

Commission chargée de la discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme

Date: 5 juin 2026

► Projet de conclusions concernant la troisième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme

I. Contexte et principes directeurs

1. Le monde du travail est en pleine transformation sous l'effet de l'évolution technologique, des mutations démographiques, du changement climatique et de la mondialisation. Ces phénomènes ont des répercussions sur les travailleurs, les entreprises et les sociétés, et ouvrent autant de perspectives qu'ils soulèvent de défis. Ils peuvent stimuler la productivité, la création d'emplois et la croissance économique, mais aussi creuser les déficits de travail décent, porter atteinte aux droits, accentuer les inégalités et être source d'instabilité. À ces phénomènes s'ajoutent les crises liées à l'instabilité géopolitique, les conflits, les perturbations des chaînes d'approvisionnement, les pressions liées au coût de la vie et l'incertitude économique, ainsi qu'une érosion de la confiance dans les institutions publiques, qui apportent également leur lot de défis.
2. Le dialogue social et le tripartisme sont des principes fondateurs de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et des instruments de gouvernance démocratique du travail qui permettent de gérer les transitions et d'agir en faveur de la justice sociale conformément à la Constitution de l'OIT, ainsi que du travail décent, de la durabilité des entreprises, de la productivité, de la compétitivité, d'une croissance inclusive et de la résilience.
3. Le dialogue social doit reposer sur le respect de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, des organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives et indépendantes, la sécurité juridique, une confiance mutuelle et des échanges de bonne foi. Les principes et droits fondamentaux au travail qui sont ancrés dans les normes internationales du travail sont particulièrement importants pour la pleine réalisation de l'Agenda du travail décent.
4. Par ailleurs, le dialogue social reflète le contexte propre à chaque pays sur les plans historique, culturel, politique, économique et en matière de relations professionnelles. Il revêt des formes diverses et s'exerce à différents niveaux selon les circonstances nationales, y compris sous la forme d'un dialogue social transnational dans une économie mondialisée de plus en plus complexe. Le dialogue social ne peut faire l'objet d'une approche universelle. Il est façonné par les réalités qu'il a pour toile de fond, d'où certaines variations entre les pays, qui ont chacun leurs cadres juridiques, leurs institutions, leurs mécanismes et leurs processus.

5. Toutes les formes de dialogue social jouent un rôle important. La tenue en temps utile de consultations et les échanges d'informations au moyen d'une coopération bipartite ou tripartite peuvent renforcer la conception et la mise en œuvre des politiques, nourrir la confiance, prévenir les conflits et faciliter l'émergence d'un consensus entre les gouvernements et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. Les mécanismes de dialogue social contribuent, par leur action collective, à des relations professionnelles saines, à la stabilité du marché du travail et à une gouvernance efficace.
6. La négociation collective est un pilier essentiel du dialogue social. Il s'agit d'un processus volontaire associant les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs qui est mené de bonne foi et conformément à la législation et à la pratique nationales. Les gouvernements jouent un rôle en appuyant le développement de mécanismes de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs, à tous les niveaux appropriés. Les mesures prises par les autorités publiques pour encourager et promouvoir le développement de la négociation collective devraient faire l'objet de consultations préalables et, chaque fois qu'il est possible, d'accords entre les pouvoirs publics et les organisations d'employeurs et de travailleurs.
7. Une coopération efficace sur le lieu de travail peut favoriser la sécurité et la santé au travail (SST), des milieux de travail productifs, le développement des compétences et l'adaptation au changement, peut protéger l'emploi, la continuité de l'activité et la création d'emplois, et pourrait contribuer à la prévention et au règlement des conflits du travail, en particulier pendant les périodes d'incertitude économique et de transformation. La coopération sur le lieu de travail devrait respecter la liberté d'association ainsi que la négociation collective et ses résultats, et ne saurait fragiliser le rôle des syndicats. Elle porte sur des questions d'intérêt commun qui n'entrent pas dans le cadre des procédures de négociation collective.
8. Les présentes conclusions visent à renforcer l'efficacité, l'inclusivité, la représentativité et l'impact du dialogue social tripartite et bipartite en rendant l'environnement plus favorable, en consolidant les institutions du travail, en développant le champ d'action et les capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs et en assurant une action de l'OIT cohérente et appuyée par des ressources adéquates, avec à la clé des résultats pratiques et concrets.

II. Gagner en efficacité et en impact

9. Le dialogue social est plus qu'un processus ou une institution. Son impact se mesure à sa capacité de produire des résultats pratiques: des politiques équilibrées fondées sur des données factuelles, une confiance renforcée, de meilleurs résultats sur le marché du travail et des bénéfices mesurables pour les travailleurs, les employeurs, les entreprises, les unités économiques et les sociétés. Pour rester pertinent, le dialogue social devrait être adaptable et permettre de parvenir à des solutions qui répondent aux réalités socioéconomiques et aux défis émergents.
10. À travers le monde, les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs ont eu recours au dialogue social pour faire progresser le travail décent, répondre aux transformations du monde du travail et renforcer la résilience et la confiance. Dans certains pays, ces efforts ont contribué à l'obtention de résultats concrets sur un large éventail de questions, comme les salaires et les conditions de travail, la SST, la protection sociale, le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, l'égalité des genres et la non-discrimination, la législation du travail et la réforme des politiques, l'accès à la justice du travail, la formalisation, la migration de main-d'œuvre, le travail domestique et le travail de

soin, les mesures de prévention et d'intervention face aux crises, la productivité ou encore la transition numérique et la transition juste.

11. Des mécanismes tripartites ont été utilisés pour répondre aux problèmes soulevés par les organes de contrôle de l'OIT. Dans certains cas, les observations et les recommandations de ces organes ont été prises en compte et mises en œuvre, ce qui a donné lieu à des résultats tangibles et concouru à l'élaboration de mesures et d'initiatives nationales sur les plans juridique et institutionnel ainsi que dans le domaine des politiques.
12. Le dialogue social, et notamment la négociation collective et la consultation tripartite sur la fixation des salaires, ont aidé à parvenir à des résultats équitables et durables sur la question des salaires. Ils ont contribué à réduire les inégalités salariales et la pauvreté, tout en atténuant les effets des perturbations liées au coût de la vie et d'autres chocs économiques. Ils ont également permis de réglementer les horaires de travail et les périodes de repos, ainsi que la durée et les modalités d'organisation du travail et d'autres aspects en fonction des réalités économiques et sociales.
13. La négociation collective a joué un rôle essentiel dans la promotion de l'égalité des genres en contribuant à réduire les écarts de rémunération entre les genres, à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à obtenir l'adoption de dispositions concernant, entre autres, le congé parental, l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et la prévention de la discrimination, de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.
14. Le dialogue social, y compris la négociation collective, a contribué à accroître la productivité et la compétitivité et a facilité une répartition équitable des gains en réduisant les coûts de transaction et en favorisant la confiance, la coopération et l'adaptabilité, tout en améliorant la sécurité juridique, le respect de la législation et la stabilité du marché du travail.
15. Le dialogue social a aidé les mandants à anticiper et à gérer les effets de la numérisation, de l'intelligence artificielle et d'autres évolutions technologiques en permettant de faire en sorte que les technologies numériques soient introduites et utilisées d'une manière équitable, inclusive et centrée sur l'humain, tout en soutenant les entreprises durables et en facilitant l'adaptation au changement.
16. Le dialogue social s'est révélé particulièrement précieux en tant que mécanisme de prévention et d'intervention lors des périodes de crise, de transition et de perturbations majeures. Les institutions de dialogue social ont aidé à repérer les risques à un stade précoce, prévenu l'apparition et l'aggravation de conflits du travail, forgé des relations de confiance entre les parties, encouragé l'adaptabilité et l'inclusivité, garanti des politiques publiques équilibrées et facilité des transitions complexes de façon à protéger les travailleurs, à améliorer la résilience des entreprises, à préserver la continuité économique et sociale et à favoriser un développement durable et la paix.
17. Il reste néanmoins un certain nombre de défis à relever.
18. La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont mises à rude épreuve dans de nombreux pays. Des restrictions pesant sur les libertés civiles et l'espace civique, la faiblesse des institutions de gouvernance du travail ou leur financement insuffisant, l'inadéquation ou l'inefficacité des systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail, une ingérence indue dans l'action des organisations d'employeurs et de travailleurs, le contournement des institutions représentatives et des obstacles juridiques ou pratiques à une représentation effective sont autant d'entraves à un véritable dialogue social.

19. Les travailleurs et les employeurs de l'économie informelle continuent de se heurter à des défis et à des écueils structurels qui nuisent à leur transition vers l'économie formelle et à l'exercice de leur droit d'organisation et de négociation collective. La concrétisation du travail décent et d'entreprises durables requiert des politiques actives du marché du travail et des mesures concrètes à l'appui de la transition vers l'économie formelle.

III. Assurer l'existence d'un environnement favorable renforçant l'inclusivité

20. Un dialogue social efficace nécessite un environnement favorable fondé sur le respect de la liberté d'association, la reconnaissance effective du droit de négociation collective, des organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives et indépendantes, la sécurité juridique, une confiance mutuelle et des échanges de bonne foi. L'affaiblissement de ces droits fondamentaux et conditions préalables fragilise à la fois le dialogue social et les processus démocratiques. Des organisations d'employeurs et de travailleurs indépendantes et représentatives contribuent à bâtir des sociétés plus résilientes, à réduire les inégalités et à accroître la confiance dans les institutions publiques. Les efforts déployés pour renforcer le dialogue social devraient respecter l'autonomie et la représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs et tenir compte des divers systèmes et pratiques de relations professionnelles à l'échelle nationale.

A. Rôle des gouvernements

21. Il incombe au premier chef aux gouvernements de créer et de maintenir un environnement juridique et institutionnel favorable qui facilite le dialogue social sans en dicter les résultats. Les normes internationales du travail, leur ratification et leur intégration dans la législation nationale, notamment grâce à la collaboration avec le système de contrôle de l'OIT, renforcent les fondements juridiques du dialogue social. Les gouvernements devraient veiller à ce que les institutions du travail disposent de ressources adéquates. Ils conservent la responsabilité première de créer des conditions économiques stables, des institutions du marché du travail efficaces et un environnement propice à l'investissement et au développement des entreprises.
22. Les États Membres, avec l'appui de l'OIT, devraient:
- a) respecter, promouvoir et réaliser la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
 - b) ratifier et mettre effectivement en œuvre la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 144) sur les consultations tripartites, 1976;
 - c) établir et faire respecter des garanties juridiques et institutionnelles claires, en droit et dans la pratique;
 - d) protéger les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que leurs membres contre tout acte d'ingérence, de violence, d'intimidation et de représailles, notamment au moyen de protections juridiques adéquates et de sanctions dissuasives;
 - e) soutenir les mécanismes favorisant un dialogue social inclusif concernant les politiques relatives aux transformations du monde du travail, y compris la formalisation, la

migration de main-d'œuvre, les mesures de prévention et d'intervention face aux crises ainsi que la transition numérique et la transition juste;

- f) promouvoir le développement et l'utilisation, à tous les niveaux appropriés, de mécanismes de négociation collective qui soient adaptés aux circonstances et aux systèmes de relations professionnelles nationaux et soient élaborés en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs;
- g) appuyer la tenue de véritables négociations en donnant suite aux solutions négociées et en prévoyant des mécanismes de règlement des conflits qui aident les parties à s'accorder de manière volontaire;
- h) encourager une coopération efficace sur le lieu de travail pour favoriser des milieux de travail sûrs et productifs, tout en respectant la négociation collective et ses résultats et sans fragiliser le rôle des syndicats;
- i) recourir au dialogue social tripartite pour envisager les mesures à prendre en vue de promouvoir la ratification et la mise en œuvre des conventions internationales du travail et des protocoles y relatifs, et donner suite aux commentaires des organes de contrôle de l'OIT, notamment par des réformes de la législation du travail et par l'adoption d'autres mesures visant à mettre la législation et la pratique nationales en conformité avec les instruments ratifiés;
- j) assurer l'existence d'institutions du travail, en particulier de systèmes d'administration du travail, y compris d'inspection du travail et de mise en application, et de systèmes de justice du travail efficaces qui soient appuyés par des ressources adéquates et soient accessibles à l'ensemble des employeurs et des travailleurs, y compris ceux des micro, petites et moyennes entreprises et ceux qui se trouvent en situation de vulnérabilité;
- k) soutenir et financer le plan d'action de l'OIT sur le dialogue social et le tripartisme, notamment par des contributions volontaires, la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire ainsi que d'autres partenariats.

B. Représentativité et inclusivité

23. Pour assurer l'efficacité du dialogue social, il faut renforcer la qualité, la légitimité et l'inclusivité des institutions de gouvernance du travail, tout en favorisant l'existence d'un environnement dans lequel les organisations d'employeurs et de travailleurs puissent élargir leurs effectifs et leur champ d'action en toute autonomie. Eu égard à la résolution concernant le tripartisme et le dialogue social adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 90^e session (juin 2002), qui réaffirme le rôle des organisations légitimes, indépendantes et démocratiques d'employeurs et de travailleurs, les États Membres, avec l'appui de l'OIT, devraient:

- a) garantir que tous les travailleurs et employeurs peuvent exercer leur liberté d'association et bénéficier de la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- b) assurer une véritable participation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs aux processus de dialogue social;
- c) établir des procédures concernant la reconnaissance des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs aux fins du dialogue social ou de la négociation collective;
- d) organiser des activités de renforcement des capacités pour permettre aux partenaires sociaux de participer effectivement à la négociation collective à tous les niveaux ainsi qu'aux autres processus de dialogue social bipartite ou tripartite;

- e) soutenir les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs dans leurs efforts visant à étendre leur champ d'action pour représenter les travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle dans le cadre des processus et institutions de dialogue social;
- f) améliorer la représentation et la participation des femmes et des groupes qui subissent ou risquent de subir l'informalité de manière disproportionnée, notamment dans certains secteurs et dans certains types d'unités économiques, comme les micro et petites entreprises et les travailleurs indépendants, tout en préservant le rôle des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs et des cadres institutionnels existants;
- g) améliorer les structures de dialogue social de façon à les rendre plus efficaces, en évitant toute fragmentation et incohérence au sein des systèmes de relations professionnelles nationaux, et à renforcer leur représentativité.

IV. Renforcer l'action et le suivi de l'OIT en matière de dialogue social

- 24. Dans le contexte de la réforme de l'OIT, la Conférence internationale du Travail réaffirme avec force que le dialogue social, y compris la négociation collective, et l'appui aux institutions de gouvernance démocratique du travail demeurent au cœur du mandat de l'OIT. Il convient donc de prévoir des ressources humaines et financières adéquates et spécifiques dans les propositions de programme et de budget, tout en assurant la cohérence, en évitant les chevauchements d'activités et en parvenant à des résultats concrets pour les mandants.
- 25. L'OIT est par conséquent appelée à donner plein effet à la présente résolution et à aider les Membres à renforcer le dialogue social sous toutes ses formes et à tous les niveaux, conformément à ses normes internationales du travail, par les moyens d'action suivants:

A. Moyens d'action

Action normative

- 26. Afin d'améliorer la coordination entre ses activités normatives, ses activités de coopération technique et ses travaux de recherche, le Bureau international du Travail (le Bureau) devrait:
 - a) promouvoir la ratification et la mise en œuvre effective des conventions internationales du travail relatives au dialogue social;
 - b) sur la base des orientations fournies par les organes de contrôle de l'OIT et des demandes des mandants, aider les États Membres à lever les obstacles, en droit comme dans la pratique, qui entravent la pleine réalisation de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
 - c) aider les administrations du travail à mener des consultations tripartites efficaces sur les processus de réforme de la législation du travail afin de veiller à ce que la législation nationale soit conforme aux normes internationales du travail et aux bonnes pratiques comparatives.

Renforcement des capacités et de la coopération pour le développement

- 27. Le Bureau, avec l'appui des mandants, dans le cadre de son programme de coopération pour le développement, y compris à travers les programmes par pays de promotion du travail

décent et une collaboration renforcée avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin), devrait:

- a) renforcer les capacités des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs pour leur permettre de participer effectivement au dialogue social, à tous les niveaux, notamment grâce à des formations et à un appui concernant la négociation collective, la coopération sur le lieu de travail et les compétences en matière de négociation, ainsi que la prévention et le règlement des conflits du travail, y compris le traitement des plaintes, la médiation et la conciliation;
- b) renforcer les capacités des institutions du travail et leur efficacité, notamment celles des systèmes d'administration du travail, de l'inspection du travail, des systèmes de justice du travail, des institutions de dialogue social tripartite et des autres mécanismes qui appuient le dialogue social et la mise en œuvre des droits au travail;
- c) aider les mandants à recourir au dialogue social pour traiter les questions portant sur les salaires et les conditions de travail, la numérisation, la transition juste, le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, la SST, le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, notamment dans le contexte des échanges commerciaux, la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, telle qu'amendée en 2022, la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et les défis propres aux différents secteurs;
- d) promouvoir l'apprentissage entre pairs et le partage des bonnes pratiques, notamment dans le cadre de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire;
- e) soutenir les organisations d'employeurs et de travailleurs dans leurs efforts visant à toucher, organiser et représenter les travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle, notamment, dans la mesure du possible et moyennant un renforcement des capacités approprié, en proposant des stratégies de sensibilisation ciblées, des programmes de formation et des services adaptés;
- f) aider le personnel du Bureau à mieux intégrer le dialogue social et le tripartisme dans l'ensemble des travaux de l'Organisation.

Recherche et données factuelles

28. Le Bureau devrait:

- a) renforcer les travaux de recherche fondés sur des données factuelles et les connaissances pratiques concernant la liberté d'association et la négociation collective, le dialogue social tripartite, la coopération sur le lieu de travail, l'accès à la justice du travail, le traitement des plaintes et l'accès à des voies de recours, la négociation collective et la productivité, les cadres de représentativité, la démocratie et les inégalités;
- b) élaborer et tenir à jour des bases de données relatives au dialogue social, y compris des indicateurs sur le niveau de respect par les pays des droits relatifs à la liberté d'association et à la négociation collective, ainsi que sur le suivi et l'évaluation des résultats en matière de dialogue social;
- c) enrichir la base de connaissances sur les pratiques novatrices en matière de dialogue social et de relations professionnelles, notamment en ce qui concerne la formalisation, le travail domestique et le travail de soin, l'organisation de groupes de travailleurs et d'unités économiques difficiles à syndiquer, ainsi que l'égalité des genres;

- d) approfondir les recherches sur le rôle du dialogue social face aux grandes transitions à l'œuvre dans le monde du travail, y compris:
 - i) la numérisation et l'intelligence artificielle, en vue de la tenue d'une réunion d'experts sur le dialogue social et l'intelligence artificielle;
 - ii) la transition juste;
 - iii) la paix, la prévention des conflits, la résilience et la cohésion sociale;
 - iv) les mutations démographiques.

B. Cohérence

29. Le Bureau devrait:

- a) veiller à ce que son action soit axée sur les résultats, réponde aux besoins et aux priorités des mandants de l'OIT et soit ciblée sur les domaines offrant les plus grandes possibilités d'impact;
- b) encourager des interventions intégrées et transversales, pilotées par les bureaux extérieurs, qui soient stratégiques, répondent à la demande des mandants et promeuvent l'existence d'un environnement favorable à la liberté d'association et à la reconnaissance effective du droit de négociation collective, ainsi que l'investissement dans les institutions du travail;
- c) renforcer la collaboration avec le système multilatéral, y compris les autres entités des Nations Unies et les institutions financières internationales, en vue de promouvoir le dialogue social en tant que moteur d'une croissance économique inclusive, de la productivité, de la résilience sociale et de la paix, tout en évitant les chevauchements d'activités avec d'autres organisations;
- d) tenir compte des résultats des présentes conclusions lorsqu'il poursuivra le développement et la mise en œuvre de la Stratégie intégrée de l'OIT pour la promotion et la mise en œuvre du droit de négociation collective, telle qu'approuvée par le Conseil d'administration à sa 349^e session (octobre-novembre 2023) et de la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement pour 2026-2029, telle qu'approuvée par le Conseil d'administration à sa 356^e session (mars-avril 2026).

C. Programme et budget et suivi de la gouvernance

- 30. Les futures propositions de programme et de budget devraient donner effet aux présentes conclusions en prévoyant des ressources adéquates dans le budget ordinaire pour appuyer la liberté d'association, la reconnaissance effective du droit de négociation collective et le dialogue social sous toutes ses formes.
- 31. Le Bureau devrait s'employer à mobiliser des ressources extrabudgétaires pour soutenir la mise en œuvre des présentes conclusions, compte tenu des priorités des mandants, de la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement pour 2026-2029 et des programmes par pays de promotion du travail décent, tout en évitant les chevauchements d'activités.
- 32. Le suivi devrait comprendre des indicateurs mesurables, des processus de contrôle et d'évaluation ainsi que des rapports réguliers soumis dans le cadre des mécanismes de gouvernance établis, y compris une évaluation de haut niveau de l'action de l'OIT en matière de dialogue social et de tripartisme.