de travail, comme le souligne le rapport établi pour la réunion.
188. Le groupe des travailleurs reconnaît la diversité des systèmes de règlement des conflits du travail, mais souligne que les méthodes de règlement extrajudiciaire des conflits doivent être compatibles avec l'exercice des droits. Les travailleurs ne devraient pas avoir à renoncer à certains de leurs droits en raison des défaillances du système judiciaire. Le règlement extrajudiciaire des conflits doit compléter et non remplacer des investissements adéquats dans les systèmes judiciaires formels. Les réformes du droit du travail doivent être alignées sur les normes internationales du travail et étendre les protections à tous les travailleurs, y compris les travailleurs des plateformes et d'autres groupes de travailleurs exclus.
189. Le numérique et l'IA pourraient améliorer l'efficacité des systèmes, mais ce n'est pas la solution à tous les problèmes. La technologie ne doit pas créer de nouveaux obstacles et écarter les travailleurs dont l'accès ou les connaissances numériques sont limités. En outre, le recours à l'IA

devrait être mûrement réfléchi, car les travailleurs ne souhaitent pas que leurs droits soient déterminés par une machine. De plus, les défis uniques auxquels sont confrontés les travailleurs dans les zones de conflit et les territoires occupés soulignent le besoin urgent de renforcer l'accès à la justice du travail.

190. Les recherches de l'OIT ont mis en évidence la dimension transnationale et les obstacles à la justice du travail qui sont propres au fonctionnement des chaînes d'approvisionnement mondiales.
191. La vice-présidente gouvernementale rappelle les vues communes des gouvernements, employeurs et travailleurs concernant cinq mécanismes essentiels pour la prévention et le règlement des conflits du travail. Premièrement, les trois groupes soulignent qu'un dialogue structuré et la négociation collective sont cruciaux pour prévenir les conflits. Deuxièmement, la médiation, la conciliation et l'arbitrage sont largement reconnus en tant que solutions efficaces pour le règlement des conflits, les employeurs mettant l'accent sur le rapport coût-efficacité, et les travailleurs sur le caractère équitable de ces processus. Troisièmement, un consensus s'est dégagé sur la modernisation des cadres juridiques; les employeurs et les gouvernements plaident pour une rationalisation des procédures judiciaires, tandis que les travailleurs demandent une application plus stricte de la loi et un renforcement de l'accès à l'aide juridique. Quatrièmement, tous les groupes se sont mis d'accord pour reconnaître l'importance de la formation des travailleurs, des employeurs et des professionnels du règlement des conflits dans la prévention. Enfin, si les gouvernements et les employeurs sont favorables à la gestion numérique des dossiers et au règlement des conflits en ligne, les travailleurs mettent en garde contre les obstacles technologiques que cela peut représenter pour les groupes marginalisés.
192. Le groupe gouvernemental souligne l'importance des mécanismes juridiques et institutionnels, tels que l'inspection du travail, les centres de médiation et la réforme des tribunaux. Il est crucial d'améliorer la coordination entre les institutions du travail pour éviter le chevauchement des responsabilités. En outre, des systèmes de règlement des conflits adaptés devraient être établis à l'intention des travailleurs migrants et des travailleurs des plateformes.
193. Les trois groupes semblent avoir cinq grands points de divergence. Premièrement, en ce qui concerne le caractère judiciaire ou non judiciaire du règlement des conflits, les gouvernements sont favorables aux deux mécanismes, les employeurs ont une préférence pour les solutions non judiciaires moins coûteuses, tandis que les travailleurs accordent la priorité à l'application rigoureuse de la loi et à la facilitation de l'accès aux tribunaux. Deuxièmement, au sujet de l'inspection du travail, les gouvernements considèrent ces services comme un outil permettant d'assurer le respect des normes et la prévention des conflits, les employeurs préfèrent le conseil plutôt que les mécanismes d'application de la loi, et les travailleurs réclament des sanctions plus sévères. Troisièmement, pour ce qui est du règlement extrajudiciaire des conflits, les gouvernements sont favorables à l'institutionnalisation de ces méthodes de règlement des conflits, les employeurs estiment qu'il s'agit d'une solution économique, tandis que les travailleurs font valoir que ces mécanismes ne devraient pas remplacer les mécanismes formels de prévention des conflits ou les procédures judiciaires. Quatrièmement, pour ce qui est de l'aide juridique, les travailleurs plaident en faveur de procédures simplifiées tandis que les employeurs favorisent la prévention des conflits sur le lieu de travail; les travailleurs défendent également l'idée de l'accès à une aide juridique financée par l'État et d'un accès gratuit aux tribunaux. Cinquièmement, enfin, concernant le recours à la technologie, le gouvernement soutient les solutions numériques, les employeurs les considèrent comme des outils de réduction des coûts, et les travailleurs mettent en garde contre le fait qu'elles pourraient entraîner l'exclusion des groupes vulnérables qui n'ont pas accès au numérique. [Il convient de noter que cette déclaration fait l'objet d'un point relatif à la procédure soulevé par le représentant du gouvernement du Niger – voir paragraphe 227.]

Point pour discussion 3: Que peuvent faire les gouvernements et les partenaires sociaux pour renforcer les systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail? Quelles mesures normatives et/ou non normatives l'OIT peut-elle prendre pour aider les mandants à assurer l'accès à la justice du travail pour tous, compte tenu des éléments passés en revue dans le rapport d'information, sans s'y limiter, et fournir des orientations stratégiques claires et intégrées?

- 194.** Le vice-président travailleur souligne qu'il est important de garantir l'accès gratuit à la justice du travail et le règlement rapide des conflits à tous les niveaux et affirme que ces deux éléments sont cruciaux pour le respect des droits fondamentaux des travailleurs. L'accès à la justice du travail devrait être universel, écartant toute exclusion ou restriction. Il est essentiel de mettre en évidence les obstacles auxquels sont confrontés les groupes tels que les travailleurs migrants, les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs indépendants et les travailleurs des plateformes, qui sont souvent exclus du système, tandis que les travailleurs du secteur public, pour leur part, ont un accès limité à la justice du travail du fait de réglementations restrictives.
- 195.** Il est essentiel de mettre en place des mécanismes efficaces de règlement des conflits collectifs du travail, fondés sur le dialogue social et le plein respect du droit humain à la liberté syndicale. À cette fin, il convient d'éliminer les réglementations et les pratiques qui judiciarisent les protestations légitimes et portent atteinte aux droits fondamentaux des travailleurs. Il est important de reconnaître le lien entre la promotion de la négociation collective et le règlement efficace des conflits du travail, comme le souligne la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.
- 196.** Tout d'abord, il faut mettre en œuvre des mécanismes de protection immédiate contre la violence, le harcèlement ou la discrimination sur le lieu de travail, étayés par des procédures souples, transparentes et efficaces, tant sur le plan réglementaire que sur celui de la négociation collective. L'objectif est de garantir un règlement efficace des conflits, de limiter les dommages et de faire en sorte que les victimes obtiennent une réparation complète. Un accès à la justice du travail centré sur l'humain passe par l'adoption d'une approche humaniste, fondée sur l'équité et la protection des droits de tous les travailleurs. Une telle approche suppose de garantir un accès gratuit à la justice, de promouvoir la réparation des dommages, de prévenir toute violation des droits par des sanctions dissuasives et de renforcer un système du travail reposant sur la justice sociale et le travail décent.
- 197.** Le rapport établi pour la réunion souligne que l'incapacité de garantir le respect de la législation du travail par des systèmes de justice du travail efficaces entame la crédibilité de toute approche de la gouvernance du marché du travail, sape la confiance de la population dans les principales institutions du travail, exacerbe les inégalités et fait peser davantage d'incertitudes sur les tentatives d'amélioration de la productivité, le respect de la législation et les coûts des conflits du travail pour les entreprises. La perte de confiance croissante dans les institutions, aggravée par le creusement des inégalités, a de graves conséquences politiques à l'échelle mondiale.
- 198.** Le rapport établi pour la réunion présente les composantes essentielles pour bâtir des systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail qui soient efficaces et centrés sur l'humain. Les normes internationales du travail, les droits de l'homme et l'état de droit sont reconnus à juste titre comme des éléments clés du cadre directeur. Les principes d'efficacité sont importants, mais tout système de règlement des conflits doit être compatible avec les droits de l'homme. Il est

essentiel de mettre l'accent sur la liberté syndicale et la négociation collective, car ces droits habilitants sont fondamentaux pour garantir la justice et assurer un progrès durable.

199. Les participants reconnaissent pleinement l'importance de la «complémentarité des processus» dans les institutions, les processus et les mécanismes. L'accès à la justice du travail devrait s'inscrire dans une continuité et permettre d'offrir une large couverture et un éventail de services variés à différents niveaux. Toutefois, la complémentarité ne doit pas porter atteinte au droit de recours judiciaire. Les mécanismes extrajudiciaires doivent compléter, et non remplacer, l'accès à la justice, en particulier dans les cas de conflits de droit. Les participants sont également très favorables à la participation des partenaires sociaux et à la mise à profit de leur expertise dans le développement de ces institutions et processus.
200. L'administration et l'inspection du travail jouent elles aussi un rôle essentiel. Pour être efficaces, les systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail doivent reposer sur des administrations solides et dotées de ressources financières suffisantes, dont le large mandat doit être conforme aux normes internationales du travail. Il est essentiel de doter l'inspection du travail des moyens nécessaires pour prévenir les conflits, mener des enquêtes et appliquer des recours. De même, l'indépendance des inspecteurs du travail devrait se voir garantie. Les participants conviennent que l'«inclusivité» constitue une composante essentielle. Ce principe devrait garantir l'accès universel à la justice du travail et aux recours pour tous les travailleurs, sans discrimination, indépendamment du type de contrat qui est le leur ou du secteur auquel ils appartiennent.
201. Les participants appuient pleinement l'inclusion du «respect des droits des travailleurs et des besoins individuels» dans les «objectifs». Un système efficace de prévention et de règlement des conflits du travail ne devrait pas se cantonner à la mise en place d'institutions et de procédures. L'accès à la justice devrait s'inscrire dans une approche plus large et porteuse de changement, qui s'attaque aux injustices profondes et appelle des transformations fondamentales des structures sociales, politiques et économiques. Le respect, la promotion et la réalisation des droits au travail sont au cœur de l'Agenda du travail décent. Si la technologie peut faciliter l'accès à la justice du travail, elle ne constitue pas une solution en soi, en particulier si les travailleurs ne participent pas à sa mise au point et à son utilisation. En outre, elle peut représenter un obstacle lorsque les personnes n'y ont pas accès ou ne la maîtrisent pas.
202. Les participants appuient aussi fermement l'inclusion de l'objectif «prévention et règlement rapide des conflits du travail». Il conviendrait de compléter cette composante essentielle en ajoutant une référence spécifique à la négociation collective en tant que facteur clé du règlement des conflits.
203. Il conviendrait d'inclure un libellé pour préciser le concept d'«entreprises durables» afin d'indiquer qu'il s'agit d'entreprises respectant les droits au travail. Le soutien aux entreprises durables devrait faire partie des efforts visant à améliorer la prévention et le règlement des conflits du travail, mais uniquement s'il contribue à la réalisation des droits des travailleurs.
204. Afin de renforcer les systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail, l'OIT devrait poursuivre ses travaux sur l'accès à la justice du travail, y compris la recherche, la fourniture de conseils d'experts, le renforcement des capacités et le partage d'expériences. Actuellement, les activités de l'OIT relatives à la collecte de données sur la justice du travail sont limitées et mériteraient des améliorations. Par exemple, il conviendrait de perfectionner les indicateurs ILOSTAT concernant les grèves, les opérations de lock-out, les inspecteurs du travail et d'autres éléments méthodologiques. Les participants se disent favorables à une approche plus globale de la collecte de données qui englobe une étude documentaire approfondie. Il est essentiel d'améliorer la collecte et l'analyse systématiques des résultats des organes de contrôle de l'OIT.

- 205.** Les efforts déployés au niveau international pour établir des indicateurs mondiaux sur l'accès à la justice pourraient contribuer à l'amélioration des activités de l'OIT en matière de collecte de données. L'OIT pourrait par exemple mener un suivi de la proportion de la population ayant connu un conflit du travail au cours des deux années passées et fait recours à des mécanismes formels ou informels de règlement des conflits, de manière à compléter l'indicateur 16.3.3 des ODD. Il est essentiel que l'OIT prenne une part plus active au sein du Groupe d'experts des Nations Unies et de l'extérieur chargé des indicateurs relatifs aux ODD. L'OIT devrait collaborer avec d'autres organisations utilisant des données sur la justice aux niveaux national, régional et international afin de renforcer sa base de données factuelles. En outre, il est essentiel d'aider les partenaires sociaux à jouer efficacement leur rôle de représentants.
- 206.** L'OIT devrait renforcer la coordination de ses activités de coopération pour le développement en mettant l'accent sur les obstacles à la justice du travail et au règlement des conflits et sur leurs causes profondes. Elle devrait également adopter une approche globale privilégiant la liberté syndicale et la négociation collective, éléments cruciaux pour un règlement efficace des conflits. En outre, il conviendrait de chercher à favoriser développement de la coopération Sud-Sud et triangulaire pour le développement.
- 207.** L'OIT devrait intégrer dans ses travaux techniques les informations provenant de ses mécanismes de contrôle concernant la justice du travail et le règlement des conflits, notamment par le biais des programmes par pays de promotion du travail décent et de la coopération pour le développement, et veiller à ce que les résultats de ces travaux soient communiqués à ces mécanismes. Elle devrait continuer à aider les mandants à renforcer la capacité des partenaires sociaux à prendre une part active dans la prévention et le règlement des conflits du travail, en mettant l'accent sur l'élargissement de la couverture de la négociation collective. En outre, l'OIT doit aider les gouvernements, les administrations du travail, les autorités judiciaires et les ministères du travail à conserver leur rôle de chef de file en matière de règlement des conflits.
- 208.** L'OIT devrait jouer un rôle de premier plan au sein du système des Nations Unies en ce qui concerne la justice du travail, notamment dans le cadre des négociations sur les traités relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, en mettant en avant l'accès à la justice dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Cet aspect devrait être mis en lien avec la stratégie de l'OIT sur les chaînes d'approvisionnement, en particulier avec le produit 9, qui porte sur le soutien à apporter aux gouvernements et aux entreprises pour garantir l'accès à des mécanismes de réparation efficaces lorsque les droits des travailleurs ont été bafoués.
- 209.** Sur le plan des mesures normatives, l'OIT devrait adopter une stratégie globale pour guider les États Membres dans la mise en œuvre de cadres de prévention et de règlement des conflits du travail qui promeuvent le respect des normes du travail et des droits de l'homme. Cette stratégie devrait permettre d'évaluer, en consultation avec les groupes des travailleurs, des employeurs et des gouvernements et en temps utile, s'il est nécessaire que l'OIT élabore des orientations normatives et non normatives supplémentaires, y compris un cadre permettant d'apporter un soutien supplémentaire aux États Membres.
- 210.** L'OIT devrait également plaider en faveur de la ratification et de la mise en œuvre des normes internationales du travail, en particulier en ce qui concerne la justice du travail. Il s'agit notamment de veiller à ce que ces normes soient effectivement intégrées au droit national et appliquées, tout en assurant une formation adaptée à toutes les personnes intervenant dans le système de justice du travail. Il est également essentiel de collaborer avec les universités pour enseigner les normes internationales du travail aux futurs partenaires sociaux et à leurs représentants légaux.
- 211.** Le vice-président employeur rappelle que les États Membres de l'OIT ont des systèmes différents d'administration de la justice du travail et qu'il n'existe pas de solution universelle. Les

gouvernements doivent adopter des approches adaptées au contexte, fondées sur leurs propres systèmes de relations professionnelles, afin de garantir un accès effectif à la justice du travail. La priorité devrait être accordée à la prévention des conflits, le règlement des conflits étant un objectif secondaire.

- 212.** Comme indiqué dans l'annexe du rapport pour la réunion, il existe déjà un ensemble solide de normes internationales et d'orientations qui constitue une base fiable pour le règlement des conflits du travail. Toutefois, il faut mettre davantage l'accent sur la transposition de ces normes dans les législations nationales. À cette fin, l'OIT devrait aider les États Membres à améliorer l'accès à la justice du travail pour tous.
- 213.** Le recours à la technologie pour soutenir la prévention et le règlement des conflits du travail est crucial afin d'assurer la justice du travail. Elle doit être considérée comme un outil pour la réalisation de la justice du travail, et non comme un obstacle à celle-ci. De nombreux exemples montrent qu'il est possible d'utiliser efficacement la technologie pour promouvoir l'accès à la justice du travail dans les zones isolées, ainsi que pour fournir un accès plus rapide à l'information, ce qui facilite la prise de décisions éclairée.
- 214.** La négociation collective est un élément important dans le traitement des conflits, mais ce n'est pas le seul. Il ne convient pas de lui accorder la priorité par rapport à d'autres instruments de prévention et de règlement des conflits du travail.
- 215.** Compte tenu des ressources limitées, il convient de privilégier la prévention des conflits, notamment en promouvant une culture du respect des règles. Il est essentiel de garantir le respect de l'état de droit en favorisant l'accès à la justice, en faisant mieux connaître les mécanismes existants et en associant les partenaires sociaux à l'élaboration de la législation du travail afin d'en renforcer le caractère inclusif et la légitimité.
- 216.** Les mesures prises par les pouvoirs publics pour améliorer la prévention et le règlement des conflits du travail devraient inclure le maintien de la neutralité dans le règlement des conflits afin de renforcer la crédibilité, l'amélioration des services d'inspection du travail en vue de faire respecter la réglementation et les décisions judiciaires, la garantie de la mise en œuvre des normes internationales du travail ratifiées, l'octroi d'un financement adéquat aux institutions publiques compétentes en matière de justice, la promotion du dialogue social afin d'améliorer les relations professionnelles, et l'offre de multiples voies d'accès à la justice du travail, y compris les tribunaux et les modes de règlement extrajudiciaire des conflits, afin de résoudre les conflits avant qu'ils ne s'aggravent.
- 217.** Les partenaires sociaux pourraient, avec l'appui de l'OIT, renforcer la prévention et le règlement des conflits du travail en participant à des instances de consultation et de dialogue social aux niveaux régional, sous-régional et national, en promouvant le règlement collaboratif des conflits et en organisant régulièrement des actions de sensibilisation et de formation sur la législation destinées aux travailleurs et aux employeurs ainsi que des activités de renforcement des capacités auprès des organisations d'employeurs et des associations professionnelles.
- 218.** L'OIT devrait étendre l'utilisation de l'outil de diagnostic pour l'autoévaluation, aider à assurer un suivi, fournir une assistance aux organisations d'employeurs et aux associations professionnelles et mettre à jour les orientations sur la prévention et le règlement des conflits du travail, en particulier pour les petites et moyennes entreprises. Il serait également utile de mener de nouvelles recherches sur les difficultés rencontrées par les employeurs et les travailleurs dans le règlement des conflits du travail ainsi que sur l'efficacité des méthodes de règlement extrajudiciaire des conflits déjà utilisées dans certains pays et sur les cas où ces mécanismes de règlement ont permis d'éviter l'arbitrage des conflits.

- 219.** En dépit du large éventail de programmes de formation proposés par le Centre international de formation de Turin (Centre de Turin), il est nécessaire d'organiser des ateliers régionaux et en ligne sur l'accès à la justice et la mise en œuvre des normes de l'OIT. L'OIT devrait collaborer avec les institutions des Nations Unies et d'autres organismes internationaux pour recueillir et partager des données actualisées sur l'accès à la justice du travail. Elle pourrait par exemple collecter les bonnes pratiques et les enseignements tirés pour les publier sur une plateforme de connaissances en ligne.
- 220.** Le groupe des employeurs estime qu'une action normative n'est pas nécessaire à ce stade. Il conviendrait plutôt d'accorder la priorité à l'amélioration de l'accès à la justice du travail par le biais d'approches pragmatiques, fondées sur des données factuelles, flexibles et reposant sur l'état de droit.
- 221.** La vice-présidente gouvernementale est d'avis que les gouvernements devraient adopter une approche multidimensionnelle pour améliorer la prévention et le règlement des conflits. En premier lieu, il convient de donner la priorité à l'accès à la justice du travail, en tant que droit fondamental, d'aligner les cadres sur l'ODD 16 et de renforcer les instances de règlement des conflits, y compris les tribunaux. Les mécanismes de règlement extrajudiciaire des conflits devraient également être renforcés en vue de garantir une justice accessible et financièrement abordable. En deuxième lieu, il convient de promouvoir le dialogue social tripartite et bipartite à tous les niveaux afin de traiter les conflits sur le lieu de travail à un stade précoce. La participation active des partenaires sociaux assure l'appropriation des processus et l'efficacité du règlement des conflits, tout en mettant en avant la négociation collective. En troisième lieu, les inspections du travail doivent être renforcées en vue de veiller au respect des normes, d'offrir des services de conseil et d'améliorer la coordination avec les organes de règlement des conflits pour une intervention plus efficace.
- 222.** En quatrième lieu, les gouvernements devraient investir dans des plateformes numériques et des outils d'IA pour accélérer le règlement des litiges et garantir l'équité, sans reléguer le jugement humain au second plan. Les programmes de vidéoconférence et d'alphabétisation numérique amélioreront l'accès à la justice pour les travailleurs dans les régions isolées et ceux du secteur informel. En cinquième lieu, l'investissement dans la formation des arbitres, des médiateurs et des inspecteurs est crucial pour rendre le règlement des litiges plus efficace. Le renforcement des capacités devrait être axé sur les méthodes de règlement extrajudiciaire des conflits, les connaissances juridiques et les normes internationales du travail. En sixième lieu, il convient d'adopter une approche fondée sur les données afin de suivre les conflits, d'identifier les tendances et d'informer les politiques. Les partenaires sociaux pourraient fournir des données pour améliorer la compréhension et la conception des politiques. Enfin, la modernisation du droit du travail et la décentralisation des tribunaux du travail et des services de médiation pourraient contribuer à rationaliser le règlement des conflits et à réduire les délais de traitement des dossiers.
- 223.** Les partenaires sociaux jouent un rôle crucial dans le renforcement des systèmes de prévention et de règlement des conflits. Ils sont notamment chargés de mettre en œuvre des procédures de traitement des plaintes sur le lieu de travail pour favoriser un règlement efficace des conflits, d'organiser des campagnes de sensibilisation sur les droits des travailleurs et de prendre une part active aux négociations collectives de bonne foi à l'appui de relations professionnelles stables.
- 224.** Le soutien de l'OIT devrait permettre d'assurer la formation des partenaires sociaux afin qu'ils puissent aider les membres à régler les conflits en offrant des conseils, sur les plans normatif et non normatif, et une assistance technique ainsi qu'en partageant des connaissances. Cet appui devrait notamment comprendre une aide à la collecte de données, à la création de réseaux régionaux de médiateurs, de conciliateurs et d'arbitres pour favoriser l'échange de bonnes

pratiques, et à la fourniture d'orientations fondées sur des données factuelles pour ce qui est du règlement efficace des conflits et du renforcement des capacités des conciliateurs, des arbitres et des juges par l'intermédiaire du Centre de Turin. En outre, l'OIT devrait apporter son soutien aux campagnes de sensibilisation sur l'accès à la justice du travail et promouvoir une culture mondiale de prévention des conflits du travail.

225. Des recherches supplémentaires s'imposent pour mettre au point des mécanismes qui favorisent efficacement l'accès des travailleurs vulnérables à la justice du travail. Des orientations claires devraient aussi être définies pour garantir l'accès à la justice des travailleurs migrants, des travailleurs de l'économie informelle, des travailleurs domestiques et des travailleurs de l'économie du soin.
226. Il ne convient pas de renoncer à l'élaboration de normes de prévention et de règlement des conflits du travail à moyen terme, mais pour l'heure l'OIT devrait se concentrer sur le renforcement du corpus de données factuelles pouvant servir de base à une éventuelle action normative future. Cette tâche pourrait prendre la forme d'activités de collecte de données, de recherches comparatives, de renforcement des capacités, de mise en réseau des institutions régionales chargées du règlement des conflits ou d'analyse des lacunes existantes.
227. Le représentant du gouvernement du Niger, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soulève un point relatif à la procédure en ce qui concerne la réponse de la vice-présidente du groupe gouvernemental au point pour discussion 2 (voir paragr. 193 ci-dessus). Le contenu de cette réponse n'a pas été examiné ou convenu au préalable par les membres du groupe gouvernemental, et il est demandé que la présente objection soit officiellement consignée dans le rapport.
228. La représentante du gouvernement du Canada dit appuyer l'OIT dans l'élaboration d'orientations politiques claires et pratiques en faveur d'un accès inclusif à la justice du travail par le biais de mécanismes efficaces de prévention et de règlement des conflits. Le Canada salue les efforts déployés sans relâche par l'OIT pour faire progresser le dialogue social, en accordant une attention particulière à la liberté syndicale et à la négociation collective ainsi qu'à l'amélioration de l'indépendance et de la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs. Le Canada encourage l'OIT à continuer d'envisager des moyens de garantir la justice du travail pour les travailleurs occupant des emplois atypiques et de se pencher sur les aspects transnationaux des conflits du travail, tels que la juridiction. Le Canada est également favorable à la poursuite des recherches sur la justice du travail, l'égalité des sexes et la non-discrimination, y compris la collecte de données ventilées sur les conflits du travail récents.
229. L'OIT devrait continuer à développer des programmes de formation afin d'améliorer la capacité des mandants à régler et à prévenir efficacement les conflits du travail. Le Canada est fier de s'associer au Centre de Turin pour appuyer la création d'une formation destinée à renforcer la mise en œuvre des techniques de conciliation et de médiation. Dans le cadre de cette collaboration, les médiateurs du Service fédéral de médiation et conciliation partagent les bonnes pratiques canadiennes en matière de médiation préventive, ainsi que leur expertise en matière de médiation et d'établissement de relations. Le Centre de Turin a récemment lancé un cours autoguidé gratuit sur la conciliation et la médiation, disponible en anglais, en français et en espagnol, afin d'améliorer l'accès à la formation des mandants de l'OIT dans le monde entier et de répondre aux besoins en la matière.
230. Le représentant du gouvernement du Pakistan affirme qu'une approche globale et inclusive est nécessaire pour renforcer les systèmes de prévention et de règlement des conflits et que celle-ci devrait s'articuler autour de l'innovation, du renforcement des capacités et de la collaboration. Les outils numériques jouent un rôle déterminant en facilitant le suivi des dossiers, en rendant

possibles les consultations à distance et en améliorant l'accessibilité, même dans les régions les plus reculées. La simplification et la modernisation de la législation du travail, qui aboutissent à des codes du travail rationalisés, favorisent le respect des lois et la clarté, tout en intégrant des mécanismes modernes de règlement des conflits et en renforçant les droits de négociation collective. Il est essentiel que les travailleurs étrangers, souvent privés de l'accès aux mécanismes judiciaires formels, puissent disposer de moyens d'action, grâce à des politiques axées sur une protection juridique étendue et sur la sensibilisation aux droits des travailleurs. Le renforcement des capacités des inspections du travail, des arbitres et du pouvoir judiciaire revêt lui aussi une grande importance et doit se concentrer sur la sécurité et la santé au travail et sur l'application des normes internationales. Le dialogue social, pierre angulaire de la prévention des conflits, devrait être encouragé, l'OIT jouant un rôle clé en fournissant un appui sur les plans normatif et non normatif, notamment dans le cadre de la fourniture d'une assistance technique et du partage des connaissances. En accordant la priorité à ces actions et en encourageant la collaboration, il est possible de mettre en place des systèmes accessibles et efficaces de règlement des conflits.

- 231.** La représentante du gouvernement de la Grenade souligne la nécessité d'une approche tripartite pour renforcer les systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail auxquels contribuent tous les partenaires sociaux pour renforcer l'accès à la justice du travail. Les gouvernements devraient en priorité s'occuper de mettre à jour les législations obsolètes en vue d'améliorer l'accessibilité, l'efficacité et l'indépendance des institutions chargées de la prévention et du règlement des conflits du travail. Un financement et un soutien adéquats sont essentiels pour garantir que ces institutions disposent des ressources nécessaires, tant humaines que matérielles. L'investissement dans des systèmes électroniques de gestion des dossiers est crucial pour assurer le suivi des dossiers en temps réel, le suivi des progrès et le stockage des données en vue d'interventions ciblées. En outre, dans l'optique d'une amélioration continue, il conviendrait de mettre en place des mécanismes de collecte de données et d'évaluation des résultats.
- 232.** Les partenaires sociaux pourraient contribuer à renforcer l'accès à la justice du travail dans le cadre des actions suivantes: dialogue avec les gouvernements, sensibilisation aux droits des travailleurs, promotion de méthodes accessibles de règlement des conflits, fourniture d'un appui juridique, participation au renforcement des capacités et collaboration avec les services d'inspection du travail pour lutter contre les violations des droits sur le lieu de travail. L'attention devrait se concentrer sur les groupes vulnérables, tels que les travailleurs du secteur informel, les migrants, les femmes et les jeunes, qui font face à des obstacles supplémentaires. La collecte et l'analyse des données devraient servir de base à la mise en place de politiques et d'interventions ciblées, tout en favorisant la transparence et la responsabilité au moyen d'une communication ouverte et de mécanismes de signalement sur les lieux de travail.
- 233.** Dans des pays comme la Grenade, où l'insuffisance des ressources entrave le renforcement des systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail, l'OIT devrait continuer à aider les gouvernements et les partenaires sociaux à mettre à jour les réglementations obsolètes, renforcer les capacités et diffuser des connaissances sur les mécanismes comme la conciliation/médiation. Il est essentiel de mener un suivi continu des systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail pour évaluer leur efficacité et identifier les domaines à améliorer, ainsi que de poursuivre les recherches fondées sur des données probantes concernant ces systèmes à tous les niveaux.
- 234.** Le représentant de la République islamique d'Iran souligne qu'il importe de renforcer les systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail pour assurer la justice sociale et la durabilité économique. À cette fin, il est important d'élaborer des cadres clairs pour la prévention des conflits, de renforcer le dialogue social, de mettre en œuvre des programmes éducatifs pour sensibiliser aux droits et au règlement des conflits, d'encourager la mise en place de systèmes de

médiation volontaire pour les mécanismes internes de dépôt de plaintes sur le lieu de travail, et de renforcer les conseils de réconciliation pour tenter de résoudre les problèmes avant de recourir aux organes formels de règlement des conflits.

- 235.** Pour améliorer les systèmes de règlement des conflits, il faut doter les organes judiciaires et quasi judiciaires, tels que les commissions de règlement des conflits, de ressources financières suffisantes et réduire les coûts administratifs pour les travailleurs, conformément au paragraphe 4 e) de la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, de l'OIT. Le principe de la gratuité des procédures relatives aux droits du travail est inscrit dans le Code de procédure du travail iranien de 2013. Les mesures proposées comportent entre autres: la formation spécialisée des juges, des médiateurs et des arbitres au droit du travail et aux normes internationales du travail; l'utilisation des technologies numériques pour la gestion des dossiers afin de réduire les délais de traitement et d'améliorer la transparence; la simplification des procédures administratives et l'élimination des obstacles à l'accès des travailleurs informels à l'aide en matière de droit du travail; et la mise en œuvre d'un système électronique d'enregistrement des contrats de travail. Ce système est en cours de création en Iran.
- 236.** La coopération technique de l'OIT et le renforcement des capacités sur la base d'expériences pratiques sont essentiels. Pour renforcer son rôle, l'OIT devrait revoir les conventions et recommandations existantes, telles que la convention n° 154 et la recommandation n° 198 afin de tenir compte de l'évolution du monde du travail. L'OIT devrait en outre élaborer des directives opérationnelles pour aider les gouvernements à concevoir des systèmes de justice du travail inclusifs reposant sur la technologie, apporter un soutien technique aux pays en développement pour renforcer les institutions chargées du règlement des conflits et former le personnel de ressources humaines, publier des recherches comparatives sur les bonnes pratiques en matière de médiation précoce et de justice réparatrice, soutenir des projets pilotes intégrant des plateformes en ligne dans le règlement des conflits et faciliter l'échange de connaissances par le biais d'ateliers régionaux et de réseaux spécialisés.
- 237.** La représentante gouvernementale du Malawi est d'avis que les gouvernements doivent mettre en œuvre des politiques et des cadres juridiques pertinents en matière d'accès à la justice du travail, de prévention et de règlement des conflits. Il est essentiel de renforcer et de moderniser les services d'inspection du travail et d'encourager le dialogue social à tous les niveaux ainsi que la sensibilisation aux droits des travailleurs et aux mécanismes de traitement des plaintes. Le règlement des conflits et le traitement des plaintes au niveau du lieu de travail doivent être encouragés, et les méthodes de règlement extrajudiciaire des conflits, favorisées. L'OIT devrait procéder à des analyses des lacunes ainsi qu'à des recherches sur l'accès à la justice du travail et le règlement des conflits afin de mieux comprendre ce qui donne des résultats dans les différents pays. Enfin, l'OIT devrait continuer à proposer aux mandants et aux institutions chargées du règlement extrajudiciaire des conflits des programmes de renforcement des capacités en matière de prévention et de règlement des conflits et de médiation.
- 238.** La représentante du gouvernement d'Oman rappelle que la justice est un droit fondamental pour tous les individus, travailleurs comme employeurs. Les gouvernements devraient établir des lois garantissant des droits tels que le salaire minimum, des horaires de travail raisonnables et des temps de repos, tout en veillant à ce qu'elles soient respectées moyennant un contrôle régulier. Il est essentiel de favoriser le dialogue entre les gouvernements, les employeurs et les syndicats pour apporter des solutions concertées aux problèmes relatifs au travail. L'OIT devrait fournir des conseils pour la création de systèmes de justice du travail équitables et efficaces, notamment sur le renforcement de la médiation et de l'arbitrage, l'extension de la protection aux travailleurs du secteur informel et la réglementation du travail numérique. En outre, l'OIT devrait envisager

d'organiser des ateliers et des formations sur les bonnes pratiques en matière de gestion des conflits du travail à l'intention des décideurs, des syndicats et des employeurs.

- 239.** La représentante du gouvernement du Zimbabwe est d'avis que les gouvernements doivent élaborer et appliquer une législation relative à la prévention des conflits, tout en s'associant au point de vue des employeurs selon lequel la prévention est essentielle. Les deux partenaires sociaux doivent contribuer à cet effort. Les services de règlement des conflits sont tributaires du renforcement du système d'inspection du travail et de la dotation de ressources suffisantes. Les gouvernements devraient également promouvoir le dialogue social, avec le soutien des partenaires sociaux, et décentraliser certaines de ses fonctions afin de faciliter l'accès dans les zones rurales et isolées. Il est essentiel d'investir dans des systèmes électroniques de gestion des dossiers et dans la formation sur le lieu de travail. L'OIT pourrait soutenir davantage les partenaires tripartites en proposant des formations adaptées et en renforçant les organismes régionaux, tels que les centres régionaux africains d'administration du travail. La mise en place de partenariats visant à renforcer les systèmes de règlement extrajudiciaire des conflits contribuerait à former des professionnels compétents.
- 240.** Le représentant du gouvernement du Maroc met l'accent sur trois grands domaines d'action: la prévention, la conciliation et le règlement en justice ou par arbitrage. Par souci d'efficacité, les futures actions de l'OIT, en particulier celles qui ne sont pas normatives, devraient se concentrer sur ces domaines et s'accompagner de mesures concrètes visant à renforcer l'accès à la justice du travail. Les actions proposées sont notamment les suivantes: renforcement du dialogue tripartite et de la coordination interinstitutionnelle au moyen d'outils de consultation régulière; promotion de la négociation et des conventions collectives transnationales pour prévenir les conflits; réforme et harmonisation des cadres législatifs; soutien à l'innovation numérique (portails en ligne, vidéoconférence, outils de médiation électronique); renforcement de la formation des professionnels du secteur judiciaire et des inspecteurs du travail; et élaboration d'indicateurs permettant de mesurer l'efficacité des systèmes de règlement des conflits. L'OIT devrait également évaluer s'il convient de réviser le titre de la section 3 de la recommandation n° 81 et d'élaborer un cadre stratégique intégré comprenant des ressources techniques et des outils de partage des connaissances pour aider les mandants.
- 241.** Le représentant du gouvernement de la Chine propose les actions suivantes: premièrement, renforcer les services publics et améliorer la mise en œuvre de la législation du travail, notamment en faisant mieux connaître les lois et en luttant contre l'emploi illégal dans les petites et microentreprises; deuxièmement, promouvoir la participation des partenaires sociaux dans la prévention des conflits et créer des organisations conjointes de médiation réunissant syndicats et fédérations d'entreprises; troisièmement, tirer parti des technologies de l'information pour faciliter l'alerte précoce, le suivi, l'analyse des mégadonnées et le traitement efficace des plaintes; et, quatrièmement, favoriser les échanges et l'apprentissage mutuel dans le cadre de la plateforme de l'OIT afin de promouvoir des relations de travail harmonieuses et le développement social.
- 242.** Le représentant du gouvernement de la Tanzanie souligne que, compte tenu de l'évolution constante du droit du travail, il serait bénéfique pour les gouvernements que les établissements, collèges et universités incorporent cet aspect à leurs programmes d'études. Cette approche garantirait que les personnes reçoivent la formation nécessaire sans avoir à être nommées officiellement juges, médiateurs ou arbitres. En outre, les gouvernements doivent veiller à ce que les sentences soient exécutées plutôt que de s'en remettre exclusivement aux tribunaux supérieurs pour leur application.
- 243.** Le représentant du gouvernement du Sénégal est d'avis que l'OIT doit mettre à jour ses instruments afin de combler les lacunes dans des secteurs tels que l'économie informelle,

l'économie numérique et l'économie des plateformes. Le BIT devrait fournir une assistance technique aux États Membres pour renforcer les systèmes nationaux de justice du travail et améliorer la conciliation et la médiation, notamment en formant les juges, les médiateurs et les conciliateurs. Il est également essentiel de promouvoir le dialogue social, d'encourager la signature de conventions collectives et d'organiser des formations abordables pour les travailleurs et leurs représentants. En outre, on peut citer au nombre des mesures clés l'amélioration de l'accès à l'information sur les droits des travailleurs, la création de centres d'aide juridique à l'intention des travailleurs de l'économie informelle et l'élaboration de plateformes numériques visant à simplifier l'accès à la justice du travail. Le partage des bonnes pratiques et la promotion de la collaboration entre les États Membres permettraient de renforcer davantage les systèmes nationaux, en particulier dans les pays en développement.

- 244.** Le représentant du gouvernement du Mexique souligne que les mécanismes de règlement extrajudiciaire des conflits sont essentiels pour prévenir et résoudre les conflits et qu'ils permettent de réduire les coûts judiciaires et administratifs. Il propose les actions suivantes: favoriser l'instauration d'une culture du droit du travail auprès de tous les acteurs du système judiciaire; sensibiliser les acteurs au travail informel et au travail des migrants; encourager une culture du travail qui tient compte de la dimension de genre; promouvoir la création de syndicats internationaux pour établir un équilibre avec les alliances patronales; créer un système d'inspection du travail uniforme doté de davantage d'inspecteurs et d'une couverture plus large; établir des politiques publiques qui protègent les droits fondamentaux; incorporer des programmes de prévention des risques sanitaires dans le droit du travail; créer une commission tripartite chargée d'analyser les tendances en matière de licenciements, de maladies professionnelles et de plaintes afin d'améliorer la prévention et le règlement des conflits; promouvoir la formation en matière de droits des travailleurs et d'égalité hommes-femmes; et créer des plateformes numériques gratuites d'information sur les droits des travailleurs et les normes minimales à respecter en matière d'emploi au niveau mondial.
- 245.** Le représentant du gouvernement de l'Espagne estime que l'OIT doit accorder la priorité à l'accès à la justice du travail pour tous les travailleurs, quel que soit leur statut d'emploi. L'OIT devrait poursuivre ses recherches sur l'accès des travailleurs migrants à la justice et sur la promotion des droits fondamentaux au travail, en particulier dans les chaînes d'approvisionnement. Des orientations politiques claires sont nécessaires pour aborder la question de la justice du travail pour les travailleurs de l'économie informelle, en particulier les travailleurs domestiques et les travailleurs des plateformes numériques. Cela ne devrait pas exclure l'adoption de mesures normatives à l'avenir si l'on constate des lacunes dans le corpus d'instruments existants.
- 246.** La représentante du gouvernement de l'Indonésie souligne le rôle essentiel que joue l'OIT dans le renforcement des capacités, le partage des connaissances et l'innovation numérique. Le BIT devrait fournir une assistance technique afin de renforcer les tribunaux du travail, les institutions de médiation et les organes chargés de faire respecter la loi, de faciliter les échanges de bonnes pratiques entre les États Membres, de promouvoir l'apprentissage par les pairs au niveau régional et de soutenir la recherche et la mise en œuvre d'outils numériques de règlement des conflits. Compte tenu de la diversité des cadres juridiques dans les différents pays, des discussions plus approfondies devront être menées avant toute action normative. L'accent devrait être mis sur le renforcement des mécanismes de prévention et sur l'amélioration des systèmes judiciaires et non judiciaires existants, en fonction des contextes nationaux.
- 247.** La représentante du gouvernement de l'Ouzbékistan dit qu'il est nécessaire pour les gouvernements et les partenaires sociaux de renforcer les cadres juridiques en mettant en place des systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail plus efficaces et accessibles. Investir dans des solutions numériques pourrait contribuer à rendre le système juridique plus

accessible pour les travailleurs, en réduisant les coûts et les temps d'attente. Les gouvernements nationaux devraient mettre en place des programmes d'aide juridique et des campagnes de sensibilisation pour s'assurer que les travailleurs connaissent leurs droits et ont accès à une assistance juridique. Les politiques devraient aussi tenir compte des besoins des travailleurs du secteur informel, qui rencontrent d'importants obstacles dans l'accès à la justice; elles devraient comporter des lois de protection et prévoir des mécanismes de réclamation. L'OIT devrait adopter des mesures normatives et non normatives pour soutenir les mandants, en s'appuyant sur les éléments identifiés dans le rapport établi pour la réunion.

- 248.** La représentante du gouvernement des Philippines note que les inspecteurs du travail et les arbitres sont souvent confrontés à des difficultés dans l'application des règles, en particulier lorsqu'il existe des ambiguïtés. En pareil cas, les décisions sont parfois favorables aux travailleurs, car les inspecteurs et les arbitres agissent en tant que garants non seulement de la loi, mais aussi de l'équité, ce qui doit s'accompagner d'une certaine flexibilité dans l'application des règles. L'OIT devrait fournir des lignes directrices afin d'aider les mandants à concilier les intérêts des employeurs et des travailleurs, en reconnaissant le rôle moteur que jouent les employeurs dans l'activité économique. Le principe de justice sociale doit rester le cadre directeur.
- 249.** Le représentant du gouvernement de l'Algérie est d'avis que les États doivent établir un cadre juridique clair et efficace pour le règlement des conflits du travail en simplifiant les procédures, en renforçant les mécanismes de conciliation, de médiation et d'arbitrage et en adoptant des services judiciaires numériques. Le dialogue social doit être encouragé à tous les niveaux pour prévenir et gérer les conflits. Les syndicats et les organisations d'employeurs doivent renforcer la négociation collective, sensibiliser les acteurs aux mécanismes de règlement des conflits et investir dans la formation continue. L'OIT joue un rôle clé en fournissant des orientations stratégiques adaptées, et le BIT, une assistance technique renforcée aux États Membres, ainsi qu'en facilitant l'échange de bonnes pratiques, en vue de relever les défis émergents du monde du travail.
- 250.** La représentante du gouvernement de la France déclare que son pays approuve toutes les approches proposées pour favoriser la paix dans le monde du travail et soutient les mesures normatives et non normatives visant à renforcer l'accès universel à la justice du travail.
- 251.** Le vice-président travailleur convient avec le groupe des employeurs qu'il est trop tôt pour aborder la définition des termes, mais salue l'élaboration par le Bureau des différents éléments, principes et composantes essentielles qui sous-tendent l'accès à la justice du travail et constituent une base solide pour la discussion. Le groupe des travailleurs est favorable au rôle de la technologie dans l'amélioration de la justice du travail, mais souligne qu'il est nécessaire de faire intervenir les travailleurs et les employeurs dans la conception, la mise en œuvre et le contrôle des outils technologiques afin d'éviter de créer involontairement des obstacles. Bien que la technologie puisse être bénéfique, nombre de personnes n'y ont pas accès, et il faut veiller à ce qu'elle ne devienne pas un obstacle. Enfin, comme indiqué dans le rapport pour la réunion, les chaînes d'approvisionnement sont au cœur des discussions sur la justice du travail, car les lacunes sur le plan transnational entravent souvent l'accès aux voies de recours.
- 252.** Le vice-président employeur remercie les gouvernements et note avec satisfaction la convergence encourageante des vues concernant les actions nécessaires de la part des gouvernements et des partenaires sociaux. Un consensus s'est également dégagé sur la nécessité de poursuivre les recherches; le groupe des employeurs estime qu'il s'agirait d'une étape utile avant d'envisager toute action supplémentaire, en particulier une action normative. Le groupe estime qu'il n'est pas nécessaire de procéder à une analyse des lacunes, car les annexes détaillées du rapport pour la réunion sur les normes internationales du travail existantes ne font état d'aucune lacune majeure qui justifierait une étude plus approfondie.

253. La vice-présidente gouvernementale réaffirme l'importance des discussions en cours sur l'accès à la justice du travail et insiste sur le rôle central que celui-ci joue dans la garantie du travail décent et la promotion de la justice sociale. L'oratrice remercie les partenaires sociaux pour leurs précieuses contributions et les autres représentants des gouvernements pour leurs observations. Les gouvernements réaffirment leur engagement à participer de manière constructive et à collaborer activement au sein du groupe de travail en vue de réaliser des progrès significatifs.

► Examen et adoption du projet de conclusions

254. La réunion désigne des représentants et des conseillers dans chaque groupe pour constituer un groupe de travail, réuni les 19 et 20 février 2025 pour examiner le projet de conclusions établi par le Bureau sur la base des discussions des jours précédents.
255. Les membres du groupe de travail étaient les suivants: représentants des gouvernements – M^{me} Nilufar Kamalova (vice-présidente, Ouzbékistan), M. Guy Van Gyes (Belgique), M^{me} Laura Christandl (Autriche), M. Lelio Bentes Correa (Brésil), M. Pedro Danilo Sanabria Martinez (Paraguay), M^{me} Huang Kun (Chine), M^{me} Wina Retnosari (Indonésie), M^{me} Gina T. Cenit-Escoto (Philippines), M. Vallensi Fidelis Wambali (Tanzanie), M^{me} Kyllikki Sihlahla (Namibie), M. Benedict Bakwaph Kanyip (Nigéria) et M. Alioune Fall (Sénégal), et en tant que conseillers M^{me} Liliya Fatkulina (Ouzbékistan), M. Tom Parys (Belgique), M. Angelo Santos (Brésil), M^{me} Sannie Portillo (Paraguay), M. Edgar Aquino (Tanzanie) et M. Aldrin Munembo (Namibie); représentants des employeurs – M. Kaizer Moyane (vice-président, Afrique du Sud), M^{me} Annick Hellebuyck (Belgique), M^{me} Stephanie McGuire (Canada), M. Adhil Khasim (Sri Lanka), M. Georgios Hadjikallos (Chypre), M. Luis Vinatea Recoba (Pérou), M^{me} Lindiwe Sephomolo (Lesotho), M. Paul Fernando Corral Ponce (Équateur), M^{me} Ashlea Cameron (Australie), M. Sok Lor (Cambodge), M^{me} Philomène Sidonie Yameogo/Tou (Burkina Faso) et M^{me} Lena Søby (Danemark), et en tant que conseillers M^{me} Rita Yip, M^{me} Tessa Mitchel (Organisation internationale des employeurs) et M^{me} Gabrielle Girard (Conseil américain pour le commerce international); et représentants des travailleurs – M. Jeffrey Vogt (vice-président, États-Unis), M. Marcelo Carlos Di Stefano (Argentine), M^{me} Isabelle Louise Doyen (Belgique), M^{me} Mathilde Frapard (France), M^{me} Romaine Tjova Kakero (Namibie), M^{me} Raisa Liparteliani (Géorgie), M. Antonio Loffredo (Italie), M^{me} Toni Moore (Barbade), M^{me} Mikyung Ryu (République de Corée), M. Fabio Tibirica Bon (Brésil), M. Somirwan Subasinghe (Royaume-Uni) et M. Florian Yelin (Suisse), et en tant que conseillers M. Paapa Danquah, M^{me} Maité Llanos et M^{me} Zuzanna Muskat-Gorska (Confédération syndicale internationale (CSI)).
256. Le projet de conclusions sur l'accès à la justice du travail pour tous: prévention et règlement des conflits du travail, tel que révisé par le groupe de travail, est soumis à la réunion pour adoption le 21 février 2025. Le projet de conclusions est examiné comme suit.

Réunion technique tripartite sur l'accès à la justice du travail pour tous: Prévention et règlement des conflits du travail

Projet de titre du document

257. Le titre du document est adopté.

Projet de sous-titre du document

258. Le sous-titre du document est adopté.

Projet de section introductive: Conclusions

Projet de titre de la section introductive

259. Le titre de la section introductive est adopté.

Projet de paragraphe 1

260. Le paragraphe 1 est adopté.

Projet de paragraphe 2

261. Le paragraphe 2 est adopté.

Projet de paragraphe 3

262. Le paragraphe 3 est adopté.

Projet de paragraphe 4

263. Le paragraphe 4 est adopté.

Projet de paragraphe 5

264. Le paragraphe 5 est adopté.

Projet de section I: Cadre général

Projet de titre de la section I

265. Le titre de la section I est adopté.

Projet de paragraphe 6

266. Le paragraphe 6 est adopté.

Projet de paragraphe 7

267. Le paragraphe 7 est adopté.

Projet de section II: Recommandations concernant les actions futures de l'OIT et de ses Membres

Projet de titre de la section II

268. Le titre de la section II est adopté.

Projet de sous-titre de la section II

269. Le sous-titre de la section II est adopté.

Projet de paragraphe 8

270. Le paragraphe 8 est adopté.

Projet de paragraphe 9

271. Le paragraphe 9 est adopté.

Projet de texte introductif du paragraphe 10

272. Le texte introductif du paragraphe 10 est adopté.

Projet d’alinéa 10 a)

273. L’alinéa 10 a) est adopté.

Projet d’alinéa 10 b)

274. Le vice-président employeur fait savoir que le groupe de travail est convenu d’insérer le mot «tous» avant «les principes et droits fondamentaux au travail».

275. Le vice-président travailleur et la vice-présidente gouvernementale appuient l’amendement proposé.

276. L’alinéa 10 b) est adopté tel qu’amendé.

Projet d’alinéa 10 c)

277. L’alinéa 10 c) est adopté.

Projet d’alinéa 10 d)

278. L’alinéa 10 d) est adopté.

Projet d’alinéa 10 e)

279. L’alinéa 10 e) est adopté.

Projet d’alinéa 10 f)

280. L’alinéa 10 f) est adopté.

Projet de sous-paragraphe 10 g)

281. L’alinéa 10 g) est adopté.

Projet de texte introductif du paragraphe 11

282. Le texte introductif du paragraphe 11 est adopté.

Projet d’alinéa 11 a)

283. L’alinéa 11 a) est adopté.

Projet d’alinéa 11 b)

284. L’alinéa 11 b) est adopté.

Projet d’alinéa 11 c)

285. L’alinéa 11 c) est adopté.

Projet d’alinéa 11 d)

286. L’alinéa 11 d) est adopté.

Projet d'alinéa 11 e)

287. L'alinéa 11 e) est adopté.

Projet d'alinéa 11 f)

288. L'alinéa 11 f) est adopté.

Projet d'alinéa 11 g)

289. L'alinéa 11 g) est adopté.

Projet d'alinéa 11 h)

290. L'alinéa 11 h) est adopté.

291. Les conclusions sont adoptées à l'unanimité, telles qu'amendées.

► Clôture de la réunion

292. La secrétaire générale de la réunion note que les discussions ont permis de mieux comprendre les différentes dimensions de l'accès à la justice du travail et de sa mise en œuvre au niveau national. La réunion a mis en évidence la force collective et l'engagement des mandants en faveur de l'accès à la justice du travail pour tous. L'oratrice se dit convaincue que les décisions prises seront porteuses de progrès significatifs et affirme que le Bureau est déterminé à travailler en étroite collaboration avec les gouvernements et les partenaires sociaux pour faire avancer les travaux. Elle remercie les trois vice-présidents pour leur ferme volonté de parvenir à un consensus ainsi que le président pour le rôle de premier plan qu'il a joué en dirigeant les travaux jusqu'à la conclusion d'un accord solide.
293. Le vice-président employeur estime que la réunion a débouché sur résultats significatifs, qui témoignent d'un véritable esprit de dialogue social. Des éclairages précieux ont été apportés concernant les pratiques de prévention et de règlement des conflits du travail dans différentes juridictions. L'orateur souligne l'importance du soutien de l'OIT pour que ces résultats bénéficient aux États Membres et à leurs partenaires sociaux. Il remercie le président pour sa direction éclairée, les vice-présidents du groupe gouvernemental et du groupe des travailleurs pour leur collaboration ainsi que le secrétariat du groupe des employeurs et les membres du groupe des employeurs pour leur soutien indéfectible tout au long des travaux.
294. Le vice-président travailleur souscrit aux déclarations du vice-président employeur et remercie le président, les autres vice-présidents, les représentants des gouvernements et le Bureau pour leurs contributions. Il exprime également sa gratitude envers le secrétariat du groupe des travailleurs, la CSI et au Bureau des activités pour les travailleurs pour leur soutien.
295. L'orateur déclare que l'accès à la justice du travail est au cœur de la mission de l'OIT, car sans lui les normes internationales du travail sont inopérantes. Tout système de prévention et de règlement des conflits du travail doit défendre les droits des travailleurs et être centré sur l'humain. Le groupe des travailleurs salue la convergence des vues concernant le lien entre la justice du travail, la liberté syndicale et la négociation collective. Il se félicite du fait que, selon son groupe, le texte adopté couvre les travailleurs des plateformes numériques, y compris les chaînes d'approvisionnement numériques, les travailleurs de secteurs ou segments spécifiques de l'économie, y compris les travailleurs transfrontaliers, les travailleurs logistiques transfrontaliers ou les gens de mer, les athlètes professionnels et autres travailleurs soumis à des systèmes autonomes de prévention et

de règlement des conflits du travail, les travailleurs des chaînes d'approvisionnement mondiales et des zones franches d'exportation, les travailleurs autochtones, migrants et domestiques, et les fonctionnaires, les travailleurs du secteur public et les travailleurs dont les employeurs jouissent de l'immunité diplomatique. La liste est longue, mais elle n'est pas exhaustive.

- 296.** L'orateur fait observer que deux tiers de la main-d'œuvre mondiale ne bénéficie pas d'un véritable accès à la justice du travail, situation aggravée par les nouveaux modèles d'entreprise, les chaînes d'approvisionnement mondiales et l'absence de mécanismes de justice extraterritoriaux. L'accès à la justice des travailleurs dans les zones de conflit et les territoires occupés suscite également des préoccupations croissantes. Le groupe des travailleurs salue le fait qu'il soit reconnu que, dans le contexte de la mondialisation et du commerce international, l'accès à la justice du travail est une question transnationale. Il constate avec satisfaction que tous les groupes s'accordent à dire que les nouvelles technologies s'accompagnent de responsabilités et qu'il est nécessaire de garantir l'accessibilité et le caractère abordable des systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail.
- 297.** Le groupe des travailleurs appuie le consensus concernant le renforcement des procédures, institutions et mécanismes de prévention et de règlement des conflits du travail et souligne l'importance de la représentation syndicale, de la protection contre les représailles et des mesures éprouvées, telles que le renversement de la charge de la preuve. Il note également avec satisfaction l'importance accordée aux mécanismes extrajudiciaires de réclamation et la reconnaissance du fait que, au niveau de l'entreprise, ceux-ci ne doivent pas entraver l'accès aux recours judiciaires formels.
- 298.** Le groupe des travailleurs se félicite de l'accent mis sur les facteurs déterminants de l'efficacité et du rôle du Bureau dans le soutien apporté aux mandants pour faire progresser la justice du travail. Il est entendu que le Bureau continuera d'élaborer une stratégie intégrée, dont la mise en œuvre pourrait rendre nécessaire une analyse des lacunes normatives dans le domaine de la justice du travail, en particulier en ce qui concerne les travailleurs vulnérables dans les secteurs émergents. Si les résultats de l'analyse des lacunes mettent en évidence la nécessité d'une action normative ou non normative supplémentaire, le Conseil d'administration devra en tenir compte. Le groupe des travailleurs se réjouit de collaborer avec le Bureau, les gouvernements et les employeurs pour que la justice centrée sur l'humain devienne une réalité pour tous les travailleurs.
- 299.** La vice-présidente gouvernementale salue la contribution constructive de tous les membres du groupe gouvernemental aux discussions. La forte participation des représentants comme des observateurs confirme l'importance du sujet pour les gouvernements, dont le rôle est essentiel pour garantir l'accès à la justice pour tous. Même si le document adopté ne satisfait pas pleinement tous les mandants, ce qui est le résultat naturel du processus multilatéral, il rend compte des résultats d'un effort tripartite et respecte les principes fondamentaux de l'OIT. Les recommandations constituent une base précieuse pour la poursuite des travaux du Bureau sur cette question cruciale. L'oratrice exprime sa gratitude aux membres du groupe gouvernemental pour leur participation active, ainsi qu'aux groupes des travailleurs et des employeurs et à leurs vice-présidents pour la souplesse dont ils ont fait preuve en vue de parvenir à un consensus. Enfin, elle remercie le Bureau, le président et les interprètes pour leur contribution.
- 300.** La représentante gouvernementale des Philippines remercie le BIT, en particulier les acteurs qui ont contribué au succès de la réunion. Elle exprime également sa gratitude au vice-président du groupe gouvernemental ainsi qu'à tous les participants. Son gouvernement note avec satisfaction l'importance accordée au tripartisme dans la prévention et le règlement des conflits du travail et, grâce à la flexibilité de chaque groupe et à la direction éclairée du président et des vice-présidents, la réunion a mené ses travaux à terme avec succès. L'oratrice estime que le processus aurait pu

être plus efficace si des questionnaires détaillés avaient été envoyés aux participants avant la réunion, car cela aurait permis de se concentrer davantage sur la compréhension des principales différences entre les pays.

301. Le représentant du gouvernement du Maroc remercie le président et les vice-présidents pour leur rôle moteur, tous les délégués des trois groupes pour leur participation et leurs précieuses contributions, le secrétariat pour son soutien et les interprètes pour leur excellent travail. Les discussions ont mis en évidence l'importance d'une approche intégrée, qui associe l'action préventive, les mécanismes extrajudiciaires et les recours judiciaires. Le Maroc réaffirme son engagement en faveur de l'accès à la justice du travail pour tous, aux côtés des partenaires sociaux et des organismes internationaux compétents.
302. La représentante du gouvernement de la Grenade remercie le président pour sa direction et leBIT pour avoir convoqué cette réunion technique en temps opportun. Bien que les normes internationales du travail couvrent divers aspects de l'accès à la justice du travail, il n'existe pas d'approche systématique adaptée à l'évolution du monde du travail. La réunion a mis en évidence la nécessité d'intensifier les efforts aux niveaux national, régional et international pour améliorer l'accès à la justice du travail pour tous et réaliser la justice sociale. Parmi les principales priorités figurent le renforcement des cadres juridiques, la rationalisation des processus, l'intégration des technologies, le renforcement des capacités et la prise en considération des groupes vulnérables. La Grenade continue de défendre le tripartisme et est favorable aux approches stratégiques globales, à la fourniture d'un appui technique, au renforcement des capacités, au partage des bonnes pratiques et à la promotion de réseaux régionaux.
303. Le représentant du gouvernement du Mexique note que le présent document constitue une première étape cruciale dans les travaux portant sur la question essentielle de l'accès à la justice du travail. Il étend ses remerciements au président, aux vice-présidents, aux interprètes et au Bureau et espère que cette réunion sera la première d'une longue série de réunions de haut niveau sur le sujet, dans l'intérêt des travailleurs et des entreprises. L'orateur souligne la nécessité pour tous les acteurs de travailler en synergie pour créer un monde du travail meilleur.
304. Le représentant du gouvernement du Brésil félicite la secrétaire générale et son équipe pour l'organisation de la réunion, ainsi que le personnel, les interprètes et le président pour avoir réussi à guider les participants en dépit des divergences. Il salue également les vice-présidents du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs pour la qualité de leur direction, et en particulier le vice-président du groupe gouvernemental pour sa gestion efficace d'un groupe diversifié de représentants gouvernementaux. La promotion de la justice sociale est une priorité absolue pour le Brésil, et l'OIT joue un rôle clé dans la lutte contre les inégalités et la promotion du travail décent. L'accès à la justice du travail est essentiel pour protéger les droits des travailleurs et garantir des relations de travail équitables, c'est pourquoi il est au cœur du mandat de l'OIT. Le Brésil aurait préféré que l'on se concentre davantage sur certaines questions, mais il respecte les résultats du dialogue tripartite et réaffirme son engagement en faveur du multilatéralisme et du dialogue social.
305. Le représentant gouvernemental du Niger, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, remercie le président pour son excellente direction, le Bureau pour l'organisation de la réunion, les interprètes et les vice-présidents des groupes des gouvernements, des employeurs et des travailleurs pour leurs efforts. Il exprime sa reconnaissance à ses collègues du groupe de l'Afrique pour leur engagement et leur détermination, qui ont permis d'aboutir à des conclusions de qualité. Enfin, il suggère que les projets de conclusions soumis aux réunions futures soient plus concis afin d'optimiser la gestion du temps.

- 306.** Le représentant de la République islamique d'Iran remercie le BIT et tous les participants pour leur précieuse contribution à la réunion. Il exprime en particulier sa gratitude au président pour sa direction professionnelle et compétente, ainsi qu'aux vice-présidents pour les efforts déployés afin d'orienter les discussions vers des résultats concrets. Les discussions approfondies ont mis en évidence le rôle vital de la prévention et du règlement des conflits dans la réalisation de la justice sociale. L'échange d'expériences et de bonnes pratiques a été particulièrement instructif et a permis de réaffirmer l'importance de la justice du travail pour toutes les parties prenantes. Les conclusions et recommandations constitueront un guide précieux pour le renforcement des systèmes nationaux de justice du travail.
- 307.** Le représentant du gouvernement de l'Algérie remercie le BIT d'avoir organisé cette réunion technique tripartite phare sur la justice du travail et le règlement des différends et étend les remerciements de son gouvernement à tous les participants, en particulier au président, aux vice-présidents, au Bureau, aux interprètes et au comité de rédaction, pour leurs précieuses contributions. Cette réunion, la première du genre dans l'histoire de l'OIT, a offert une tribune essentielle pour l'échange d'expériences et de bonnes pratiques en matière de promotion de la justice du travail et de règlement efficace des conflits. Le représentant de l'Algérie souligne l'importance de l'assistance technique fournie par le BIT, de la coopération internationale et du partage des connaissances pour renforcer ces efforts.
- 308.** Le vice-président employeur fait remarquer qu'il a été bref dans ses remarques liminaires, non pas parce qu'il sous-estime le processus, mais parce que son groupe estime que le document final est l'élément le plus important. Les autres groupes ne devraient donc pas chercher à réinterpréter le résultat approuvé dans leurs remarques finales, en particulier en ce qui concerne le contenu de la stratégie intégrée. Seul le document adopté devrait servir d'orientation pour les travaux futurs du Bureau.
- 309.** La représentante du gouvernement de l'Indonésie remercie le BIT d'avoir organisé cette réunion importante, ainsi que le président et les vice-présidents pour le rôle moteur qu'ils ont joué dans la facilitation de discussions productives. Elle relève quatre points essentiels à retenir de la réunion. Premièrement, l'accès à la justice du travail n'est pas seulement une question juridique, il constitue aussi un pilier de la stabilité sociale et économique. Pour aborder cette question, il convient d'adopter une approche multidimensionnelle, y compris des réformes juridiques, le renforcement des institutions, des campagnes de sensibilisation, le dialogue social et l'intégration des technologies. Deuxièmement, bien que chaque pays dispose d'un cadre juridique qui lui est propre, de nombreux défis sont communs à tous, ce qui renforce la nécessité de mettre en place des stratégies concertées. Troisièmement, l'amélioration de la collecte de données, l'échange de bonnes pratiques et l'intensification de la coopération sont essentiels pour améliorer l'accès à la justice du travail. Pour être efficaces, les solutions doivent s'appuyer sur une bonne compréhension des causes profondes afin de s'aligner sur les besoins réels des travailleurs et des employeurs. Quatrièmement, enfin, la fourniture d'une assistance technique adaptée aux priorités nationales devrait rester une priorité, car l'établissement de normes ne permet pas toujours d'obtenir les résultats escomptés si l'on ne tient pas compte des contextes spécifiques. Il est essentiel d'entretenir le dialogue et la collaboration pour déterminer les priorités communes et réaliser des progrès concrets sur la voie d'un accès effectif de tous à la justice du travail.
- 310.** Le président note que, dès le début de la réunion, il a été convenu que l'accès à la justice du travail ainsi que la prévention et le règlement des conflits du travail étaient des questions d'une grande importance. La forte participation des gouvernements à la réunion a confirmé l'intérêt général pour cette question, qui est cruciale non seulement pour les travailleurs, les employeurs et les gouvernements, mais aussi pour l'épanouissement général des nations.

311. Les discussions ont été riches et constructives et elles ont rendu compte de la complexité, de la nature évolutive et des défis multiples propres à la justice du travail. La diversité des systèmes et des cultures a rendu difficile l'obtention d'un consensus sur le produit final. Cependant, les conclusions reflètent les éléments les plus importants, ainsi que les défis et les possibilités que comportent la prévention et le règlement des conflits du travail. Elles fournissent également des indications précieuses sur les méthodes qui ont fonctionné et celles qui n'ont pas fonctionné, ainsi que sur les enseignements tirés de l'expérience.
312. L'adoption des conclusions marque une étape importante dans la progression de l'accès à la justice du travail dans le monde du travail. Bien que le document final ne reflète pas tous les points de vue exprimés au cours de la réunion, il s'agit d'un document sur lequel tous les participants ont pu s'accorder et qui apporte une valeur ajoutée au travail du Bureau et aux efforts des mandants de l'OIT. Les recommandations, une fois soumises au Conseil d'administration, constitueront une base solide pour l'élaboration d'une approche politique intégrée visant à mettre en place des systèmes efficaces de prévention et de règlement des conflits du travail.
313. Le président remercie tous les participants pour leur engagement actif et le dialogue constructif auquel ils ont pris part. Malgré des points de vue divergents, les travaux ont abouti à un résultat significatif. L'orateur remercie les trois vice-présidents pour leur confiance, leur soutien et le travail d'équipe qu'ils ont mené.
314. Enfin, l'orateur adresse des remerciements à l'équipe du Bureau, sous la direction avisée de la secrétaire générale, et en particulier à la coordinatrice de la réunion pour son dévouement et son soutien indéfectibles. Il exprime également sa gratitude aux interprètes, dont l'engagement et le professionnalisme ont été essentiels pour le succès de la réunion.
315. Le président déclare close la réunion technique tripartite sur l'accès à la justice du travail pour tous: prévention et règlement des conflits du travail.