



Conseil d'administration

358^e session, Genève, 9-19 novembre 2026

Section institutionnelle

INS

Date: 16 octobre 2026

Original: anglais

Quatrième question à l'ordre du jour

Questions découlant des travaux de la 114^e session (2026) de la Conférence internationale du Travail

Suivi de la Résolution concernant la troisième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme

Objet du document

Le présent document contient le plan d'action proposé pour la période 2026-2031 en vue de donner effet aux conclusions concernant la troisième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, que la Conférence internationale du Travail a adoptées à sa 114^e session (2026). Le Conseil d'administration est invité à fournir des orientations sur le plan d'action proposé (voir le projet de décision au paragraphe 22).

Objectifs stratégiques pertinents: Tous les objectifs stratégiques.

Principaux résultats: Tous les résultats.

Incidences sur le plan des politiques: Le plan d'action orientera les travaux du Bureau afin de promouvoir un dialogue social et un tripartisme inclusifs au cours de la période 2026-2031.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Sous réserve des ressources budgétaires existantes et de la mobilisation de ressources supplémentaires (voir le paragraphe 18).

Suivi nécessaire: Mise en œuvre du plan d'action, compte tenu des orientations fournies par le Conseil d'administration.

Unité auteur: Département de la gouvernance du travail et des politiques sectorielles (GOVERNANCE).

Documents connexes: [ILC.114/Résolution IV](#); [GB.349/POL/2](#); [GB.352/POL/1](#); [GB.356/POL/4](#).

► Historique et contexte

1. À sa 114^e session (2026), la Conférence internationale du Travail a adopté la Résolution concernant la troisième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme ¹.
2. Les conclusions concernant la troisième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme (ci-après «les conclusions») définissent un cadre d'action destiné à orienter les travaux de l'Organisation et du Bureau dans ce domaine.
3. Dans la résolution, il est notamment demandé au Directeur général de préparer un plan d'action afin de donner effet aux conclusions, pour examen par le Conseil d'administration à sa 358^e session (novembre 2026), de tenir compte des conclusions lors de l'élaboration des futures propositions de programme et de budget et de la mobilisation de ressources extrabudgétaires, et de tenir le Conseil d'administration informé de la mise en œuvre des conclusions.
4. Le présent plan d'action doit être considéré dans le contexte plus large de la mise en œuvre, par le Bureau, des conclusions des discussions récurrentes et des autres priorités stratégiques approuvées par le Conseil d'administration. Il établit un cadre ciblé visant à renforcer les institutions, les processus et les capacités des mandants en vue de permettre un véritable dialogue social et un réel tripartisme, tout en complétant les autres plans et stratégies appliqués à l'échelle du Bureau. Par leur action conjuguée, ces instruments contribuent, à travers leurs axes de travail respectifs, à la réalisation intégrée du mandat et des objectifs stratégiques de l'OIT.
5. Dans le contexte de la réforme de l'OIT, les conclusions réaffirment 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. Le dialogue social et le tripartisme sont des principes fondateurs de l'Organisation et sont des instruments indispensables de gouvernance démocratique du travail qui permettent de gérer les transitions. Le dialogue social doit reposer sur le respect de la liberté d'association, la reconnaissance effective du droit de négociation collective, ainsi que sur l'existence d'organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives et indépendantes. Les principes et droits fondamentaux au travail, consacrés par les normes internationales du travail, jouent un rôle déterminant dans la mise en œuvre effective de l'Agenda du travail décent. Les conclusions reconnaissent que la négociation collective est un pilier essentiel du dialogue social. Il s'agit d'un processus volontaire mené de bonne foi entre les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, conformément à la législation et à la pratique nationales. La coopération sur le lieu de travail peut favoriser des milieux de travail sûrs, productifs et adaptables, tout en respectant la liberté d'association et la négociation collective.
6. Les Propositions de programme et de budget pour 2028-29 réaffirment que l'OIT continuera d'apporter son soutien aux États Membres afin de renforcer les capacités institutionnelles et l'efficacité des institutions du travail ainsi que la capacité des partenaires sociaux à participer efficacement au dialogue social, y compris à la négociation collective, à tous les niveaux appropriés, en s'appuyant sur les normes internationales du travail, notamment les orientations des organes de contrôle de l'OIT, et sur les travaux de recherche de l'Organisation.

¹ ILC.114/Résolution IV.

7. Le plan d'action s'appuie sur les progrès accomplis grâce aux plans d'action établis pour les périodes précédentes (2013-2017 et 2019-2023), au cours desquelles le Bureau a considérablement étendu ses travaux de recherche sur le dialogue social et la négociation collective. Ces progrès sont présentés dans le rapport relatif à la mise en œuvre du Plan d'action révisé sur le dialogue social et le tripartisme pour la période 2019-2023 ²
8. Le plan d'action proposé pour la période 2026-2031 est détaillé ci-dessous, pour examen par le Conseil d'administration.

► Plan d'action proposé

9. L'objectif général du plan d'action est de renforcer l'efficacité, l'inclusivité, la représentativité et donc l'impact du dialogue social tripartite et bipartite en rendant l'environnement plus favorable, en consolidant et en développant les institutions du travail, en élargissant le champ d'action des organisations d'employeurs et de travailleurs, en renforçant leurs capacités et en leur permettant de défendre les intérêts de leurs membres sans ingérence, et en veillant à ce que l'OIT mène une action cohérente et appuyée par des ressources suffisantes, avec à la clé des résultats pratiques, mesurables et concrets. Le plan d'action repose sur la reconnaissance du fait que la négociation collective est un pilier essentiel du dialogue social. Par ailleurs, toutes les formes de dialogue social jouent un rôle important. Les objectifs du plan d'action sont les suivants: lever les obstacles juridiques et pratiques persistants qui entravent la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; renforcer l'efficacité et l'impact des institutions de dialogue social et des résultats de leur action; accroître la reconnaissance du rôle des partenaires sociaux, notamment en renforçant leurs capacités; promouvoir la ratification des conventions de l'OIT et leur application effective, et assurer le suivi des observations et recommandations des organes de contrôle de l'Organisation. En outre, le plan d'action souligne la nécessité de faire progresser l'égalité des genres grâce aux acteurs et processus du dialogue social, d'améliorer la disponibilité de données actualisées sur le dialogue social, notamment d'indicateurs sur le respect, au niveau national, des droits associés à la liberté d'association et à la négociation collective, et de renforcer le suivi et l'évaluation des résultats du dialogue social.
10. Le plan d'action fournit également aux mandants des orientations stratégiques de fond, appuyées par un soutien technique concret, pour les aider à renforcer leur capacité à participer effectivement aux processus de dialogue social. Un dialogue social efficace nécessite un environnement favorable fondé 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. 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.
11. Un dialogue social et un tripartisme efficaces sont à la fois des objectifs en eux-mêmes et des leviers essentiels permettant aux mandants de promouvoir le travail décent, de soutenir un développement économique et social durable et de relever les défis liés au marché du travail. Les activités proposées dans l'annexe visent à donner effet à la Résolution concernant la troisième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme. Le plan d'action englobe

² GB.352/POL/1.

les activités visant à renforcer le dialogue social et le tripartisme à l'échelle du Bureau. Il s'inscrit dans le droit fil des documents institutionnels stratégiques, notamment du Plan stratégique de l'OIT pour 2026-2029 et du Programme et budget pour 2026-27, ainsi que des plans d'action et stratégies adoptés précédemment et dont la mise en œuvre est toujours en cours ³. Il s'appuie en particulier sur la section IV des conclusions, où il est réaffirmé avec force, dans le contexte de la réforme de l'OIT, 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, de sorte qu'il convient 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.

12. En partant du principe que les mesures de maîtrise des coûts et les mesures d'intervention seront maintenues, les actions proposées seront organisées par ordre de priorité, en privilégiant les produits concrets qui sont susceptibles de répondre directement aux besoins et aux priorités exprimés par les mandants.
13. Le plan d'action s'articule autour de trois volets qui se renforcent mutuellement, s'appuient sur les enseignements tirés et sont axés sur les moyens d'action définis dans les conclusions:
 - Volet 1: Renforcement de l'action normative.
 - Volet 2: Renforcement des capacités des mandants et de la coopération pour le développement.
 - Volet 3: Renforcement des travaux de recherche et de la base de données factuelles.

Renforcement de l'action normative

14. Le Bureau renforcera la coordination entre ses activités normatives, ses activités de coopération technique et ses travaux de recherche en encourageant la ratification et l'application effective des normes internationales du travail relatives au dialogue social, notamment les normes sectorielles pertinentes. Il aidera les États Membres, en fonction des demandes des mandants, à lever les obstacles juridiques et pratiques qui entravent la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, en tenant compte des orientations des organes de contrôle de l'OIT. Le Bureau aidera également les administrations du travail à faciliter la tenue de consultations tripartites efficaces sur les réformes du droit du travail et de la politique du travail, le but étant de faire en sorte que la législation nationale soit conforme aux normes internationales du travail et de promouvoir l'échange de bonnes pratiques comparées.

Renforcement des capacités des mandants, des capacités des institutions et de la coopération pour le développement

15. En s'appuyant sur les programmes par pays de promotion du travail décent, les projets de coopération pour le développement et la collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin), le Bureau renforcera la capacité des gouvernements et

³ En particulier, la Stratégie intégrée de l'OIT pour la promotion et la mise en œuvre du droit de négociation collective, telle qu'adoptée en novembre 2023 (voir [GB.349/POL/2](#)), le suivi de la Résolution concernant la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, telle qu'adoptée en juin 2024 (voir [GB.352/INS/3/1](#)), et la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement pour 2026-2029, telle qu'adoptée en mars 2026 (voir [GB.356/POL/4](#)).

des organisations d'employeurs et de travailleurs à participer effectivement au dialogue social, notamment par des interventions concernant la liberté d'association, la négociation collective et d'autres formes de dialogue social, comme la coopération sur le lieu de travail, ainsi que les compétences en matière de négociation ou la prévention et le règlement des conflits du travail individuels et collectifs. Le Bureau œuvrera également au renforcement des institutions du marché du travail et à la promotion du dialogue social en tant qu'outil permettant de relever les défis et de saisir les possibilités qui se présentent sur les plans économique et social. Il contribuera à faire en sorte que les institutions du travail soient accessibles à tous les employeurs et travailleurs, y compris les micro, petites et moyennes entreprises, les coopératives et les entités de l'économie sociale et solidaire, ainsi qu'aux personnes en situation de vulnérabilité, et soutiendra les partenaires sociaux dans leurs efforts visant à toucher les acteurs de l'économie informelle, en vue d'accompagner la transition vers l'économie formelle. Le Bureau s'emploiera également à promouvoir l'apprentissage par les pairs et le partage des bonnes pratiques, et élaborera des outils et des orientations relatifs aux relations professionnelles et aux conclusions et recommandations adoptées lors des réunions sectorielles de l'OIT, ou renforcera les outils et orientations existants. Il améliorera enfin l'intégration du dialogue social et du tripartisme dans l'ensemble des travaux de l'OIT en vue d'éclairer l'élaboration des politiques et la prise de décisions.

Renforcement des travaux de recherche et de la base de données factuelles

16. Le Bureau renforcera les travaux de recherche, la base de données factuelles et les connaissances pratiques concernant le dialogue social, la liberté d'association et la négociation collective, dont la négociation sectorielle, ainsi que les mécanismes d'extension, la coopération sur le lieu de travail, le dialogue social tripartite, l'accès à la justice du travail, y compris le traitement des plaintes, l'accès à des voies de recours, la productivité, la représentativité, la démocratie, les inégalités, les politiques commerciales et d'investissement et le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement. Avec la publication du nouveau rapport phare annuel de l'OIT sur le monde du travail, le Bureau mettra systématiquement en lumière les principales évolutions en matière de dialogue social dans un chapitre spécialement consacré à cette question. Il élaborera et tiendra à jour des bases de données et des indicateurs, notamment pour permettre l'évaluation du respect par les pays des droits relatifs à la liberté d'association et à la négociation collective, ainsi que l'analyse du dialogue social et de ses résultats. Le Bureau enrichira également la base de connaissances sur les pratiques novatrices en matière de dialogue social et de relations professionnelles, telles qu'observées aux niveaux national, sectoriel, du lieu de travail et transnational, et sur le travail domestique et le travail de soin, l'organisation des groupes de travailleurs et des unités économiques difficiles à syndiquer et l'égalité des genres. D'autres travaux de recherche examineront comment le dialogue social peut permettre de faire face aux grandes transitions à l'œuvre sur le marché du travail, notamment en lien avec la numérisation et l'intelligence artificielle (IA). Ces recherches seront effectuées dans le cadre de l'Observatoire de l'OIT sur l'intelligence artificielle et le travail dans l'économie numérique, entre autres, et de travaux distincts menés par le Bureau. Ces recherches complémentaires serviront à élaborer une proposition pour examen par le Conseil d'administration en vue de la tenue d'une réunion tripartite d'experts sur l'IA et le dialogue social. D'autres thèmes de recherche seront la transition juste, la paix, la prévention des conflits, la résilience et la cohésion sociale, les mutations démographiques et les défis liés à la formalisation et à l'informalisation. En outre, des travaux devraient être menés sur les transitions en matière de compétences tout au long de la vie, en accordant une attention particulière à la transition de l'école vers le monde du travail et à l'emploi des jeunes.

Renforcement de la cohérence

17. Ce plan d'action à l'échelle de l'Organisation doit être mis en œuvre dans le cadre de l'approche «Une seule OIT». Le Bureau veillera à ce que son action soit équilibrée, axée sur les résultats et centrée sur le mandat principal de l'Organisation, tout en répondant aux besoins et aux priorités des mandants et en étant ciblée sur les domaines offrant les plus grandes possibilités d'impact. Il encouragera des interventions intégrées, transversales et pilotées par les bureaux extérieurs qui promeuvent l'existence d'un environnement favorable à la liberté d'association et à la reconnaissance effective du droit de négociation collective, et l'investissement dans les institutions du travail. Le Bureau assurera le suivi des résultats adoptés dans le cadre des réunions sectorielles en assurant leur mise en œuvre. De même, il renforcera la collaboration et la cohérence au sein du système multilatéral afin 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. En outre, le Bureau tiendra compte des résultats des conclusions lors de ses activités ultérieures de développement, de dotation de ressources s'il y a lieu et de 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). Il sera également tenu compte des résultats des réunions tripartites, y compris les conclusions de la Réunion technique tripartite sur l'accès à la justice du travail pour tous (2025) qui ont été approuvées par le Conseil d'administration à sa 355^e session (novembre 2025). Les complémentarités observées doivent être vues comme une manifestation de la nature intégrée des travaux du Bureau.
18. La cohérence pourrait être encore améliorée grâce à des mesures tant internes qu'externes. Sur le plan interne, une théorie du changement globale et une proposition visant à mettre en valeur les atouts de l'OIT seront élaborées en vue de favoriser la conduite d'interventions intégrées concernant le dialogue social, la négociation collective et d'autres formes de dialogue social, notamment la coopération sur le lieu de travail, ainsi que les institutions de gouvernance du travail, en prévoyant des modalités adaptables selon les différents domaines thématiques, contextes nationaux et partenaires de financement, afin de soutenir la conception de programmes pilotée par le terrain et la mobilisation de ressources. Par ailleurs, l'application du marqueur lié au dialogue social et au tripartisme et son efficacité dans les interventions de coopération pour le développement et la mise en œuvre des programmes seront examinées afin de favoriser une véritable prise en compte du dialogue social et du tripartisme. Sur le plan externe, une plus grande cohérence sur les questions relatives au monde du travail sera encouragée au sein du système plus large des Nations Unies (ONU), y compris les institutions financières internationales, en faisant en sorte que le dialogue social soit inscrit dans les politiques, programmes et cadres de coopération pertinents. Le dialogue social et le tripartisme au sein du système multilatéral peuvent être encouragés au moyen d'initiatives telles que l'Équipe spéciale internationale sur les enseignants pour Éducation 2030.

► Coordination, suivi et évaluation de la mise en œuvre

19. Compte tenu de la nature transversale du dialogue social, une équipe de coordination à l'échelle du Bureau, composée de membres du siège et du personnel de terrain, notamment du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP), du Bureau des activités pour les

travailleurs (ACTRAV) et du Centre de Turin, sera établie pour donner effet au plan d'action, pour coordonner, suivre et appuyer sa mise en œuvre et pour évaluer régulièrement les progrès accomplis au moyen des mécanismes de gouvernance existants, à l'aide d'indicateurs mesurables qui seront définis. Il est en outre envisagé de procéder à une évaluation de haut niveau de l'action de l'OIT en matière de dialogue social et de tripartisme avant la quatrième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, sous réserve que cette évaluation soit inscrite dans le programme de travail relatif aux évaluations de haut niveau, qui sera finalisé par le Conseil d'administration. Les conclusions et recommandations de cette évaluation seraient ainsi prises en compte dans l'élaboration du rapport d'information préparé en vue de la quatrième discussion récurrente.

► Risques et hypothèses

20. Dans le contexte actuel, marqué par une réduction des coûts et la mise en œuvre de mesures d'intervention, la Conférence internationale du Travail a réaffirmé que le dialogue social, y compris la négociation collective, et l'appui aux institutions de gouvernance démocratique du travail demeuraient au cœur du mandat de l'OIT et que des ressources humaines et financières adéquates devaient être prévues en conséquence.
21. La mise en œuvre du plan d'action s'appuiera sur les ressources disponibles au titre du programme et budget pour 2026-27, compte tenu des contraintes budgétaires. Le plan d'action sera pris en compte lors de l'élaboration du programme et budget pour 2028-29 et des propositions de programme et de budget pour les périodes biennales suivantes. Une attention particulière sera accordée à l'allocation de ressources humaines et financières adéquates afin de prévoir des compétences spécialisées et des capacités institutionnelles suffisantes pour appuyer la mise en œuvre du plan à l'échelle du Bureau et la prestation de services aux mandants. Les ressources disponibles au titre du budget ordinaire seront complétées, selon qu'il conviendra, par la mobilisation de ressources extrabudgétaires.

► Projet de décision

22. Le Conseil d'administration prie le Directeur général:
 - a) de tenir compte de ses orientations aux fins de la mise en œuvre du plan d'action présenté dans le document GB.358/INS/4/1, qui vise à donner effet aux conclusions concernant la troisième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme;
 - b) de prendre ce plan d'action en considération lors de l'élaboration des futures propositions de programme et de budget, tout en s'efforçant de couvrir les besoins de financement correspondants, dans la mesure du possible, moyennant une redéfinition des priorités au sein des budgets existants et de nouvelles initiatives de mobilisation de ressources extrabudgétaires.

► Annexe

Produits de haut niveau	Priorités thématiques correspondantes	Produits du programme et budget (2026-27)	Cibles des ODD	Unités/entités responsables	Unités/entités appelées à collaborer	Délai imparti
1) Renforcement de l'action normative						
Élaboration et mise en œuvre d'une stratégie de sensibilisation et de communication afin de promouvoir la ratification et l'application effective des normes relatives au dialogue social, en mettant particulièrement l'accent sur les conventions n ^{os} 87, 98 et 144, ainsi que sur les normes du travail sectorielles pertinentes comportant des dispositions en matière de consultation et de gouvernance tripartite. Cette stratégie sera assortie d'une assistance technique, notamment sous la forme d'activités régulières consacrées à la mise en valeur des bonnes pratiques, d'analyses des lacunes et d'opérations de sensibilisation et de communication visant à promouvoir la ratification et l'application effective des conventions et à mettre en lumière l'impact de l'action menée dans les domaines du dialogue social, de la liberté d'association et de la négociation collective.	26 a), 27 e), f), 28 b), c)	1.1, 1.2, 1.4, 2.3, 2.4, 6.3	8.8	LABGOV, FUNDAMENTALS, NORMES	DCOMM, SECTOR, ETD	2027-2031
Aide apportée aux États Membres, sur demande, pour leur permettre de donner suite aux orientations des organes de contrôle de l'OIT et de lever les obstacles juridiques et pratiques qui entravent la pleine réalisation de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective.	26 b)	1.1, 1.2, 1.4, 2.3, 2.4	8.8	NORMES, LABGOV, ETD	FUNDAMENTALS, ACTRAV, ACT/EMP	2026-2031
Aide apportée aux États Membres, sous la forme d'une assistance technique et de conseils stratégiques , aux fins de la mise en place de protections juridiques et institutionnelles contre tout acte d'ingérence, de discrimination antisyndicale, de violence, d'intimidation et de représailles, notamment au moyen de sanctions dissuasives et de voies de recours sûres et efficaces.	22 d)	1.1, 1.2, 1.4, 2.3, 2.4	8.8	NORMES, LABGOV, ETD	FUNDAMENTALS, SECTOR, ACTRAV, ACT/EMP	2026-2031

Produits de haut niveau	Priorités thématiques correspondantes	Produits du programme et budget (2026-27)	Cibles des ODD	Unités/entités responsables	Unités/entités appelées à collaborer	Délai imparti
Aide apportée aux administrations du travail pour leur permettre de mener des consultations tripartites efficaces sur les processus de réforme de la législation et des politiques du travail, le but étant de faire en sorte que la législation nationale soit conforme aux normes internationales du travail et de favoriser les bonnes pratiques comparées.	26 c)	2.4	8.5, 8.8	LABGOV, ETD	FUNDAMENTALS, NORMES	2026-2031
2) Renforcement des capacités des mandants, des capacités des institutions et de la coopération pour le développement						
Constitution d'un recueil recensant les approches et pratiques existantes en matière de procédures et de critères objectifs pour la reconnaissance des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs , en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, aux fins du dialogue social ou de la négociation collective.	23 c)	2.1	8.8	LABGOV	ACTRAV, ACT/EMP	2026-2031
Renforcement des capacités des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs pour leur permettre de participer effectivement au dialogue social, à tous les niveaux. Cela comprend des formations et un appui afin d'assurer à tous les travailleurs et employeurs l'exercice de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, ainsi que d'autres formes de dialogue social, comme la coopération sur le lieu de travail. Le renforcement des capacités portera également sur les compétences en matière de négociation, ainsi que sur la prévention et le règlement des conflits du travail, y compris le traitement des plaintes, la médiation et la conciliation. Les activités comprendront également la promotion du développement et de l'utilisation, à tous les niveaux appropriés, de mécanismes de négociation collective, et de la participation effective des partenaires sociaux à ces mécanismes; la promotion et l'élargissement du programme de formation sur les relations professionnelles de la boîte à outils de l'OIT sur les relations de travail, notamment une plus large diffusion, un accès facilité pour les mandants et l'élaboration éventuelle de nouveaux modules. D'autres mesures consisteront notamment à actualiser les guides	27 a)	2.1, 2.2, 2.3	8.8	LABGOV, ACTRAV, ACT/EMP, ETD	NORMES, FUNDAMENTALS, SECTOR, Centre de Turin, BETTERWORK, OSHE, EMPLOYMENT, ENTERPRISES, RESTAT, APSD&TI, ETD	2026-2031

Produits de haut niveau	Priorités thématiques correspondantes	Produits du programme et budget (2026-27)	Cibles des ODD	Unités/entités responsables	Unités/entités appelées à collaborer	Délai imparti
intitulés <i>Négociation collective: Guide de politique</i> et <i>Workplace cooperation: An introductory guide</i> , ainsi qu'à élaborer des manuels, des modules, des documents d'orientation et des ressources destinées au renforcement des capacités propres à chaque secteur, afin de renforcer le dialogue social, la négociation collective et les consultations tripartites en tant que mécanismes clés pour la gouvernance du marché du travail et l'amélioration des conditions de travail.						
Aide apportée aux mandants aux fins de l'utilisation du dialogue social pour relever les défis et saisir les possibilités qui se présentent sur les plans social et économique, les thèmes abordés concernant, entre autres, la non-discrimination, 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 sécurité et la santé au travail, le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement et les défis propres aux différents secteurs. Tenue de réunions sectorielles mondiales, conformément aux décisions du Conseil d'administration, et élaboration de modules adaptés à différents secteurs afin d'appuyer le suivi des conclusions et recommandations issues des réunions sectorielles de l'OIT qui invitent le Bureau à renforcer les capacités des mandants à promouvoir le dialogue social, la négociation collective et d'autres formes de dialogue social, notamment la coopération sur le lieu de travail.	27 c)	2.3, 3, 4, 5.1, 5.2, 6.2, 8, 9.3	1.5, 2.4, 4.4, 8.5, 10.3, 10.4, 13.1, 13.2, 13.3	LABGOV, ETD, EMPLOYMENT	FAIRWORK, GEDI, APSD&TI, SECTOR, OSHE, SKILLS, EMPENT, ENTERPRISES, ACTRAV, ACT/EMP, Centre pour la cohérence des politiques, Centre de Turin	2026-2031
Promotion de l'apprentissage entre pairs ainsi que de l'échange et de la diffusion de bonnes pratiques comparées grâce à la création et à la promotion d'une base de données rassemblant des données factuelles sur les mécanismes et processus efficaces de dialogue social et sur leurs résultats concrets, en vue d'éclairer l'élaboration des politiques et la prise de décisions et de faciliter l'échange d'expériences entre les mandants au moyen d'une série de forums de partage des connaissances et de communautés de pratique, notamment en ce qui concerne la Déclaration sur les entreprises multinationales et le portail sur les politiques de promotion d'une transition juste (Just transition Policy Gateway), qui offrent des exemples pertinents.	27 e), f) 28 c), b)	2.3	8.3, 8.8	LABGOV	GOVERNANCE, Centre pour la cohérence des politiques, APSD&TI, ENTERPRISES, DCOMM, ACTRAV, ACT/EMP	2026-2031

Produits de haut niveau	Priorités thématiques correspondantes	Produits du programme et budget (2026-27)	Cibles des ODD	Unités/entités responsables	Unités/entités appelées à collaborer	Délai imparti
Au niveau interne, intégration du dialogue social et du tripartisme au sein du Bureau grâce à l'utilisation par le personnel des outils d'apprentissage de l'OIT sur l'intégration du dialogue social et du tripartisme ainsi que sur l'intégration de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, notamment en renforçant la place du dialogue social et du tripartisme lors de la formation dispensée aux nouveaux fonctionnaires. Au niveau externe, renforcement de la collaboration avec les coordonnateurs résidents des Nations Unies, les entités des Nations Unies, les institutions financières internationales et d'autres organisations en vue d'intégrer le dialogue social national et sectoriel dans leurs politiques, programmes et cadres de coopération, y compris dans les contextes de fragilité, et par l'intermédiaire de partenariats multilatéraux, notamment grâce à l'élaboration d'un nouveau cours en ligne ouvert à tous (MOOC) sur la promotion du dialogue social et du tripartisme dans l'ensemble du système des Nations Unies.	27 i), 29 a), b), c)	2.3	8.5, 8.8	LABGOV, SKILLS	ACTRAV, ACT/EMP, PROGRAM, PARTNERSHIPS, Centre pour la cohérence des politiques	2026-2031
Participation des micro, petites et moyennes entreprises et des unités économiques aux processus de dialogue social, encouragée au moyen d'outils et d'activités spécifiques, notamment d'une évaluation de l'incidence des politiques et réglementations sur la productivité et la promotion du travail décent.	27 d)	4.3	8.3, 8.8	Micro, petites et moyennes entreprises	LABGOV, ENTERPRISES, APSD&TI	2026-2031
Accompagnement des organisations d'employeurs et de travailleurs dans leurs efforts visant à toucher, organiser et représenter les travailleurs et les unités de l'économie informelle, notamment, dans la mesure du possible et moyennant un renforcement des capacités approprié, en matière de liberté d'association et de reconnaissance effective du droit de négociation collective, grâce à des stratégies de sensibilisation ciblées et à des services adaptés, en vue de faciliter leur transition vers l'économie formelle et de leur permettre ainsi de tirer effectivement profit du dialogue social et de la formalité.	23 a), 27 g)	2.1, 2.2, 2.3, 5.2, 6.3, 9.2	8.3, 8.8	AP/FORMALIZATION ACTRAV, ACT/EMP, ETD	LABGOV, FAIRWORK	2026-2031
Recensement et diffusion des études de cas et des bonnes pratiques sur l'organisation des travailleurs et des unités de l'économie informelle, y compris les partenariats entre	27 g)	2.1, 2.2, 2.3, 6.3, 9.2	8.3, 8.8	Centre pour la cohérence des politiques	ACTRAV, ACT/EMP, ENTERPRISES, LABGOV,	2026-2031

Produits de haut niveau	Priorités thématiques correspondantes	Produits du programme et budget (2026-27)	Cibles des ODD	Unités/entités responsables	Unités/entités appelées à collaborer	Délai imparti
des organisations d'employeurs et de travailleurs, des organisations de travailleurs à caractère associatif de l'économie informelle, des coopératives et d'autres entités de l'économie sociale et solidaire; promotion, en collaboration avec le Centre de Turin, de l'échange d'expériences et des approches efficaces en matière de transition vers la formalité au moyen de forums mondiaux et régionaux réguliers de partage des connaissances, d'événements fondés sur des données factuelles et de la coopération Sud-Sud.					FAIRWORK, Centre de Turin	
Renforcement des capacités et de l'efficacité des institutions du travail , notamment des systèmes d'administration du travail, de l'inspection du travail, des systèmes de justice du travail et des institutions de dialogue social tripartite, au moyen de la méthode d'autoévaluation destinée aux institutions de dialogue social (SAM-SDI) et des autres mécanismes appuyant le dialogue social et la mise en œuvre des droits au travail.	27 b)	2.3, 2.4	8.8, 16.3, 16.7	LABGOV, ETD	ACTRAV, ACT/EMP, OSHE, FUNDAMENTALS, PARTNERSHIPS	2026-2031
Facilitation de l'accès à la justice du travail, tant judiciaire qu'extrajudiciaire , conformément aux principes de l'OIT relatifs à l'efficacité des institutions de prévention et de règlement des conflits du travail, notamment au moyen de l'outil de diagnostic correspondant fondé sur l'autoévaluation, d'une plateforme mondiale d'apprentissage consacrée aux solutions novatrices et aux pratiques comparées concernant l'accès à la justice du travail, et d'un système numérique de gestion des dossiers destiné aux institutions de prévention et de règlement des conflits du travail (système «LIFT+»).	27 b)	2.3, 2.4	8.5, 8.8, 16.3	LABGOV	Centre de Turin, APSD&TI, ETD	2026-2031
3) Renforcement des travaux de recherche et de la base de données factuelles						
Renforcement des travaux de recherche fondés sur des données factuelles et des connaissances pratiques concernant la liberté d'association et la négociation collective, notamment le respect des droits y afférents, la négociation sectorielle, y compris dans les secteurs du soin et du travail domestique, les mécanismes d'extension, le dialogue social, la coopération sur le lieu de travail,	28 a)	2.1, 2.2, 2.3	8.5, 8.8, 10.3, 16.3	LABGOV, RESTAT	SECTOR, NORMES, ACTRAV, ACT/EMP, ETD, BETTERWORK, FUNDAMENTALS, ENTERPRISES,	2026-2031

Produits de haut niveau	Priorités thématiques correspondantes	Produits du programme et budget (2026-27)	Cibles des ODD	Unités/entités responsables	Unités/entités appelées à collaborer	Délai imparti
l'accès à la justice du travail, notamment le traitement des plaintes et l'accès à des voies de recours, le rôle des partenaires sociaux dans la prévention et le règlement des conflits du travail, les liens entre le dialogue social, la négociation collective et la productivité, les cadres de représentativité, ainsi que les liens avec la démocratie et les inégalités.					APSD&TI, GEDI, EVAL	
Travaux de recherche sur la justice sociale en lien avec la transition juste, la paix, la prévention des conflits, la résilience et la cohésion sociale, les mutations démographiques, les obstacles persistants à la transition vers la formalité, l'informalisation et les transitions en matière de compétences; une attention particulière sera accordée à la transition de l'école vers le monde du travail et à l'emploi des jeunes.	28 a), d)	2.3, 3.5, 6.3, 8.6, 9.2, 9.3	4.4, 8.5, 8.8, 10.3, 16.3	LABGOV	FUNDAMENTALS, NORMES, GEDI, ACT/EMP, ACTRAV, Centre pour la cohérence des politiques, SKILLS, EMPLOYMENT, FAIRWORK	2026-2031
Travaux de recherche sur le dialogue social sous l'angle de l'IA et de la numérisation – définition conceptuelle, réalisation et développement aux fins de l'élaboration d'une proposition en vue de la tenue d'une réunion tripartite d'experts sur l'IA et le dialogue social, qui sera soumise à l'examen du Conseil d'administration. En cas d'approbation par le Conseil d'administration, organisation de la réunion tripartite d'experts sur l'IA et le dialogue social.	28 d)	8.1, 8.2, 8.3, 5.2	8.5, 8.8	LABGOV	FAIRWORK, SECTOR, RESEARCH, EMPENT, SOCPRO	2027-2029
Chapitre sur le dialogue social intégré au rapport phare annuel de la série Monde du travail – conception et développement (à partir de 2027) avec présentation et analyse annuelles des statistiques relatives aux relations professionnelles (y compris un indicateur sur le niveau de respect par les pays des droits relatifs à la liberté d'association et à la négociation collective, au titre de l'indicateur 8.8.2 des ODD).	28 a)	7.1, 2.3, A2	8.5, 8.8	LABGOV, STATISTICS	Bureau de l'Économiste en chef, RESEARCH	2026-2031
Amélioration de la création et du partage de connaissances, notamment grâce à l'élaboration et à la mise à jour de bases de données relatives au dialogue social. Des indicateurs permettant d'évaluer le niveau de respect par les pays des droits relatifs à la liberté d'association et à la négociation collective et d'évaluer le dialogue social et ses résultats (volet relatif aux relations professionnelles d'ILOSTAT et Base de données juridique de l'OIT	28 b)	A1, 2.3	8.8	STATISTICS, LABGOV	NORMES	2026-2031

Produits de haut niveau	Priorités thématiques correspondantes	Produits du programme et budget (2026-27)	Cibles des ODD	Unités/entités responsables	Unités/entités appelées à collaborer	Délai imparti
sur les relations professionnelles (IRLEX), y compris les fiches d'information correspondantes), ainsi qu'une base de données de l'OIT sur les conventions collectives, sont notamment créés et développés. La base de données sur les institutions nationales de dialogue social et la base de connaissances de l'OIT sur le dialogue social transnational sont tenues à jour en tant qu'outils destinés aux mandants et qu'instruments de référence pour l'élaboration des politiques, la recherche et l'apprentissage entre pairs. Des travaux préparatoires sont menés en vue de l'établissement de normes statistiques par la Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) et d'outils harmonisés de collecte de données sur les indicateurs relatifs aux relations professionnelles. Renforcement de la base de connaissances sur les pratiques novatrices en matière de dialogue social et de relations professionnelles, notamment en ce qui concerne le dialogue social national, sectoriel, sur le lieu de travail et transnational, le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, la formalisation, l'économie sociale et solidaire, l'organisation des groupes des travailleurs et unités économiques difficiles à syndiquer, ainsi que l'égalité des genres.	28 c)	2.1, 2.2, 2.3, 9.2	5.1, 5.2, 5.4, 8.3, 8.8	LABGOV	RESTAT, SECTOR, FAIRWORK, GEDI, FUNDAMENTALS, BETTERWORK, APSD&TI, SECTOR, ENTERPRISES	2026-2028