



Conseil d'administration

325^e session, Genève, 29 octobre-12 novembre 2015

GB.325/POL/INF/1

Section de l'élaboration des politiques

POL

POUR INFORMATION

Suivi de la discussion sur le dialogue social tenue à la 102^e session (2013) de la Conférence internationale du Travail: mise en œuvre du plan d'action

Résumé: Le présent document donne des informations sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre du plan d'action sur le dialogue social qui a été examiné par le Conseil d'administration à sa 319^e session (octobre 2013), dans le prolongement de la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 102^e session (juin 2013).

Unités auteurs: Unité du dialogue social et du tripartisme (DIALOGUE), Département de la gouvernance et du tripartisme (GOVERNANCE).

Documents connexes: GB.319/POL/3, GB.325/POL/9.

Introduction

1. A sa 319^e session (octobre 2013), le Conseil d'administration a examiné un plan d'action quadriennal destiné à aider les Etats Membres à promouvoir le dialogue social et le tripartisme. Ce plan recensait les cibles à atteindre d'ici à 2017 ainsi que les activités à mener conformément au cadre d'action défini dans la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 102^e session (juin 2013) ¹.
2. Le présent document met en lumière les principaux produits et résultats, les difficultés rencontrées lors de la mise en œuvre du plan d'action entre novembre 2013 et octobre 2015 et les enseignements qui en ont été tirés. La liste des réalisations figure dans l'annexe.

Principaux produits et résultats

3. La campagne de promotion a été à l'origine de cinq nouvelles ratifications de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, ce qui porte à 139 le nombre de pays ayant ratifié cet instrument (soit 75 pour cent des 186 Etats Membres de l'OIT). D'autres pays, comme l'Ouzbékistan et le Soudan, envisagent de ratifier de cette convention. La ratification de la convention n° 144 est également conseillée par les mémorandums du BIT sur l'administration du travail (Oman et Arabie saoudite, par exemple). Quatre ratifications supplémentaires de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et trois de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, ont été enregistrées depuis 2013, ce qui porte à 53 et à 46, respectivement, le nombre de pays ayant ratifié ces deux instruments. Toutes ces ratifications ont été obtenues avec le soutien technique du Bureau.
4. Le dialogue social a été intégré en tant que thème transversal et cible spécifique dans les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD), ainsi que dans l'ensemble des activités menées dans les pays au titre des domaines de première importance.
5. Les guides établis par le Bureau sur le dialogue social tripartite au niveau national, le règlement des différends et la négociation collective, qui ont été traduits en plusieurs langues, ont été de précieux outils pour les activités consultatives, le renforcement des capacités et la diffusion des connaissances.
6. Les notes de synthèse et les fiches d'information sur la négociation collective rédigées par le Bureau ont mis en lumière l'importance de la négociation collective pour la protection des travailleurs vulnérables.
7. La collecte de données sur les taux d'affiliation syndicale et la négociation collective, et la base de données IR Lex (données juridiques comparatives sur les relations professionnelles) permettent de disposer d'informations actualisées susceptibles d'être utilisées par les décideurs, le législateur et les partenaires sociaux soucieux d'améliorer le cadre juridique régissant les relations professionnelles.
8. Un partenariat public-privé soutenu par l'Agence suédoise d'aide au développement international (ASDI) a débouché sur l'élaboration d'un projet de coopération technique destiné à améliorer les relations professionnelles et les salaires dans les Etats Membres. Des projets similaires ont été développés avec le soutien du gouvernement de l'Allemagne.

¹ Document GB.319/POL/3.

Toutes ces initiatives apportent une valeur ajoutée aux mandants et complètent les mesures prises pour assurer la conformité des lieux de travail.

9. Le renforcement de la collaboration avec l'Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires (AICESIS) a permis l'organisation de trois grandes conférences internationales au cours de la période 2013-2015 et contribué à renforcer les capacités des membres des conseils économiques et sociaux et des institutions de dialogue social analogues pour les questions liées au travail décent (réponses à la crise et rôle du Pacte mondial pour l'emploi, socles de protection sociale, conformité des lieux de travail, par exemple).
10. Des initiatives ont été lancées en vue de renforcer le partenariat stratégique avec la Commission européenne (CE) et Eurofound, notamment pour l'analyse des évolutions en cours des relations professionnelles et du dialogue social dans l'Union européenne (UE), ainsi que la promotion du dialogue social et de la négociation collective dans le contexte de l'après-crise.
11. Prenant appui sur les services consultatifs techniques et les activités de renforcement des capacités proposés par le Bureau, ainsi que sur un vaste travail de recherche et de production de connaissances, plus de 30 pays ont pris des mesures pour créer ou renforcer le cadre juridique et institutionnel du dialogue social au niveau national ou pour adopter des chartes sociales et des accords tripartites en vue de relever les défis économiques et sociaux, d'apporter une réponse aux problèmes de l'emploi et de promouvoir un développement durable.
12. Les modules sur le dialogue social et le tripartisme inclus dans plusieurs cours de formation dispensés par le Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin) – notamment sur l'emploi, les migrations, la protection sociale, l'administration du travail, les salaires et les entreprises multinationales – ont renforcé les synergies entre les divers services du Bureau et œuvré à la cohérence stratégique des services consultatifs proposés aux mandants tripartites.
13. Le dialogue social est une composante à part entière du Programme des activités sectorielles. Une série de réunions sectorielles tripartites ont été organisées pour un examen, à l'échelon sectoriel, des questions clés et des nouveaux enjeux, en vue d'établir un consensus entre les mandants et d'adopter des recommandations pour la future action de l'OIT et de ses Etats Membres. De nouvelles lignes directrices et de nouveaux outils ont par ailleurs été adoptés dans le cadre de réunions tripartites d'experts consacrées à des thématiques choisies par les mandants des divers secteurs et approuvées par le Conseil d'administration.
14. Des travaux de recherche généraux ont été consacrés au fonctionnement des mécanismes et processus de prévention et de règlement des conflits du travail. Ces travaux ont été menés dans le cadre d'une vaste collaboration à l'échelle du Bureau, avec la participation de divers départements techniques, des bureaux extérieurs, des projets de coopération technique et du Centre de Turin. Dans le cadre de l'application concrète de ses travaux de recherche, le Bureau s'attache également à consolider les partenariats avec les organismes de règlement des différends ainsi qu'avec les tribunaux du travail. Diverses modalités de collaboration interne et externe ont permis d'assurer le financement des activités et de surmonter les contraintes budgétaires qui ont marqué le début de la mise en application de ces travaux de recherche.
15. Le Forum annuel de haut niveau de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) sur les travailleurs migrants est le seul forum tripartite permettant aux pays de l'Asie du Sud-Est d'examiner les questions liées aux migrations de main-d'œuvre. Des

hauts fonctionnaires de l'administration du travail, des représentants de haut niveau des organisations de travailleurs et d'employeurs et des représentants de la société civile de tous les Etats membres de l'ASEAN se réunissent chaque année pour discuter des principales difficultés rencontrées par les travailleurs migrants et pour élaborer des recommandations concernant la mise en œuvre de la Déclaration de l'ASEAN sur la promotion et la protection des droits des travailleurs migrants (Déclaration de Cebu). Ce travail est soutenu par le projet TRIANGLE de l'ASEAN, auquel le BIT apporte un appui technique, logistique et financier.

16. De nombreux événements parallèles ont été organisés au cours des deux dernières années pour assurer une plus grande visibilité aux positions stratégiques adoptées par l'OIT sur divers dossiers – financement du développement, emplois verts, autonomisation économique des femmes, travail forcé, deuxième Décennie des Nations Unies pour l'élimination de la pauvreté, questions concernant les peuples autochtones, migrations de main-d'œuvre, travail des enfants, épidémie d'Ebola. Le dialogue social est au cœur de tous ces débats.
17. Les programmes de formation bipartites à la négociation sur la base de gains mutuels, mis en œuvre à partir des modules du Centre de Turin, ont eu des répercussions positives dans le secteur minier en Zambie, dans le secteur bancaire en Afrique du Sud et au Zimbabwe, dans l'industrie automobile et le secteur portuaire en Afrique du Sud: conclusion rapide des conventions collectives, diminution du nombre de grèves, harmonisation des relations professionnelles au niveau sectoriel et dans les entreprises.
18. Les quelques exemples ci-dessus illustrent l'ampleur des travaux engagés par le BIT, notamment dans les domaines de la recherche, du renforcement des capacités et de l'élaboration des politiques, pour donner encore plus de force au dialogue social et accroître la valeur ajoutée de cet outil capital. Une grande partie de ces activités et de ces produits avaient en outre pour finalité d'aider à prévenir, contenir et surmonter la crise économique et la crise de l'emploi, au moment même où le dialogue social faisait l'objet de vives critiques dans certains pays.

Enseignements à retenir et défis à relever

19. Les réunions mondiales et régionales rassemblant des délégations tripartites de différents pays en vue d'un partage d'expérience et de bonnes pratiques en matière de dialogue social, comme le Séminaire sur le dialogue social tripartite national, se sont avérées précieuses lorsqu'elles s'inséraient dans des programmes plus larges destinés à renforcer les capacités des mandants tripartites.
20. Le maintien et l'élargissement des partenariats et la constitution de réseaux avec des institutions externes ont contribué à renforcer la cohérence des politiques, à élargir l'éventail des compétences de l'OIT et à accroître l'impact de ses activités aux niveaux national, régional et mondial.
21. L'intensification du travail de recherche sur le dialogue social et la négociation collective a contribué à faire de l'OIT un centre d'excellence pour toutes les questions relatives au dialogue social et aux relations professionnelles.
22. Les contraintes budgétaires font partie des difficultés liées à la mise en œuvre du plan d'action. Le Bureau a mis au point divers outils et matériels didactiques (guides, manuels, notes d'orientation, fiches d'information), mais la traduction de ces documents dans les diverses langues nationales, sollicitée par les mandants pour toucher un public plus large, implique des dépenses qui dépassent les ressources allouées.

23. Les difficultés rencontrées par les mandants tripartites pour organiser de véritables consultations, dans le cadre des réformes du droit du travail engagées récemment dans certains pays, montrent qu'il est nécessaire que le Bureau poursuive sans relâche son travail de sensibilisation et d'appui. Une étroite collaboration avec le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP), le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et, en dehors de l'Organisation, avec la Confédération syndicale internationale (CSI) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) est à cet égard essentielle.
24. Promouvoir l'égalité des sexes dans le dialogue social reste problématique dans de nombreux pays; il est par ailleurs difficile de se faire une idée précise de la situation, faute de statistiques ventilées par sexe sur la participation des hommes et des femmes aux institutions tripartites concernées. Le Bureau s'emploie activement à soutenir les politiques destinées à améliorer la représentation des femmes dans les mécanismes et les institutions de dialogue social.
25. Une étude est en cours sur l'évolution du dialogue social transnational et des relations professionnelles, et le Bureau va se pencher sur l'organisation d'une réunion d'experts consacrée au dialogue social transnational au cours de la prochaine période biennale.
26. Le Bureau est déterminé à poursuivre et amplifier les activités visant à promouvoir le dialogue social en tant qu'outil de gouvernance et moyen d'améliorer les conditions de travail et de vie, de soutenir la reprise de l'emploi et de promouvoir le développement durable.

Annexe

Progrès accomplis dans la poursuite des objectifs et des résultats

Le point sur la mise en œuvre des activités

Composantes et activités	Résultats
Campagnes promotionnelles et grandes orientations	
1. Œuvrer pour la promotion des normes internationales du travail relatives au dialogue social	– Ratification de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, par cinq pays (Comores, Fédération de Russie, Panama, Tadjikistan, Tunisie), avec l'appui technique du Bureau – Inscription, dans les PPTD de plus de 25 pays, du dialogue social ainsi que de la ratification et de l'application effective de la convention n° 144 en tant que priorités – Publication du Guide relatif à la convention n° 144 en cinq langues (les trois langues officielles de l'Organisation, l'arabe et le russe) et utilisation de celui-ci dans le cadre de séminaires visant à promouvoir la ratification et l'application effective de la convention n° 144 – Ratification de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, par quatre pays (Bosnie-Herzégovine, ex-République yougoslave de Macédoine, Fédération de Russie et Tunisie), avec l'appui technique du Bureau – Activités visant à promouvoir la ratification et l'application effective de la convention n° 151 (Colombie, Madagascar, Malawi, Philippines, République dominicaine, Serbie et pays membres de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC)) – Ratification de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, par la Bosnie-Herzégovine, l'ex-République yougoslave de Macédoine et la Tunisie – Publication du Guide annoté sur la promotion de la négociation collective: convention n° 154 et recommandation n° 163, dans les trois langues de travail de l'OIT – Réalisation d'une campagne et d'un atelier régionaux sur l'amélioration de la réglementation de la liberté syndicale et de la négociation collective destinés à l'Etat plurinational de Bolivie, à la Colombie, au Chili, au Costa Rica, à l'Equateur, au Guatemala, au Panama, à la République dominicaine et au Brésil – Organisation d'un atelier régional sur la promotion de la liberté syndicale et de la négociation collective dans le secteur public, à l'intention de plusieurs pays d'Amérique latine et des Caraïbes – Atelier bipartite régional sur les techniques de négociation et de communication destiné aux syndicats d'Amérique latine, en collaboration avec le Centre de Turin (apprentissage à distance) – Ateliers régionaux visant à renforcer les capacités des organisations de travailleurs d'Amérique latine dans les domaines de la négociation collective et de la lutte contre la discrimination (Argentine, Brésil, Colombie, Mexique, Panama, Paraguay, Pérou, République dominicaine)
2. Promouvoir la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales) ¹	– La nouvelle stratégie de mise en œuvre de la promotion et du suivi de la Déclaration sur les entreprises multinationales prévoit des activités de sensibilisation et de renforcement des capacités ainsi qu'un appui aux pays concernant la politique générale et les recommandations énoncées dans la Déclaration sur les entreprises multinationales, en particulier en vue de renforcer, aux niveaux national et régional, le dialogue social tripartite sur les politiques relatives aux activités des entreprises multinationales – Réalisation d'une étude comparative sur la participation des institutions nationales de dialogue social à l'élaboration des politiques et au règlement des différends ayant trait aux activités des entreprises multinationales – Cours du Centre de Turin sur le thème «Entreprises multinationales, développement et travail décent: la stratégie de la Déclaration sur les entreprises multinationales»

Composantes et activités	Résultats
	- Organisation d'ateliers nationaux sur la promotion des principes et droits fondamentaux au travail dans les entreprises multinationales de plusieurs secteurs (Afrique du Sud, Lesotho, Mozambique, Swaziland, Zambie) - Atelier régional organisé conjointement par le Centre de Turin et ACTRAV sur les chaînes d'approvisionnement mondiales, le travail forcé, les travailleurs ruraux et le changement climatique en Amérique Latine, devant se tenir en 2015 au Paraguay - Atelier sous-régional sur les chaînes d'approvisionnement mondiales, les zones franches d'exportation et la Déclaration sur les entreprises multinationales, devant être organisé conjointement par le Centre de Turin et ACTRAV en 2015 au Panama
3. Encourager la concertation sur les politiques à mener	- Forum de dialogue mondial sur les salaires et le temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, tenu à Genève en 2014 - Forum de dialogue mondial sur les défis à relever en matière de négociation collective dans la fonction publique, tenu en 2014 (127 participants) - Réunion d'experts sur l'inspection du travail et le rôle des initiatives de vérification privées, organisée en 2013 - Organisation de forums de discussion nationaux sur le dialogue social et la gouvernance des réformes politiques dans cinq pays de l'UE (Chypre, Espagne, Grèce, Irlande et Portugal), avec la participation d'experts du BIT, de la Commission européenne (CE), du Fonds monétaire international et de la Banque centrale européenne
Acquisition et diffusion des connaissances	
1. Développer les activités de recherche quantitatives et qualitatives sur les institutions nationales de dialogue social tripartite ainsi que les outils correspondants	- Base de données sur les institutions nationales de dialogue social tripartite de 100 pays, conçue et mise en service en coopération avec l'AICESIS, en vue de fournir des informations comparatives sur les principales modalités de fonctionnement de ces institutions - Création d'une base de données juridiques sur les relations professionnelles pour l'Europe centrale et orientale - Rédaction d'une note technique sur le renforcement du tripartisme sur la base d'un inventaire des pratiques efficaces - Elaboration, dans les trois langues officielles de l'OIT, d'une note de synthèse sur la promotion du dialogue social dans l'économie rurale - Etablissement de notes d'information sur les accords tripartites nationaux et leurs effets économiques et sociaux, et diffusion de ces notes dans le cadre de formations et d'ateliers
2. Mener des études sur le dialogue social dans les pays faisant l'objet d'une transition politique	- Etablissement en 2015 d'un rapport sur le renforcement du dialogue social en Egypte en vue de faciliter les discussions tripartites sur la consolidation du développement économique et de la paix sociale - Incorporation dans le Guide de l'OIT sur le dialogue social tripartite au niveau national des résultats des recherches sur le rôle du dialogue social pour ce qui est de faciliter la transition politique, et utilisation de ces résultats dans les conseils stratégiques fournis à la Tunisie et à d'autres pays arabes qui sont en pleine transition politique et où un pluralisme syndical commence à émerger
3. Mener des études sur le rôle du dialogue social dans le contexte de la crise économique et financière	- Recherches sur le rôle du dialogue social dans la promotion d'une reprise durable dans les Etats membres de l'UE bénéficiant d'un soutien financier temporaire, menées en coopération avec la CE; publication d'un ouvrage et de cinq études de pays en rapport avec cette question, et incorporation d'un chapitre sur le sujet dans le rapport 2015 de la CE sur les relations industrielles en Europe - Lancement, en 2015, d'une étude conjointe BIT/CE consacrée au dialogue social après la crise et aux bonnes pratiques et innovations en vigueur dans l'UE des 28 (11 études nationales, une étude comparative et des réunions d'experts) - Incorporation d'un chapitre sur les relations professionnelles, le rôle du gouvernement et la crise, dans la publication intitulée «Labour administration in uncertain times»

Composantes et activités	Résultats
4. Mener des études sur les tendances du dialogue social et de la négociation collective et leurs conséquences socio-économiques	– Lancement d'IR Data, une base de données en ligne qui fournit des statistiques comparatives sur les deux indicateurs des relations professionnelles (taux de syndicalisation et couverture conventionnelle) dans 98 pays ² – Elaboration par ACTRAV d'une base de données sur les effectifs syndicaux et la couverture conventionnelle dans les Amériques – IR Lex, base de données juridiques comparatives sur les relations professionnelles portant sur la négociation collective, le dialogue social tripartite et les conflits du travail: 31 profils de pays ont été établis et d'autres sont en cours d'élaboration – Publication de notes de synthèse intitulées «Trends in collective bargaining: Stability, erosion or decline?» (Tendances de la négociation collective – stabilité, érosion ou déclin?), «Negotiating decent work for domestic workers» (La négociation comme moyen de garantir un travail décent aux travailleurs domestiques) et «Negotiating security and parity for non-standard workers» (La négociation afin d'assurer la sécurité et la parité aux travailleurs occupant un emploi atypique) – Etablissement de notes d'information sur ce qu'est la négociation collective («What is collective bargaining?»), sur les thèmes de la négociation collective («Subjects for collective bargaining»), sur la représentativité et reconnaissance aux fins de la négociation collective («Representativity and recognition for collective bargaining») et sur l'application des conventions collectives («The application of collective agreements») – Elaboration de plusieurs publications sur l'impact de la négociation collective et les inégalités de revenus, la qualité des emplois et les liens entre la progression des salaires et les gains de productivité – Publication d'un guide sur la négociation collective dans le secteur public – Recherches sur les pratiques relatives à l'application des conventions collectives et à leur extension, notamment aux travailleurs vulnérables et aux PME (neuf documents de pays, une réunion technique, une note d'information et un rapport de synthèse devant être publiés en 2015) – Etudes sur le renforcement de l'efficacité du dialogue social tripartite et de la négociation collective dans le contexte des réformes de la législation du travail dans les Balkans occidentaux, en République de Moldova et en Ukraine – Supplément au Manuel sur la négociation collective et le règlement des différends dans le service public, élaboré sur la base de l'examen de conventions collectives, pour publication dans plusieurs langues en 2015 – Document d'information établi en vue de la 12^e session du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (2015), intitulé «Le dialogue social dans le secteur de l'éducation – Un défi permanent» – Article intitulé «Unions, collective bargaining and inequality», publié dans Berg, J. (dir. de publ.) «Labour market institutions and inequality: Building just societies in the 21st century», Edward Elgar et BIT – Blog de l'OIT «Want to tackle inequality? Shore up collective bargaining» (Vous voulez en finir avec les inégalités? Soutenez la négociation collective) et application d'information «Can collective bargaining create a fairer economy?» (La négociation collective peut-elle instaurer une économie plus équitable?) – Etudes relatives à l'incidence des salaires minima et de la négociation collective sur la fixation des salaires et les conditions de travail dans les pays gros producteurs de vêtements – Lancement, dans plusieurs pays d'Amérique latine, de travaux de recherche sur les obstacles à la ratification des conventions de l'OIT sur la liberté syndicale et le droit de négociation collective, les dispositions visant à garantir l'égalité dans la négociation collective et les conflits du travail ayant fait l'objet d'un règlement en 2015
5. Favoriser l'échange d'informations sur le dialogue social transnational	– Etude sur le dialogue social et les relations professionnelles transnationales – Travaux préparatoires à la discussion générale sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales qui aura lieu à la session de 2016 de la Conférence internationale du Travail

Composantes et activités	Résultats
	– Engagement d'un dialogue tripartite interrégional sur les migrations de main-d'œuvre entre l'Asie du Sud et le Moyen-Orient en vue de l'organisation, par l'OIT, d'une réunion ministérielle interrégionale sur la migration équitable – Organisation en novembre 2015, dans le cadre du projet TRIANGLE de l'ASEAN, du premier dialogue régional bipartite sur les migrations de main-d'œuvre entre le Conseil des syndicats de l'ASEAN (ATUC) et la Confédération des employeurs de l'ASEAN (ACE), avec l'appui d'ACT/EMP et d'ACTRAV – Forum annuel de haut niveau de l'ASEAN sur les travailleurs migrants, organisé et financé par le Bureau – Adoption, au 24^e Sommet de l'Union africaine, d'un programme conjoint sur les migrations de main-d'œuvre dirigé par la Commission de l'Union africaine (CUA), avec le soutien de l'OIT, de l'OIM et de la Commission économique pour l'Afrique (CEA) – Approbation, par le Bureau du Comité technique spécialisé sur le développement social, le travail et l'emploi de l'Union africaine (CTS-DSTE), de la composition et du mandat du Comité tripartite élargi de l'Union africaine sur les migrations de main-d'œuvre, qui rendra compte de ses travaux aux ministres du CTS-DSTE – Organisation du Forum de dialogue social de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) sur les migrations de main-d'œuvre, à Dakar en 2015 – Organisation de réunions tripartites binationales sur les migrations de main-d'œuvre en Afrique et en Amérique latine – Lancement d'une base de données en ligne sur les accords d'entreprise transnationaux, en collaboration avec la CE³
6. Mener des études sur les systèmes de règlement des conflits du travail et leur efficacité	– Réalisation d'études en vue d'analyser l'efficacité des mécanismes et procédures de prévention et de règlement des différends, en particulier en ce qui concerne les conflits individuels du travail: études de pays portant sur toutes les régions du monde; organisation d'ateliers de recherche nationaux, sous-régionaux et régionaux (Afrique, Asie-Pacifique, pays d'Europe centrale et orientale, Fédération de Russie, Amérique latine, Moyen-Orient) – Etablissement de fiches d'information et d'un rapport sur les fonctions de la Commission spéciale chargée des conflits collectifs du travail (CETCOIT) et diffusion du modèle de règlement des différends appliqué par celle-ci dans plusieurs pays d'Amérique latine (Colombie, Guatemala, Panama)
Services consultatifs et techniques	
1. Renforcer le rôle des acteurs et institutions du dialogue social	– Des services consultatifs et techniques visant à établir ou à renforcer des institutions tripartites de dialogue social et des mécanismes de règlement des différends ont été fournis dans les pays suivants: Argentine, Azerbaïdjan, Botswana, Burkina Faso, Tchad, Géorgie, Inde, Kenya, Lituanie, Madagascar, République des Maldives, Maroc, Namibie, Oman, territoire palestinien occupé, Pérou, Rwanda, Soudan, Tadjikistan, Trinité-et-Tobago, Tunisie et Viet Nam – Les PPTD dans les pays des Balkans de l'Ouest, en République de Moldova, en Ukraine, au Tadjikistan, au Vanuatu, au Panama, en République dominicaine et en Haïti, entre autres, font apparaître le volet «institutions de dialogue social renforcées» dans les priorités nationales – Le dialogue social a été intégré dans tous les domaines de première importance et les résultats stratégiques figurant dans les programmes et budgets pour 2014-15 et 2016-17 – La Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM), avec l'appui du BIT, a conclu un pacte social avec des syndicats afin de promouvoir la cohésion sociale et le dialogue social en 2013 – Un atelier de formation sur le dialogue social dans le secteur du tourisme a été organisé au Vanuatu à l'aide d'outils sectoriels spécifiques du BIT – Un dialogue tripartite national sur le programme de l'OIT au Myanmar a été organisé en 2014 afin de recenser les priorités d'action nationales pour les PPTD

Composantes et activités	Résultats
2. Encourager la participation effective des partenaires sociaux à l'élaboration de la législation du travail dans le cadre de consultations tripartites	- Des études par pays ont été réalisées afin de mettre en évidence les écarts entre la législation du travail et les normes internationales du travail et d'engager des discussions tripartites sur les réformes du droit du travail (Lesotho, ex-République yougoslave de Macédoine, Maroc, Myanmar, Serbie, Viet Nam) - Dialogue social tripartite sur les réformes du droit du travail avec l'appui du BIT (Cambodge, Chili, Haïti, Inde, Jordanie, Lesotho, République des Maldives, Paraguay, Sri Lanka, Zambie) - Lancement d'une enquête internationale et de 11 études par pays (certaines contenant des sections consacrées aux relations professionnelles) en 2014-15 dans le cadre du projet sur les innovations et les réformes dans l'administration du travail afin de mettre au point des outils comparatifs et de formation
3. Fournir des conseils reposant sur des données factuelles pour renforcer les cadres institutionnels de la négociation collective et de la coopération sur le lieu de travail	- Publication du guide sur la négociation collective («Collective bargaining: A policy guide») destiné à aider les mandants et les professionnels à promouvoir la négociation collective - Des avis techniques ont été fournis sur la réforme du droit du travail en lien avec les relations du travail et la négociation collective (Albanie, Algérie, Arménie, Bahamas, Colombie, Egypte, El Salvador, Gabon, ex-République yougoslave de Macédoine, Mali, Mongolie, Myanmar, Haïti, Inde, Grèce, territoire palestinien occupé, Roumanie, Rwanda, Serbie) - Des activités nationales et régionales (études et ateliers) à l'intention des syndicats ont été organisées par ACTRAV afin de renforcer le dialogue social et la négociation collective sur des points précis (SST, travail des enfants, travail précaire) en Asie et dans le Pacifique, en Afrique, en Amérique latine et dans le territoire palestinien occupé - Le Bureau a aidé les partenaires sociaux à promouvoir la négociation sectorielle au Kenya (secteur hôtelier), en Jordanie (textile), aux Philippines (services publics) et au Vanuatu (tourisme)
4. Analyser l'impact des ajustements structurels sur le dialogue social dans les pays de l'UE	- Participation à l'élaboration du rapport de l'UE sur les relations industrielles en Europe qui porte sur les relations professionnelles dans les Etats membres recevant une aide financière au titre du soutien à la stabilité - Elaboration de documents de travail sur l'impact de la crise sur le dialogue social et les relations professionnelles en Espagne, en Grèce, en Irlande, en Italie et au Portugal, qui ont servi de base pour la version de 2014 de cet ouvrage
5. Prêter assistance aux pays en vue d'une prise en compte généralisée des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes dans le dialogue social	- Elaboration de directives en vue d'empêcher, grâce au dialogue social, la violence et le harcèlement sexuel à l'encontre des travailleuses dans les zones franches d'exportation et de remédier à ce problème - Elaboration d'une note d'information technique sur le dialogue social et l'égalité entre les sexes dans les pays du G20 - Approbation en 2015 du code de conduite élaboré par les mandants tripartites pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail au Viet Nam - Travaux de recherche entrepris sur l'intégration du principe de l'égalité entre hommes et femmes dans les «consultations collectives» en Chine - Un questionnaire en lien avec la base de données sur les relations professionnelles (IR Data) portant sur les effectifs syndicaux et la couverture conventionnelle a été diffusé afin d'obtenir des données ventilées par sexe qui ont servi à l'élaboration de la note de synthèse sur les tendances en matière de couverture conventionnelle intitulée «Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline?» - Collecte de données ventilées par sexe sur les institutions de dialogue social tripartite pour les pays d'Afrique en vue de l'élaboration d'une note de synthèse sur l'égalité hommes-femmes et le dialogue social - Publication en 2014 d'un rapport sur l'égalité entre hommes et femmes dans la négociation collective (analyse de conventions collectives en Amérique centrale et en République dominicaine)

Composantes et activités	Résultats
6. Améliorer l'accès à la justice du travail et aux systèmes de règlement des différends et renforcer l'efficacité de ces mécanismes	– Des conseils stratégiques et une assistance technique sont ou ont été fournis afin de mettre en place ou de renforcer des mécanismes de règlement des différends (Albanie, Algérie, Bosnie-Herzégovine, Haïti, ex-République yougoslave de Macédoine, République démocratique populaire lao, République de Moldova, Mongolie, Monténégro, Rwanda, Serbie, Emirats arabes unis).
Renforcement des capacités	
1. Renforcer les capacités des mandants	– L'ouvrage intitulé «Le dialogue social tripartite au niveau national: Guide de l'OIT pour une meilleure gouvernance» a été publié et traduit en dix langues et diffusé dans toutes les régions en tant qu'outil pour l'élaboration des politiques et la formation – L'Académie mondiale sur le dialogue social tripartite national organisée sur deux semaines en 2014 a réuni 100 participants venus de 33 pays – Un atelier régional en portugais sur le dialogue social tripartite national à l'intention des pays lusophones a été organisé en coopération avec le secrétariat de la Communauté des pays lusophones (CPLP) – Des cours de formation ont été dispensés par le Centre de Turin ou sont prévus dans les domaines suivants: systèmes efficaces de prévention et de règlement des différends; techniques de négociation pour le monde du travail; gestion des conflits interpersonnels sur le lieu de travail; conciliation/médiation dans le cadre des différends du travail (formation qualifiante) – Des modules ont été mis au point et dispensés afin d'intégrer le dialogue social dans les cours de formation sur les domaines techniques suivants: emploi, protection sociale, migration, activités pour les travailleurs, VIH/sida, économie informelle, salaires, administration et inspection du travail – Nouveau cours tripartite mis au point par le Centre de Turin sur la stratégie dans le cadre de la Déclaration sur les entreprises multinationales pour tirer parti de la contribution des entreprises aux fins du développement socio-économique et renforcer le rôle du dialogue social – Un outil pour la formation des formateurs sur le dialogue social tripartite national a été mis au point; la formation sera assurée par le campus électronique du Centre de formation de l'OIT à Turin – Formation à l'intention des inspecteurs du travail sur le respect effectif du droit à la liberté syndicale dispensée en Colombie, en Jordanie, au Maroc, aux Philippines, en Afrique du Sud et à Sri Lanka – Un manuel de formation et un guide à l'intention des formateurs dans le cadre du programme HealthWISE ont été élaborés pour favoriser le dialogue social dans le secteur de la santé, et des traductions ont été fournies en chinois, en français et en portugais aux fins d'un dialogue social tripartite ou bipartite en Asie, en Afrique et dans les Amériques – Une formation a été mise au point et organisée à l'intention des mandants tripartites sur le dialogue social et la négociation collective, y compris dans des domaines techniques tels que la SST et le VIH/sida dans les pays suivants: Cambodge, Colombie, Côte d'Ivoire, Inde, Kazakhstan, Kenya, Kirghizistan, Myanmar, Fédération de Russie, Rwanda, Sénégal, Afrique du Sud, Tadjikistan, Viet Nam – Un guide pratique sur les compétences en matière de conciliation/médiation a été mis au point en collaboration avec les commissions des relations professionnelles en Irlande et sera validé après avoir été testé dans la sous-région d'Europe centrale et orientale – Projet de manuel élaboré sur le dialogue social dans le secteur ferroviaire – ACTRAV a organisé plusieurs activités de formation à l'intention des syndicats sur différents aspects du dialogue social dans les régions Afrique, Etats arabes, Asie et Pacifique, Europe, Amérique latine et Caraïbes
2. Donner aux partenaires sociaux les moyens de participer à l'élaboration de la législation du travail	– Un ensemble d'outils sur un projet de réforme du droit du travail a été élaboré en consultation avec des partenaires internes et externes – Une brochure sur les normes internationales du travail destinée à aider les syndicats dans le cadre des réformes du droit du travail a été élaborée à l'intention des pays d'Amérique latine

Composantes et activités	Résultats
3. Appuyer les mécanismes du dialogue social dans le cadre de l'intégration régionale et sous-régionale	– Un appui technique a été fourni à la Commission tripartite pour le travail et le dialogue social de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA), au forum de dialogue social tripartite de la CEDEAO et au Comité permanent pour le dialogue social tripartite de la SADC
4. Promouvoir le dialogue social et l'implication des partenaires sociaux au sein du système des Nations Unies	– Une réunion de haut niveau a été organisée en 2014 en marge de l'Assemblée générale dans le but de souligner la nécessité d'établir un objectif à part entière sur le travail décent dans le cadre du programme de développement pour l'après-2015. Cette réunion, qui a attiré de nombreux participants, a permis de mettre en évidence les possibilités que le tripartisme peut offrir pour la conception et la mise en œuvre du nouveau programme – Un événement a été organisé en marge de la troisième Conférence internationale sur le financement du développement tenue à Addis-Abeba en juillet 2015 en collaboration avec le gouvernement de la Suède, auquel le Premier ministre suédois, M. Stefan Löfven, ainsi que des représentants des employeurs et des travailleurs ont participé, pour mettre l'accent sur le rôle que peut jouer le travail décent en vue de parvenir à une croissance durable

Etablissement de partenariats

1. Etablir des partenariats avec des centres de recherche et institutions intervenant dans la définition des grandes orientations du domaine ainsi qu'avec les réseaux connexes ou renforcer ceux qui existent déjà	– Des mémorandums d'accord ont été signés avec la Commission des relations professionnelles en Irlande (LRC), la Commission de l'équité dans les pratiques de travail (FWC) en Australie et le Service fédéral de médiation et de conciliation des Etats-Unis d'Amérique (FMCS) – Un accord de partenariat public-privé (PPP) a été signé avec H&M sur les relations professionnelles et les salaires (pour le Cambodge, l'Ethiopie et le Myanmar) avec l'appui de l'ASDI – Le renforcement du partenariat avec l'AICESIS a débouché sur l'organisation de deux conférences internationales (tenues à Madrid et à Séoul) et sur l'adoption en 2014 de la Déclaration de Séoul concernant le rôle du dialogue social dans la promotion des socles de protection sociale. Une troisième conférence a été organisée en 2015 sur le thème «promouvoir la conformité des lieux de travail, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales: le rôle des conseils économiques et sociaux et des institutions de dialogue social analogues» – Les enseignements tirés de l'expérience pilote menée au Burkina Faso sur la promotion de la conformité des lieux de travail par le biais de l'inspection du travail et du dialogue social ont été communiqués aux pays de l'UEMOA – Un accord de partenariat a été signé avec la CE pour une action en faveur d'une sortie de crise solidaire et équilibrée (lancement d'un projet de recherche comparative sur les bonnes pratiques en matière de dialogue social axé sur 11 études par pays) – Dans le cadre du nouveau projet CE/OIT, la coopération avec Eurofound a été de nouveau renforcée (Eurofound participe aux travaux de recherche menés par le BIT sur la sortie de crise et l'OIT prend part aux travaux du groupe d'experts sur le projet d'Eurofound consacré à la négociation collective au XXI^e siècle) – Le réseau de recherche a été renforcé grâce à des partenariats avec le réseau de recherche sur le droit du travail et d'autres instituts de recherche (par exemple l'Institut japonais pour la politique du travail et la formation) afin d'appuyer le programme de recherche dans les domaines du droit du travail et du règlement des différends – Le Forum des parties prenantes sur la réforme du droit du travail et le renforcement des capacités institutionnelles a réuni les partenaires tripartites du Myanmar, des organisations non gouvernementales internationales et des représentants de gouvernements (y compris de l'UE) et de l'OIT pour appuyer le renforcement des capacités institutionnelles des partenaires tripartites au cours du processus de réforme
---	---

¹ Document GB.325/POL/9. ² www.ilo.org/ilostat. ³ www.ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978.